



## ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

# Επαγγελματικός προσανατολισμός σε αβέβαιους καιρούς: οικονομικά, κοινωνικά και ατομικά οφέλη

Οικονομική κρίση, κοινωνικός αποκλεισμός και επισφαλείς θέσεις εργασίας: ο διά βίου επαγγελματικός προσανατολισμός απαντά στην τριπλή αυτή πρόκληση

Ο απόηχος της οικονομικής κρίσης που κορυφώθηκε το 2009 θα παραμείνει αισθητός για πολλά ακόμη χρόνια. Η κρίση έπληξε επιχειρήσεις, δημιούργησε κοινωνικούς κινδύνους και αποσταθεροποίησε θέσεις εργασίας και σταδιοδρομίες.

Ιδιαίτερα μεγάλο πλήγμα δέχθηκαν οι νέοι, οι οποίοι καταγράφουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και έχουν τις χειρότερες επαγγελματικές προοπτικές. Σε ορισμένους όμως τομείς – φυσικές επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά – υπάρχει σε πολλές χώρες έλλειψη δεξιοτήτων. Εξάλλου, ο ενεργός πληθυσμός της Ευρώπης γερνάει.

Για να αντιμετωπίσουν αυτήν την κατάσταση, πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ανέπτυξαν πολιτικές για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας. Η αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών ως προς την ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων και τη διαμόρφωση της νοοτροπίας που χρειάζεται για μια επιτυχημένη σταδιοδρομία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Παρότι επικεντρώνονται σε άτομα, η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός έχουν ευρύτερα οφέλη. Αποτελούν συνδυαστικό κρίκο μεταξύ ατόμων, επιχειρήσεων και οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών. Βοηθούν στο να κατανοήσουν καλύτερα οι ενδιαφερόμενοι ποιες επαγγελματικές προοπτικές διαθέτουν και τι χρειάζεται να μάθουν

ώστε να πραγματοποιήσουν τις φιλοδοξίες τους. Η συμβουλευτική μπορεί να εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις, κοινότητες ή σχολεία για να βελτιώσει τα μαθησιακά αποτελέσματα, τη μετάδοση γνώσεων, την παραγωγικότητα και την καινοτομία. Εν ολίγοις, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική ενισχύουν την ικανότητα ατόμων και επιχειρήσεων αυξάνουν την παραγωγικότητά τους υπό νέες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες.

### Απαντώντας στην οικονομική πρόκληση

Σε ψήφισμα του 2008 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο παροτρύνει τα κράτη μέλη της ΕΕ να διευκολύνουν την πρόσβαση όλων των πολιτών στον διά βίου επαγγελματικό προσανατολισμό, προκειμένου οι πολίτες να αναπτύξουν δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους (σχεδιασμό καριέρας, επικοινωνία στο χώρο εργασίας, διαχείριση προϋπολογισμού, κριτική σκέψη). Οι δεξιότητες αυτές βοηθούν στην προσαρμογή στο εκάστοτε επαγγελματικό πλαίσιο - είτε χώρο εργασίας είτε μαθησιακό περιβάλλον - αφορούν δε τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αποκομίζουν γνώσεις, διαχειρίζονται τον φόρτο εργασίας, επικοινωνούν, και λύνουν προβλήματα με τρόπο αυτόνομο και αποτελεσματικό. Η ανάπτυξη τέτοιων δεξιοτήτων οδηγεί σε πιο συνειδητοποιημένες αποφάσεις για την επαγγελματική σταδιοδρομία. Σύμφωνα με την έρευνα του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) για τις δεξιότητες των ενηλίκων (PIAAC), οι εργαζόμενοι που διαθέτουν

τις βασικές αυτές ικανότητες έχουν καλύτερες επαγγελματικές προοπτικές, ενσωματώνονται καλύτερα στις επιχειρήσεις, και είναι πιο παραγωγικοί. Αναπτύσσοντας, μέσω της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού, την ικανότητα διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους, οι εργαζόμενοι βελτιώνουν όχι μόνο τις δικές τους επαγγελματικές προοπτικές αλλά και τις οικονομικές επιδόσεις του χώρου εργασίας τους.

