

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ



ΜΕΛΕΤΗ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ

Μέρος του Τεχνικού Δελτίου Πρότασης Πράξης

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: «ΚΡΗΤΗ» 2014-2020

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ: 4

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ: 8.v

ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: 21

ΠΕΔΙΟ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ /ΤΥΠΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ/ ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ: 106 / 8.v.1

ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ: 228.000 €

ΟΜΑΔΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ:
ΤΖΟΥΒΕΛΕΚΑΣ ΒΑΓΓΕΛΗΣ
ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ ΝΙΚΟΣ
ΠΗΓΟΥΝΑΚΗΣ ΚΩΣΤΗΣ

Ρέθυμνο, Ιανουάριος 2016

Πίνακας περιεχομένων

1	Εισαγωγή	1
1.1	Παρουσίαση Πανεπιστημίου Κρήτης.....	1
1.2	Παρουσίαση της Μονάδας Ερευνών Κοινής Γνώμης	2
1.3	Σύντομη περιγραφή του Έργου.....	3
2	Αναλυτική περιγραφή φυσικού αντικειμένου	5
2.1	Η συμβολή τη παρούσας Πράξης.....	5
2.1.1	<i>Κρισιμότητα προβλήματος που αντιμετωπίζεται με την προτεινόμενη Πράξη</i>	5
2.1.2	<i>Αναμενόμενα οφέλη / ωφελούμενος πληθυσμός</i>	8
2.1.3	<i>Επιπτώσεις στην απασχόληση</i>	9
2.1.4	<i>Επιπτώσεις στην ισότητα και τη μη διάκριση</i>	9
2.2	Μεθοδολογία υλοποίησης της Πράξης.....	10
2.2.1	<i>Δράση 1. Αποτύπωση της Υπάρχουσας Κατάστασης στην Αγορά Εργασίας στην Κρήτη</i> .	11
2.2.2	<i>Δράση 2. Ετήσια επικαιροποίηση των Δεδομένων της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη</i>	17
2.2.3	<i>Δράση 3. Πρόταση Ανάπτυξης - Σχεδιασμός και Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης-Reskilling Περιφέρειας Κρήτης</i>	20
2.2.4	<i>Δράση 4. Δημοσιότητα, ενημέρωση και προβολή του Έργου</i>	23
2.2.5	<i>Δράση 5. Διασφάλιση Ποιότητας</i>	24
2.3	Οργάνωση και διοίκηση του Έργου	26
2.3.1	<i>Επιτροπή Ερευνών/ Γραμματεία Ειδικού Λογαριασμού</i>	26
2.3.2	<i>Ομάδα Έργου</i>	27
2.3.3	<i>Επιστημονικός Υπεύθυνος</i>	28
2.3.4	<i>Ομάδα Διοίκησης Έργου</i>	28
2.3.5	<i>Κοινή Επιτροπή Παρακολούθησης</i>	28
2.3.6	<i>Επιτροπή Αξιολόγησης Πρόσθετου Προσωπικού</i>	29
2.3.7	<i>Επιστημονική Επιτροπή Διασφάλισης Ποιότητας και Παραλαβής Παραδοτέων</i>	30
2.3.8	<i>Υπεύθυνος Δράσης</i>	32
3	Χρονοδιάγραμμα εργασιών	33
4	Αναλυτική περιγραφή οικονομικού αντικειμένου	34
5	Τεκμηρίωση της πλήρωσης των κριτηρίων ένταξης της Πράξης	36
5.1	Πληρότητα και σαφήνεια της Πράξης.....	36
5.1.1	<i>Σαφήνεια περιγραφής της Πράξης (A1)</i>	36
5.1.2	<i>Πληρότητα περιγραφής της Πράξης (A2)</i>	36
5.1.3	<i>Πληρότητα και ρεαλιστικότητα του προϋπολογισμού της Πράξης σε σχέση με το φυσικό της αντικείμενο (A3)</i>	36

5.1.4	Ρεαλιστικότητα χρονοδιαγράμματος ολοκλήρωσης της Πράξης (A4).	37
5.1.5	Ύπαρξη επαρκών μηχανισμών ποιοτικού ελέγχου και αξιολόγησης (A5).	38
5.1.6	Ρυθμίσεις για την παρακολούθηση της διατηρησιμότητας των αποτελεσμάτων της Πράξης (A6).	38
5.2	Σκοπιμότητα της Πράξης (συντελεστής στάθμισης 65%) (B)	39
5.2.1	Συμβολή της Πράξης στην επίτευξη των στόχων / δεικτών της αντίστοιχης θεματικής προτεραιότητας του ΕΠ – Αποτελεσματικότητα Πράξης. (6%) (B1)	39
5.2.2	Αποδοτικότητα της Πράξης. (10%) (B2)	40
5.2.3	Κρισιμότητα του προβλήματος που αντιμετωπίζεται με την υλοποίηση της προτεινόμενης Πράξης και βαθμός κάλυψης των αναγκών. (10%) (B3)	40
5.2.4	Συνέργεια και συμπληρωματικότητα με άλλες Πράξεις. (5%) (B4)	42
5.2.5	Προσδιορισμός ευρύτερων κοινωνικών και οικονομικών ωφελειών και επιπτώσεων της πράξης. (5%) (B5)	42
5.2.6	Διατηρησιμότητα της παρέμβασης μετά την λήξη της Κοινοτικής συγχρηματοδότησης. (3%) (B6)	43
5.2.7	Συμβολή της πράξης στην αντιμετώπιση προβλημάτων των λιγότερο αναπτυγμένων περιοχών. (8%) (B7)	43
5.2.8	Καινοτομικότητα της πράξης. (8%) (B8)	43
5.2.9	Προσαρμογή στις βασικές αρχές της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL. (8%) (B9)	44
5.3	Τήρηση Εθνικών και Κοινοτικών Κανόνων (Γ)	45
5.3.1	Συνέπεια με τις Εθνικές και Κοινοτικές πολιτικές. (Γ1)	45
5.3.2	Τήρηση των εθνικών και κοινοτικών κανόνων που αφορούν τις δημόσιες συμβάσεις έργων, μελετών, προμηθειών και υπηρεσιών. (Γ2)	48
5.3.3	Τήρηση της εθνικής νομοθεσίας και των κοινοτικών κανόνων για το περιβάλλον. (δεν απαιτείται). (Γ3)	48
5.3.4	Προαγωγή της ισότητας των φύλων. (Γ4)	48
5.3.5	Προαγωγή της ισότητας των ευκαιριών και μη διάκριση. (Γ5)	48
5.3.6	Εξασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία. (Γ6)	49
5.3.7	Πρόβλεψη για την τήρηση των Κοινοτικών κανόνων για την πληροφόρηση, την δημοσιότητα και την διάχυση των αποτελεσμάτων. (Γ7)	49
5.4	Ωριμότητα της Πράξης (συντελεστής στάθμισης 35%) (Δ)	50
5.4.1	Στάδιο εξέλιξης απαιτούμενων ενεργειών ωρίμανσης της Πράξης. (35%) (Δ1)	50
5.4.2	Βαθμός προόδου διοικητικών ή άλλων ενεργειών. (δεν απαιτείται) (Δ2)	50
5.5	Ποιοτικά κριτήρια (Ε)	50
5.5.1	Συμβολή της Πράξης στην ενίσχυση της διασύνδεσης εκπαιδευτικών φορέων με την αγορά εργασίας και ανάπτυξη δικτύων – συνεργασιών. (Ε1)	50
5.5.2	Πρώιμη σύγχρονη μεθόδων για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των νέων. (Ε2)	51

1 Εισαγωγή

1.1 Παρουσίαση Πανεπιστημίου Κρήτης

Το Πανεπιστήμιο Κρήτης ιδρύθηκε το 1973. Έδρα του Πανεπιστημίου είναι το Ρέθυμνο αλλά λειτουργεί σε δύο Πανεπιστημιούπολεις: την Πανεπιστημιούπολη του Γάλλου, στο Ρέθυμνο, έκτασης 1.400 στρεμμάτων όπου λειτουργούν οι Σχολές για τις Ανθρωπιστικές, Παιδαγωγικές και Κοινωνικές Σπουδές και την Πανεπιστημιούπολη των Βουτών, στο Ηράκλειο, έκτασης 600 στρεμμάτων όπου λειτουργούν η Σχολή Θετικών και Τεχνολογικών Επιστημών (ΣΘΕΤΕ) και η Ιατρική Σχολή. Το Πανεπιστήμιο Κρήτης ευτύχησε από την αρχή να στελεχωθεί με καταξιωμένους επιστήμονες, πολλοί από τους οποίους ήρθαν από ευρωπαϊκά και αμερικανικά ιδρύματα, όπου ήδη απολάμβαναν τη διεθνή αναγνώριση και συνέχισε τη στελέχωσή του με βάση την αριστεία στη διδασκαλία και στην έρευνα. Δεν είναι τυχαίο που το Πανεπιστήμιο Κρήτης είναι το πρώτο Πανεπιστήμιο στην Ελλάδα που επιδίωξε την εξωτερική του αξιολόγηση ήδη από το 1999. Σήμερα το Πανεπιστήμιο Κρήτης διαθέτει πέντε Σχολές (Φιλοσοφική, Κοινωνικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, Επιστημών Αγωγής, Θετικών και Τεχνολογικών Επιστημών, και Ιατρική) με δεκαέξι Ακαδημαϊκά Τμήματα (Ιστορίας & Αρχαιολογίας, Φιλολογίας, Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών, Κοινωνιολογίας, Οικονομικών Επιστημών, Πολιτικής Επιστήμης, Ψυχολογίας, Παιδαγωγικό Δημοτικής Εκπαίδευσης, Παιδαγωγικό Προσχολικής Εκπαίδευσης, Ιατρικής, Βιολογίας, Επιστήμης & Τεχνολογίας Υλικών, Επιστήμης Υπολογιστών, Μαθηματικών & Εφαρμοσμένων Μαθηματικών, Φυσικής, Χημείας). Το διδακτικό προσωπικό του αποτελείται από 555 περίπου Καθηγητές και μέλη του ειδικού διδακτικού προσωπικού που έχουν την ευθύνη εκπαίδευσης περίπου 17.000 προπτυχιακών φοιτητών, 1.386 μεταπτυχιακών φοιτητών και 1.230 υποψήφιοι διδασκτόρων. Οι ακαδημαϊκές και ερευνητικές λειτουργίες του υποστηρίζονται από περίπου 400 άτομα διοικητικό και ειδικό τεχνικό & εργαστηριακό προσωπικό.

Το Πανεπιστήμιο Κρήτης διαθέτει μία πλούσια και εξαιρετικά οργανωμένη Βιβλιοθήκη, Μουσείο Φυσικής Ιστορίας και Μουσείο Ιατρικής, Αστεροσκοπείο, πολλά Ερευνητικά Εργαστήρια ενσωματωμένα στα Τμήματα, ενώ διατηρεί στενές σχέσεις με το Ινστιτούτο Τεχνολογίας και Έρευνας και το Ελληνικό Κέντρο Θαλάσσιων Ερευνών, καθώς και δεσμούς με το Πολυτεχνείο και ΤΕΙ Κρήτης και με πολλά Πανεπιστήμια και ερευνητικά Ιδρύματα άλλων χωρών. Οι αξιολογήσεις του εκπαιδευτικού και του ερευνητικού έργου του Πανεπιστημίου Κρήτης από ανεξάρτητες αρχές και η σταδιοδρομία των αποφοίτων του αποδεικνύουν την ποιότητα της ακαδημαϊκής του λειτουργίας. Το Πανεπιστήμιο Κρήτης, κατέχει επί σειρά ετών σημαντική θέση στις

διεθνείς κατατάξεις των Πανεπιστημίων. Συγκεκριμένα, παραμένει στην 301η-350η θέση ανάμεσα στα 400 καλύτερα Πανεπιστήμια του κόσμου (Times Higher Education World University Rankings, THE) και στην 48η θέση ανάμεσα στα 100 καλύτερα διεθνή Πανεπιστήμια που λειτουργούν λιγότερο από 50 χρόνια (One Hundred Under Fifty - THE 100 Under 50). Στο ερευνητικό επίπεδο σύμφωνα με την κατάταξη του Πανεπιστημίου Leiden, το Πανεπιστήμιο Κρήτης είναι το 1ο Ελληνικό Πανεπιστήμιο και μάλιστα στον Τομέα των Φυσικών Επιστημών (natural sciences) κατατάσσεται 5ο στη Ευρώπη. Τέλος, το Πανεπιστήμιο Κρήτης δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ποιότητα της διδασκαλίας προς τους φοιτητές του και είναι το μόνο Πανεπιστήμιο στην Ελλάδα που επιβραβεύει κάθε χρόνο τους αφοσιωμένους Δασκάλους του με βραβείο εξαιρετικής Πανεπιστημιακής διδασκαλίας.

1.2 Παρουσίαση της Μονάδας Ερευνών Κοινής Γνώμης

Η Μονάδα Ερευνών Κοινής Γνώμης-ΜΕΚΓ αποτελεί πρόσφατη ερευνητική δραστηριότητα του Ιδρύματος η οποία λειτουργικά υπάγεται στην Εταιρεία Αξιοποίησης και Διαχείρισης Περιουσίας του Πανεπιστημίου Κρήτης. Ιδρύθηκε το 2011 σύμφωνα με την 701/27-01-2011 απόφαση του Πρυτανικού Συμβουλίου και την 289/02-06-2011 έγκριση της Συγκλήτου του Ιδρύματος. Με τις παραπάνω αποφάσεις παραχωρήθηκε μερικώς στην Εταιρεία Αξιοποίησης και Διαχείρισης Περιουσίας του Πανεπιστημίου Κρήτης το λογισμικό δημοσκοπήσεων που είχε προμηθευτεί το Ίδρυμα προκειμένου, διαμέσου της Μονάδας Ερευνών Κοινής Γνώμης, να διεξάγονται δημοσκοπήσεις για λογαριασμό του Ιδρύματος αλλά και για λογαριασμό τρίτων. Ερευνητικά η Μονάδα στηρίζεται από μέλη ΔΕΠ και ΕΔΙΠ των Τμημάτων Οικονομικών Επιστημών, Πολιτικής Επιστήμης και Ψυχολογίας της Σχολής Κοινωνικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών. Με τις ίδιες αποφάσεις των συλλογικών οργάνων του Ιδρύματος, παραχωρήθηκε μερικώς ο χώρος του Διατμηματικού Εργαστηρίου Στατιστικής και Πληροφορικής (Δι.Ε.Στα.Π) στην Πανεπιστημιούπολη του Γάλλου για την εγκατάσταση της ΜΕΚΓ. Από το 2015 η ΜΕΚΓ εγκαταστάθηκε στο Κέντρο Ερευνών και Μελετών του Πανεπιστημίου Κρήτης στην Πανεπιστημιούπολη Γάλλου.

Σκοπός της ΜΕΚΓ είναι η εκμετάλλευση της τεχνογνωσίας και των υποδομών του Ιδρύματος για τη διενέργεια ερευνών και δημοσκοπήσεων σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα, είτε για λογαριασμό του Ιδρύματος, είτε για λογαριασμό τρίτων. Διαμέσου των ερευνών που διενεργούνται για λογαριασμό του Πανεπιστημίου Κρήτης, καταγράφεται και προβάλλεται η κοινή γνώμη της Κρήτης και ισχυροποιείται η αλληλεπίδραση του Ιδρύματος με την τοπική κοινωνία και οικονομία, αναδεικνύοντας την αναπτυξιακή του στρατηγική.

Παράλληλα η ΜΕΚΓ αναλαμβάνει τη διεξαγωγή δημοσκοπήσεων και ερευνών αγοράς για λογαριασμό τρίτων – ιδιωτικών φορέων, επιχειρήσεων ή θεσμικών παραγόντων, με σκοπό την εξασφάλιση μέσων και πόρων για την ενίσχυση της εκπαιδευτικής και ερευνητικής δραστηριότητας και της γενικότερης ανάπτυξης του Πανεπιστημίου. Περισσότερες πληροφορίες για τις δραστηριότητες της ΜΕΚΓ υπάρχουν στον ιστότοπο <http://economics.soc.uoc.gr/poprun/>.

1.3 Σύντομη περιγραφή του Έργου

Η Πράξη αφορά στη συγκρότηση ενός μόνιμου μηχανισμού για τη διάγνωση και παρακολούθηση της κατάστασης των πραγμάτων (state of play) και των τάσεων στην αγορά εργασίας όσο και αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και επαγγέλματα σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης για την περίοδο 2016-2021.

Η διάγνωση και παρακολούθηση αναγκών θα γίνει σε δύο επίπεδα:

- Ανθρώπινο Δυναμικό
- Επιχειρήσεις

Τα αποτελέσματα της έρευνας και του μηχανισμού παρακολούθησης θα οδηγήσουν σε ερευνητικά εδραιωμένη πρόταση ανάπτυξης ολοκληρωμένου προγράμματος στοχευμένης κατάρτισης (reskilling) του ανθρώπινου δυναμικού, με βάση το προφίλ δεξιοτήτων, τις δυνατότητες και τις ανάγκες του ανά ταξινομική κατηγορία (skills supply), καθώς και με βάση τις ανάγκες των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (skills demand). Συνοπτικά, η Πράξη έχει τους παρακάτω βασικούς στόχους:

1. Να εντοπιστούν οι ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας σε επαγγελματικές δεξιότητες, ειδικότητες και θέσεις εργασίας από τη μεριά των επιχειρήσεων (skills demand, με βάση τη συνάρτηση του CEDEFOP)
2. Να εντοπιστούν οι ανάγκες και να δομηθεί το προφίλ δεξιοτήτων (skills profile) του εργατικού δυναμικού και ειδικότερα των ανέργων ανά sub-group, λαμβάνοντας υπόψη παραμέτρους όπως το φύλο, το επίπεδο μόρφωσης και η πρότερη επαγγελματική εμπειρία (skills supply με βάση την συνάρτηση του CEDEFOP)
3. Να επιχειρηθεί η αντιστοίχιση skills demand και skills supply, να εντοπιστούν οι παράμετροι του skills mismatch και να συγκροτηθούν ερευνητικά θεμελιωμένα clusters συσχετισμένων αναγκών σε δεξιότητες
4. Να σχεδιαστεί ολοκληρωμένο πρόγραμμα στοχευμένης κατάρτισης (reskilling) στη βάση αφενός των δυνατοτήτων και αναγκών των επιμέρους ταξινομικών

κατηγοριών του ανθρώπινου δυναμικού κι αφετέρου των πραγματικών αναγκών της αγοράς Αγοράς Εργασίας

Γίνεται κατανοητό ότι εκτός από την παρακολούθηση των τάσεων και μετασχηματισμών στην αγορά εργασίας και τη διάγνωση αναγκών σε δεξιότητες δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στην ποιοτική ανάλυση και μελέτη των στάσεων, των αντιλήψεων, των κινήτρων, των συμπεριφορών, των προσδοκιών και των στόχων που σχετίζονται με την απασχόληση γενικότερα, τόσο σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, δεδομένων των σημαντικών αλλαγών και μετασχηματισμών που συντελούνται στο μακρο- και μικροοικονομικό περιβάλλον ως απόρροια της οικονομικής κρίσης.

