



ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ: ΚΟΙΤΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

Η πρόβλεψη δεξιοτήτων μπορεί να λειτουργήσει ως ισχυρό εργαλείο πολιτικής για τη λήψη αποφάσεων

Οι καιροί αλλάζουν. Θα ήταν χρήσιμο λοιπόν να γνωρίζουμε πώς θα μετασχηματιστεί η αγορά εργασίας λόγω της τεχνολογίας, της κλιματικής αλλαγής ή εξαιτίας δημογραφικών εξελίξεων. Σε ατομικό επίπεδο, το να γνωρίζουμε ποιο είδος εκπαίδευσης ή κατάρτισης θα ακολουθήσουμε θα ήταν πολύ σημαντικό. Από την άλλη μεριά, οι επιχειρήσεις να ήταν σε θέση να γνωρίζουν ποιες δεξιότητες θα χρειαστούν ενώ οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικών θα μπορούσαν να προσαρμόσουν καλύτερα τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών στις ανάγκες για νέες δεξιότητες.

Οι πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας και τις δεξιότητες (*Labour market and skills intelligence - LMSI*), οι οποίες αφορούν τις τρέχουσες και μελλοντικές τάσεις της αγοράς εργασίας και τις ανάγκες σε δεξιότητες, επιτρέπουν τόσο οι πολίτες, οι επιχειρήσεις όσο και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικών να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις για το μέλλον. Η χρησιμότητα αυτών των στοιχείων αναγνωρίζεται σήμερα ολοένα και περισσότερο. Ταυτόχρονα, η χρήση τους αποτελεί προτεραιότητα πολιτικής σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως περιγράφεται στο Νέο θεματολόγιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις Δεξιότητες (*New Skills Agenda for Europe*), αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο, όπως αναφέρεται στην επικαιροποίηση (2017) της Συμφωνίας της Σαγκάης της Unesco ⁽¹⁾. Ωστόσο, η συλλογή, ανάλυση και χρήση τέτοιων στοιχείων LMSI για τη χάραξη πολιτικών πρέπει να βασίζεται σε διαδικασίες, να υποστηρίζεται από κυβερνητικές αρχές, να περιβάλλεται και να εμπλουτίζεται από τη συνεισφορά και την αφοσίωση των ενδιαφερόμενων μερών.

Για το Cedefop, η πρόβλεψη και αντιστοίχιση δεξιοτήτων συνιστά μια διαδικασία δημιουργίας και αξιοποίησης στοιχείων LMSI με σκοπό την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων, καθώς και την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης μέσω στοχευμένων επενδύσεων σε δεξιότητες τόσο από άτομα, κράτη, περιφέρειες, κλάδους ή επιχειρήσεις. Η πρόβλεψη δεξιοτήτων δεν αφορά προγραμματισμό του εργατικού δυναμικού. Εδώ, δεν προσπαθούμε να προβλέψουμε πόσοι υδραυλικοί θα χρειάζονται το 2025. Η πρόβλεψη δεξιοτήτων εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο εξελίσσονται οι αγορές εργασίας και, κατά συνέπεια, το πώς αλλάζουν οι θέσεις εργασίας, οι δεξιότητες και οι ανάγκες μάθησης.

ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΕΙΣ ΤΟΥ CEDEFOP ΟΣΩΝ ΑΦΟΡΑ ΤΙΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΡΟΒΛΕΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΕ, 2017

Οι μελέτες του Cedefop εξετάζουν τις προσεγγίσεις της πρόβλεψης δεξιοτήτων στο σύνολο των 28 κρατών μελών της ΕΕ.

Παρουσιάζουν τις διαφορές και τις ομοιότητες μεταξύ των μεθόδων και εργαλείων πρόβλεψης δεξιοτήτων, των δομών διαχείρισης, καθώς και της διάδοσης και χρήσης τους για τη χάραξη πολιτικών. Οι μελέτες αυτές ερευνούν τις τρέχουσες προσεγγίσεις παρέχοντας στοιχεία και πιθανά διδάγματα πολιτικής σχετικά με το πώς μπορούμε να επωφεληθούμε στο έπακρο από ένα τόσο δυναμικά ισχυρό εργαλείο πολιτικής.