#### Πλαίσιο 1. «**Accords seniors**»: **Crédit Industriel et Commercial (CIC)**, Γαλλία

Με το πρόγραμμα αυτό, οι μεγαλύτεροι ηλικιακά υπάλληλοι της CIC ενημερώνονται για τις επαγγελματικές τους προοπτικές αλλά και τις διαδικασίες αποχώρησής τους. Κάθε χρόνο, οι υπάλληλοι ηλικίας άνω των 45 ετών έχουν τη δυνατότητα συνάντησης με τον διευθυντή του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού, κατά τη διάρκεια της οποίας προσφέρονται επιλογές όπως η αποτίμηση δεξιοτήτων που τυχόν διαθέτουν, η δυνατότητα κινητικότητας, η τοποθέτηση σε νέα θέση, η παροχή κατάρτισης, η απασχόλησή τους σε θέσεις ειδικών συμβούλων καθοδήγησης, καθώς και ενημέρωση σχετικά με τη συνταξιοδότηση και την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Κάθε δραστηριότητα συμπληρώνεται με την παροχή οδηγιών για την ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Οι επιχειρήσεις σήμερα καλούνται να αντικαθιστούν τις δεξιότητες των εργαζομένων που συνταξιοδοτούνται και να μεριμνούν για τη μετάδοση των γνώσεών τους στους νεότερους (Πλαίσιο 1). Μέσω της συμβουλευτικής, οι επιχειρήσεις μπορούν να αναπτύξουν στρατηγικές για τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους ώστε η προετοιμασία τους για τη συνταξιοδότηση να συνδυάζεται με την μεταβίβαση των γνώσεών τους σε άλλους εργαζόμενους.

Για να συμβάλλουν περισσότερο οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας στην επιχείρηση, υπάρχουν διάφορες επιλογές (όπως η αξιολόγηση δεξιοτήτων, εργασιακής συμπεριφοράς αλλά και προτιμήσεων) καθώς επίσης, η διαμόρφωση στρατηγικών για την ολοκλήρωση της σταδιοδρομίας, προσαρμοσμένες στα καθήκοντά τους ή με γνώμονα την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων (π.χ. πληροφορικής). Έτσι, αυξάνονται τα κίνητρα και η παραγωγικότητα των εργαζομένων, ενώ παράλληλα διευκολύνεται η παράταση του εργασιακού

τους βίου. Αντιστρόφως, στη συμβουλευτική μπορούν να ενταχθούν δραστηριότητες καθοδήγησης και εκπαιδευτικής εποπτείας που θα αναλαμβάνουν οι μεγαλύτεροι και πιο πεπειραμένοι εργαζόμενοι, ώστε να παρακολουθούν και να κατευθύνουν την πρόοδο των νεότερων.

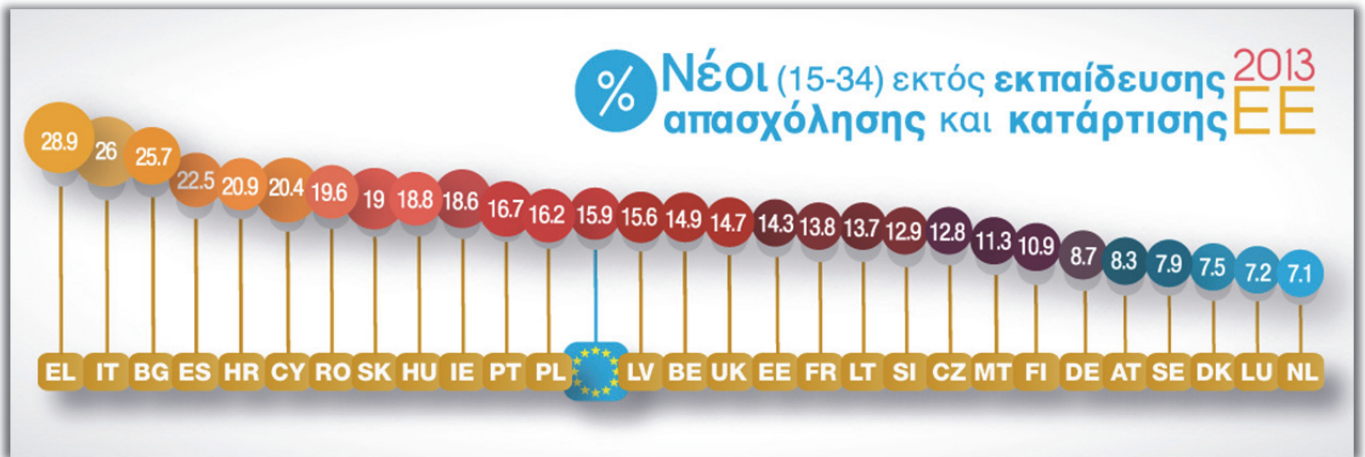
Ομοίως, με την παροχή συμβουλών θα μπορούσε να διευκολυνθεί η κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση των μεταναστών, ώστε να γίνουν εξίσου παραγωγικοί με παλαιότερους εργαζόμενους. Για την καλύτερη ενσωμάτωσή τους, η διοίκηση μπορεί να αξιοποιήσει διάφορες μεθόδους, εργαλεία αξιολόγησης και παροχής συμβουλών.