2 Αναλυτική περιγραφή φυσικού αντικειμένου

2.1 Η συμβολή τη παρούσας Πράξης

2.1.1 Κρισιμότητα προβλήματος που αντιμετωπίζεται με την προτεινόμενη Πράξη

Η εν λόγω Πράξη σχετίζεται με ένα μείζον πρόβλημα με εκτατικές κοινωνικές και οικονομικές διαστάσεις που κλιμακώνεται στην Ελλάδα της κρίσης, αυτό της ανεργίας (και κυρίως της νεανικής ανεργίας, της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας κοινωνικά ευπαθών ομάδων) και συνακόλουθα της πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Δεν είναι μόνο το ποσοστό της ανεργίας [26,5% στην Επικράτεια (Q2, 2015) και 27,2% στην Κρήτη (Q1, 2015), ΕΛΣΤΑΤ] που καταδεικνύει την κρισιμότητα της παρέμβασης στον τομέα της απασχόλησης, αλλά και η σύνδεση τόσο της ανεργίας όσο και της υπο-απασχόλησης (και της επισφαλούς εργασίας) με το φαινόμενο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, όπως αυτή έχει αναλυθεί και τεκμηριωθεί¹.

Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας με τη σειρά της, σχετίζεται άμεσα (μεταξύ άλλων) με το μορφωτικό κεφάλαιο, τις δεξιότητες και την κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού. Η αδυναμία πρόσβασης στην αγορά εργασίας όσο και η ίδια η ανεργία τελικά συνιστά συστατικό στοιχείο βιογραφικής ρήξης και απονευρώνει την προοπτική ενσωμάτωσης, ενόσω αυξάνει τις πιθανότητες του κοινωνικού αποκλεισμού. Στην πραγματικότητα η ανεργία (συστατικό στοιχείο της κοινωνικής ευπάθειας) συχνά τείνει να αρδεύεται από ή και να μεγιστοποιεί άλλες μορφές κοινωνικής ευπάθειας, λειτουργώντας σωρευτικά (π.χ. το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, η διαφορετική εθνο-πολιτισμική προέλευση, η κοινωνικό- οικονομική προέλευση και ελλειμματικό οικονομικό κεφάλαιο συναρτώνται με την ανεργία). Επίσης δεν πρέπει να αγνοηθεί η υπόθεση για διαγενεακή μεταβίβαση της φτώχειας στην Ελλάδα (Παπαθεοδώρου & Παπαναστασίου, 2010), η οποία επιβεβαιώνεται από πρόσφατες

¹ ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Δυναμική ανάλυση του φαινομένου της φτώχειας στην Ελλάδα, 2010/ Kotroyannos, D., Lavdas, K., Papadakis, N., Kyridis, A., Theodorikakos, P, Tzagkarakis, St. & Drakaki M. (2016), An individuality in parenthesis? Social Vulnerability, Youth and the Welfare State in Crisis: on the case of NEETs, in Greece, within the European context, in Studies in Social Sciences and Humanities, no 4, January 2016/ Παπαδάκης, Ν. & Κυβέλου, Στ. (2016), Φτώχεια, Νεανική Ανεργία, Κοινωνική Ευπάθεια και η πρόκληση για ευημερία χωρίς αποκλεισμούς σε παράκτιες και νησιωτικές Περιοχές: όψεις του προβλήματος και προτάσεις πολιτικής, στο Σ. Κυβέλου (επιμ), Blue Growth and land-sea interaction: Realities and Perspectives in Europe and in Greece (International ESPON-on-the-Road Conference Proceedings). Αθήνα: ESPON (υπό δημοσίευση).

έρευνες². Συγχρόνως η καθυστέρηση εισόδου στην αγορά εργασίας δυσχεραίνει καθοριστικά την πιθανότητα ενσωμάτωσης στην απασχόληση και τελικά αποκρυσταλλώνεται σε διαθρωτικό πρόβλημα. Κοντολογίς το άτομο παραμένει αποκλεισμένο από ευκαιρίες, χωρίς να μπορεί να αξιοποιήσει εν δυνάμει ή ενεργεία δεξιότητες που διαθέτει, αφετέρου η τοπική οικονομία και κοινωνία στερείται της συνεισφοράς του. Και δεν πρέπει να αγνοηθεί ένα δομικό πρόβλημα: η συρρίκνωση των ευκαιριών απασχόλησης σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, λόγω των δραματικών επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Στη βάση των παραπάνω, γίνεται κατανοητό ότι ο σχεδιασμός ολοκληρωμένων προγραμμάτων κατάρτισης (με όρους reskilling) αποτελεί βασικό πυλώνα στην προσπάθεια για την ενίσχυση της απασχόλησης. Η κατάρτιση άλλωστε αποτελεί, ήδη από την εκκίνηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, ενεργητική πολιτική απασχόλησης. Αυτό αποτελεί άλλωστε θεμελιώδη λειτουργία της.

Ωστόσο, δεν είναι αρκετό για ένα πρόγραμμα κατάρτισης να διαχέεται σε ένα ευρύ και γενικευμένο φάσμα δεξιοτήτων, με την προσδοκία ότι με αυτόν τον τρόπο θα καλύψει όσο το δυνατόν περισσότερες από τις ελλείψεις και τις ανάγκες του εργατικού δυναμικού. Αντίθετα, οφείλει να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού, ενώ, την ίδια στιγμή, οφείλει να λαμβάνει υπόψη του και τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων σε δεξιότητες και επαγγέλματα, σύμφωνα πάντα με τη φύση της οικονομίας σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Μόνο με αυτόν τον τρόπο μπορεί να ενταθεί η δυνατότητα πρόσβασης του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας. Κοντολογίς, όπως άλλωστε διεθνώς συνομολογείται, η κατάρτιση οφείλει να είναι στοχευμένη, να εδράζεται στις ικανότητες και δεξιότητες (competence- based) και να είναι θεματοποιημένη (modularized), προκειμένου να είναι αποτελεσματική. Στην ουσία δηλαδή να εδράζεται στο τρίπτυχο: διάγνωση αναγκών σε δεξιότητες (ή ακόμα και πρόβλεψη- skills forecasting)/ προσδιορισμός μαθησιακών αποτελεσμάτων ανά ομάδα-στόχο/ σχεδιασμός και υλοποίηση θεματοποιημένης (modularized), στοχευμένης και competence- based κατάρτισης. Από αυτή την άποψη, ένα σύγχρονο πλαίσιο κατάρτισης- reskilling επέχει θέση capacity building³.

² Βλ. Papadakis, N., Kyridis, A. & Papargyris, N. (2015), Searching for absents: The State of things for the Neets (young people Not in Education, Employment or Training) in Greece. An overview, in *Journal of Sociological Research*, vol. 6, no. 1, 2015, pp. 44- 75./

³ Βλ. Papadakis, N. (2015), Human Resource Development within Public Administration: Civil Servants' Capacity Building-Reskilling towards an Ethical Behavior and an Effective Daily Practice in PA, in *Asian Journal of Humanities and Social Sciences*, Volume 3, Issue-3, December, 2015, pp. 508

Εδώ ακριβώς βρίσκεται και η μεγαλύτερη συμβολή της παρούσας Πράξης: στην διάγνωση και παρακολούθηση των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας και στον σχεδιασμό ερευνητικά θεμελιωμένου και πολυπαραμετρικού προγράμματος reskilling-κατάρτισης. Η Πράξη δεν αρκείται στην αποτύπωση της κατάστασης των πραγμάτων (state of play) αναφορικά με την αγορά εργασίας στην Κρήτη και στην παρακολούθηση των τάσεων και μετασχηματισμών. Εκκινεί από αυτό, συγχρόνως όμως περιλαμβάνει ένα εκτεταμένο και πολυδιάστατο ερευνητικό πρόγραμμα που εκτείνεται σε εύρος και διεισδύει σε βάθος για να αποτυπώσει τις ανάγκες τόσο του ανθρώπινου δυναμικού στο σύνολο της Περιφέρειας Κρήτης, όσο και των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Στη βάση των ευρημάτων αυτών, προχωρά στην εκπόνηση ολοκληρωμένης πρότασης reskilling-κατάρτισης που θα τροφοδοτήσει τον πολιτικό σχεδιασμό της Περιφέρειας Κρήτης καθ' όλη τη διάρκεια της νέας προγραμματικής περιόδου. Στην ουσία αυτό αναμένεται να συγκροτηθεί είναι μια στρατηγική reskilling, η οποία να συσχετίζει ενεργά το skills supply με το skills demand, ενδυναμώνοντας το πρώτο. Με δεδομένο ότι η πολυεπίπεδη διάγνωση αναγκών θα επιτρέψει τη συσχέτιση μεταξύ υφιστάμενων δυνατοτήτων (skills' profile) και εκπαιδευτικών αναγκών του εργατικού δυναμικού και δη των ανέργων από τη μια μεριά και πραγματικών αναγκών σε (υφιστάμενες και αναδυόμενες) επαγγελματικές δεξιότητες και ειδικότητες της τοπικής οικονομίας και αγοράς εργασίας από τη δεύτερη, καθίσταται εφικτός ο σχεδιασμός ενός προγράμματος κατάρτισης που να είναι αφενός επαρκώς στοχευμένη ανά τομέα και κλάδο και αφετέρου να έχει χαρακτήρα ολοκληρωμένης παρέμβασης. Καταληκτικά η οργανική συσχέτιση needs assessment και reskilling, μπορεί να εκβάλει στην ενίσχυση του περιφερειακού αναπτυξιακού υποδείγματος.

Όπως ήδη επισημίσαμε, μια επιπρόσθετη πολύ ουσιαστική συμβολή της παρούσας Πράξης αφορά στη συστηματική παρακολούθηση των αναγκών και των τάσεων της αγοράς εργασίας σε βάθος έξι ετών. Με άλλα λόγια, η Πράξη δεν περιορίζεται σε μια «φωτογραφική» αποτύπωση των συνθηκών της αγοράς εργασίας, αλλά εκτείνεται στον χρόνο με σκοπό την επικαιροποίηση των ευρημάτων της αρχικής μέτρησης και τον εντοπισμό πιθανών μεταβολών στις συνθήκες. Οι επικαιροποιημένες μετρήσεις, με τη σειρά τους, ανατροφοδοτούν τα προγράμματα κατάρτισης-reskilling, και τελικά εκβάλλουν στον αναπροσδιορισμό κρίσιμων παραμέτρων τους εξασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο την αξιοπιστία και την εγκυρότητα όλων των ενεργειών που γίνονται προς την κατεύθυνση αυτή.

2.1.2 Αναμενόμενα οφέλη / ωφελούμενος πληθυσμός

Η Πράξη συμβάλλει με ουσιαστικό τρόπο στην εξεύρεση εμπράγματων λύσεων στο μείζον κοινωνικό πρόβλημα της ανεργίας όσο και σε οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η Περιφέρεια Κρήτης, αλλά και συνολικά η χώρα μας

Μέσω της εν λόγω πράξης, θα γίνει ευρεία έρευνα, συγκέντρωση στοιχείων, ανάλυση αυτών και εκπόνηση προτάσεων προσαρμογής των ενεργειών και δράσεων σε επίπεδο κατάρτισης και reskilling, ώστε να υπάρξει αποτελεσματική και στοχευμένη αντιμετώπιση διαστάσεων του προβλήματος της ανεργίας και της πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Εστιάζει κατά προτεραιότητα στον πληθυσμό που στερείται πρόσβασης στην αγορά εργασίας (άνεργοι). Ωστόσο, δεν μένει εκεί, αλλά επεκτείνεται και στον υπο-απασχολούμενο πληθυσμό – η υπο-απασχόληση αποτελεί κύριο χαρακτηριστικό της τοπικής οικονομίας, απόρροια της μεγάλης εξάρτησής της από τον τουριστικό κλάδο -, καθώς και στον πληθυσμό του εργατικού δυναμικού με διαφορετική εθνο-πολιτισμική προέλευση και ειδικά τους μετανάστες. Τα τμήματα αυτά του εργατικού πληθυσμού τείνουν να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες ως προς την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, συχνά εμφανίζουν σημαντικές ελλείψεις σε επικαιροποιημένες δεξιότητες και, κατά συνέπεια είναι περισσότερο ευάλωτα στον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού.

Παράλληλα, η Πράξη θα διερευνήσει τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης, με σκοπό, μετά από την αντιστοίχιση των αναγκών τους με εκείνες του ανθρώπινου δυναμικού, να αναπτυχθούν «κοιτάσματα» αναγκών σε δεξιότητες και επαγγέλματα, στοχεύοντας στην αντιμετώπιση προβλημάτων αναντιστοιχίας δεξιοτήτων (skills mismatch). Έτσι, οι προτάσεις ανάπτυξης προγραμμάτων κατάρτισης-reskilling της Περιφέρειας Κρήτης (το τελικό σημείο στο οποίο εκβάλλει η Πράξη) θα είναι προσαρμοσμένες όχι μόνο στις ανάγκες του εργατικού δυναμικού αλλά και σε εκείνες της οικονομίας του νησιού γενικότερα. Με τον τρόπο αυτόν, ενισχύεται μακροπρόθεσμα η παραγωγικότητα, η ποιότητα και η ανταγωνιστικότητα της τοπικής οικονομίας.

Εν κατακλείδι, γίνεται κατανοητό ότι τα οφέλη της Πράξης αφορούν όχι μόνο στις ομάδες- στόχους αλλά στην κοινωνική ενσωμάτωση και στην ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας συνολικά.

2.1.3 Επιπτώσεις στην απασχόληση

Βασικός στόχος του προγράμματος είναι η ενίσχυση της σύνδεσης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού του νησιού με την αγορά εργασίας. Αυτό θα επιτευχθεί αφενός με την λεπτομερή αποτύπωση (και επικαιροποίηση αυτής) δυνατοτήτων και αναγκών σε δεξιότητες (τόσο από τη μεριά του ανθρώπινου δυναμικού όσο και από τη μεριά των επιχειρήσεων) και τελικά τη συσχέτιση της ζήτησης και προσφοράς εργασίας στο νησί και αφετέρου με την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης πρότασης ενός δυνάμει επικαιροποιήσιμου και στοχευμένου προγράμματος κατάρτισης-reskilling για την Περιφέρεια Κρήτης, που θα ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας για την περίοδο 2016-2021. Ο σχεδιασμός ενός τέτοιου προγράμματος κατάρτισης (στο πλαίσιο της Πράξης) και η υλοποίηση του (αν αυτό αποφασιστεί από την Περιφέρεια) αναμένεται να συμβάλει σημαντικά στην άμβλυση του προβλήματος της ανεργίας στην Περιφέρεια τα επόμενα χρόνια. Προφανώς η κατάρτιση από μόνη της, όσο καλά σχεδιασμένη κι αν είναι, δεν αποτελεί πανάκεια για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας. Ωστόσο μπορεί να αποτελέσει μια ουσιώδη συμβολή σε αυτήν την κατεύθυνση.

Ενδεχόμενη μείωση των δεικτών ανεργίας μπορεί να οδηγήσει με την σειρά της στην τόνωση της οικονομικής δραστηριότητας στο νησί διαμέσου της αξιοποίησης και της ορθολογικής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στην περιφέρεια, ενώ συγχρόνως μπορεί να επιτρέψει την κοινωνική επανενσωμάτωση συμπολιτών που ανήκουν σε κοινωνικά ευάλωτες ή και ευπαθείς ομάδες.

2.1.4 Επιπτώσεις στην ισότητα και τη μη διάκριση

Η Πράξη αυτή και όλες οι σχετιζόμενες με αυτή δράσεις θα ενδυναμώσουν την αξία του ανθρώπινου δυναμικού και το σεβασμό στο κάθε άτομο, ανεξάρτητα από το μορφωτικό του επίπεδο ή τη θέση του στην κοινωνία. Αποτρέπονται, έτσι, φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού που απειλούν τον κοινωνικό ιστό.

Χτίζεται η βάση για τον σχεδιασμό ολοκληρωμένων και στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης, ώστε άτομα που αντιμετωπίζουν εμπόδια κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας να αναπτύξουν δεξιότητες που θα τους εξασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Έμμεσα, θα αμβλυθούν οι ανισότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας και θα αυξηθούν οι προοπτικές ισότιμης απασχόλησής στην Περιφέρεια Κρήτης. Άλλωστε απώτερος στόχος είναι η δημιουργία ίσων ευκαιριών.

Σημειωτέον ότι η εν λόγω Πράξη αφορά τόσο σε άντρες όσο και γυναίκες και δεν γίνεται καμία διάκριση σχετικά με το φύλο. Η δε έμφαση σε κοινωνικά ευάλωτες και ευπαθείς ομάδες (νέοι άνεργοι, Neets, μακροχρόνια άνεργοι, άνεργοι ηλικίας 55-64,

μετανάστες κλπ) αποτελεί μια εμπράγματη εκδοχή της θετικής διάκρισης, με την έννοια της ουσιώδους συμβολής στην αναδιανομή ευκαιριών και δυνατοτήτων σε αυτούς και αυτές που κυρίως τις στερούνται.

2.2 Μεθοδολογία υλοποίησης της Πράξης

Για τη διάγνωση και παρακολούθηση των αναγκών, και των τάσεων της αγοράς εργασίας, σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης, θα πραγματοποιηθεί τριγωνοποιημένη Έρευνα υπό τη μορφή tracking που θα εκβάλει σε ανατροφοδοτούμενη έκθεση με προτάσεις ανάπτυξης στοχευμένου προγράμματος κατάρτισης ανθρώπινου δυναμικού (στη μορφή του reskilling).

Πιο συγκεκριμένα, σε επίπεδο **Ανθρώπινου Δυναμικού**, επιχειρείται:

- Δόμηση skills profile - repertoire
- Συγκρότηση υπό-ομάδων (ταξινομικών κατηγοριών με βάση επιμέρους κοινωνικά, οικονομικά και μορφωτικά χαρακτηριστικά) που θα επιτρέψει το στοχευμένο reskilling
- Αποτύπωση εκπαιδευτικών αναγκών σε εγκάρσιες, οριζόντιες δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες
- Καταγραφή αντιλαμβανόμενων εμποδίων προς την αγορά εργασίας
- Καταγραφή μεθόδων δικτύωσης με την αγορά εργασίας
- Διερεύνηση ικανοποίησης από την εργασία

Εδώ, δίνεται έμφαση στον πληθυσμό των **ανέργων**, ωστόσο, λαμβάνονται υπόψη και ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, όπως **υπο-απασχολούμενοι** και **μετανάστες**.