Οι επισκοπήσεις βρίσκονται διαθέσιμες online και διατίθενται σε ηλεκτρονική μορφή μέσω του της ιστοσελίδας Skills Panorama:

SKILLS PANORAMA

Inspiring choices on skills and jobs in Europe



(1) <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/cedefop-presents-cooperation-qualifications-frameworks-tvet-conference?NL=72>

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΤΟΜΕΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΟΥ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ, ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΕ

Τομέας πολιτικής	Παραδείγματα κρατών μελών
Αναλυτικά προγράμματα και σχεδιασμός προγραμμάτων σπουδών ΕΕΚ	Βουλγαρία, Δανία, Γερμανία, Εσθονία, Ελλάδα, Γαλλία, Ιταλία, Κύπρος, Αυστρία, Πολωνία, Σλοβακία, Φινλανδία
Χρηματοδότηση και κατανομή θέσεων σπουδαστών	Ουγγαρία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Φινλανδία, Σουηδία
Πολιτικές κατάρτισης στην αγορά εργασίας	Βέλγιο, Βουλγαρία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ισπανία, Λετονία
Επαγγελματικός προσανατολισμός	Γερμανία, Γαλλία, Κροατία, Ιταλία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Φινλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο
Ανάπτυξη επαγγελματικών προφίλ και προτύπων	Βέλγιο, Σλοβενία
Αντιστοίχιση αιτούντων και θέσεων εργασίας και υπηρεσίες για αιτούντες εργασία	Δανία

Πηγή: Cedefop.

Δεν πρόκειται λοιπόν για μια κρυστάλλινη σφαίρα, δεδομένου του ότι η πρόβλεψη δεξιοτήτων δεν μπορεί να προβλέψει την εξέλιξη των δεξιοτήτων με καμία βεβαιότητα. Μπορεί ωστόσο να υποδείξει σημερινά και πιθανά μελλοντικά φαινόμενα αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και με τρόπο αυτό να βοηθήσει στη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων σχετικά με την αντιμετώπισή τους.

Οι μελέτες του Cedefop όσον αφορά την πρόβλεψη δεξιοτήτων δείχνουν ότι όλα τα κράτη μέλη (βλ. πλαίσιο) θεσπίζουν νέες ή/και επεκτείνουν υφιστάμενες δραστηριότητες πρόβλεψης δεξιοτήτων ενώ ταυτόχρονα ενισχύουν τη χρήση τους για τη χάραξη πολιτικών.

Η πρόβλεψη δεξιοτήτων στη χάραξη πολιτικών

Η αποτελεσματική πρόβλεψη και αντιστοίχιση δεξιοτήτων με βάση υψηλής ποιότητας στοιχεία LMSI μπορεί να αποτελέσει τον συνδεδετικό εκείνο κρίκο μεταξύ εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης. Μπορεί να ενθαρρύνει συμπράξεις και συνεργασίες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσόντων ΕΕΚ σχετικών με την αγορά εργασίας, η αξία των οποίων θα αναγνωρίζεται από τους εργοδότες.

Κατά συνέπεια, τα κράτη μέλη χρησιμοποιούν την πρόβλεψη δεξιοτήτων τόσο σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο για τη στήριξη πολλών πολιτικών που αφορούν την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κατάρτιση (βλ. πίνακα 1). Ορισμένα κράτη μέλη χρησιμοποιούν την πρόβλεψη δεξιοτήτων για τη στήριξη τομέων πολιτικής όπως η οικονομική πολιτική στη Λετονία και η μετάβαση σε

μία περισσότερο οικολογική και ψηφιακή οικονομία στην Ιρλανδία. Οι κυβερνητικοί όμως οργανισμοί και οι δημόσιοι οργανισμοί απασχόλησης δεν είναι οι μόνοι χρήστες της πρόβλεψης δεξιοτήτων. Για παράδειγμα, στη Γερμανία, τη Γαλλία και την Αυστρία οι κοινωνικοί εταίροι χρησιμοποιούν την πρόβλεψη δεξιοτήτων για τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων σε επίπεδο κλάδων ή επιχειρήσεων.