Καθοδήγηση δεν παρέχεται μόνο σε ανθρώπους για τους οποίους συντρέχουν ειδικές συνθήκες. Κύριος στόχος της καθοδήγησης είναι να συμβάλλει στη διάβιου ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Αυτό απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό, ώστε να συνδυαστούν οι ανάγκες των εργαζομένων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Η εφαρμογή αυτής της προσέγγισης στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να μειώσει την αναντιστοιχία προσόντων και θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις και παράλληλα να αυξήσει την παραγωγικότητα και την προσωπική ικανοποίηση από την εργασία.

#### Πλαίσιο 2. Πρόγραμμα Kumulus, Γερμανία

Το πρόγραμμα αυτό καθοδηγεί νέους από οικογένειες μεταναστών προς την αύξηση των δεξιοτήτων τους μέσω κατάρτισης κατά την εργασία, και πρακτικής άσκησης. Οι δράσεις περιλαμβάνουν την παροχή συμβουλών σε σχολεία με υψηλά ποσοστά παιδιών μεταναστών, εκδηλώσεις επαγγελματικού προσανατολισμού, εκδηλώσεις για τους γονείς και ατομικές συμβουλευτικές συναντήσεις στην έδρα του προγράμματος. Τα σχολεία που διαθέτουν άδεια παροχής κατάρτισης για σκοπούς επανένταξης στην εκπαίδευση και αναζήτησης θέσεων πρακτικής άσκησης συνεργάζονται με εργοδότες. Γίνονται επίσης προσπάθειες να ενταχθούν στο πρόγραμμα και επιχειρήσεις των οποίων οι ιδιοκτήτες προέρχονται από οικογένειες μεταναστών. Οι σύμβουλοι έχουν πολυπολιτισμική κατάρτιση.

Δικτυακός τόπος προγράμματος:  
[www.aub-berlin.de](http://www.aub-berlin.de)



Πηγή: Eurostat.

## Απαντώντας στις προκλήσεις του κοινωνικού αποκλεισμού

Η οικονομική κρίση αύξησε τον κοινωνικό κίνδυνο για τους νέους και τους εργαζόμενους που βρίσκονται στο μέσον του εργασιακού τους βίου, ιδίως όσους δραστηριοποιούνται σε ιδιαίτερα πληττόμενους τομείς. Οι νέοι υψηλής ειδίκευσης βρίσκουν πιο γρήγορα δουλειά και έχουν σταθερή ζήτηση σε ορισμένους τομείς: και όμως, πολλοί νέοι αποχωρούν πρόωρα από την εκπαίδευση. Το ποσοστό των νέων εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (γνωστών με το ακρωνύμιο NEET) είναι περίπου 20% στο ένα τρίτο των κρατών μελών της ΕΕ (βλ. γράφημα). Οι νέοι αυτοί διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο παρατεταμένης ανεργίας, παράτυπης απασχόλησης, φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Η οικονομική απραξία σε νεαρή ηλικία μπορεί να έχει βαθιές, χρόνιες και καταστρεπτικές επιπτώσεις στις επαγγελματικές προοπτικές και στη διαμόρφωση της επαγγελματικής εικόνας ενός ανθρώπου, οι οποίες συχνά βιώνονται ως τραυματική κατάσταση. Το φαινόμενο της πρόωρης αποχώρησης από την εκπαίδευση παρατηρείται κυρίως σε μετακινούμενους εργαζόμενους νεαρής ηλικίας, οι οποίοι έχουν συνήθως χειρότερα μαθησιακά αποτελέσματα και χειρότερες προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης.