Σε επίπεδο **Επιχειρήσεων**, οι ερευνητικοί στόχοι είναι οι ακόλουθοι:

- Αποτύπωση αναγκών σε δεξιότητες, επαγγέλματα και θέσεις εργασίας
- Αξιολόγηση των συνθηκών και του τρόπου λειτουργίας της αγοράς εργασίας
- Καταγραφή μεθόδων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού
- Διερεύνηση κουλτούρας επιχειρήσεων (corporate culture)
- Διερεύνηση μεθόδων αναζήτησης ανθρώπινου δυναμικού

Προκειμένου να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι, η προτεινόμενη Πράξη περιλαμβάνει τις ακόλουθες επιμέρους Δράσεις:

Δράση 1: Αποτύπωση της Υπάρχουσας Κατάστασης στην Αγορά Εργασίας στην Κρήτη

Δράση 2: Ετήσια Επικαιροποίηση των Δεδομένων της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη

Δράση 3: Ερευνητικά θεμελιωμένη Πρόταση Ανάπτυξης- Σχεδιασμός και Αναπροσαρμογή Προγράμματος Reskilling-Κατάρτισης στην Περιφέρεια Κρήτης

Δράση 4. Δημοσιότητα, Ενημέρωση και Προβολή του Έργου

Δράση 5. Διασφάλιση Ποιότητας

Παρακάτω παρουσιάζεται αναλυτικά η μεθοδολογία υλοποίησης της κάθε μίας από αυτές.

2.2.1 Δράση 1. Αποτύπωση της Υπάρχουσας Κατάστασης στην Αγορά Εργασίας στην Κρήτη

Η πρώτη δράση της προτεινόμενης Πράξης αφορά στην ολοκληρωμένη διάγνωση των αναγκών, των τάσεων και των στάσεων της αγοράς εργασίας στην Κρήτη μέσω εκτενούς ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Τα αποτελέσματα της πρώτης δράσης του έργου θα αποτελέσουν «σημείο αναφοράς» (benchmark) πάνω στο οποίο θα είναι εφικτή η ανίχνευση και παρακολούθηση πιθανών μεταβολών στα δεδομένα κατά την περίοδο 2016-2021. Για την επίτευξη του στόχου αυτού η πρώτη δράση περιλαμβάνει τα ακόλουθα πακέτα εργασίας:

ΠΕ.1.1	Ανασκόπηση και επεξεργασία δευτερογενών στοιχείων, προσδιορισμός δειγματοληπτικών πλαισίων και ομάδων-στόχων
T.1.1.1	Πηγές δευτερογενών δεδομένων - προσδιορισμός ομάδων-στόχων
T.1.1.2	Συγκέντρωση και επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων - προσδιορισμός δειγματοληπτικών πλαισίων
T.1.1.3	Προσδιορισμός επιχειρήσεων ποιοτικής έρευνας
T.1.1.4	Συγγραφή παραδοτέου Π.1.1.
ΠΕ.1.2	Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού
T.1.2.1	Σχεδιασμός έρευνας
T.1.2.2	Οργάνωση (Ανάπτυξη Μεθοδολογικών Εργαλείων και θεωρητική δειγματοληψία) και χρονοδιάγραμμα έρευνας
T.1.2.3	Διεξαγωγή έρευνας και παραγωγή ποιοτικών δεδομένων
T.1.2.4	Επεξεργασία, κωδικοποίηση, ανάλυση και ερμηνεία ποιοτικών δεδομένων
T.1.2.5	Συγγραφή παραδοτέου Π.1.2.
ΠΕ.1.3	Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα Επιχειρήσεων
T.1.3.1	Σχεδιασμός έρευνας
T.1.3.2	Οργάνωση (Ανάπτυξη Μεθοδολογικών Εργαλείων και θεωρητική δειγματοληψία) και χρονοδιάγραμμα έρευνας
T.1.3.3	Διεξαγωγή έρευνας
T.1.3.4	Επεξεργασία, κωδικοποίηση, ανάλυση και ερμηνεία δεδομένων

T.1.3.5	Συγγραφή παραδοτέου Π.1.3.
ΠΕ.1.4	Πρωτογενής Ποσοτική Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού
T.1.4.1	Σχεδιασμός έρευνας
T.1.4.2	Διεξαγωγή έρευνας
T.1.4.3	Επεξεργασία δεδομένων
T.1.4.4	Συγγραφή παραδοτέου Π.1.4.
ΠΕ.1.5	Πρωτογενής Ποσοτική Έρευνα Επιχειρήσεων
T.1.5.1	Σχεδιασμός έρευνας
T.1.5.2	Διεξαγωγή έρευνας
T.1.5.3	Επεξεργασία δεδομένων
T.1.5.4	Συγγραφή παραδοτέου Π.1.5.
ΠΕ.1.6	Έκθεση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας στην Περιφέρεια Κρήτης για το 2016
T.1.6.1	Συγγραφή παραδοτέου Π.1.6.
ΠΕ.1.7	Προμήθεια και Προσαρμογή Εξοπλισμού και Λογισμικού Διενέργειας Ποσοτικών και Ποιοτικών Ερευνών
T.1.7.1	Παραδοτέο Π.1.7

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1.1: Ανασκόπηση και επεξεργασία δευτερογενών στοιχείων, προσδιορισμός δειγματοληπτικών πλαισίων και ομάδων-στόχων

Αφορά στο σύνολο της αγοράς εργασίας, σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης, και συνίσταται στη μελέτη των βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας (ανασκόπηση βασικών μακρο-οικονομικών μεγεθών στην Κρήτη, ανεργία και απασχόληση ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας / φύλο / μορφωτικό επίπεδο / περιοχή κτλ, κενές θέσεις εργασίας, εποχικότητα απασχόλησης και μεταβολές όλων των παραπάνω στον χρόνο και ιδιαίτερα στα χρόνια της οικονομικής κρίσης) μέσα από τη συλλογή και επεξεργασία στοιχείων από δευτερογενείς πηγές (πχ. ΟΑΕΔ, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Επιμελητήρια, Επαγγελματικές Ενώσεις, Περιφέρεια Κρήτης κ.α.).

Σε ό,τι αφορά τις επιχειρήσεις, θα επιδιωχθεί η προσέγγιση αντιπροσωπευτικών μονάδων ανά κλάδο δραστηριότητας και περιοχή, που θα αποτελέσουν τη βάση της ποιοτικής έρευνας. Η διαδικασία αυτή απαιτεί την ανάπτυξη σχέσης εμπιστοσύνης με τις επιχειρήσεις που θα συναινέσουν στο να διαθέσουν στελέχη τους για τη διεξαγωγή των ερευνών.

Μέσα από την ανάλυση των δευτερογενών στοιχείων θα γίνει προσδιορισμός των δειγματοληπτικών πλαισίων και των ομάδων-στόχων της πρωτογενούς έρευνας (κλάδοι επιχειρήσεων και υπο-ομάδες ανθρώπινου δυναμικού).

Παραδοτέο:

Π.1.1 Έκθεση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας Βάσει Δευτερογενών Στοιχείων, 2016 (Έκθεση σε μορφή Word Document με αναλυτική αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης της αγοράς εργασίας στην Κρήτη, όπως προκύπτει μέσα από δευτερογενή δεδομένα, και προσδιορισμός των δειγματοληπτικών πλαισίων και των ομάδων-στόχων της πρωτογενούς έρευνας.)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1.2: Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού

Εν όψει των σημαντικών αλλαγών μέσα από τις οποίες διέρχεται η ελληνική οικονομία, κρίνεται αναγκαία η διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας στο ανθρώπινο δυναμικό πριν την ποσοτική έρευνα. Η ποιοτική έρευνα διεισδύει σε βάθος και φέρνει στο φώς στάσεις των ανθρώπων, αντιλήψεις, πεποιθήσεις, συμπεριφορές, συναισθήματα και κίνητρα γύρω από το υπό διερεύνηση ζήτημα, εν προκειμένω, γύρω από την εργασία (π.χ. η εργασία στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης είναι μέσο επιβίωσης ή μέσο αυτο-πραγμάτωσης και πώς αυτό επηρεάζει την αναζήτηση εργασίας ή και την ικανοποίηση από αυτήν;).

Στόχος είναι να έρθουν στην επιφάνεια insights τα οποία θα συμβάλουν στην βαθύτερη και καλύτερη κατανόηση της υφιστάμενης κατάστασης της αγοράς εργασίας, αλλά και των ευρημάτων της ποσοτικής έρευνας ανθρώπινου δυναμικού, που θα ακολουθήσει. Η ποιοτική έρευνα θα τροφοδοτήσει επίσης τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου της ποσοτικής έρευνας ανθρώπινου δυναμικού.

Προς την κατεύθυνση αυτή, απαιτείται μια μεθοδολογία που θα λαμβάνει υπόψη της τους παράγοντες διαφορετικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και ταυτόχρονα θα ευνοεί τη δυναμική ανταλλαγή απόψεων και την ανάδυση ευρημάτων. Οι Ομάδες Εστίασης (Focus Groups) είναι η ιδανική, εν προκειμένω, μεθοδολογία.

Οι Ομάδες Εστίασης θα πραγματοποιηθούν με βάση Οδηγό Συζήτησης. Το μέγεθος κάθε ομάδας θα είναι από 8 έως 10 άτομα, η διάρκειά τους θα είναι έως 120 λεπτά, ο συντονισμός θα γίνει από εξειδικευμένους moderators, ενώ θα γίνει χρήση κατάλληλα διαμορφωμένων αιθουσών (μονόδρομος καθρέπτης) όπου είναι εφικτό.

Η διάρθρωση των Ομάδων Εστίασης θα λαμβάνει υπόψη της τους παράγοντες διαφορετικότητας του ανθρώπινου δυναμικού (παράγοντες που κρίνεται ότι επηρεάζουν τις στάσεις και τις αντιλήψεις των ανθρώπων απέναντι στην εργασία αλλά και στη ζωή γενικότερα), θέτοντας παράλληλα τη βάση για συγκρισιμότητα των αποτελεσμάτων.

Αυτοί οι παράγοντες είναι:

- Φύλο
- Ηλικία
- Επαγγελματική κατάσταση
- Εθνικότητα
- Τόπος διαμονής

Παραδοτέο:

Π.1.2 Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποιοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού (Έκθεση σε μορφή Word Document με αναλυτική περιγραφή των στάσεων, των αντιλήψεων, των συμπεριφορών, των συναισθημάτων και των κινήτρων του ανθρώπινου δυναμικού απέναντι στην εργασία. Η έκθεση θα απολήγει σε συμπεράσματα για το πως οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν τις συνθήκες της αγοράς εργασίας.)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1.3: Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα Επιχειρήσεων

Η Ποιοτική Έρευνα Επιχειρήσεων κινείται στο ίδιο πλαίσιο με εκείνο της Ποιοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού. Συγκεκριμένα, στοχεύει να διεισδύσει σε βάθος - εκεί που δεν μπορεί να φτάσει η ποσοτική καταγραφή των αναγκών των επιχειρήσεων σε δεξιότητες και θέσεις εργασίας - και να φέρει στο φως ευρήματα που θα ενισχύσουν την κατανόησή μας για την εργασιακή κουλτούρα που επικρατεί στις επιχειρήσεις της Κρήτης, για τις στάσεις, τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές που παρατηρούνται απέναντι στο ανθρώπινο δυναμικό και για το πως αυτές έχουν μεταβληθεί κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, στη βάση της παραδοχής ότι οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την επιλογή και την απορρόφηση ανθρώπινου δυναμικού, όπως και την ικανοποίηση από την εργασία.

Εδώ, απαιτείται μια μεθοδολογία που θα ευνοεί τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος ασφάλειας, άνεσης και εμπιστοσύνης μέσα στο οποίο επιλεγμένα στελέχη επιχειρήσεων θα μπορούν να ξεδιπλώσουν τις απόψεις τους. Η ιδανική μεθοδολογία στην περίπτωση αυτή είναι οι Προσωπικές Συνεντεύξεις.

Οι Προσωπικές Συνεντεύξεις θα πραγματοποιηθούν με στελέχη επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας - οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας που θα επιλεγθούν θα απορρέουν από την **ανασκόπηση και επεξεργασία των δευτερογενών στοιχείων** (Π.Ε.1.1). Θα χρησιμοποιηθεί και εδώ Οδηγός Συζήτησης, ενώ η διάρκεια των συνεντεύξεων δεν θα υπερβαίνει τα 60 λεπτά. Οι συνεντεύξεις θα λάβουν χώρα στον χώρο εργασίας του ερωτώμενου από εξειδικευμένους moderators.

Παραδοτέο:

Π.1.3 Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποιοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων (Έκθεση σε μορφή Word Document με αναλυτική περιγραφή της εργασιακής κουλτούρας των επιχειρήσεων, καθώς και των στάσεων, των αντιλήψεων και των συμπεριφορών τους απέναντι στο ανθρώπινο δυναμικό. Η έκθεση θα απολήγει σε συμπεράσματα για το πως οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν τις συνθήκες της αγοράς εργασίας.)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1.4: Πρωτογενής Ποσοτική Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού

Περιλαμβάνει την αναλυτική καταγραφή και αποτύπωση σε εύρος των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού της Κρήτης σε δεξιότητες και επαγγέλματα, την καταγραφή των αντιλαμβανόμενων εμποδίων προς την αγορά εργασίας, την καταγραφή των μεθόδων δικτύωσης με τις επιχειρήσεις και τις λοιπές δομές της αγοράς εργασίας, την διερεύνηση της ικανοποίησης από την εργασία και άλλων παραμέτρων που ενδεχομένως να προκύψουν μέσα από την ποιοτική έρευνα και που κρίνεται απαραίτητο να αποτυπωθούν σε εύρος.

Η Ποσοτική Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού θα έχει τη μορφή τηλεφωνικών συνεντεύξεων (Computer Aided Telephone Interviews), με βάση δομημένο ερωτηματολόγιο διάρκειας 10-12 λεπτών.

Το δείγμα θα είναι αντιπροσωπευτικό του εργασιακά ενεργού πληθυσμού της Κρήτης ως προς την ηλικία, το φύλο και τη γεωγραφική κατανομή (μεταβλητές στρωματοποίησης).

Παραδοτέο:

Π.1.4 Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού (Έκθεση σε μορφή Word Document με αναλυτική αποτύπωση των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού της Κρήτης σε δεξιότητες και επαγγέλματα, των αντιλαμβανόμενων εμποδίων προς την αγορά εργασίας, των μεθόδων δικτύωσης με τη αγορά εργασίας, την ικανοποίηση από την εργασία και άλλων παραμέτρων που ενδεχομένως να προκύψουν μέσα από την ποιοτική έρευνα, μέσα από πίνακες και γραφήματα.)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1.5: Πρωτογενής Ποσοτική Έρευνα Επιχειρήσεων

Περιλαμβάνει την αναλυτική καταγραφή των αναγκών των επιχειρήσεων σε δεξιότητες και θέσεις εργασίας, καθώς και άλλων παραμέτρων που ενδεχομένως να προκύψουν μέσα από την ποιοτική έρευνα και που κρίνεται απαραίτητο να αποτυπωθούν σε εύρος.

Η Ποσοτική Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού θα έχει τη μορφή τηλεφωνικών συνεντεύξεων (Computer Aided Telephone Interviews), με βάση δομημένο ερωτηματολόγιο διάρκειας 10-12 λεπτών.

Το δειγματοληπτικό πλαίσιο θα καθοριστεί μέσα από τη δευτερογενή έρευνα (Π.Ε.1.1) και θα είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού των επιχειρήσεων και των κλάδων επιχειρηματικής δραστηριότητας ανά περιοχή.

Παραδοτέο:

Π.1.5 Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων (Έκθεση σε μορφή Word Document με αναλυτική αποτύπωση των αναγκών των επιχειρήσεων της Κρήτης, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, σε δεξιότητες και θέσεις εργασίας και άλλων παραμέτρων που ενδεχομένως να προκύψουν μέσα από την ποιοτική έρευνα, μέσα από πίνακες και γραφήματα.)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1.6: Έκθεση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας στην Περιφέρεια Κρήτης

Στο τελικό στάδιο της Δράσης 1 της Πράξης θα γίνει σύνθεση των αποτελεσμάτων της δευτερογενούς και πρωτογενούς έρευνας με στόχο την αντιστοίχιση των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων και την εκπόνηση μιας συνολικής έκθεσης που θα αποτυπώνει εκτενώς (ποιοτικά και ποσοτικά) την υφιστάμενη κατάσταση της τοπικής αγοράς εργασίας. Η έκθεση αυτή θα απολήγει σε προτεινόμενους άξονες παρέμβασης και θα αποτελέσει και τη βάση πάνω στην οποία θα εκπονηθεί η Έκθεση Προτάσεων Ανάπτυξης Προγράμματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της Περιφέρειας Κρήτης 2016 (βλ. Δράση 3 / Π.Ε.3.1).

Παραδοτέο:

Π.1.6 Συνθετική Έκθεση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας, 2016 (Έκθεση σε μορφή Word Document με ποιοτική και ποσοτική επισκόπηση των συνθηκών και των μεγεθών της αγοράς εργασίας στην Κρήτη, αναλυτική περιγραφή των περιοχών/κοιτασμάτων σύγκλισης των αναγκών των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού και προτεινόμενους άξονες παρέμβασης.)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1.7: Προμήθεια Προσαρμογή Εξοπλισμού και Λογισμικού Διενέργειας Ποσοτικών και Ποιοτικών Ερευνών

Η ΜΕΚΓ διαθέτει και διαχειρίζεται ένα σύγχρονο σύστημα διεξαγωγής τηλεφωνικών συνεντεύξεων, (Computer Aided Telephony Interviewing – CATI) αλλά, σε ό,τι αφορά την διεξαγωγή ποσοτικών ερευνών, εξυπηρετείται από τους υπολογιστές του Διατμηματικού Εργαστηρίου Στατιστικής και Πληροφορικής της Σχολής Κοινωνικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών.

Κατά την υλοποίηση της Πράξης θα απαιτηθεί, τουλάχιστον για τον πρώτο χρόνο, η αποκλειστική χρήση υπολογιστών τόσο από τους συμβασιούχους συνεργάτες, όσο και από τους φοιτητές-δημοσκόπους και θεωρείται επιβεβλημένη η αγορά εξοπλισμού (ηλεκτρονικών υπολογιστών και περιφερειακών). Η ανάγκη αυτή θα καλυφθεί με την προμήθεια εξοπλισμού, για τον οποίο θα συνταχθούν οι κατάλληλες προδιαγραφές και θα διεξαχθεί η προβλεπόμενη διαδικασία προμήθειας.

Στον εν λόγω εξοπλισμό πρέπει να εγκατασταθεί το κατάλληλο λογισμικό που είναι ήδη στη διάθεση της ΜΕΚΓ. Για το λογισμικό απαιτείται παραμετροποίηση, ώστε να συνεργάζεται με τον εξυπηρετητή CATI της ΜΕΚΓ καθώς και το σύστημα τηλεφωνίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, μέσω του οποίου θα δρομολογούνται οι κλήσεις.

Παραδοτέο:

Π.1.7 Αναφορά Ολοκλήρωσης Παραμετροποίησης Εξοπλισμού και Λογισμικού
(Έκθεση σε μορφή Word Document για την ολοκλήρωση της παραμετροποίησης εξοπλισμού και λογισμικού CATI)

2.2.2 Δράση 2. Ετήσια επικαιροποίηση των Δεδομένων της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη

Η Δράση 2 της Πράξης αφορά στην επικαιροποίηση των αποτελεσμάτων της αρχικής μέτρησης, σε βάθος πέντε (5) ετών, με χρήση Πρωτογενούς Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας Αγοράς, με στόχο τον εντοπισμό πιθανών μεταβολών στις συνθήκες της αγοράς εργασίας, στην ανατροφοδότηση των ευρημάτων και τη συγκριτική ανάλυση.