Μέθοδοι πρόβλεψης δεξιοτήτων

Οι μέθοδοι πρόβλεψης δεξιοτήτων ποικίλουν ανά την ΕΕ. Οι κύριες μέθοδοι είναι οι αξιολογήσεις, η πρόγνωση (*forecast*) και οι προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων (*foresight*). Οι πηγές δεδομένων ποικίλουν επίσης. Οι χρησιμοποιούμενες μέθοδοι μπορούν να επηρεάσουν τα δεδομένα και αντιστρόφως. Ορισμένες μέθοδοι είναι καλύτερες για την περιγραφή της τρέχουσας κατάστασης όσον αφορά την προσφορά και τη ζήτηση δεξιοτήτων. Άλλες ενδείκνυνται περισσότερο για την παροχή μακροπρόθεσμων προβλέψεων. Ωστόσο, η ύπαρξη διαφόρων μεθόδων σημαίνει ότι η πρόβλεψη δεξιοτήτων μπορεί να φωτίσει ζητήματα δεξιοτήτων σε βραχυπρόθεσμη, μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη κλίμακα και αντίστοιχα να στηρίζει τη χάραξη πολιτικών σε βραχυπρόθεσμο, μεσοπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επίπεδο.

Όλα τα κράτη μέλη, εκτός από την Τσεχική Δημοκρατία, την Κύπρο και την Ουγγαρία, χρησιμοποιούν τις αξιολογήσεις δεξιοτήτων ή ελέγχους δεξιοτήτων σε εθνικό ή/και περιφερειακό επίπεδο, όπως συμβαίνει στη Σουηδία. Οι συγκεκριμένες μέθοδοι παρέχουν μια ολοκληρωμένη ανάλυση των τρεχουσών αναγκών δεξιοτήτων αλλά και των πιθανών μελλοντικών επιπτώσεων

παλαιότερων τάσεων. Ενίοτε δίνεται έμφαση σε έναν συγκεκριμένο κλάδο, όπως συμβαίνει στην Εσθονία με το σύστημα παρακολούθησης της αγοράς εργασίας και πρόγνωσης μελλοντικών δεξιοτήτων (σύστημα OSKA).

Πολλά κράτη μέλη χρησιμοποιούν επίσης ποσοτικές προγνώσεις δεξιοτήτων. Αυτές βασίζονται συνήθως σε οικονομικά μοντέλα τα οποία διατυπώνουν παραδοχές σχετικά με την πληθώρα των παραγόντων που επηρεάζουν την αγορά εργασίας προκειμένου να εκτιμήσουν μελλοντικές εξελίξεις σε διάφορους κλάδους, επαγγέλματα και δεξιότητες. Για να είναι αποτελεσματική, η ποσοτική πρόγνωση προϋποθέτει καλής ποιότητας δεδομένα της αγοράς και μακρές χρονολογικές σειρές. Η ανάπτυξη των μοντέλων και η ερμηνεία των αποτελεσμάτων προϋποθέτουν επίσης χρόνο και εμπειρία. Κράτη μέλη όπως το Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποιούν την ποσοτική πρόγνωση δεξιοτήτων τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο. Το μοντέλα πρόγνωσης δεξιοτήτων έχουν καθιερωθεί επίσης σε χώρες όπως η Γερμανία, η Ιρλανδία, οι Κάτω Χώρες, η Φινλανδία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Άλλες χώρες, όπως η Ελλάδα και η Εσθονία, επιδιώκουν να βελτιώσουν ή να θεσπίσουν νέα μοντέλα και υποδομές πρόγνωσης. Οι μεσοπρόθεσμες προγνώσεις του Cedefop σχετικά με τις δεξιότητες παρέχουν δεδομένα για τα κράτη μέλη τα οποία δεν διαθέτουν (ακόμα) εθνικά μοντέλα, όπως η Μάλτα.