Για την αντιμετώπιση του ζητήματος, τα κράτη μέλη διαμόρφωσαν προγράμματα εγγύησης της απασχολησιμότητας για νέους κάτω των 25 ετών (*youth guarantee*), στα οποία ο επαγγελματικός προσανατολισμός διαδραματίζει κεντρικό ρόλο.

Αποτελεί εργαλείο για την αποτροπή της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, την επανένταξη νέων που έχουν βρεθεί εκτός αγοράς εργασίας και την υποστήριξη της μετάβασης από την κατάρτιση στην εργασία. Καθώς ο επαγγελματικός προσανατολισμός αποτελεί ευέλικτη διαδικασία που μπορεί να παρέχεται από δημόσιες και τοπικές υπηρεσίες, έχει τη δυνατότητα να προσεγγίσει ομάδες που διατρέχουν κίνδυνο αποκλεισμού, όπως οι νέοι που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, οι μετανάστες και οι άνεργοι. Έτσι, υπηρετεί και στόχους κοινωνικής ένταξης, όπως η μείωση της ανεργίας και της φτώχειας και η αύξηση του επιπέδου των επαγγελματικών προσόντων.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική μπορούν να αποτρέψουν τον αποκλεισμό των νέων από την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Αυτό μπορεί να γίνει με την εκτίμηση του κινδύνου αποχώρησης των μαθητών από την εκπαίδευση, και την αποσαφήνιση των επαγγελματικών τους προοπτικών, σε στενή συνεργασία με την οικογένεια και τους καθηγητές τους. Όσον αφορά τους μετανάστες νεαρής ηλικίας και όσους αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα κοινωνικού αποκλεισμού, ο επαγγελματικός προσανατολισμός συχνά παρέχεται μέσω στενής συνεργασίας τοπικών κοινοτήτων, υπηρεσιών απασχόλησης, σχολείων και φορέων κατάρτισης (Πλαίσιο 2).

Ο συγκεκριμένος τύπος παρέμβασης μέσω δημόσιας υπηρεσίας μπορεί να συμβάλει στην επανένταξη νέων στην αγορά εργασίας. Στον εντοπισμό νέων που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση, και την επαφή μαζί τους, μπορούν να συμβάλλουν επίσης οι

τοπικοί φορείς και οι οικογένειες, με στόχο να ενταχθούν σε πρόγραμμα κατάρτισης. Στο πλαίσιο των στρατηγικών πρόληψης και επανένταξης μπορεί να αξιοποιηθεί και η καθοδήγηση, από επαγγελματικά καταξιωμένα μέλη των τοπικών κοινωνιών. Άλλος ένας αποτελεσματικός τρόπος για την επανένταξη των νέων στην εκπαίδευση και κατάρτιση είναι η παροχή πλήρους ενημέρωσης σχετικά με όλα τα προσόντα και τις δυνατότητες επαγγελματικής αποκατάστασης που παρέχει το σύστημα. Μέσω του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής οι νέοι έχουν επίσης την ευκαιρία να ενημερωθούν σχετικά με ευέλικτες μεθόδους απόκτησης προσόντων όπως η

επικύρωση της άτυπης μάθησης – ιδιαίτερα σημαντική για νέους που έχουν παραμείνει εκτός εκπαίδευσης για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός μπορεί επίσης να αγγίξει ανθρώπους που αισθάνονται αποκλεισμένοι από τη μάθηση και την αγορά εργασίας. Η παροχή στοχευμένων πληροφοριών, σε συνδυασμό με την προσεκτική αξιολόγηση και επικύρωση δεξιοτήτων, καθώς και με δράσεις για την υποστήριξη του σχεδιασμού σταδιοδρομίας, μπορεί να επιφέρει θετικές αλλαγές και για τα άτομα και για την κοινωνία.