Η ετήσια επικαιροποίηση των δεδομένων της αγοράς εργασίας στην Κρήτη μετά την αρχική μέτρηση γίνεται μέσω Ποσοτικής Έρευνας. Κατά το έτος 2019, δηλαδή τρία χρόνια μετά την αρχική μέτρηση, εκτός από την Ποσοτική Έρευνα, το ανθρώπινο δυναμικό και οι επιχειρήσεις προσεγγίζονται ξανά και μέσω Ποιοτικής Έρευνας για την πληρέστερη αποτύπωση των μεταβολών στην αγορά εργασίας.

Πιο αναλυτικά, η Δράση 2 περιλαμβάνει τα ακόλουθα πακέτα εργασίας:

ΠΕ.2.1	Επικαιροποίηση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη για το 2017
T.2.1.1	Σχεδιασμός Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.1.2	Διεξαγωγή Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.1.3	Επεξεργασία Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.1.4	Σχεδιασμός Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.1.5	Διεξαγωγή Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.1.6	Επεξεργασία Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.1.7	Συγγραφή παραδοτέου Π.2.1 (2017)
ΠΕ.2.2	Επικαιροποίηση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη για το 2018
T.2.2.1	Σχεδιασμός Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.2.2	Διεξαγωγή Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.2.3	Επεξεργασία Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.2.4	Σχεδιασμός Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.2.5	Διεξαγωγή Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.2.6	Επεξεργασία Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.2.7	Συγγραφή παραδοτέου Π.2.2 (2018)
ΠΕ.2.3	Επικαιροποίηση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη για το 2019
T.2.3.1	Σχεδιασμός Ποιοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού (Χωροχρονικός σχεδιασμός)
T.2.3.2	Οργάνωση Ποιοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.3.3	Διεξαγωγή Ποιοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού

T.2.3.4	Επεξεργασία Στοιχείων Ποιοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.3.5	Επικαιροποίηση Στοιχείων Επιχειρήσεων για Ποιοτική Έρευνα
T.2.3.6	Σχεδιασμός Ποιοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων (Χωροχρονικός σχεδιασμός)
T.2.3.7	Οργάνωση Ποιοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.3.8	Διεξαγωγή Ποιοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.3.9	Επεξεργασία Στοιχείων Ποιοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.3.10	Σχεδιασμός Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.3.11	Διεξαγωγή Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.3.12	Επεξεργασία Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.3.13	Σχεδιασμός Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.3.14	Διεξαγωγή Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.3.15	Επεξεργασία Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.3.16	Συγγραφή παραδοτέου Π.2.3 (2019)
ΠΕ.2.4	Επικαιροποίηση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη για το 2020
T.2.4.1	Σχεδιασμός Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.4.2	Διεξαγωγή Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.4.3	Επεξεργασία Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.4.4	Σχεδιασμός Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.4.5	Διεξαγωγή Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.4.6	Επεξεργασία Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.4.7	Συγγραφή παραδοτέου Π.2.4 (2020)
ΠΕ.2.5	Επικαιροποίηση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη για το 2021
T.2.5.1	Σχεδιασμός Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.5.2	Διεξαγωγή Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.5.3	Επεξεργασία Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού
T.2.5.4	Σχεδιασμός Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.5.5	Διεξαγωγή Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.5.6	Επεξεργασία Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων
T.2.5.7	Συγγραφή παραδοτέου Π.2.5 (2021)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2.1: Επικαιροποίηση των Δεδομένων της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη για το 2017

Αφορά στην επικαιροποίηση των αποτελεσμάτων της αρχικής ποσοτικής μέτρησης σε ανθρώπινο δυναμικό και επιχειρήσεις, υπό τη μορφή tracking. Γίνεται δηλαδή συγκριτική ανάλυση των νέων δεδομένων με εκείνα της αρχικής μέτρησης με στόχο να εντοπιστούν πιθανές μεταβολές, οι οποίες θα αποτελέσουν τη βάση για την ανατροφοδότηση του προγράμματος reskilling-κατάρτισης της Περιφέρειας Κρήτης (Δράση 3).

Για λόγους συγκρισιμότητας των αποτελεσμάτων διατηρείται αυτούσια η μεθοδολογία και η έκταση του αντίστοιχου ερευνητικού προγράμματος της αρχικής μέτρησης, όπως περιγράφεται στο Π.Ε.1.4.

Παραδοτέο:

Π.2.1 Επικαιροποίηση Δεδομένων για την Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη, 2017 (Έκθεση σε μορφή Word Document με συγκριτική ανάλυση των δεδομένων της ποσοτικής έρευνας του 2016 και του 2017 σε ανθρώπινο δυναμικό και επιχειρήσεις).

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2.2: Επικαιροποίηση των Δεδομένων της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη για το 2018

Όπως και στο Π.Ε.2.1, αφορά στην επικαιροποίηση των αποτελεσμάτων της αρχικής ποσοτικής μέτρησης σε ανθρώπινο δυναμικό και επιχειρήσεις, υπό τη μορφή tracking: συγκριτική ανάλυση των νέων δεδομένων με εκείνα της αρχικής μέτρησης με στόχο να εντοπιστούν πιθανές μεταβολές, οι οποίες θα αποτελέσουν τη βάση για την ανατροφοδότηση του προγράμματος reskilling-κατάρτισης της Περιφέρειας Κρήτης (Δράση 3).

Για λόγους συγκρισιμότητας των αποτελεσμάτων διατηρείται αυτούσια η μεθοδολογία και η έκταση του αντίστοιχου ερευνητικού προγράμματος της αρχικής μέτρησης, όπως περιγράφεται στο Π.Ε.1.4.

Παραδοτέο:

Π.2.2 Επικαιροποίηση Δεδομένων για την Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη, 2018
(Έκθεση σε μορφή Word Document με συγκριτική ανάλυση των δεδομένων της ποσοτικής έρευνας για τα έτη 2016-18 σε ανθρώπινο δυναμικό και επιχειρήσεις).

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2.3: Επικαιροποίηση των Δεδομένων της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη για το 2019

Και εδώ, ακολουθείται το σκεπτικό και η μεθοδολογία των δύο προηγούμενων μετρήσεων επικαιροποίησης, όπου μέσω ποσοτικής έρευνας με τη μορφή tracking επιχειρείται ο εντοπισμός πιθανών μεταβολών στα δεδομένα της αρχικής μέτρησης.

Ωστόσο, τρία έτη μετά τη αρχική μέτρηση (2016), εκτός από την ποσοτική επικαιροποίηση κρίνεται αναγκαίο να επαναπροσεγγιστεί τόσο το ανθρώπινο δυναμικό όσο και οι επιχειρήσεις μέσω ποιοτικής έρευνας, ώστε να εντοπιστούν πιθανές μεταβολές στις στάσεις, τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές απέναντι στην εργασία / στο ανθρώπινο δυναμικό.

Στην περίπτωση του ανθρώπινου δυναμικού και σε συνέπεια με την αρχική μέτρηση (βλ. Π.Ε.1.2), ακολουθείται η μεθοδολογία των Ομάδων Εστίασης, όπως παρουσιάζεται στο Π.Ε.1.2.

Στην περίπτωση των επιχειρήσεων και επίσης σε συνέπεια με την αρχική μέτρηση (βλ. Π.Ε.1.3), ακολουθείται η μεθοδολογία των Προσωπικών Συνεντεύξεων.

Και στις δύο περιπτώσεις, η έκταση της Ποιοτικής Έρευνας είναι μικρότερη, αφού υπάρχει ήδη το υπόβαθρο της πρώτης μέτρησης.

Παραδοτέο:

Π.2.3 Επικαιροποίηση Δεδομένων για την Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη, 2019
(Έκθεση σε μορφή Word Document με συγκριτική ανάλυση των δεδομένων της ποσοτικής έρευνας για τα έτη 2016-19, καθώς και των δεδομένων της ποιοτικής έρευνας του 2016 και του 2019 σε ανθρώπινο δυναμικό και επιχειρήσεις).

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2.4: Επικαιροποίηση των Δεδομένων της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη για το 2020

Ακολουθείται το σκεπτικό και η μεθοδολογία των μετρήσεων επικαιροποίησης του 2017 και του 2018 (Π.Ε.2.1 και Π.Ε.2.2).

Παραδοτέο:

Π.2.4 Επικαιροποίηση Δεδομένων για την Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη, 2020
(Έκθεση σε μορφή Word Document με συγκριτική ανάλυση των δεδομένων της ποσοτικής έρευνας για τα έτη 2016-20 σε ανθρώπινο δυναμικό και επιχειρήσεις).

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2.5: Επικαιροποίηση των Δεδομένων της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη για το 2021

Ακολουθείται το σκεπτικό και η μεθοδολογία των μετρήσεων επικαιροποίησης του 2017, του 2018 και του 2020. (Π.Ε.2.1, Π.Ε.2.2, Π.Ε.2.4).

Παραδοτέο:

Π.2.5 Συνθετική Έκθεση της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη, 2016-21 (Έκθεση σε μορφή Word Document με συνολική εξελικτική αποτύπωση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων της αγοράς εργασίας στην Κρήτη από το 2016 έως το 2021).

2.2.3 Δράση 3. Πρόταση Ανάπτυξης - Σχεδιασμός και Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης-Reskilling Περιφέρειας Κρήτης

Η Δράση 3 αφορά στον σχεδιασμό και την εκπόνηση πρότασης ανάπτυξης προγράμματος στοχευμένης κατάρτισης-reskilling του ανθρώπινου δυναμικού για την Περιφέρεια Κρήτης.

Η κύρια πρόταση θα αναπτυχθεί στη βάση των αποτελεσμάτων της αρχικής μέτρησης (Δράση 1), ενώ θα επικαιροποιείται σύμφωνα με τα ευρήματα και τις αναλύσεις της Δράσης 2. Αναλυτικότερα για τη συγκεκριμένη δράση και τις επιμέρους διαστάσεις της, βλ. αναλυτικά κεφ. 1.3. και 2.1.1. της παρόντος Τεχνικού Δελτίου.

Έτσι, προκύπτουν τρία πακέτα εργασίας:

ΠΕ.3.1	Πρόταση Ανάπτυξης- Σχεδιασμός Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2016
T.3.1.1	Ανάλυση στοιχείων Δράσης 1 (2016)
T.3.1.2	Επαφή με Δομές Κατάρτισης και ΟΤΑ - Συγκρότηση πρότασης- σχεδιασμός ανάπτυξης προγράμματος στοχευμένης κατάρτισης-reskilling (2016)
T.3.1.3	Σύνταξη Παραδοτέου Π.3.1 (2016)
ΠΕ.3.2	Αξιολόγηση και 1^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019
T.3.2.1	Ανάλυση στοιχείων Δράσης 2 (2017-2019)
T.3.2.2	Επαφή με Δομές Κατάρτισης και ΟΤΑ – Αναδιαμόρφωση αρχικού προτεινόμενου προγράμματος στοχευμένης κατάρτισης-reskilling (2016) (2017-2019)
T.3.2.4	Σύνταξη Παραδοτέου Π.3.2 (2019)
ΠΕ.3.3	Αξιολόγηση και 2^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2021
T.3.3.1	Ανάλυση στοιχείων Δράσης 2 (2019-2021)
T.3.3.2	Επαφή με φορείς κατάρτισης – Επικαιροποιημένη αναδιαμόρφωση σχεδίου προγράμματος στοχευμένης κατάρτισης-reskilling (2016) (2019-2021)
T.3.3.3	Σύνταξη Παραδοτέου Π.3.3 (2021)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3.1: Πρόταση- Σχεδιασμός Ανάπτυξης Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2016

Πρόκειται για την κύρια πρόταση- σχεδιασμό ανάπτυξης προγράμματος ολοκληρωμένης κατάρτισης-reskilling της Περιφέρειας Κρήτης. Η πρόταση θα σχεδιαστεί και θα εκπονηθεί στη βάση των αποτελεσμάτων της Δράσης 1, δηλαδή της αρχικής μέτρησης, η οποία περιλαμβάνει και τον μεγαλύτερο όγκο του ερευνητικού προγράμματος της Πράξης. Κατά συνέπεια, λαμβάνει και αυτή χαρακτήρα «σημείου αναφοράς», με βάση το οποίο καθίσταται εφικτή η παρακολούθηση και ανατροφοδότηση του προγράμματος κατάρτισης-reskilling.

Η πρόταση θα λαμβάνει υπόψη τόσο τις ανάγκες και το προφίλ δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού ανά υπό-ομάδα (sub-group), όσο και τις ανάγκες των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Θα εδράζεται, έτσι, πάνω σε κοιτάσματα (clusters) αναγκών, γεγονός που θα επιτρέψει τη μεγαλύτερη δυνατή στόχευση - και συνεπώς την αποτελεσματικότητα - του προγράμματος.

Το σχέδιο προγράμματος κατάρτισης- reskilling θα περιλαμβάνει

- μαθησιακούς στόχους,
- πλαίσιο- outline modules- θεματικών ενοτήτων για την ανάπτυξη τόσο οριζόντιων- εγκάρσιων δεξιοτήτων, όσο και job- related δεξιοτήτων,
- syllabi για τα προαναφερθέντα modules,
- αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα του προγράμματος (learning outcomes: στη μορφή γνώσεων- ικανοτήτων- δεξιοτήτων),
- πρόγραμμα- χρονοδιάγραμμα υλοποίησης

- εκπαιδευτικό υλικό για τα modules που θα θεωρηθούν με βάση τη διάγνωση αναγκών ως άμεσης προτεραιότητας (τουλάχιστον 2 για προτεραιοποιημένες οριζόντιες δεξιότητες και από 1 για κάθε μείζονα τομέα οικονομικής δραστηριότητας) και
- εργαλείο ex- ante αξιολόγησης του προγράμματος (εφόσον αυτό υλοποιηθεί από την Περιφέρεια).

Επιπρόσθετα, παραδίδεται το μοντέλο σχεδιασμού του προγράμματος στη μορφή του Policy Handbook.

Στο στάδιο αυτό θα γίνει επαφή με Δομές Κατάρτισης και ΟΤΑ για το αναγκαίο feedback.

Παραδοτέο:

Π.3.1 Πρόταση Ανάπτυξης- Σχεδιασμός Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2016 (Έκθεση σε μορφή Word Document με αναλυτική παρουσίαση του προτεινόμενου προγράμματος κατάρτισης-reskilling της Περιφέρειας Κρήτης και αντιστοίχιση των βασικών του αξόνων με τα δεδομένα της αρχικής μέτρησης.)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3.2: Αξιολόγηση και 1^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019:

Το εν λόγω πακέτο εργασίας αφορά στην αξιολόγηση του υπό υλοποίηση προγράμματος κατάρτισης-reskilling της Περιφέρειας Κρήτης και στην ανατροφοδότησή του, με βάση τα αποτελέσματα της επικαιροποίησης των μετρήσεων που θα λάβουν χώρα στα πλαίσια της Δράσης 2.

Ουσιαστικά, προτείνονται ενέργειες ήπιας προσαρμογής (fine-tuning) του προγράμματος όπου είναι απαραίτητο, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν μεταβολές στα μεγέθη της αγοράς εργασίας και στις ανάγκες για δεξιότητες τόσο σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων.

Στο στάδιο αυτό θα γίνει ξανά επαφή με Δομές Κατάρτισης και ΟΤΑ για το αναγκαίο feedback.

Παραδοτέο:

Π.3.2 Αξιολόγηση Υφιστάμενου και Αναπροσαρμοσμένο Πρόγραμμα Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019 (Έκθεση σε μορφή Word Document με προτεινόμενες παρεμβάσεις στο πρόγραμμα κατάρτισης-reskilling της Περιφέρειας Κρήτης και αντιστοίχιση τους με τα δεδομένα της επικαιροποιημένης αποτύπωσης της αγοράς εργασίας.)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3.3: Αξιολόγηση και 2^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2021

Αφορά στην τελική έκθεση (report) αξιολόγησης του υπό υλοποίηση προγράμματος κατάρτισης-reskilling της Περιφέρειας Κρήτης (με δεδομένη και την αναπροσαρμογή του το 2019) και στην τελική αναπροσαρμογή του στη βάση της ανατροφοδότησής του, από τα αποτελέσματα της επικαιροποίησης των μετρήσεων που θα λάβουν χώρα στα πλαίσια της Δράσης 2.

Παραδοτέο:

Π.3.2 Αξιολόγηση Αναπροσαρμοσμένου και Τελικό Αναπροσαρμοσμένο Πρόγραμμα Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2021 (Έκθεση σε μορφή Word Document με προτεινόμενες παρεμβάσεις στο πρόγραμμα κατάρτισης-reskilling της Περιφέρειας Κρήτης και αντιστοίχιση τους με τα δεδομένα της επικαιροποιημένης αποτύπωσης της αγοράς εργασίας.)

2.2.4 Δράση 4. Δημοσιότητα, ενημέρωση και προβολή του Έργου

Προκειμένου να προβληθούν οι στόχοι της Πράξης και να προσεγγιστούν οι ενδιαφερόμενοι και δυνητικά ωφελούμενοι, θα οργανωθούν εκδηλώσεις και ενέργειες δημοσιότητας στον τύπο και σε ηλεκτρονικά μέσα καθ'όλη τη διάρκεια της Πράξης. Πιο συγκεκριμένα, η Δράση 4 περιλαμβάνει τα ακόλουθα πακέτα εργασίας:

ΠΕ.4.1	Ημερίδες Ενημέρωσης
T.4.1.1	Διοργάνωση ημερίδων
T.4.1.2	Διεξαγωγή ημερίδων
T.4.1.3	Συγγραφή παραδοτέου Π.4.1
ΠΕ.4.2	Δράσεις δημοσιότητας
T.4.2.1	Συντήρηση και ενημέρωση διαδικτυακού τόπου και κοινωνικών δικτύων
T.4.2.2	Ενημέρωση έντυπου και ηλεκτρονικού τύπου - Έκδοση δελτίων τύπου
T.4.2.6	Συγγραφή παραδοτέου Π.4.2

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 4.1: Ημερίδες ενημέρωσης

Αφορά στην οργάνωση και υλοποίηση ανοιχτών ημερίδων ενημέρωσης προς το ανθρώπινο δυναμικό και τις επιχειρήσεις για τα οφέλη αλλά και τα αποτελέσματα της Πράξης. Στο πλαίσιο αυτού του Π.Ε. θα διοργανωθούν τρεις (3) ημερίδες και συγκεκριμένα :

- μια Ενημερωτική Ημερίδα σε δυτική και ανατολική Κρήτη μετά το τέλος της πρώτης δράσης και
- μια καταληκτική Ημερίδα στο τέλος του Πράξης,

όπου η Ομάδα Έργου, σε συνεργασία με την Περιφέρεια, θα παρουσιάσει και θα συζητήσει για τα κύρια ευρήματα της έρευνας και την πρόταση της για το πρόγραμμα κατάρτισης με φορείς, κοινωνικούς εταίρους, ΟΤΑ, εκπροσώπους παραγωγικών τάξεων, δυνάμει ωφελούμενους κλπ

Παραδοτέο:

Π.4.1 Πρακτικά Ημερίδων και λοιπό ενημερωτικό υλικό (Έκθεση πεπραγμένων σε μορφή Word Document για τις δράσεις που έλαβαν χώρα και τα εκτιμώμενα αποτελέσματά τους.)