Η ποιοτική μέθοδος για τη προοπτική διερεύνηση (foresight) μακροπρόθεσμων τάσεων δεξιοτήτων για τον προσδιορισμό των επιπτώσεων τους και τη χάραξη πολιτικών για το μέλλον χρησιμοποιείται λιγότερο συχνά ως εργαλείο από τα κράτη μέλη. Οι μέθοδοι και οι πηγές δεδομένων ποικίλλουν και περιλαμβάνουν από εκθέσεις ειδικών μέχρι μεθοδολογίες Delphi και απαιτούν στο σύνολό τους υψηλής ποιότητας συνεισφορές από την ενεργό συμμετοχή ειδικών και εκπροσώπων ενδιαφερόμενων μερών.

Άλλες προσεγγίσεις πρόβλεψης δεξιοτήτων περιλαμβάνουν έρευνες με συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και έρευνες σε απόφοιτους της ΕΕΚ ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι Κάτω Χώρες παρακολουθούν τη μετάβαση στην εργασία όσων αποφοιτούν από το σχολείο καλύπτοντας το μεγαλύτερο μέρος του εκπαιδευτικού τους συστήματος. Πραγματοποιούνται επίσης ειδικές στατιστικές μελέτες, οι οποίες εστιάζουν συχνά σε έναν συγκεκριμένο κλάδο.

Όλες οι παραπάνω μέθοδοι έχουν δυνατά όσο και αδύναμα σημεία. Η βέλτιστη πρακτική είναι εκείνη που συνδυάζει ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία τα οποία ανταποκρίνονται σε εθνικά χαρακτηριστικά του κάθε κράτους, όπως δομές διακυβέρνησης και στόχοι πολιτικής. Δεν υπάρχει μία και μόνη βέλτιστη προσέγγιση. Αντίθετα, ο συνδυασμός μεθόδων και εργαλείων είναι εκείνος που μπορεί να αποδώσει καλύτερα αποτελέσματα. Ωστόσο, η πολλαπλότητα δραστηριοτήτων, μεθόδων και χρονικών πλαισίων συνεπάγεται δυσκολίες συντονισμού. Όλα αυτά μπορούν να κατακερματίσουν και να υπονομεύσουν την ίδια την αξία και τη χρήση των δεδομένων για την πρόβλεψη δεξιοτήτων. Όλες οι μέθοδοι είναι απαραίτητο να βασίζονται σε ποιοτικά δεδομένα. Η ανεπαρκής στατιστική υποδομή, η οποία συνιστά πρόβλημα σε ορισμένα κράτη μέλη, υπονομεύει την αποτελεσματικότητα των μεθόδων πρόβλεψης δεξιοτήτων. Ένας ακόμη περιορισμός, ιδίως όσον αφορά την πρόγνωση δεξιοτήτων, έχει να κάνει με τη χρήση ανεπαρκών δεικτών, όπως τα επίπεδα και οι τύποι προσόντων και επαγγελμάτων, για τη μέτρηση των δεξιοτήτων. Μπορεί για παράδειγμα να υπάρχει ζήτηση για ένα γνωστό επάγγελμα αλλά η τεχνολογία να έχει αλλάξει ριζικά τις δεξιότητες που είναι απαιτούμενες για αυτό το επάγγελμα.

Αποτελεσματική πρόβλεψη δεξιοτήτων

Ο βαθμός κατά τον οποίο τα ευρήματα σχετικά με την πρόβλεψη δεξιοτήτων μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις σε ατομικό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο χάραξης πολιτικών εξαρτάται από την καθιέρωση μιας αποτελεσματικής διαχείρισης δεξιοτήτων.