### Πλαίσιο 3. Ιστορίες ανθρώπων στο μέσον του επαγγελματικού τους βίου

#### *Η Mette σε αναζήτηση συμβουλών για τη σταδιοδρομία της*

Η Μέττε από τη Δανία είναι 40 ετών. Μετά από πολλές μετακινήσεις και διάφορες δουλειές, η Mette ξεκίνησε τη δική της εταιρεία παροχής υπηρεσιών θεραπευτικού μασάζ. Η Μέττε έχει εργασθεί στο παρελθόν ως γραμματέας σε δικηγορικό γραφείο, έχοντας την κατάλληλη κατάρτιση και εμπειρία. Θεωρεί τη δουλειά αυτή εύκολη αλλά και βαρετή, χωρίς ιδιαίτερες προκλήσεις. «Αυτή η ζωή δεν είναι για μένα. Δεν θα έπρεπε να δουλεύω σε δικηγορικό γραφείο. Αλλά αυτό ξέρω να κάνω [...] και ο μισθός είναι καλός».

Υπήρξαν στιγμές στις οποίες με τον κατάλληλο επαγγελματικό προσανατολισμό θα μπορούσε η Μέττε να είχε διερευνήσει τη δυνατότητα έναρξης μιας νέας σταδιοδρομίας. «Αλλάξα τόσο πολλά επαγγέλματα επειδή έψαχνα τι ήθελα να κάνω». Της αρέσει να δουλεύει με τα χέρια της και με τους ανθρώπους. Ήθελε να αλλάξει επάγγελμα, όμως θεωρεί ότι οι υπεύθυνοι στις δημόσιες υπηρεσίες εύρεσης εργασίας δεν αφιερώνουν χρόνο για να ακούσουν πραγματικά τους ανθρώπους: «αυτό που τους απασχολεί είναι πώς να μας ξαναστείλουν πίσω στο [...] επάγγελμα [...] από το οποίο προσπαθούμε να ξεφύγουμε».

#### *Mercuzio ο πολυτάλαντος*

Ο Μερκούτσιο είναι Ιταλός, σαράντα ετών. Αυτή τη στιγμή εργάζεται ως επιστάτης ξενοδοχείου.

Άρχισε να εργάζεται στα 16 του, βοηθώντας στο σνακ μπαρ του αδερφού του. Έχει εργασθεί ως μπάρμαν και σερβιτόρος, σε ένα εργοστάσιο επισκευής μηχανών καφέ, υπήρξε ιδιοκτήτης μιας καφετέριας και διευθυντής μιας οινοθήκης, βοηθός μάγειρα, συντάκτορας σε μια επιχείρηση κατασκευής υποδημάτων και σε μια επιχείρηση αποκατάστασης και ανακαινίσεων κτηρίων. Τα σχέδιά του να γίνει επαγγελματίας πιανίστας δεν πραγματοποιήθηκαν. Αυτή τη στιγμή σκέφτεται να γίνει συγγραφέας.

Η μαθησιακή πορεία του Μερκούτσιο είναι κατακερματισμένη: γυμνάσιο, μαθήματα επισκευής μηχανών καφέ και υποδηματοποιίας και, μετά από πολλά χρόνια εργασίας, πανεπιστημιακό πτυχίο με ειδίκευση στην ιστορία της τέχνης. Μέσω αυτών των επιλογών μάθησης και προσωπικής ανάπτυξης, ο Μερκούτσιο καλλιέργησε σημαντικά τις πρακτικές και τις κοινωνικές του δεξιότητες. Μπορεί να επικοινωνήσει με κάθε τύπο ανθρώπου και να προσαρμόζεται σε διαφορετικές συνθήκες. Όμως παρά την προσαρμοστικότητά του σε μια απαιτητική αγορά εργασίας, ο Μερκούτσιο δεν έχει τις δεξιότητες και τις γνώσεις που του χρειάζονται για να σχεδιάσει καλύτερα τη σταδιοδρομία του.

Για περισσότερες προσωπικές ιστορίες, βλ. την έκδοση  
*Navigating difficult waters – Background material: methodology*  
(Διαπλέοντας βαθιά νερά – Υλικό αναφοράς: μεθοδολογία).