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 4.2: Δράσεις Δημοσιότητας

Περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

- Ενημέρωση διαδικτυακού τόπου και κοινωνικών δικτύων
- Ενημέρωση έντυπου και ηλεκτρονικού τύπου - Έκδοση δελτίων τύπου με τη πέρασ κάθε έτους και με βάση τα παραγόμενα αποτελέσματα στο πλαίσιο της Πράξης
- Σύνταξη παραδοτέου Π.4.2

Συγκεκριμένα, αφορά στον εμπλουτισμό του διαδικτυακού τόπου και των κοινωνικών δικτύων της Μονάδας Ερευνών Κοινής Γνώμης του Πανεπιστημίου Κρήτης με άρθρα και υλικό πολυμέσων γύρω από την Πράξη, το οφέλη και τα αποτελέσματά της. Ακόμα, περιλαμβάνει τη σύνταξη και διάχυση δελτίων τύπου σε έντυπα και ηλεκτρονικά μέσα.

Παραδοτέο:

Π.4.2 Δελτία Τύπου, Διαδικτυακές Ανακοινώσεις και συναφές ενημερωτικό υλικό (Έκθεση πεπραγμένων σε μορφή Word Document για τις δράσεις που έλαβαν χώρα και τα εκτιμώμενα αποτελέσματά τους.)

2.2.5 Δράση 5. Διασφάλιση Ποιότητας

Αφορά στην υλοποίηση όλων των απαραίτητων ενεργειών για τη διασφάλιση της ποιότητας της Πράξης, τόσο σε οργανωτικό και διοικητικό όσο και σε ερευνητικό επίπεδο, και τη σύνταξη εκθέσεων πεπραγμένων.

Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει το εξής πακέτο εργασίας:

ΠΕ.5.1	Ενέργειες διασφάλισης ποιότητας και αξιολόγησης αποτελέσματος
T.5.1.1	Συγγραφή Παραδοτέου 5.1
T.5.1.2	Συγγραφή Παραδοτέου 5.2

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 5.1 Ενέργειες διασφάλισης ποιότητας και αξιολόγησης αποτελέσματος

Η παρακολούθηση της τήρησης του χρονοδιαγράμματος και του περιεχομένου των επί μέρους δράσεων από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο της Πράξης, Πρύτανη Καθηγητή κύριο Ταρουδάκη Μιχαήλ, διασφαλίζει τη ποιότητα της εκτέλεσης του έργου.

Για κάθε μία από τις πέντε Δράσεις του έργου προβλέπεται Υπεύθυνος Δράσης ο οποίος αναλαμβάνει τη συνολική εποπτεία της και φροντίζει ώστε να υλοποιούνται ορθά οι εκάστοτε δραστηριότητες μέσα στα προκαθορισμένα χρονικά πλαίσια.

Σε ερευνητικό επίπεδο, τηρείται ο Κώδικας Επαγγελματικής Πρακτικής του Συλλόγου Εταιρειών Δημοσκόπησης και Έρευνας Αγοράς (Σ.Ε.Δ.Ε.Α.), ο οποίος με τη σειρά του αναφέρεται στους αντίστοιχους διεθνείς κώδικες που έχει συντάξει η European Society for Opinion and Marketing Research (E.S.O.M.A.R. – Ευρωπαϊκή Εταιρεία για την Έρευνα Κοινής Γνώμης και Έρευνας Αγοράς), σε συνεργασία με το International Chamber of Commerce (I.C.C.) – Διεθνές Επιμελητήριο Εμπορίου).

Για τη διασφάλιση της ποιότητας του έργου, ο ΕΥ, συνεπικουρούμενος από τους Κοσμήτορες ή εκπροσώπους τους των Σχολών:

- Κοινωνικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών
- Επιστημών Αγωγής
- Φιλοσοφικής

θα προβεί σε εκθέσεις πεπραγμένων, οι οποίες θα εμπλουτιστούν με ανάλυση SWOT. Οι εκθέσεις θα εκπονούνται σε ετήσια βάση (σύνολο έξι εκθέσεις) μετά το πέρας του συνόλου του ερευνητικού προγράμματος που προβλέπεται για κάθε έτος (συμπεριλαμβανομένης της αρχικής μέτρησης). Η τελική έκθεση (2021) αφορά στην συνολική αξιολόγηση και ανασκόπηση της Πράξης.

Παραδοτέα:

Π.5.1 Ετήσιες αναφορές πεπραγμένων (SWOT ανάλυση) (Εκθέσεις σε μορφή *Word Document* με αναλυτική περιγραφή των ενεργειών που έγιναν στα πλαίσια της διασφάλισης της ποιότητας του έργου.)

Π.5.2 Τελική έκθεση αξιολόγησης (Final Evaluation Report) (Έκθεση σε μορφή *Word Document* με αναλυτική περιγραφή των ενεργειών που έγιναν καθ' όλη τη διάρκεια του έργου προς την κατεύθυνση της διασφάλισης ποιότητας, καθώς και τελικά συμπεράσματα για τις επιπτώσεις και τα αποτελέσματα της Πράξης.)

2.3 Οργάνωση και διοίκηση του Έργου

2.3.1 Επιτροπή Ερευνών/ Γραμματεία Ειδικού Λογαριασμού

Η οικονομική και διοικητική παρακολούθηση του Έργου γίνεται με βάση τις διαδικασίες που έχει θεσπίσει και εφαρμόζει ο Ειδικός Λογαριασμός (Ε.Λ.) του Πανεπιστημίου Κρήτης και οι οποίες περιγράφονται στο εγχειρίδιο “Οργανόγραμμα & Ροές Διαδικασιών της Γραμματείας του Ειδικού Λογαριασμού του Πανεπιστημίου Κρήτης 2009” και όπως αυτό θα επικαιροποιηθεί.

Η οικονομική διαχείριση της πράξης γίνεται μέσω του ΕΛ. Η χρηματοδότηση του λογαριασμού πραγματοποιείται με τη διαδικασία της επιχορήγησης άνευ υπολόγου, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ΚΥΑ 46274/2014 για τις πληρωμές των δαπανών του συγχρηματοδοτούμενου σκέλους του ΠΔΕ, όπως ισχύει εκάστοτε. Η χρηματοδότηση/επιχορήγηση προς τον ΕΛ θα γίνεται «άνευ υπολόγου – διαχειριστή» και θα μεταφέρεται απ’ ευθείας από την ΤτΕ σε διακριτό λογαριασμό του ΕΛ για την πράξη στη συνεργαζόμενη τράπεζα. Στην εγγραφή του έργου στη ΣΑΕΠ θα αναφέρεται στον τίτλο του έργου : Επιχορήγηση του ΕΛΚΕ Παν. Κρήτης για την υλοποίηση του υποέργου.

Η καταβολή της χρηματοδότησης στον ΕΛ θα πραγματοποιείται τμηματικά, σε μηνιαία βάση, όταν υπάρχουν υφιστάμενες ή προγραμματισμένες ανάγκες πληρωμών για την εκτέλεση της πράξης, μετά από αίτημα του ΕΛ, που υλοποιείται με την καταχώρηση στο ΟΠΣ εντός του πρώτου 10ημέρου κάθε μήνα του ποσού που κρίνει ότι θα απαιτηθεί για τις δαπάνες του μήνα αυτού, με σχετική αιτιολόγηση.

Η καταβολή νέας δόσης γίνεται με την προϋπόθεση της απορρόφησης/πληρωμής του 70% του συνολικού ποσού των καταβολών που προηγήθηκαν, όπως προκύπτει από την κίνηση του λογαριασμού (extrait τράπεζας). Η ΕΥΔ Περιφ. Κρήτης, σε συνεργασία, όπου απαιτείται με την ΔΙΑΠ Περιφ. Κρήτης, αξιολογεί το εύλογο του αιτήματος χρηματοδότησης εξετάζοντας την κίνηση του λογαριασμού, από όπου προκύπτουν οι έως τότε πραγματοποιηθείσες πληρωμές για τις δαπάνες του έργου, τα εγκεκριμένα όρια πιστώσεων, την πρόοδο υλοποίησης του φυσικού αντικείμενου και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του δικαιούχου. Με βάση τα ανωτέρω η ΕΥΔ Περιφέρειας Κρήτης οριστικοποιεί (ως έχει από τον ΕΛ ή διορθώνοντάς το) και εγκρίνει το αίτημα χρηματοδότησης μέσω του ΟΠΣ, το οποίο προωθείται ηλεκτρονικά στη Διεύθυνση Δημοσίων Επενδύσεων του Υπ. Οικονομίας, Αν. & Τουρισμού, με ηλεκτρονική ενημέρωση της ΔΙΑΠ και του ΕΛ. Η ΔΔΕ εκδίδει την απόφαση χρηματοδότησης για κάθε μία από τις πληρωμές του μήνα και την αποστέλλει μέσω διεπαφής στην Τράπεζα της Ελλάδος, με ρητή διατύπωση «μεταφορά άνευ

υπολόγου» στο λογαριασμό του ΕΛ, η οποία και την υλοποιεί μεταφέροντας τη σχετική χρηματοδότηση στον εν λόγω λογαριασμό.

Η συχνότητα του αιτήματος χρηματοδότησης μπορεί να εφαρμοστεί και σε συχνότερη βάση, εφόσον τεκμηριώνεται από άμεσες πιεστικές ανάγκες πληρωμών των δαπανών του έργου.

Η καταβολή της χρηματοδότησης γίνεται χωρίς υποχρέωση κατάθεσης εγγύησης από τον ΕΛ (και χωρίς να έχουν ήδη εξοφληθεί οι δαπάνες αυτές από τον ΕΛ). Οι επιλέξιμες δαπάνες του έργου γίνονται αποδεκτές μέσω της έγκρισης των μηνιαίων ΔΔΔ σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ισχύον ΣΔΕ των ΕΠ ΕΣΠΑ 2014 – 2020 και αθροίζουν το σύνολο της χρηματοδότησης /επιχορήγησης για το έργο. Τα ποσά των έμμεσων δαπανών, μεταφέρονται («παρακρατούνται») από το λογαριασμό του έργου μέχρι του ποσού προκύπτει από τις ήδη εγκεκριμένες δαπάνες που έχουν δηλωθεί, σύμφωνα με το ποσοστό που προβλέπεται στην απόφαση ένταξης της πράξης. Οι δαπάνες αυτές δηλώνονται στο επόμενο ΔΔΔ χωρίς παραστατικά. Ο ΕΛ οφείλει να επιστρέψει τυχόν αχρεωστήτως καταβληθέντα ποσά, καθώς και τυχόν υπόλοιπα μετά την ολοκλήρωση του έργου σε λογαριασμό αδιάθετων υπολοίπων νομικών προσώπων παρελθόντων οικονομικών ετών του ΠΔΕ.

Οι πληρωμές των δαπανών του έργου γίνονται με ευθύνη των οργάνων του ΕΛ, μέσω του λογαριασμού του ΕΛ, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον εγκεκριμένο «Οδηγό χρηματοδότησης και διαχείρισης του Ειδικού Λογαριασμού του Παν/μίου Κρήτης», όπως ισχύει εκάστοτε και εντός του πρώτου 10ημέρου του επόμενου μήνα υποβάλλεται στο ΟΠΣ το αντίστοιχο Δελτίο Δήλωσης Δαπανών. Η ευθύνη ελέγχου των δικαιολογητικών, απόδοσης των κρατήσεων κλπ ανήκει στον ΕΛ και ο οποίος υπόκειται σε έλεγχο ως προς την τήρηση των υποχρεώσεων του από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα.

2.3.2 Ομάδα Έργου

Η Ομάδα Έργου της Πράξης αποτελείται από προσωπικό του Πανεπιστημίου Κρήτης – μέλη της Μονάδας Ερευνών Κοινής Γνώμης, νέους εξωτερικούς συνεργάτες και φοιτητές. Τα μέλη της Ομάδας Έργου της Πράξης συνολικά, αναλαμβάνουν να υλοποιήσουν τα παραδοτέα που αποτελούν το φυσικό αντικείμενο της Πράξης, υπό την καθοδήγηση των προσώπων που αναφέρονται παρακάτω.

2.3.3 Επιστημονικός Υπεύθυνος

Ο **Επιστημονικά Υπεύθυνος (ΕΥ)** της Πράξης, Καθηγητής Κος Ταρουδάκης Μιχαήλ, είναι υπεύθυνος για την καλή εκτέλεση του φυσικού αντικείμενου του Έργου και για την τήρηση όλων όσων προβλέπονται στην απόφαση ή στη σύμβαση μεταξύ του Φορέα Χρηματοδότησης και της Επιτροπής Ερευνών του Πανεπιστημίου Κρήτης.

Ο ΕΥ έχει επίσης την ευθύνη για την εφαρμογή των κανόνων που περιλαμβάνονται στον Οδηγό Διαχείρισης Έργων, όπως των διαδικασιών για τη διενέργεια διαγωνισμών όπου απαιτούνται, καθώς και των όρων της σύμβασης χρηματοδότησης του έργου.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο συνεργάζεται με τα μέλη της Ομάδας Έργου και επιβλέπει την εξέλιξη της Πράξης, συντονίζει τις δραστηριότητες, εισηγείται σε διαδικαστικά, επιστημονικά και τεχνολογικά θέματα και γενικά λειτουργεί στην κατεύθυνση μεγιστοποίησης των αποτελεσμάτων του της Πράξης.

2.3.4 Ομάδα Διοίκησης Έργου

Για την αποτελεσματικότερη διοίκηση του Έργου συστήνεται **Ομάδα Διοίκησης Έργου (ΟΔΕ)**, που αποτελείται από τους:

- Μιχάλη Ταρουδάκη, Καθηγητή & Πρύτανη Πανεπιστημίου Κρήτης, Ε.Υ. Έργου
- Βαγγέλη Τζουβελέκα, Καθηγητή Τμήματος Οικονομικών Επιστημών, υπεύθυνο ΜΕΚΓ και μέλος της Ομάδας Έργου
- Νίκο Παπαδάκη, Καθηγητή Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης, μέλος της ΜΕΚΓ και μέλος της Ομάδας Έργου

Η ΟΔΕ συντονίζει τις Δράσεις του Έργου ώστε να τηρείται το χρονοδιάγραμμα σε επίπεδο φυσικού αντικείμενου (καθώς αρμόδιος για το οικονομικό αντικείμενο είναι ο ΕΛΚΕ του ΠΚ). Επιβλέπει συστηματικά, εποπτεύει και συντονίζει τη συνεργασία των μελών της Ομάδας Έργου εντός των παραδοτέων (όπου σε όλα εμπλέκονται περισσότεροι του ενός ερευνητές). Ως εκ τούτου παρεμβαίνει όταν παρατηρούνται καθυστερήσεις ή άλλες δυσαρμονίες στην υλοποίηση του Έργου και στην ολοκλήρωση παραδοτέων. Η ΟΔΕ συνεδριάζει τακτικά μία φορά το εξάμηνο και ενδιαμέσως εκτάκτως αν αυτό κριθεί απαραίτητο.

2.3.5 Κοινή Επιτροπή Παρακολούθησης

Συστήνεται **Κοινή Επιτροπή Παρακολούθησης (ΚΕΠ)** του Έργου, στην οποία μετέχουν:

- 1 Εκπρόσωπος της Περιφέρειας Κρήτης (ως Πρόεδρος της ΚΕΠ),

- ο Επιστημονικός Υπεύθυνος του Έργου Καθηγητής Μιχάλης Ταρουδάκης, εκ μέρους του Πανεπιστημίου Κρήτης (ως Εκπρόσωπος του Πανεπιστημίου Κρήτης)
- 1 εκπρόσωπος των Κοινωνικών Εταίρων- Stakeholders, εκ μέρους των εργοδοτών
- 1 εκπρόσωπος των Κοινωνικών Εταίρων- Stakeholders, εκ μέρους των εργαζομένων
- 1 Μέλος της Ομάδας Έργου, που συμμετέχει στη ΟΔΕ, και συγκεκριμένα ο Καθηγητής Νίκος Παπαδάκης (με αναπληρωματικό μέλος τον Καθηγητή Βαγγέλη Τζουβελέκα)

Το Έργο αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την Περιφέρειας Κρήτης στην προσπάθεια υλοποίησης προγράμματος κατάρτισης-reskilling, από το οποίο θα ωφεληθούν εργοδότες και εργαζόμενοι. Η ΚΕΠ λειτουργεί ως φορέας εξωτερικής παρακολούθησης της εξέλιξης του Έργου και φροντίζει για το συντονισμό του με άλλες δράσεις που αναλαμβάνει η Περιφέρεια Κρήτης στο χώρο της Αγοράς Εργασίας. Η παρουσία των κοινωνικών εταίρων (stakeholders) πιστοποιεί ότι το Έργο θα κινηθεί στην κατεύθυνση της ουσιαστικής παρέμβασης που θα ωφελήσει εργοδότες και εργαζόμενους.

Ειδικά ως προς την Κοινή Επιτροπή Παρακολούθησης επισημαίνεται ότι αυτή συγκροτείται με βάση το κάτωθι σκεπτικό:

Η Επιτροπή έχει διακριτή δομή, ώστε σε αυτήν:

- α) να εκπροσωπείται η Περιφέρεια Κρήτης, με 1 μέλος και να έχει την Προεδρία της Επιτροπής
- β) να εκπροσωπούνται ισότιμα οι Κοινωνικοί Εταίροι- Stakeholders, με 2 μέλη και συγκεκριμένα με 1 μέλος εκ μέρους των εργοδοτών και με 1 μέλος εκ μέρους των εργαζομένων
- γ) να εκπροσωπείται μεν η Ομάδα Έργου για την Υλοποίηση του Έργου, με τον Ε.Υ. και 1 Μέλος της Ομάδας Έργου, πλην όμως αυτή εκπροσώπηση να είναι μειοψηφική (2 στους 5), διασφαλίζοντας τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα της Επιτροπής.

2.3.6 Επιτροπή Αξιολόγησης Πρόσθετου Προσωπικού

Για την επιλογή του προσωπικού συστήνεται **Επιτροπή Αξιολόγησης Πρόσθετου Προσωπικού** (ΕΑΠΠ) που αποτελείται από τους:

- Βαγγέλη Τζουβελέκα, Καθηγητή, υπεύθυνο ΜΕΚΓ

- Νίκο Παπαδάκη, Καθηγητή, μέλος της ΜΕΚΓ και
- Σοφία Τριλίβα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, μέλος της ΜΕΚΓ

Η ΕΑΠΠ φροντίζει ώστε να επιλεγούν αξιοκρατικά οι εξωτερικοί συνεργάτες του Έργου, που θα συντελέσουν στην υλοποίησή του. Καθώς το Έργο έχει υψηλές απαιτήσεις ήδη από την έναρξή του και ιδίως στον πρώτο χρόνο, η επιλογή συνεργατών είναι κρίσιμος παράγοντας.