Η διαχείριση δεξιοτήτων έχει σημασία. Πολλές διαφορετικές πολιτικές μπορούν να επηρεαστούν από τα αποτελέσματα της πρόβλεψης δεξιοτήτων και από την πληθώρα των διαφορετικών ενδιαφερόμενων μερών. Οι παραδόσεις, οι πρακτικές αλλά και οι διοικητικές δομές κάθε κράτους μέλους διαμορφώνουν την προσέγγισή του ως προς τη διαχείριση δεξιοτήτων. Για παράδειγμα, το περιφερειακό στοιχείο είναι ισχυρό στο Βέλγιο και στη Δανία. Σε άλλες χώρες, όπως η Βουλγαρία, η Ελλάδα, η Ιρλανδία και η Κύπρος, εφαρμόζονται πιο κεντρικές προσεγγίσεις. Συχνά τα υπουργεία εργασίας ή/και παιδείας είναι εκείνα που συντονίζουν ή συμμετέχουν ενεργά στις δραστηριότητες σχετικά με την πρόβλεψη δεξιοτήτων. Συνήθως, οι δημόσιοι οργανισμοί απασχόλησης διαδραματίζουν επίσης βασικό ρόλο. Σε κάθε περίπτωση, η ηγετική αρχή διαμορφώνει σε μεγάλο βαθμό το επίκεντρο, τις προτεραιότητες πολιτικής και

ακόμη και τα χρονικά πλαίσια (βραχυπρόθεσμο, μεσοπρόθεσμο, μακροπρόθεσμο) της πρόβλεψης δεξιοτήτων.

Κανένα μοντέλο διαχείρισης δεν μπορεί από μόνο του να διασφαλίσει την αποτελεσματικότητα της πρόβλεψης δεξιοτήτων ως εργαλείο πολιτικής, αλλά ορισμένες βασικές αρχές μπορούν να συμβάλουν στον συντονισμό παραγόντων, ομάδων-στόχων και διαδικασιών. Αυτές οι αρχές έχουν ως εξής:

- σαφείς στόχοι πολιτικής
- χρήση και οικειοποίηση των αποτελεσμάτων από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη
- διάδοση ώστε να διασφαλίζεται ευρύς αντίκτυπος
- βιώσιμη χρηματοδότηση.

Σε γενικές γραμμές, όλα τα κράτη μέλη θεωρούν την ευθυγράμμιση της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων που αποσκοπεί στον περιορισμό της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων ως στόχο των προσεγγίσεων τους όσον αφορά την πρόβλεψη δεξιοτήτων. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, η πρόβλεψη δεξιοτήτων είναι μέρος ενός στόχου πολιτικής για τη δημιουργία ενός συστήματος κατάρτισης και δεξιοτήτων κατά τα πρότυπα της αγοράς. Εργοδότες και μαθητές ή σπουδαστές χρησιμοποιούν πληροφορίες ώστε να αποφασίσουν ποιες δεξιότητες χρειάζονται. Αυτές οι αποφάσεις μεταφράζονται σε ζήτηση στην οποία ανταποκρίνεται η αγορά μέσω της βελτίωσης της προσφοράς δεξιοτήτων.

Ολοκληρωμένες στρατηγικές δεξιοτήτων που ενσωματώνουν την πρόβλεψη δεξιοτήτων μπορούν να συμβάλουν στην αξιοποίηση αυτής της δυναμικής. Οι στρατηγικές μπορούν να είναι εθνικές, όπως η *National Skills Strategy 2025* της Ιρλανδίας ή περιφερειακές, όπως η *Strategie 2025* για τη πόλη των Βρυξελλών στο Βέλγιο. Ωστόσο, η ενσωμάτωση των διαφόρων στοιχείων της διαμόρφωσης δεξιοτήτων, όπως η εκπαίδευση και κατάρτιση (συμπεριλαμβανομένης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), τα προσόντα και η αναγνώριση τους, οι πολιτικές και η καθοδήγηση για την ενεργοποίηση της αγοράς εργασίας, σε μια συνολική στρατηγική δεν είναι εύκολη υπόθεση και τέτοιου είδους ευρύτερες στρατηγικές λείπουν από ολόκληρη την Ευρώπη.