## Καλύπτοντας ατομικές ανάγκες

Οι συχνές περίοδοι ανεργίας και η παράτυπη απασχόληση αποτελούν αυξανόμενο φαινόμενο στην Ευρώπη, το οποίο αφορά ιδίως εργαζόμενους που βρίσκονται στο μέσον του επαγγελματικού τους βίου. Στη μελέτη του Cedefop του 2014 με τίτλο *Navigating difficult waters* <sup>(1)</sup> αναλύονται οι σταδιοδρομίες και παρουσιάζονται ιστορίες ατόμων μέσης ηλικίας. Η μελέτη εντόπισε αρκετές περιπτώσεις αστάθειας και αδυναμίας χάραξης μιας συνεκτικής επαγγελματικής πορείας, οι οποίες συχνά οφείλονται στην αδυναμία των ατόμων να βρουν σωστές πληροφορίες σε θέματα σταδιοδρομίας, καθώς και στην έλλειψη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας (Πλαίσιο 3).

Οι αποτελεσματικές πρακτικές στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού προϋποθέτουν μια προσέγγιση προσαρμοσμένη στο άτομο που να περιλαμβάνει συζήτηση και αξιολόγηση των δεξιοτήτων, συμπεριφορών και προτιμήσεών του. (Πλαίσιο 4). Για να έχουν μακροπρόθεσμο θετικό αντίκτυπο στη σταδιοδρομία των ατόμων, χρειάζεται διεξοδική αρχική αξιολόγηση των δεξιοτήτων και μεθοδικότητα στον τρόπο με τον οποίο αναλύονται τα επόμενα στάδια μάθησης και αναζήτησης εργασίας. Η προσέγγιση αυτή είναι προτιμότερο να υποστηρίζεται από δίκτυα στα οποία συμμετέχουν διευθυντές επιχειρήσεων και ενώσεις επαγγελματιών, και να περιλαμβάνει συστηματική παρακολούθηση των ενδιαφερόμενων.

Τα δύο βασικά πλεονεκτήματα αυτών των προσεγγίσεων είναι η δυνατότητα προσαρμογής τους (ακόμη σε περιπτώσεις στις οποίες η επαγγελματική πορεία του ενδιαφερόμενου είναι σε μεγάλο βαθμό ανομοιογενής) και η μακροπρόθεσμη θετική σχέση κόστους-οφέλους. Όσοι λαμβάνουν το συγκεκριμένο είδος υποστήριξης για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους στις δημόσιες υπηρεσίες εύρεσης εργασίας έχουν λιγότερες πιθανότητες να αποταθούν ξανά στις υπηρεσίες αυτές ως άνεργοι.

Πιο στοχευμένες στις εκάστοτε ανάγκες μπορούν να γίνουν και οι λιγότερο παρεμβατικές προσεγγίσεις σε ό,τι αφορά τη συμβουλευτική σε θέματα σταδιοδρομίας, με την προϋπόθεση να έχει διαμορφωθεί σε αρχικό στάδιο εμπειριστατωμένο προφίλ του ενδιαφερόμενου.

<sup>(1)</sup> (Διαπλέοντας βαθιά νερά)  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/navigating-difficult-waters-learning-career-and-labour>

Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι πληροφορίες για την αγορά εργασίας, την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την επικύρωση πρέπει να είναι αξιόπιστες και να παρέχονται από συμβούλους που είναι σε θέση να τις προσαρμόζουν στο προφίλ των ενδιαφερόμενων.

### Πλαίσιο 4. *Bilan de compétences* (χαρτοφυλάκιο ικανοτήτων)

Η συγκεκριμένη προσέγγιση περιλαμβάνει αναλυτική αξιολόγηση των ικανοτήτων βάσει μιας σειράς μηνιαίων ερευνητικών συνεντεύξεων, ομαδικής εργασίας σε εργαστήρια και προσωπική ερευνητική εργασία υπό την εποπτεία συμβούλου. Πρόκειται για μια διαδικασία απογραφής των δεξιοτήτων, η οποία μπορεί να είναι ιδιαίτερα επικοινωνιακή για όσους επιθυμούν να λάβουν ρεαλιστικές αποφάσεις για τη σταδιοδρομία τους.