2.3.7 Επιστημονική Επιτροπή Διασφάλισης Ποιότητας και Παραλαβής Παραδοτέων

Για τη διασφάλιση της ποιότητας του Έργου και την πιστοποίηση και παραλαβή των παραδοτέων συστήνεται **Επιτροπή Διασφάλισης Ποιότητας και Παραλαβής Παραδοτέων (ΕΔΠΠΠ)**, η οποία έχει τριμερή δομή και αποτελείται από τους κάτωθι:

- 1 εκπρόσωπο (τακτικό και αναπληρωματικό μέλος) της Περιφέρειας Κρήτης δηλαδή του Φορέα που χρηματοδοτεί και τελικά παραλαμβάνει τα παραδοτέα
- 1 εκπρόσωπο των Κοσμητειών (με αναπληρωματικό του μέλος 1 άλλον εκ των τριών), που συμμετέχουν στη Δράση 5, δηλαδή στη Δράση που σχετίζεται με την εσωτερική Διασφάλιση Ποιότητας του Έργου. Ο εκπρόσωπος αυτός και ο αναπληρωματικός του δεν θα συμμετάσχουν στην Ομάδα Έργου της Πράξης.
- 1 εκπρόσωπο (τακτικό και αναπληρωματικό μέλος) της Επιτροπής Ερευνών του Πανεπιστημίου Κρήτης, ο οποίος δεν μετέχει στην Ομάδα Έργου.

Όλοι οι προαναφερθέντες, θα οριστούν με σχετικές αποφάσεις των συλλογικών οργάνων, όταν ξεκινήσει η υλοποίηση του Έργου και εντός ενός μήνα από την έναρξη υλοποίησης.

Της ΕΔΠΠΠ, προεδρεύει ο εκπρόσωπος της Περιφέρειας. Ο ρόλος της ΕΔΠΠΠ είναι η διασφάλιση της ποιότητας του Έργου και η πιστοποίηση (ως προς την ποιότητα και ποσότητα) των παραδοτέων του και συνακόλουθα η παραλαβή αυτών (ακριβέστερα η εισήγηση στο Νόμιμο Εκπρόσωπο της Περιφέρειας για την παραλαβή των παραδοτέων). Για το σκοπό αυτό συνεδριάζει 2 φορές το χρόνο με βάση το χρονοδιάγραμμα και την παράδοση παραδοτέων κάθε Δράσης και εκτάκτως αν αυτό κριθεί αναγκαίο.

Ειδικά ως προς την ΕΔΠΠΠ επισημαίνεται ότι αυτή συγκροτείται με βάση το κάτωθι σκεπτικό:

Η Επιτροπή έχει διακριτή δομή, ώστε σε αυτήν:

- να εκπροσωπείται η Περιφέρεια Κρήτης, με 1 μέλος και να έχει την Προεδρία της Επιτροπής

- να εκπροσωπούνται οι Κοσμήτορες των Σχολών (που έχουν αναλάβει την εσωτερική διασφάλιση ποιότητας του Έργου/ Δράση 5) με 1 μέλος
- να εκπροσωπείται η Επιτροπή Ερευνών του Πανεπιστημίου Κρήτης, με 1 μέλος που δεν μετέχει στην ομάδα έργου.

Με αυτόν τον τρόπο και δεδομένου ότι κανένας εκ των κύριων ερευνητών του Έργου και των μελών της ΟΔΕ δεν μετέχει στην ΕΔΠΠΠ, ενώ η εκπροσώπηση συνολικά της Ομάδας Έργου γίνεται με ένα μέλος (άρα είναι μειοψηφική), διασφαλίζεται η ανεξαρτησία της κρίσης της ως προς την Πιστοποίηση και την εισήγηση για την Παραλαβή Παραδοτέων.

Σε κάθε συνεδρίαση της, η ΕΔΠΠΠ καλεί προκειμένου να παραστεί, να εισηγηθεί για τα παραδοτέα και να παράσχει και σχετικές διευκρινίσεις στα μέλη της ΕΔΠΠΠ, είτε τον Ε.Υ. του Έργου ή άλλο μέλος της ΟΔΕ (που τον αναπληρώνει). Ο Ε.Υ. ή το άλλο μέλος της ΟΔΕ δεν αποτελεί μέλος της ΕΔΠΠΠ και δεν έχει δικαίωμα ψήφου. Ο ρόλος της ΕΔΠΠΠ είναι η διασφάλιση της ποιότητας του Έργου και των παραδοτέων του.

Στο πλαίσιο της αναγκαίας διασφάλισης ποιότητας της Πράξης προσδιορίζονται οι βασικές ποιοτικές προδιαγραφές των παραδοτέων:

- να διακρίνονται από συνάφεια με το αντικείμενο του έργου
- να αποκρίνονται στους στόχους της Πράξης
- να καλύπτουν το περιεχόμενο χωρίς παραλείψεις ή «εκπτώσεις» στην ποιότητα (πληρότητα περιεχομένου)
- να είναι επαρκή από επιστημονικής άποψης
- να διακρίνονται από σαφήνεια και συνοχή.

Ο έλεγχος και η πιστοποίηση ποιότητας των παραδοτέων θα εδράζεται στις προαναφερθείσες προδιαγραφές, οι οποίες λειτουργούν εν είδει check list:

	Κριτήρια- Προδιαγραφές	1 (Καθόλου ή ελάχιστα)	2 (Λίγο)	3 (Αρκετά- Ικανοποιητικά)	4 (Πολύ)	5 (Απόλυτα)
1	Συνάφεια					
2.	Απόκριση στους στόχους					
3	Πληρότητα περιεχομένου					
4	Επιστημονική επάρκεια					
5.	Σαφήνεια και συνοχή					

Παράγοντες Ποιότητας Παραδοτέου

Παραδοτέα τα οποία βαθμολογούνται με 3 και πάνω, και στα 5 κριτήρια,

πιστοποιούνται ως προς την ποιότητα τους. Σε κάθε άλλη περίπτωση, ακολουθούνται διαδικασίες τροποποίησης και συνακόλουθα επανυποβολής και επαναξιολόγησης.

2.3.8 Υπεύθυνος Δράσης

Για κάθε μία από τις πέντε Δράσεις της Πράξης προβλέπεται Υπεύθυνος Δράσης ο οποίος αναλαμβάνει τη συνολική εποπτεία της και φροντίζει ώστε να υλοποιούνται ορθά οι εκάστοτε δραστηριότητες μέσα στα προκαθορισμένα χρονικά πλαίσια.

Σημειώνεται ότι ορισμένες δράσεις, όπως η Δράση 1, έχουν αυξημένες ανάγκες σε επίπεδο οργανωτικό, και γι' αυτό έχει προβλεφθεί ο ρόλος του συντονιστή ώστε να εξασφαλιστεί το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.

4 Αναλυτική περιγραφή οικονομικού αντικειμένου

A/A	Κατηγορία Δαπάνης	Δράση 1	Δράση 2	Δράση 3	Δράση 4	Δράση 5	Μερικά Σύνολα
1	Αμοιβές Προσωπικού	59,054.00 €	73,839.40 €	17,700.00 €	11,577.50 €	13,500.00 €	175,670.90 €
2	Έξοδα ταξιδίων	2,500.00 €	3,502.40 €				6,002.40 €
3	Δαπάνες αποσβέσεων						
4	Προμήθεια υλικών, λογισμικού ή εξοπλισμού	13,031.85 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	13,031.85 €
5	Υλικά άμεσης ανάλωσης						
6	Έντυπα Γραφική ύλη						
7	Έξοδα δημοσιότητας και διάχυσης αποτελεσμάτων	0.00 €	0.00 €	0.00 €	2,124.21 €	0.00 €	2,124.21 €
8	Έξοδα συνεδρίων, ημερίδων, focus groups	3,000.00 €	3,002.40 €	0.00 €	4,598.34 €	0.00 €	10,600.74 €
9	Έξοδα προσωπικών συνεντεύξεων						
10	Έξοδα πρακτικής άσκησης						
11	Ταχυδρομικά						
	ΣΥΝΟΛΑ	77,585.85 €	80,344.20 €	17,700.00 €	18,300.05 €	13,500.00 €	207,430.10 €
	ΕΜΜΕΣΕΣ 13% επί των καθαρών αμοιβών προσωπικού	6,759.26 €	8,601.98 €	2,140.56 €	1,313.10 €	1,755.00 €	20,569.90 €
	ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΝΟΛΑ	84,345.11 €	88,946.18 €	19,840.56 €	19,613.15 €	15,255.00 €	228,000.00 €

Μελέτη Ανάπτυξης Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη

A/A Δράσης	A/A Παρ/ου	Τίτλος παραδοτέου	Είδος παραδοτέου	Κόστος παραδοτέου
1	Π.1.1	Έκθεση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας Βάσει Δευτερογενών Στοιχείων, 2016	Αναφορά	10,700.00 €
	Π.1.2	Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποιοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού	Αναφορά	18,700.00 €
	Π.1.3	Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποιοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων	Αναφορά	13,204.00 €
	Π.1.4	Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποσοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού	Αναφορά	6,920.00 €
	Π.1.5	Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποσοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων	Αναφορά	4,850.00 €
	Π.1.6	Συνθετική Έκθεση Αποτύπωσης της Αγοράς Εργασίας, 2016	Αναφορά	9,220.00 €
	Π.1.7	Αναφορά Ολοκλήρωσης Παραμετροποίησης Εξοπλισμού και Λογισμικού	Αναφορά	13,991.85 €
2	Π.2.1	Επικαιροποίηση Δεδομένων για την Αγορά Εργασίας στην Κρήτη, 2017	Αναφορά	13,130.00 €
	Π.2.2	Επικαιροποίηση Δεδομένων για την Αγορά Εργασίας στην Κρήτη, 2018	Αναφορά	13,080.00 €
	Π.2.3	Επικαιροποίηση Δεδομένων για την Αγορά Εργασίας στην Κρήτη, 2019	Αναφορά	26,634.20 €
	Π.2.4	Επικαιροποίηση Δεδομένων για την Αγορά Εργασίας στην Κρήτη, 2020	Αναφορά	13,080.00 €
	Π.2.5	Συνθετική Έκθεση της Εξέλιξης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη, 2016-21	Αναφορά	14,420.00 €
3	Π.3.1	Πρόταση Ανάπτυξης- Σχεδιασμός Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη	Αναφορά	7,300.00 €
	Π.3.2	Αξιολόγηση υφιστάμενου (αρχικά σχεδιασμένου) και Αναπροσαρμοσμένο Πρόγραμμα Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019	Αναφορά	5,200.00 €
	Π.3.3	Αξιολόγηση αναπροσαρμοσμένου και τελικό Αναπροσαρμοσμένο Πρόγραμμα Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2021	Αναφορά	5,200.00 €
4	Π.4.1	Πρακτικά Ημερίδων και λοιπό ενημερωτικό υλικό	Αναφορά	8,998.34 €
	Π.4.2	Δελτία Τύπου, Διαδικτυακές Ανακοινώσεις και συναφές ενημερωτικό υλικό	Αναφορά	9,301.71 €
5	Π.5.1	Ετήσιες Αναφορές Πεπραγμένων (SWOT ανάλυση)	Αναφορά	8,400.00 €
	Π.5.2	Τελική Έκθεση Αξιολόγησης (Final Evaluation Report)	Αναφορά	5,100.00 €
			ΣΥΝΟΛΟ	207,430.10 €

5 Τεκμηρίωση της πλήρωσης των κριτηρίων ένταξης της Πράξης

5.1 Πληρότητα και σαφήνεια της Πράξης

5.1.1 Σαφήνεια περιγραφής της Πράξης (A1).

Το φυσικό αντικείμενο περιγράφεται λεπτομερώς και με σαφήνεια. Συγκεκριμένα, προσδιορίζονται αναλυτικά οι ενέργειες που θα λάβουν χώρα εντός της Πράξης με βάση τα ειδικά χαρακτηριστικά που προβλέπονται από την Πρόσκληση αλλά και με βάση τα αντικείμενα που θεραπεύει το Πανεπιστήμιο Κρήτης και προσδιορίζονται και συγκεκριμένοι ποσοτικοί δείκτες.

Αναλυτικότερα, προσδιορίζονται 5 απόλυτα διακριτές αλλά συναρθρώμενες Δράσεις, κάθε μια από τις οποίες περιλαμβάνει επίσης σαφώς προσδιορισμένα πακέτα εργασίας. Οι Δράσεις αυτές έχουν σχεδιαστεί ώστε να καλύπτουν κάθε πτυχή του έργου, ξεκινώντας από ένα εκτενές ερευνητικό πρόγραμμα που απολήγει σε ολοκληρωμένη πρόταση κατάρτισης και reskilling, και φτάνοντας έως τις ενέργειες προβολής και δημοσιότητας και την ποιοτική διασφάλιση του έργου.

Επιπρόσθετα, στο έντυπο ανάλυσης κόστους που επισυνάπτεται στην παρούσα πρόταση παρέχονται αναλυτικές πληροφορίες για τους απαιτούμενους ανθρωπομήνες ανά Δράση.

5.1.2 Πληρότητα περιγραφής της Πράξης (A2).

Όσον αφορά στο συγκεκριμένο κριτήριο, στο παρόν Παράρτημα αναπτύσσεται η μεθοδολογία υλοποίησης η οποία περιλαμβάνει πέντε (5) Δράσεις και υπάρχει εκτενής περιγραφή των ενεργειών που θα λάβουν χώρα στα πλαίσια αυτών. Περιλαμβάνονται χρονοδιαγράμματα υλοποίησής τους καθώς και τα παραδοτέα ανά Δράση.

5.1.3 Πληρότητα και ρεαλιστικότητα του προϋπολογισμού της Πράξης σε σχέση με το φυσικό της αντικείμενο (A3).

Η ανάλυσή και η κατανομή του προϋπολογισμού σε Δράσεις πραγματοποιείται στο έντυπο ανάλυσης κόστους που επισυνάπτεται στην παρούσα πρόταση καθώς και

στους πίνακες της Ενότητας 4 – «Αναλυτική περιγραφή οικονομικού αντικειμένου» του παρόντος.

Το περιεχόμενο των δράσεων έχει περιγραφεί εκτενώς στο παρόν παράρτημα και προβλέπεται αντίστοιχη ανθρωποπροσπάθεια στο έντυπο ανάλυσης κόστους. Οι αμοιβές του προσωπικού συμφωνούν αφενός με τον ισχύοντα κανονισμό του Ειδικού Λογαριασμού του Πανεπιστημίου σε σχέση με το μόνιμο διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό του ιδρύματος αλλά και με τις συνήθεις αμοιβές που προσφέρονται στην αγορά εργασίας (αναφορικά με τους εξωτερικούς συνεργάτες).

Η κατανομή των δαπανών είναι ορθολογική καθώς ακολουθείται η κατανομή που προβλέπει η πρόσκληση, με τήρηση των σχετικών περιορισμών.

5.1.4 Ρεαλιστικότητα χρονοδιαγράμματος ολοκλήρωσης της Πράξης (A4).

Το παρουσιαζόμενο χρονοδιάγραμμα απορρέει από την εμπειρία του ιδρύματος σε συναφή έργα και είναι προσαρμοσμένο στις δυνατότητες του ιδρύματος και τους πόρους που διατίθενται στα πλαίσια της παρούσης πράξης. Ο χρόνος υλοποίησης του έργου είναι επαρκής για την εκτέλεση του φυσικού αντικειμένου όπως περιγράφεται στο παρόν παράρτημα.

Επίσης, υπάρχει λογική συνάφεια και συνοχή στη μεθοδολογία και τις επιμέρους δράσεις του έργου που δρα επιβοηθητικά στον σχεδιασμό του χρονοπρογραμματισμού και την τήρηση αυτού. Η κατανομή των ανθρώπων σε παραδοτέα είναι καλώς και έπειτα από προσεχτικό σχεδιασμό ορισμένη. Ειδικότερα αναφορικά με τους εξωτερικούς συνεργάτες, οι σχετικές προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος θα είναι συγκεκριμένου αντικειμένου και θα γίνονται σε επίπεδο παραδοτέου ώστε να μην προκαλούν πρόσθετη καθυστέρηση στο συνολικό έργο.

Η πολυετής εμπειρία, η αξιοποίηση υπάρχουσας τεχνογνωσίας, ερευνητικής δραστηριότητας και μελέτης καθώς και η στελέχωση της ομάδας έργου από πρόσωπα που η πρότερη και συνεχιζόμενη δραστηριότητα και ενασχόλησή τους έχει άμεση σχέση και συνάφεια με το φυσικό αντικείμενο του έργου, θα συντελέσουν αποτελεσματικά στην εκτέλεση του έργου εντός των προβλεπόμενων στην πρόταση χρονικών ορίων. Το γεγονός άλλωστε ότι η ομάδα έργου είναι διεπιστημονική θα έχει σαν αποτέλεσμα τη δυνατότητα εκτέλεσης παράλληλων εργασιών, πράγμα το οποίο θα συμβάλλει στην υλοποίηση του χρονοδιαγράμματος.

5.1.5 Ύπαρξη επαρκών μηχανισμών ποιοτικού ελέγχου και αξιολόγησης (A5).

Η παρακολούθηση της τήρησης του χρονοδιαγράμματος και του περιεχομένου των επί μέρους δράσεων από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο της Πράξης, Πρύτανη Καθηγητή κύριο Ταρουδάκη Μιχαήλ, διασφαλίζει τη ποιότητα της εκτέλεσης του έργου. Ο Ε.Υ. είναι υπεύθυνος για την καλή εκτέλεση του φυσικού αντικειμένου του έργου και για την τήρηση όλων όσα προβλέπονται στην απόφαση ή στη σύμβαση μεταξύ του Φορέα Χρηματοδότησης και της Επιτροπής Ερευνών του Πανεπιστημίου Κρήτης.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο συνεργάζεται με τα μέλη της Ομάδας Έργου και επιβλέπει την εξέλιξη του έργου, συντονίζει τις δραστηριότητες, εισηγείται σε διαδικαστικά, επιστημονικά και τεχνολογικά θέματα και γενικά λειτουργεί στην κατεύθυνση μεγιστοποίησης των αποτελεσμάτων του έργου.

Ταυτόχρονα, συστήνεται Επιτροπή Διασφάλισης Ποιότητας και Παραλαβής Παραδοτέων (ΕΔΠΠΠ), με συμβουλευτικό ρόλο και με ευθύνη τη διασφάλιση ποιότητας των παραδοτέων.

Για κάθε μία από τις πέντε Δράσεις του έργου προβλέπεται Υπεύθυνος Δράσης ο οποίος αναλαμβάνει τη συνολική εποπτεία της και φροντίζει ώστε να υλοποιούνται ορθά οι εκάστοτε δραστηριότητες μέσα στα προκαθορισμένα χρονικά πλαίσια.

Σε ερευνητικό επίπεδο, τηρείται ο Κώδικας Επαγγελματικής Πρακτικής του Συλλόγου Εταιρειών Δημοσκόπησης και Έρευνας Αγοράς (Σ.Ε.Δ.Ε.Α.), ο οποίος με τη σειρά του αναφέρεται στους αντίστοιχους διεθνείς κώδικες που έχει συντάξει η European Society for Opinion and Marketing Research (E.S.O.M.A.R. – Ευρωπαϊκή Εταιρεία για την Έρευνα Κοινής Γνώμης και Έρευνας Αγοράς), σε συνεργασία με το International Chamber of Commerce (I.C.C.) – Διεθνές Επιμελητήριο Εμπορίου).

5.1.6 Ρυθμίσεις για την παρακολούθηση της διατηρησιμότητας των αποτελεσμάτων της Πράξης (A6).