Ο ρόλος των ενδιαφερόμενων μερών διαφέρει σημαντικά από το ένα κράτος μέλος στο άλλο και ποικίλλει από τη συστηματική και ενεργό συμμετοχή σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού, της συλλογής και της χρήσης των αποτελεσμάτων της πρόβλεψης

δεξιοτήτων μέχρι έναν συμβουλευτικό ρόλο ή την απλή αποδοχή των αποτελεσμάτων.

Εκεί όπου οι κοινωνικές συμπράξεις είναι καλά εδραιωμένες, τα συνδικάτα και οι οργανώσεις εργοδοτών διαδραματίζουν συνήθως ουσιαστικό ρόλο. Άλλα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη είναι οι πάροχοι ΕΕΚ και οι κλαδικές οργανώσεις. Οι εμπειρογνώμονες έχουν συνήθως περισσότερο συμβουλευτικό παρά ενεργό ρόλο στη λήψη αποφάσεων. Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά στο Λουξεμβούργο, το οποίο διαθέτει ισχυρή παράδοση στην *concertation sociale* (κοινωνική διαβούλευση). Στην Ουγγαρία επίσης οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν μεν σε συζητήσεις σχετικά με τις ανάγκες δεξιοτήτων, αλλά η ομάδα των ενδιαφερόμενων μερών με την ισχυρότερη επίδραση είναι οι εργοδότες. Κράτη μέλη όπως η Γερμανία, η Ισπανία, η Γαλλία, το Λουξεμβούργο, οι Κάτω Χώρες, η Πολωνία, η Φινλανδία και η Σουηδία χαρακτηρίζονται από ευρεία συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των οργανώσεων εργοδοτών, των συνδικάτων και κλαδικών φορέων που χρησιμοποιούν διάφορα μοντέλα συνεργασίας. Για παράδειγμα, στην Ιρλανδία η *Ομάδα Ειδικών για τις Μελλοντικές Ανάγκες Δεξιοτήτων* λειτουργεί βάσει του μοντέλου της κοινωνικής σύμπραξης. Αντιθέτως, στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι ενδιαφερόμενοι επιλέγονται κατά περίπτωση στο πλαίσιο διαφόρων πρωτοβουλιών σχετικά με την πρόβλεψη δεξιοτήτων.

Η τυπική συμμετοχή στην πρόβλεψη δεξιοτήτων δεν εγγυάται και ουσιαστική συνεισφορά. Ο βαθμός συμμετοχής και οικειοποίησης των αποτελεσμάτων καθορίζει την ποιότητα της συμμετοχής του κάθε ενδιαφερόμενου μέρους. Στη Γερμανία εκφράζονται προβληματισμοί ότι η πληθώρα των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για την πρόβλεψη δεξιοτήτων δημιουργεί προβλήματα συντονισμού. Ωστόσο, η συνεργασία μεταξύ των πολυάριθμων ενδιαφερομένων παραμένει ισχυρή. Αυτοί αποδέχονται την ύπαρξη διαφορετικών συμφερόντων και, κυρίως, χρησιμοποιούν τα πορίσματα για τη διαμόρφωση πολιτικών. Η διασφάλιση του συντονισμού και της συναίνεσης των ενδιαφερόμενων μερών συνιστά τον πυρήνα της προσέγγισης του Λουξεμβούργου. Στην Πορτογαλία τα ενδιαφερόμενα μέρη συμβάλλουν στην ανάπτυξη στρατηγικών στόχων για την πρόβλεψη δεξιοτήτων. Στην Τσεχική Δημοκρατία η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών γίνεται κατά περίπτωση και έμμεσα: 29 κλαδικά συμβούλια έχουν συσταθεί ώστε να ενθαρρύνουν τη

συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων επί ζητημάτων αγοράς εργασίας, περιλαμβανομένης της πρόβλεψης δεξιοτήτων.

