

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών
Εμπόρων Ελλάδας



Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα, Τηλ. 210 8544666, Fax. 210 8543636

www.imegsevee.gr, info@imegsevee.gr

**Ποιοτική μελέτη/έκθεση αναγκών διάγνωσης δεξιοτήτων
για το επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή**

**στο πλαίσιο του Υποέργου 6: Ποιοτική έρευνα αναγκών δεξιοτήτων από το IME
ΓΣΕΒΕΕ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013»
ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΞΗΣ	Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας
ΦΟΡΕΑΣ ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΦΟΡΕΑΣ	ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ	Δρ. Στέλιος Λαμπρακόπουλος



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Περίληψη

Η παρούσα ποιοτική μελέτη διεξήχθη από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο της πράξης «Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας». Σκοπός της είναι η ποιοτική διερεύνηση γενικότερων και ειδικότερων αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή.

Απώτερος στόχος είναι να συμβάλει στη δημιουργία ενός μόνιμου, ορθά δομημένου, μηχανισμού για την πρόβλεψη δεξιοτήτων στην ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο μηχανισμός αυτός θα προβλέπει, σε τακτά χρονικά διαστήματα, τις ανάγκες σε δεξιότητες και σε συνδυασμό με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας θα δημιουργούνται τα κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα για το ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου.

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν οι μέθοδοι των προσωπικών συνεντεύξεων έρευνας και της ομάδας εστίασης. Οι δεξιότητες που εξετάστηκαν ταξινομήθηκαν σε γενικές, επαγγελματικές και αναδυόμενες. Οι γενικές και επαγγελματικές δεξιότητες αξιολογήθηκαν με αναφορά στο βαθμό κρισιμότητάς τους, στο βαθμό έλλειψης-επάρκειάς τους και ακολούθησε σύνδεση του βαθμού έλλειψης-επάρκειάς τους με τους παράγοντες που χρησιμοποιήθηκαν για τις ανάγκες της έρευνας. Οι αναδυόμενες δεξιότητες αξιολογήθηκαν ως προς το βαθμό έλλειψης-επάρκειάς τους και ακολούθησε σύνδεση του βαθμού έλλειψης-επάρκειάς τους με τους παράγοντες της έρευνας.

Στα αποτελέσματα της έρευνας πραγματοποιήθηκε ταξινόμηση δεξιοτήτων σύμφωνα με τους παράγοντες αξιολόγησης, ενώ στο τέλος παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και οι σχετικές προτάσεις.

Abstract

This qualitative study is conducted by IME GSEVEE under the project "Social partner's actions on the identification and forecast of skills needs in the context of the National System Diagnosis labor market needs". The aim of this study, is the qualitative investigation of general and specific skills needs for Aluminium and Iron Constructors Craftsmen.

The ultimate goal is to contribute to the creation of a permanent, properly structured, skills forecasting mechanism for Aluminium and Iron Constructors. This facility will provide, at regular intervals, skill needs in order to create appropriate educational programs for human resources in the sector, taking also into account the labor market needs.

At the conduction of the research, personal research interviews and focus group methods were used. The skills examined, were classified into general, professional and emerging. The general and professional skills were assessed by reference to their degree of criticality, the degree of lack-adequacy and connection of the lack-adequacy degree with the factors used for the purposes of this research. Emerging skills were evaluated in advance to the degree of lack-adequacy and connection of the lack-adequacy degree with research factors.

Skills classification was conducted during the research results, in accordance to the evaluation factors and at the end, final conclusions and proposals are presented.

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	5
2. Επιλογή ειδικότητας.....	10
3. Περιγραφή δεξιοτήτων	17
4. Αναγκαιότητα ύπαρξης μηχανισμού πρόβλεψης δεξιοτήτων για την υπό εξέταση ειδικότητα	20
5. Σύγχρονη σχετική βιβλιογραφία για την ειδικότητα που εξετάζεται.....	24
6. Μεθοδολογία της έρευνας.....	25
7. Ανάλυση δεδομένων	33
8. Αποτελέσματα έρευνας.....	35
9. Σύνοψη συμπερασμάτων έρευνας	54
10. Βιβλιογραφία – Αρθρογραφία - Ιστοσελίδες.....	59