Τόσο το σχέδιο κατάρτισης-reskilling, που αποτελεί και το τελικό σημείο έκβασης της Πράξης, όσο και οι δομές που θα αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια του ερευνητικού προγράμματος (βάσεις δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων) έχουν μόνιμο χαρακτήρα καθώς και χαρακτήρα «προτύπου» για μελλοντικές δράσεις και ενέργειες.

5.2 Σκοπιμότητα της Πράξης (συντελεστής στάθμισης 65%) (B)

5.2.1 Συμβολή της Πράξης στην επίτευξη των στόχων / δεικτών της αντίστοιχης θεματικής προτεραιότητας του ΕΠ – Αποτελεσματικότητα Πράξης. (6%) (B1)

Η Πράξη και συνακόλουθα το προτεινόμενο έργο εντάσσεται στον Άξονα 4 «Προώθηση της απασχόλησης και προσαρμογή των εργαζομένων στις αλλαγές» και πιο συγκεκριμένα στον Θεματικό Στόχο «Προώθηση της βιώσιμης και ποιοτικής απασχόλησης και υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων». Το προτεινόμενο έργο, τόσο ως διάρθρωση όσο και ως περιεχόμενο απηχεί πλήρως τους στόχους του θεματικού άξονα προτεραιότητας.

Συγκριμένα, ο κύριος στόχος του έργου είναι η σε βάθος και σε εύρος διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας, τόσο σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, καθώς και η εκπόνηση σχεδίου ολοκληρωμένης κατάρτισης και reskilling. Η επιμόρφωση-κατάρτιση στην κατεύθυνση ενός στοχευμένου reskilling που εδράζεται σε μια πολυεπίπεδη διάγνωση αναγκών (skills supply και skills demand) αποκρίνεται πλήρως στον ειδικό στόχο «Βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού για την στήριξη των προτεραιοτήτων της Περιφερειακής Στρατηγικής Έξυπνης Εξειδίκευσης».

Μάλιστα, ο σχεδιασμός προγραμμάτων reskilling-κατάρτισης με βάση τα ευρήματα της διάγνωσης αναγκών εκβάλλει στην πλήρη συνάφεια της παρεχόμενης κατάρτισης με τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο της απόκρισης σε αυτόν τον στόχο θα δοθεί προτεραιότητα στους ανέργους, καθώς συσσωρεύουν περισσότερο του ενός συστατικά κοινωνικής ευπάθειας (low skilled και άνεργοι) και κινδυνεύουν περισσότερο από κοινωνικό αποκλεισμό.

Οι βασικοί Πυλώνες του Προτεινόμενου Έργου και συγκεκριμένα α) Η διάγνωση και παρακολούθηση των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού σε δεξιότητες (με βάση το skills profile τους, την πρότερη επαγγελματική εμπειρία και τις επιθυμίες-δυνατότητες τους) και των αναγκών των επιχειρήσεων σε επαγγελματικές δεξιότητες και δυναμικά θέσεις εργασίας και β) Ο σχεδιασμός πρότασης ολοκληρωμένου προγράμματος κατάρτισης-reskilling της Περιφέρειας Κρήτης, μπορούν να συμβάλλουν ουσιαστικά στην αναβάθμιση των υφιστάμενων δεξιοτήτων (skills supply) και στην ενδυνάμωση της απασχολησιμότητας.

Όλα τα προαναφερθέντα στην ουσία αναμένεται να συμβάλλουν στο να ενισχυθεί το ανθρώπινο δυναμικό μέσα σε ένα πλαίσιο (θεμελιωμένου σε πραγματικές ανάγκες) human resource development, έτσι ώστε αυτό να μπορεί να ανταποκριθεί στις ιδιαίτερες ανάγκες των τοπικών οικονομιών και στα χαρακτηριστικά που θα

καταστήσουν την τοπική οικονομική δραστηριότητα περισσότερο αποδοτική και ανταγωνιστική.

Πρόκειται στην ουσία για μια ερευνητικά θεμελιωμένη ολοκληρωμένη παρέμβαση στην κατεύθυνση της ένταξης της απασχολησιμότητας και της κοινωνικής ενσωμάτωσης, όπως και στην κατεύθυνση της σύνδεσης εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

Καθίσταται προφανές, από όλα τα προαναφερθέντα, ότι τα συστατικά στοιχεία του προτεινόμενου Έργου αποκρίνονται πλήρως στους στόχους της αντίστοιχης θεματικής προτεραιότητας του ΕΠ.

5.2.2 Αποδοτικότητα της Πράξης. (10%) (B2)

Η παρούσα Πράξη έχει προϋπολογισμό 228.000 ευρώ, ενώ εκτείνεται έως το 2021, δηλαδή για το σύνολο της νέας προγραμματικής περιόδου. Αν αναλογιστεί κανείς τον όγκο του ερευνητικού προγράμματος που υλοποιείται (βλ. Ενότητα 2.2 Μεθοδολογία Υλοποίησης Πράξης» του παρόντος), το μόνιμο υλικό και τα δίκτυα που θα παραμείνουν για χρήση μετά αλλά και εκτός της Πράξης, καθώς και το μεγάλο κοινωνικό, οικονομικό και ατομικό όφελος που θα προκύψει, γίνεται κατανοητό ότι η αποδοτικότητα της Πράξης είναι πολύ υψηλή. Επιπλέον, το κόστος για την προτεινόμενη πρόταση πραγματοποιείται άπαξ, ενώ τα κοινωνικά, εκπαιδευτικά, και ατομικά οφέλη είναι διαρκή και μόνιμα.

5.2.3 Κρισιμότητα του προβλήματος που αντιμετωπίζεται με την υλοποίηση της προτεινόμενης Πράξης και βαθμός κάλυψης των αναγκών. (10%) (B3)

Η εν λόγω Πράξη σχετίζεται με ένα μείζον πρόβλημα που αναδύεται στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης, αυτό της απασχόλησης και της πρόσβασης στην Αγορά Εργασίας. Δεν είναι μόνο το ποσοστό της ανεργίας [26,5% στην Επικράτεια (Q2, 2015) και 27,2% στην Κρήτη (Q1, 2015), ΕΛΣΤΑΤ] που καταδεικνύει την κρισιμότητα της παρέμβασης στον τομέα της απασχόλησης, αλλά και η σύνδεση τόσο της ανεργίας όσο και της υποαπασχόλησης με το φαινόμενο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, όπως αυτή έχει αναλυθεί και τεκμηριωθεί.

Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας με τη σειρά της, σχετίζεται άμεσα με την επαγγελματική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού. Άτομα που δεν έχουν λάβει επαρκή επαγγελματική κατάρτιση δεν έχουν τη δυνατότητα να ενταχθούν ομαλά στην παραγωγική αλυσίδα της κοινωνίας, και στην αγορά εργασίας, γεγονός που έχει αρνητικό αντίκτυπο τόσο στο άτομο που δεν πληροί τους απαραίτητους όρους για να

προχωρήσει επαγγελματικά, όσο και στο κοινωνικό σύνολο. Αφενός, το άτομο παραμένει αποκλεισμένο από ευκαιρίες, χωρίς να μπορεί να αξιοποιήσει εν δυνάμει δεξιότητες ή ταλέντα που διαθέτει, αφετέρου η τοπική οικονομία και κοινωνία στερείται της συνεισφοράς του.

Στη βάση των παραπάνω, γίνεται κατανοητό ότι ο σχεδιασμός ολοκληρωμένων προγραμμάτων κατάρτισης αποτελεί βασικό πυλώνα στην προσπάθεια για την ενίσχυση της απασχόλησης. Ωστόσο, δεν είναι αρκετό για ένα πρόγραμμα κατάρτισης να διαχέεται σε ένα ευρύ και γενικευμένο φάσμα δεξιοτήτων, με την προσδοκία ότι με αυτόν τον τρόπο θα καλύψει όσο το δυνατόν περισσότερες από τις ελλείψεις και τις ανάγκες του εργατικού δυναμικού. Αντίθετα, ένα οφείλει να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού, ενώ, την ίδια στιγμή, οφείλει να λαμβάνει υπόψη του και τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων σε δεξιότητες και επαγγέλματα, σύμφωνα πάντα με τη φύση της οικονομίας σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Μόνο με αυτόν τον τρόπο μπορεί να μεγιστοποιηθεί η πρόσβαση του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας. Με άλλα λόγια, χρειαζόμαστε στοχευμένα και όχι γενικευμένα προγράμματα κατάρτισης.

Εδώ ακριβώς βρίσκεται και η μεγαλύτερη συμβολή της παρούσας Πράξης: στην διάγνωση και παρακολούθηση των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας και στον σχεδιασμό προγράμματος reskilling-κατάρτισης που θα εδράζεται σε ερευνητικά θεμελιωμένες θέσεις και άξονες. Η Πράξη περιλαμβάνει ένα ογκώδες ερευνητικό πρόγραμμα που εκτείνεται σε εύρος και διεισδύει σε βάθος για να φέρει στο φως τις ανάγκες τόσο του ανθρώπινου δυναμικού στο σύνολο της Περιφέρειας Κρήτης, όσο και των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Στη βάση των ευρημάτων αυτών, προχωρά στην εκπόνηση ολοκληρωμένης πρότασης reskilling-κατάρτισης που θα τροφοδοτήσει τον πολιτικό σχεδιασμό της Περιφέρειας Κρήτης καθ' όλη τη διάρκεια της νέας προγραμματικής περιόδου.

Ακόμα μια πολύ ουσιαστική συμβολή της παρούσας Πράξης, αφορά στη συστηματική παρακολούθηση των αναγκών και των τάσεων της αγοράς εργασίας σε βάθος έξι ετών. Με άλλα λόγια, η Πράξη δεν περιορίζεται σε μια «φωτογραφική» αποτύπωση των συνθηκών της αγοράς εργασίας, αλλά εκτείνεται στον χρόνο με σκοπό την επικαιροποίηση των ευρημάτων της αρχικής μέτρησης και τον εντοπισμό πιθανών μεταβολών στις συνθήκες. Οι επικαιροποιημένες μετρήσεις, με τη σειρά τους, ανατροφοδοτούν τα προγράμματα κατάρτισης-reskilling, εξασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο την αξιοπιστία και την εγκυρότητα όλων των ενεργειών που γίνονται προς την κατεύθυνση αυτή.

Συνοπτικά, η πράξη έρχεται να βάλει τις βάσεις για τον σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης-reskilling που θα έχουν πραγματικό αντίκτυπο στην αγορά εργασίας και, κατ'επέκταση, πραγματικό αντίκτυπο στην οικονομία και στην κοινωνία.

5.2.4 Συνέργεια και συμπληρωματικότητα με άλλες Πράξεις. (5%) (B4)

N/A.

5.2.5 Προσδιορισμός ευρύτερων κοινωνικών και οικονομικών ωφελειών και επιπτώσεων της πράξης. (5%) (B5)

Μέσα από την εφαρμογή των δράσεων της προτεινόμενης Πράξης θα ωφεληθεί ιδιαίτερα η τοπική κοινωνία και οικονομία ποικιλοτρόπως:

- 1) Θα αποτυπωθούν σε βάθος και σε εύρος οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας της Περιφέρειας Κρήτης
- 2) Θα αποτυπωθούν οι ανάγκες του εργατικού δυναμικού και των επιχειρήσεων και θα δημιουργηθούν clusters αναγκών
- 3) Θα δημιουργηθεί Policy Handbook και σχέδιο ολοκληρωμένης παρέμβασης σε επίπεδο reskilling και κατάρτισης στη βάση των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας.
- 4) Θα δημιουργηθεί βάση δεδομένων επιχειρήσεων για χρήση από επιμελητήρια, ΟΤΑ Α΄ και Β΄ Βαθμού, επαγγελματικούς συλλόγους/σωματεία, εκπαιδευτικούς φορείς κτλ.
- 5) Η σύμπραξη και συνεργασία, στο πλαίσιο της Πράξης, του Πανεπιστημίου Κρήτης, φορέων της τοπικής αυτοδιοίκησης, φορέων εργασιακής απασχόλησης ενισχύει την προσφορά του Πανεπιστημίου στην τοπική κοινωνία και δημιουργεί δίκτυα συνεργασίας επ΄ ωφελεία όλων των συμμετεχόντων φορέων, προσώπων και της τοπικής οικονομίας και κοινωνίας.
- 6) Το σχέδιο επιμόρφωσης που θα εκπονηθεί δημιουργεί τις βάσεις ώστε μεσοπρόθεσμα να επιτευχθεί η αποτελεσματική ενσωμάτωση του εργατικού δυναμικού στην τοπική παραγωγή, η αύξηση της ασφάλειας, η επίτευξη καλύτερης ποιότητας εργασίας σε ατομικές και μικρού μεγέθους παραγωγικές μονάδες και η βελτίωση των ποιοτικών χαρακτηριστικών των τοπικών προϊόντων.
- 7) Τέλος, ενισχύονται ακόμη περισσότερο οι σχέσεις του Πανεπιστημίου με τη τοπική κοινωνία και την οικονομία.

5.2.6 Διατηρησιμότητα της παρέμβασης μετά την λήξη της Κοινοτικής συγχρηματοδότησης. (3%) (B6)

Κατά την υλοποίηση της Πράξης θα δημιουργηθούν:

- α) Βάση δεδομένων επιχειρήσεων για χρήση από επιμελητήρια, ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού, επαγγελματικούς συλλόγους/σωματεία, εκπαιδευτικούς φορείς κτλ.
- β) Policy Handbook και σχέδιο ολοκληρωμένης παρέμβασης σε επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης για χρήση από ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού και εκπαιδευτικούς και κοινωνικούς φορείς.

Τα παραπάνω θα παραμείνουν διαθέσιμα και μετά το πέρας του έργου, οπότε μπορούν να επαναχρησιμοποιηθούν σε παρόμοιες μελλοντικές δραστηριότητες και να υποστηρίζουν την «επικοινωνία» εργοδοτών, εργαζομένων, ΟΤΑ και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στην τοπική αγορά.

5.2.7 Συμβολή της πράξης στην αντιμετώπιση προβλημάτων των λιγότερο αναπτυγμένων περιοχών. (8%) (B7)

Η προτεινόμενη Πράξη στοχεύει στην αναλυτική αποτύπωση των αναγκών της Αγοράς Εργασίας για το σύνολο της Περιφέρειας Κρήτης. Όπως περιγράφεται αναλυτικά στην Ενότητα «2.2 Μεθοδολογία Υλοποίησης Πράξης», το ερευνητικό πρόγραμμα που θα υλοποιηθεί δεν περιορίζεται στα αστικά κέντρα, αλλά επεκτείνεται και στις ορεινές ή/και απομακρυσμένες και λιγότερο αναπτυγμένες περιοχές της Κρήτης (εντατικής γεωργία, εντατικής κτηνοτροφίας και τουριστικές περιοχές) όπου οι επαγγελματικές ευκαιρίες είναι περιορισμένες.

Χαρακτηριστικά προβλήματα των περιοχών είναι ο μικρός και διάσπαρτος κλήρος, η εξάρτηση από παραδοσιακά πρότυπα και καλλιέργειες, οι ατελείς υποδομές, οι οικογενειακές μορφές επιχειρήσεων με λειτουργικές και οικονομικές αδυναμίες, η εποχικότητα και περιορισμένη διάχυση του τουρισμού.

Η διαστρωματική ανάλυση των δεδομένων θα αποτυπώσει τις διαφορετικές ανάγκες τόσο του ανθρώπινου δυναμικού όσο και των επιχειρήσεων σε μειονεκτικές περιοχές της Κρήτης και αναμένεται να επηρεάσει θετικά τις αντίστοιχες τοπικές οικονομίες.

5.2.8 Καινοτομικότητα της πράξης. (8%) (B8)

Η καινοτομικότητα της πράξης συνίσταται στο γεγονός ότι θα είναι η πρώτη φορά που θα πραγματοποιηθεί μια επιστημονικά τεκμηριωμένη καταγραφή των χαρακτηριστικών και των αναγκών της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων για το

σύνολο της Περιφέρειας Κρήτης στη βάση της οποίας θα σχεδιαστεί ολοκληρωμένο και στοχευμένο πρόγραμμα κατάρτισης και reskilling. Η στατιστικά τεκμηριωμένη αποτύπωση συγκεκριμένων αναγκών και προβλημάτων θα συμβάλλει πολύ ουσιαστικά στην άμβλυση των προβλημάτων ανεργίας στην Κρήτη.

Ακόμα, η Πράξη συμβάλλει στην περαιτέρω σύνδεση του Πανεπιστημίου Κρήτης με την τοπική κοινωνία και οικονομία, καθώς λαμβάνει τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και με βάση αυτές σχεδιάζει μια συνολική πρόταση παρέμβασης σε επίπεδο κατάρτισης. Η επαφή του Πανεπιστημίου με τις επαγγελματικές ομάδες και την τοπική κοινωνία και οικονομία μέσω της εν λόγω δράσης προσφέρει και στο ίδιο το ίδρυμα νέα ερεθίσματα και ανοίγει νέους ορίζοντες για το εκπαιδευτικό και ερευνητικό του έργο. Παράλληλα, το καθιερώνει στη συνείδηση της τοπικής κοινωνίας ως έναν από τους θεσμούς που συμβάλλουν αποτελεσματικά στην αντιμετώπιση έντονων κοινωνικο-οικονομικών προβλημάτων (ανεργία νέων) και δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τη συμμετοχή του και σε άλλες δράσεις με τους τοπικούς φορείς.

5.2.9 Προσαρμογή στις βασικές αρχές της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL. (8%) (B9)

Η προτεινόμενη Πράξη, δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη εταιρικής σχέσης σε εθνικό και τοπικό επίπεδο καθώς περιέχει συνέργειες μεταξύ του Πανεπιστημίου Κρήτης και τοπικών φορέων (Δήμων, Περιφέρειας Κρήτης) για την υλοποίηση συγκεκριμένων ενεργειών, όπως προβολή και δημοσιότητα της Πράξης, καθώς και για την επιτυχή διοργάνωση των ερευνητικών πακέτων εργασίας.

Παράλληλα, οι αναδεικνυόμενες καλές πρακτικές θα αποτελέσουν παρακαταθήκη για μελλοντικές ανάλογες Δράσεις του Πανεπιστημίου Κρήτης.

Προβλέπονται δράσεις ενημέρωσης για τις δράσεις και τα οφέλη της Πράξης, καθώς και ενδελεχής διερεύνηση, σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης, των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού, των επιχειρήσεων και άλλων δομών της αγοράς εργασίας και σύνθεση των αποτελεσμάτων για το σχεδιασμό των σχετικών παρεμβάσεων. Επομένως η ενεργός συμμετοχή των ομάδων στόχου είναι δεδομένη λόγω της συγκεκριμένης μεθοδολογίας που έχει προβλεφθεί.