Η αποτελεσματική πρόβλεψη δεξιοτήτων εξαρτάται από τη διάδοση των αποτελεσμάτων. Είναι σημαντικό τα δεδομένα και τα στοιχεία σχετικά με την πρόβλεψη δεξιοτήτων να χρησιμοποιούνται και από άλλους πέραν του οργανισμού που εντέλλεται τη συγκέντρωσή τους. Τα περισσότερα κράτη μέλη διαδίδουν τα αποτελέσματα σε ένα ευρύτερο ακροατήριο με μέσα μαζικής ενημέρωσης, όπως οι εκθέσεις, εξειδικευμένα περιοδικά, δικτυακοί τόποι, η τηλεόραση, οι εφημερίδες ή μέσω σεμιναρίων και άλλων εκδηλώσεων. Η Ιρλανδία, η Λιθουανία και το Λουξεμβούργο, για παράδειγμα, διαθέτουν ειδικές διαδικτυακές πύλες σχετικά με τις δεξιότητες. Στο Ηνωμένο Βασίλειο η διαδικτυακή πύλη δεδομένων *LMI for All* παρέχει δωρεάν δεδομένα μέσω μιας ειδικής εφαρμογής για χρήση από δικτυακούς τόπους και εφαρμογές.

Απήχηση και χρηματοδότηση

Τα αποτελέσματα πρέπει να ερμηνεύονται και να παρουσιάζονται με τρόπο εύληπτο και ελκυστικό σε κάθε ομάδα-στόχο. Για παράδειγμα, οι πληροφορίες σχετικά με την αναζήτηση εργασίας πρέπει να αφορούν το τοπικό πλαίσιο ή να αντιστοιχούν σε ρεαλιστικές προοπτικές κινητικότητας. Ποικίλες ομάδες, όπως νέοι μαθητές και σπουδαστές, οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι αλλά και οι μετανάστες ενδέχεται επίσης να χρειάζονται δεξιότητες και υποστήριξη στη χρήση των πληροφοριών. Έχοντας κατά νου τις ανάγκες των χρηστών, το [Skills Panorama \(πανόραμα δεξιοτήτων\)](#) αποσκοπεί να καταστήσει τα στοιχεία LMSI εύκολα προσβάσιμα για όσους τα χρειάζονται σε ολόκληρη την ΕΕ.

Η αποτελεσματική διάδοση των αποτελεσμάτων προϋποθέτει τυπικές διαδικασίες. Για παράδειγμα, το βασικό εργαλείο πρόγνωσης της Πολωνίας, η Μελέτη του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (BKL), περιλαμβάνει μια σαφή στρατηγική διάδοσης και έναν συγκεκριμένο προϋπολογισμό. Η διάδοση περιλαμβάνει την ανάρτηση ετήσιων εκθέσεων στον δικτυακό τόπο του BKL, καθώς και κύκλους εθνικών διασκέψεων και περιφερειακών σεμιναρίων που απευθύνονται σε διάφορους ενδιαφερόμενους.

Η επιτυχία της πρόβλεψης δεξιοτήτων εξαρτάται επίσης από την χρηματοδότηση. Και εδώ οι

προσεγγίσεις ποικίλουν. Στα περισσότερα κράτη μέλη τα κεντρικά υπουργεία παιδείας ή εργασίας είναι οι κύριοι χρηματοδότες των μέτρων που αφορούν την πρόβλεψη δεξιοτήτων. Οι οργανώσεις εργοδοτών και τα συνδικάτα επίσης αναθέτουν και χρηματοδοτούν μέτρα πρόβλεψης δεξιοτήτων, π.χ. έρευνες εργοδοτών και εργαζομένων, όπως συμβαίνει στην Ελλάδα. Στη Λιθουανία ζητείται από τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να διενεργούν έρευνες εργοδοτών ώστε να αποτιμάται η ικανοποίησή τους από τους πρόσφατους αποφοίτους της εκπαίδευσης. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο έχει στηρίξει δραστηριότητες πρόβλεψης δεξιοτήτων στα κράτη μέλη με αναδυόμενα και καθιερωμένα συστήματα, όπως στην Εσθονία, τη Γαλλία, τη Λετονία, τη Λιθουανία, τη Μάλτα, την Αυστρία, τη Ρουμανία και τη Σλοβενία.