Το χαρτοφυλάκιο ικανοτήτων αποτελεί τη βάση για τον προγραμματισμό δραστηριοτήτων μάθησης και επικύρωσης για άτομα και επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις μπορούν επίσης να προτείνουν στους υπαλλήλους τους τη χρήση του χαρτοφυλακίου ικανοτήτων για τον σχεδιασμό των προαγωγών, την ανάπτυξη προσόντων και την τοποθέτηση σε νέα θέση. Χάρη στην ευελιξία τους τα χαρτοφυλάκια μπορούν να στηρίξουν την κοινωνική ένταξη ομάδων κινδύνου, αλλαγές στο μέσον του επαγγελματικού βίου ή καινοτομίες στις επιχειρήσεις. Μπορούν επίσης να συνδυάζονται με κατάρτιση στο πλαίσιο συστημάτων παροχής επιδομάτων, με προγράμματα μαθητείας και με προγράμματα πρακτικής άσκησης, καθώς και να χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση της μετάβασης στην εργασία.

Τα χαρτοφυλάκια ικανοτήτων και τα κέντρα που τα καταρτίζουν υποστηρίζονται συνήθως από δίκτυα τοπικών φορέων, όπως δημόσια διοίκηση, συνδικάτα και εργοδότες, επαγγελματίες και ενώσεις πολιτών.

Τα κέντρα *Bilan de compétence* εποπτεύονται από το υπουργείο Εργασίας αλλά τελούν υπό τη διαχείριση τοπικών εκπροσώπων του υπουργείου Εργασίας και του υπουργείου Εθνικής Παιδείας, των επαγγελματικών και εμπορικών επιμελητηρίων και εκπροσώπων οργανισμών που δραστηριοποιούνται στους τομείς της οικονομίας, της απασχόλησης και της κατάρτισης.

Δικτυακός τόπος προγράμματος:  
<http://www.cibc.net/>

## Συμπεράσματα

Οι δραστηριότητες διά βίου επαγγελματικού προσανατολισμού δίνουν χρήσιμες απαντήσεις σε ζητήματα τα οποία απασχολούν άτομα, ομάδες και επιχειρήσεις.

Καθιστούν πιο επιτυχημένες τις μαθησιακές δραστηριότητες σε όλα τα στάδια και συνεπώς συγκαταλέγονται στις πιο αποδοτικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας. Επίσης, βελτιώνουν σταθερά και σε βάθος χρόνου τις επαγγελματικές προοπτικές

των ενδιαφερόμενων. Συν τοις άλλοις, μετουσιώνουν τις πολιτικές για τη διά βίου μάθηση και την πασχόληση σε άμεση στήριξη προς τους πολίτες. Ένα καλά συντονισμένο σύστημα διά βίου επαγγελματικού προσανατολισμού διασφαλίζει τη συνοχή των εφαρμοζόμενων μέτρων υποστήριξης της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης και, κυρίως, παρέχει σαφείς επιλογές στους πολίτες.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός δίνει μια θετική απάντηση στην κοινωνική και οικονομική αστάθεια: τη θεωρία και πράξη της προσαρμοστικότητας.

**CEDEFOP**Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη  
της Επαγγελματικής Κατάρτισης**Ενημερωτικό σημείωμα – 9094 EL**

Αριθμός καταλόγου: TI-BB-14-007-EL-N

ISBN 978-92-896-1545-7, doi: 10.2801/68032

Copyright © Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), 2015

Με την επιφύλαξη όλων των δικαιωμάτων.

Τα ενημερωτικά σημειώματα εκδίδονται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, ελληνικά, ισπανικά, ιταλικά, πολωνικά, πορτογαλικά και τη γλώσσα της εκάστοτε χώρας που αναλαμβάνει την προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για να λαμβάνετε σε τακτική βάση, στείλτε μας μήνυμα στην ακόλουθη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: [briefingnotes@cedefop.europa.eu](mailto:briefingnotes@cedefop.europa.eu)

Μπορείτε να βρείτε προηγούμενα ενημερωτικά σημειώματα και εκδόσεις του Cedefop στη διεύθυνση:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources>

T.Θ. 22427, 551 02 Θεσσαλονίκη, Ελλάδα/Greece  
Ευρώπης 123, 570 01 Θεσσαλονίκη, Ελλάδα/Greece  
Τηλ. (30) 2310490111, Φαξ (30) 2310490020  
E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

**visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)**