5.3 Τήρηση Εθνικών και Κοινοτικών Κανόνων (Γ)

5.3.1 Συνέπεια με τις Εθνικές και Κοινοτικές πολιτικές. (Γ1)

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση όπως προέκυψαν μετά την αναθεώρηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (2005), στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, περιείχαν μακροοικονομικές, μικροοικονομικές κατευθυντήριες γραμμές και κατευθυντήριες γραμμές που σχετίζονταν ευθέως με την απασχόληση (μεταξύ άλλων εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης που στοχεύουν στην πλήρη απασχόληση και την ποιότητα της εργασίας, στη δημιουργία αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, στην ενίσχυση της ελκυστικότητας της εργασίας, στην αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο και στην προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες απαιτήσεις για δεξιότητες), δίνοντας έμφαση στα «μειονεκτούντα άτομα και ανέργους». Η απόφαση του Συμβουλίου της 21 Οκτωβρίου 2010 (Council Decision 2010/707/EU) ορίζει ως νέες κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης α) την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, β) την ανάπτυξη ενός εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού (skilled workforce), γ) την βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη σύνδεση τους με την απασχόληση και δ) την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού. Συγχρόνως μια από τις 7 εμβληματικές πρωτοβουλίες της EU2020 αφορά στην «Ατζέντα για Νέες Δεξιότητες και Θέσεις Εργασίας». Επιπρόσθετα τρεις από τους 5 headlines targets (που προσδιορίζουν τις μείζονες πολιτικές προτεραιότητες) της EU2020 (της στρατηγικής που αποτέλεσε τη διάδοχη κατάσταση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας) αφορούν α) στην αύξηση της απασχόλησης, β) στην βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου του ευρωπαϊκού πληθυσμού κυρίως με τη μείωση των drop-outs και στην άμβλυση των επιπτώσεων της πρόωρης σχολικής εγκατάλειψης και γ) στην διεύρυνση της κοινωνικής ενσωμάτωσης. Οι στόχοι αυτοί ανακλώνται και στα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων των Κ-Μ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Περιφερειακή Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης στην Κρήτη όπως και το Ε.Π. «ΚΡΗΤΗ» 2014- 2020», ανακλούν και ενσωματώνουν τις προαναφερθείσες προτεραιότητες και στόχους.

Η προτεινόμενη Πράξη έχει λάβει υπόψη όλα τα προαναφερθέντα όπως προκύπτει αβίαστα από το περιεχόμενό της. Συγκεκριμένα αποσκοπεί στην ενδεδειγμένη αποτύπωση της κατάστασης των πραγμάτων αναφορικά με την αγορά εργασίας, όπως και των αναγκών σε δεξιότητες (needs assessment) τόσο του ανθρώπινου δυναμικού όσο της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας Κρήτης. Και μάλιστα όχι άπαξ, αλλά με διαρκή επικαιροποίηση των δεδομένων. Αυτό, όπως ήδη επισημάναμε εκτενέστερα σε άλλο

σημείο της Πρότασης, συνιστά μια ουσιαστική συμβολή της παρούσας Πράξης, καθώς αυτή αφορά στη συστηματική παρακολούθηση των αναγκών και των τάσεων της αγοράς εργασίας σε βάθος έξι ετών. Επιπρόσθετα εστιάζει ιδιαίτερα σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού (π.χ. «δίδεται έμφαση στον πληθυσμό των ανέργων, ωστόσο, λαμβάνονται υπόψη και ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, όπως υπο-απασχολούμενοι και μετανάστες).

Με βάση τα προαναφερθέντα επιχειρείται μεταξύ άλλων η αντιστοίχιση skills demand και skills supply και η συγκρότηση ερευνητικά εδραιωμένων clusters αναγκών σε δεξιότητες. Όλα τα προαναφερθέντα εκβάλλουν στον σχεδιασμό και στην ανάπτυξη πρότασης προγράμματος κατάρτισης και reskilling, που θα ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες τόσο του εργατικού δυναμικού του νησιού όσο και των επιχειρήσεων. Επίσης και το συγκεκριμένο θα επικαιροποιείται (2016, 2019, 2021) με βάση τα ερευνητικά δεδομένα. Στην ουσία οι επικαιροποιημένες μετρήσεις, με τη σειρά τους, ανατροφοδοτούν τα προγράμματα κατάρτισης-reskilling, και τελικά εκβάλλουν στον αναπροσδιορισμό κρίσιμων παραμέτρων τους, εξασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο την αξιοπιστία και την εγκυρότητα όλων των ενεργειών που γίνονται προς την κατεύθυνση αυτή.

Ο σχεδιασμός προγραμμάτων κατάρτισης-reskilling (Δράση 3) αποτελεί βασικό πυλώνα στην προσπάθεια για την ενίσχυση της απασχόλησης, δεδομένου ότι η κατάρτιση αποτελεί ενεργητική πολιτική απασχόλησης (όπως άλλωστε αυτή έχει προσδιοριστεί από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση). Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Προτεινόμενη Πράξη, ο εν λόγω σχεδιασμός εδράζεται στα αποτελέσματα της διάγνωσης αναγκών και συνακόλουθα στις πραγματικές ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού, και συγκεκριμένα στο προφίλ δεξιοτήτων, τις δυνατότητες και τις ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού ανά ταξινομική κατηγορία (skills supply), καθώς στις ανάγκες των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (skills demand), που αποτελούν άλλωστε και τα βασικά αποτελέσματα της Δράσης 1 και 2. Καθίσταται φανερό ότι η Δράση 3 (Πρόταση Ανάπτυξης- Σχεδιασμός και Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης-Reskilling Περιφέρειας Κρήτης) συμβάλλει στη συγκρότηση μιας στρατηγικής reskilling, η οποία συσχετίζει ενεργά το skills supply με το skills demand, ενδυναμώνοντας το πρώτο. Με δεδομένο ότι η πολυεπίπεδη διάγνωση αναγκών θα επιτρέψει τη συσχέτιση μεταξύ υφιστάμενων δυνατοτήτων (skills' profile) και εκπαιδευτικών αναγκών του εργατικού δυναμικού και δη των ανέργων από τη μια μεριά και πραγματικών αναγκών σε (υφιστάμενες και αναδυόμενες) επαγγελματικές δεξιότητες και ειδικότητες της τοπικής οικονομίας και αγοράς εργασίας από τη δεύτερη, καθίσταται εφικτός ο σχεδιασμός ενός προγράμματος κατάρτισης- reskilling, που αφενός θα είναι επαρκώς στοχευμένο ανά τομέα και κλάδο και αφετέρου θα έχει χαρακτήρα ολοκληρωμένης

παρέμβασης. Καταληκτικά η οργανική συσχέτιση needs assessment και reskilling, μπορεί να εκβάλει στην ενίσχυση του περιφερειακού αναπτυξιακού υποδείγματος. Με βάση όλη τη δομή της, η Πράξη συμβάλει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και συνακόλουθα στην αύξηση των δυνατοτήτων πρόσβασης ανέργων αλλά άλλων πληθυσμιακών ομάδων στην αγορά εργασίας, αλλά και ευρύτερα στην ενίσχυση της τοπικής οικονομίας, στην κοινωνική ενσωμάτωση και στην ανάπτυξη σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης.

Γι' αυτό άλλωστε η διάγνωση αναγκών γίνεται σε δυο επίπεδα: α) διάγνωση αναγκών και δυνατοτήτων του εργατικού δυναμικού (skills profile- repertoire ανά ταξινομική υποκατηγορία) και β) διάγνωση αναγκών σε επαγγελματικές δεξιότητες και δυνητικές θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων και των έτερων δομών της αγοράς εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη διαπιστώσεις όπως της Gameiro (2011) ότι η ΔΒΜ εμφανίζει μικρή ελκυστικότητα στις ομάδες στις οποίες κυρίως θα έπρεπε να απευθύνεται (low-skilled, νέους κλπ), τα ευρήματα του ELLI Index (The European Lifelong Learning Indicators (ELLI)) του 2010 που αποτυπώνουν χαμηλά κοινωνικά-οικονομικά οφέλη της ΔΒΜ στην Ελλάδα και το γεγονός ότι η Ελλάδα αφενός συνεχίζει να έχει χαμηλή συμμετοχή στη ΔΒΜ και συγχρόνως τον υψηλότερο δείκτη νεανικής ανεργίας στην Ευρώπη (50,7% το Σεπτέμβρη του 2014 σύμφωνα με τη Eurostat) και αφετέρου έχει το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης low και medium-skilled νέων (της τάξεως του 29,7% σύμφωνα με το πρόσφατο Education & Training Monitor), η προτεινόμενη Πράξη δίνει μεγάλη σημασία στην αντιστοίχιση των ευρημάτων, πάντα σε ότι αφορά την Κρήτη, των δυο αξόνων του needs assessment (skills supply και skills demand- σύμφωνα με την προσέγγιση του CEDEFOP) Έτσι, αναμένεται να εκβάλει έμμεσα στην ενδυνάμωση της απασχολησιμότητας και στο capacity- building ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων στην Περιφέρεια Κρήτης.

Κοντολογίς, η προτεινόμενη Πράξη ευθέως συμβάλει στην υποστήριξη της βιώσιμης και ποιοτικής απασχόλησης των εργαζομένων (Θεματικός στόχος, Κωδ 8), καθώς μέσω της πολυεπίπεδης διάγνωσης αναγκών σε δεξιότητες τόσο από τη μεριά του ανθρώπινου δυναμικού (και ειδικά των ανέργων) όσο και από τη μεριά των επιχειρήσεων και δη μέσω της διαρκούς επικαιροποίησης αυτών, συμβάλει στην προσαρμογή των εργαζομένων και των επιχειρήσεων τους μετασχηματισμούς και στις αλλαγές (Επενδυτική Προτεραιότητα, Κωδ. 8ν). Επιπρόσθετα η ερευνητικά-θεμελιωμένη πρόταση ανάπτυξης και ο σχεδιασμός Προγράμματος Κατάρτισης-Reskilling/ Δράση 3 (που λαμβάνει υπόψιν τα ευρήματα της διάγνωσης αναγκών ως προς το skills supply και το skills demand) και η εξελικτική επικαιροποίηση αυτού, με βάση τη Δράση 2, ευθέως συμβάλει και μάλιστα καθοριστικά στην επίτευξη του Ειδικού Στόχου για την «βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και την στήριξη των προτεραιοτήτων της Περιφερειακής Στρατηγικής Έξυπνης Εξειδίκευσης»

(Κωδ. 8.ν.1), συμβάλλοντας συγχρόνως και στην αντιμετώπιση του προβλήματος του skills mismatch σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης.

5.3.2 Τήρηση των εθνικών και κοινοτικών κανόνων που αφορούν τις δημόσιες συμβάσεις έργων, μελετών, προμηθειών και υπηρεσιών. (Γ2)

Σημειώνεται ότι ο Δικαιούχος τηρεί τους κατά περίπτωση ισχύοντες εθνικούς και κοινοτικούς κανόνες που αφορούν στις δημόσιες συμβάσεις έργων, μελετών, προμηθειών και υπηρεσιών, όπως αυτό προδιαγράφεται τόσο από το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας του όσο και από το σχετικό καθεστώς διαχειριστικής επάρκειας.

5.3.3 Τήρηση της εθνικής νομοθεσίας και των κοινοτικών κανόνων για το περιβάλλον. (δεν απαιτείται). (Γ3)

N/A.

5.3.4 Προαγωγή της ισότητας των φύλων. (Γ4)

Η προτεινόμενη Πράξη αφορά εξίσου σε άντρες και γυναίκες και δεν γίνεται καμία διάκριση σχετικά με το φύλο, όπως περιγράφεται αναλυτικά στην ενότητα «2.2 Μεθοδολογία Υλοποίησης Πράξης» του παρόντος. Επιπλέον, σε όλες τις διαδικασίες που προβλέπονται κατά την υλοποίηση της Πράξης εφαρμόζεται κανονιστικό πλαίσιο που δεν αντίκειται την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

5.3.5 Προαγωγή της ισότητας των ευκαιριών και μη διάκριση. (Γ5)

Η Πράξη αυτή και όλες οι σχετιζόμενες με αυτή δράσεις θα ενδυναμώσουν την αξία του ανθρώπινου δυναμικού και το σεβασμό στο κάθε άτομο, ανεξάρτητα από το μορφωτικό του επίπεδο ή τη θέση του στην κοινωνία. Αποτρέπονται, έτσι, φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού που απειλούν τον κοινωνικό ιστό.

Χτίζεται η βάση για τον σχεδιασμό ολοκληρωμένων και στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης, ώστε άτομα που αντιμετωπίζουν εμπόδια κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας να λάβουν αναπτύξουν δεξιότητες που θα τους εξασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Έτσι, ενισχύεται η άποψη ότι ο κάθε άνθρωπος έχει δυνατότητες που ενυπάρχουν μέσα του, που αξιοποιούμενες και καλλιεργούμενες με σωστό τρόπο, μπορούν να αναδείξουν δυναμικές προσωπικότητες, που μπορούν να

προσφέρουν και να συμμετάσχουν ισότιμα στην κοινωνική και παραγωγική ζωή του τόπου.

Έμμεσα, θα αμβλυνθούν οι ανισότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας και θα αυξηθούν οι προοπτικές ισότιμης απασχόλησής στην Περιφέρεια Κρήτης. Άλλωστε απώτερος στόχος είναι η δημιουργία ίσων ευκαιριών.

5.3.6 Εξασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία. (Γ6)

Στις περιπτώσεις όπου προβλέπεται η ανάπτυξη ηλεκτρονικών υπηρεσιών (ενημερωτικός ιστότοπος, Δράση 4), αυτές θα ικανοποιούν σε επίπεδο διεπαφών τις απαιτήσεις προσβασιμότητας τουλάχιστον επιπέδου ΑΑ των διεθνών προδιαγραφών WCAG 2.0 ώστε να είναι δυνατή η ισότιμη πρόσβαση σε αυτές από άτομα με αναπηρία.

5.3.7 Πρόβλεψη για την τήρηση των Κοινοτικών κανόνων για την πληροφόρηση, την δημοσιότητα και την διάχυση των αποτελεσμάτων. (Γ7)

Όλες οι ενέργειες πληροφόρησης, δημοσιότητας και διάχυσης των αποτελεσμάτων που περιλαμβάνονται στις Δράσεις της Πράξης (Δράση 4) τηρούν τους σχετικούς Κοινοτικούς Κανόνες και συγκεκριμένα τον κανονισμό 1828/2006 της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για τη θέσπιση κανόνων σχετικά με την εφαρμογή του κανονισμού (ΕΚ) αριθμ. 1083/2006 του Συμβουλίου περί καθορισμού γενικών διατάξεων για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ταμείο Συνοχής και του κανονισμού (ΕΚ) αριθμ. 1080/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και ειδικότερα τις διατάξεις που αφορούν τα μέτρα δημοσιότητας και πληροφόρησης.

Αναλυτικότερα, σε κάθε ενέργεια προβολής/δημοσιότητας και διάχυσης των αποτελεσμάτων του έργου θα αναφέρεται ρητά και ευκρινώς η πηγή χρηματοδότησης που είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) - Ευρωπαϊκή Ένωση και Εθνικοί Πόροι.

5.4 Ωριμότητα της Πράξης (συντελεστής στάθμισης 35%) (Δ)

5.4.1 Στάδιο εξέλιξης απαιτούμενων ενεργειών ωρίμανσης της Πράξης. (35%) (Δ1)

Σε επιστημονικό / ερευνητικό επίπεδο δεν απαιτείται η εκτέλεση οποιασδήποτε ενέργειας μέχρι το χρόνο υποβολής της πρότασης.

Σε επίπεδο διοικητικών ενεργειών, απαιτείται επικαιροποίηση της έγκρισης της Συγκλήτου.

Επιπλέον, η Περιφέρεια Κρήτης είναι διατεθειμένη να συνεργαστεί με το Πανεπιστήμιο Κρήτης, κυρίως σε θέματα δημοσιότητας και διασύνδεσης του ανθρώπινου δυναμικού με την αγορά εργασίας.

Το Πανεπιστήμιο Κρήτης, είναι ένα από τα μεγαλύτερα και πιο ενεργά ανώτατα ακαδημαϊκά Ιδρύματα της χώρας που θεραπεύει πολλά διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα τόσο στο πεδίο των θεωρητικών όσο και σε αυτό των θετικών επιστημών και Ιατρικής. Θεωρείται με βάση διεθνείς κατατάξεις ένα από τα 50 καλύτερα νεαρά Πανεπιστήμια στον κόσμο (<http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2014/one-hundred-under-fifty>). Διαθέτει, επομένως, την απαραίτητη τεχνογνωσία σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο αλλά και την εμπειρία να ανταποκριθεί στο αντικείμενο της πρόσκλησης.

5.4.2 Βαθμός προόδου διοικητικών ή άλλων ενεργειών. (δεν απαιτείται) (Δ2)

N/A.

5.5 Ποιοτικά κριτήρια (E)

5.5.1 Συμβολή της Πράξης στην ενίσχυση της διασύνδεσης εκπαιδευτικών φορέων με την αγορά εργασίας και ανάπτυξη δικτύωσης – συνεργασιών. (E1)

Με την πράξη αυτή, το Πανεπιστήμιο Κρήτης παρέχει μια ολοκληρωμένη και λεπτομερή αποτύπωση των αναγκών της Αγοράς Εργασίας, σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού ανά υπο-ομάδα, αλλά και σε επίπεδο επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, που οδηγεί στον σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης και reskilling. Με τον τρόπο αυτό, θέτει τις βάσεις ώστε σε δεύτερο χρόνο να ξεδιπλωθεί πλήρως η στρατηγική της Περιφέρειας Κρήτης για την ανάπτυξη του τοπικού ανθρώπινου δυναμικού, μέσα από την υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών.

Παράλληλα, δημιουργεί για πρώτη φορά βάσεις δεδομένων εργατικού δυναμικού καθώς και επιχειρήσεων, για κάθε χρήση που σχετίζεται με την εκπαίδευση και την κατάρτιση όσο και με την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της ίδιας της αγοράς εργασίας. Συμβάλλει έτσι ουσιαστικά στην ανάπτυξη δικτυώσεων και συνεργασιών μεταξύ φορέων, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και αγοράς εργασίας.

Με την Πράξη αυτή το Πανεπιστήμιο Κρήτης συνδέεται ακόμα περισσότερο με την τοπική κοινωνία και οικονομία, καθώς λαμβάνει υπόψη τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και με βάση αυτές σχεδιάζει προγράμματα κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού ώστε να διεκδικήσουν θέσεις στην τοπική αγορά εργασίας.

Η επαφή του Πανεπιστημίου με τις επαγγελματικές ομάδες και την τοπική κοινωνία και οικονομία μέσω της εν λόγω δράσης προσφέρει και στο ίδιο το ίδρυμα νέα ερεθίσματα και ανοίγει νέους ορίζοντες για το εκπαιδευτικό και ερευνητικό του έργο. Παράλληλα, το καθιερώνει στη συνείδηση της τοπικής κοινωνίας ως έναν από τους θεσμούς που συμβάλλουν αποτελεσματικά στην αντιμετώπιση έντονων κοινωνικο-οικονομικών προβλημάτων (ανεργία νέων) και δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τη συμμετοχή του και σε άλλες δράσεις με τους τοπικούς φορείς.

5.5.2 Προώθηση σύγχρονων μεθόδων για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των νέων. (Ε2)

N/A.