Η εξάρτηση από οικονομική στήριξη περιορισμένης διάρκειας ενδέχεται να υποδηλώνει μια «ημερομηνία λήξης» για τις δραστηριότητες πρόβλεψης δεξιοτήτων. Αυτό μπορεί να συνεπάγεται κατακερματισμένες και κατά περίπτωση πρωτοβουλίες με περιορισμένα και βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα που δεν μπορούν κατά πάσα πιθανότητα να εδραιώσουν την εμπιστοσύνη των ενδιαφερομένων στη χρησιμότητα και τη βιωσιμότητα της πρόβλεψης δεξιοτήτων ως ένα αξιόπιστο εργαλείο πολιτικής. Όλες οι προσεγγίσεις χρηματοδότησης έχουν αδύναμα και δυνατά σημεία: η χρηματοδότηση από μία και μόνη πηγή θα μπορούσε να είναι περισσότερο ευάλωτη σε περικοπές, ενώ η χρηματοδότηση από διάφορες πηγές μπορεί να συνεπάγεται προβλήματα συντονισμού. Σε κάθε περίπτωση, βασικό στοιχείο είναι η βιωσιμότητα της χρηματοδότησης.

Κοιτάζοντας προς το μέλλον

Οι μελέτες του Cedefop που αφορούν τις προσεγγίσεις της πρόβλεψης δεξιοτήτων στην ΕΕ φέρνουν στο φως εθνικές εξελίξεις και καλές πρακτικές οι οποίες μπορούν να εμπνεύσουν ενδιαφερόμενους από άλλες χώρες. Μπορούν να ενθαρρύνουν νέες πρωτοβουλίες και μεθόδους συνεργασίας, εκ μέρους τόσο των κυβερνήσεων όσο και άλλων ενδιαφερομένων μερών, μεταξύ των οποίων και οι κοινωνικοί εταίροι.

Ενώ τα κράτη μέλη επενδύουν στις ικανότητές τους για πρόβλεψη και αντιστοίχιση δεξιοτήτων, η εξεύρεση λύσεων για τις τρέχουσες και μελλοντικές προκλήσεις πολιτικής προϋποθέτει μια βαθύτερη και περισσότερο επικεντρωμένη ανάλυση. Η πολυπλοκότητα της

πρόβλεψης δεξιοτήτων και η διαχείρισή της καθιστά αναγκαία την καλύτερη μελέτη παραδειγμάτων από διάφορες χώρες προς αναζήτηση απαντήσεων, ουσιαστικών και ρεαλιστικών δράσεων.

Το έργο του Cedefop με τίτλο *Διαχείριση συστημάτων πρόβλεψης και αντιστοίχισης δεξιοτήτων: ανασκοπήσεις ανά χώρα* ⁽²⁾, αποσκοπεί στο να βοηθήσει τα συμμετέχοντα κράτη μέλη να ανταποκριθούν στις προκλήσεις του καλούνται να αντιμετωπίσουν προκειμένου να βελτιώσουν τα συστήματά τους για την πρόβλεψη και αντιστοίχιση δεξιοτήτων. Την προσπάθεια αυτή συντονίζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη σε εθνικό επίπεδο, εντοπίζοντας τους τομείς προτεραιότητας για τη βελτίωση και την παροχή πολύτιμης νέας γνώσης. Το 2016 το Cedefop συνεργάστηκε με τη Μάλτα και την Ισλανδία. Για την περίοδο 2017-2019 οι χώρες που έχουν προσκαλέσει το Cedefop σε συνεργασία είναι η Βουλγαρία, η Ελλάδα, η Εσθονία και η Σλοβακία.

Σε συνεργασία με εθνικές αρχές και ενδιαφερόμενα μέρη, περιλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, το Cedefop παρέχει τεχνική εμπειρογνωμοσύνη, μεθόδους και εργαλεία για την προώθηση της συνεργασίας και της συναίνεσης μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών με στόχο τη περαιτέρω ανάπτυξη των διαδικασιών πρόβλεψης και αντιστοίχισης δεξιοτήτων στην κάθε χώρα της Ευρώπης.

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>