1. Εισαγωγή

Η παρούσα μελέτη (ποιοτική έρευνα αναγκών δεξιοτήτων) υλοποιείται στο πλαίσιο της πράξης «Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας», που αποτελεί έργο του Ε.Π. Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013 και συντονίζεται από το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ). Η πράξη υλοποιείται σε συνεργασία με όλους τους υπόλοιπους θεσμικούς κοινωνικούς Εταίρους (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) υπό την εποπτεία και επίβλεψη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και με τη συνεργασία του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) και αποκτάει ιδιαίτερη σημασία καθώς αποτελεί μια από τις βασικότερες παραμέτρους δημιουργίας του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Η συγκεκριμένη Πράξη έχει οριζόντιο χαρακτήρα, δεδομένου ότι τα υποέργα που περιλαμβάνονται σε αυτήν αφορούν το σύνολο της χώρας. Βασικός στόχος είναι η συγκρότηση ενός αξιόπιστου εθνικού συστήματος παρακολούθησης, αποτύπωσης της κατάστασης (δηλ. του επιπέδου και της γεωγραφικής και κλαδικής κατανομής) των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και εφαρμογής αποδεκτών υποδειγμάτων πρόγνωσης των μελλοντικών αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες.

Ως επιμέρους στόχοι μπορούν να αναφερθούν οι εξής:

- Η συμβολή των κοινωνικών εταίρων στην εδραίωση μιας στρατηγικής δεξιοτήτων που θα λαμβάνει υπόψη τα δεδομένα της παραγωγικής δομής της ελληνικής οικονομίας, θα συνεργάζεται με άλλους φορείς επεξεργασίας, διαχείρισης στοιχείων και ερευνητικών δεδομένων και στη συνέχεια θα τροφοδοτεί τα υποσυστήματα της εκπαίδευσης – κατάρτισης, τις μονάδες επαγγελματικού προσανατολισμού και την αγορά εργασίας με επίκαιρες και έγκυρες πληροφορίες απαραίτητες για την ορθολογική λήψη αποφάσεων.

- Η συμβολή στη συγκέντρωση και την οργανωμένη αναπαραγωγή, προβολή και αξιοποίηση των ποικίλων δράσεων διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες που συντελούνται (με πολλές διαφορετικές μεθοδολογίες και τεχνικές) από φορείς και οργανισμούς.
- Η συμβολή στη διαμόρφωση και υιοθέτηση κατάλληλης/ων μεθοδολογίας/ών διερεύνησης των αναγκών δεξιοτήτων, με βάση και το πλαίσιο μεθοδολογικών επιλογών που έχουν υιοθετήσει αρμόδιοι ευρωπαϊκοί φορείς (ειδικά το Cedefop).
- Η συνάθροιση δυνάμεων, ο καταμερισμός ρόλων, εξειδίκευση και πόρων μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών για αυξημένη οικονομία και αποτελεσματικότητα, ώστε να παράγονται και να διανέμονται, στον κατάλληλο χρόνο, επίκαιρα και αξιόπιστα δεδομένα¹.

Σκοπός της έρευνας είναι η ποιοτική διερεύνηση γενικότερων και ειδικότερων αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή και εντάσσεται στο Υποέργο 6 που υλοποιείται από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Η παρακολούθηση των αλλαγών στα οικονομικά συστήματα έχει αναδείξει την ανάγκη δημιουργίας μηχανισμών οι οποίοι μπορούν να παρακολουθούν τις ευρύτερες αλλαγές, προβλέποντας τις ανάγκες σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού με βάση τις ευρύτερες εξελίξεις. Η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας προϋποθέτει από τη μία πλευρά τη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, αλλά και ως ένα βαθμό, την πρόβλεψη των νέων δεξιοτήτων και επαγγελμαμάτων που θα απαιτούνται στο εγγύς μέλλον από την αγορά εργασίας.

Τα βασικότερα αναμενόμενα αποτελέσματα από την υλοποίηση και εφαρμογή της ποιοτικής έρευνας είναι η καταγραφή:

- Της κρισιμότητας των βασικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων για την άσκηση του επαγγέλματος του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή.

¹ Φυσικό Αντικείμενο Έργου «Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας»

- Του βαθμού επάρκειας ή έλλειψης στις δεξιότητες αυτές που παρουσιάζει το ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου.
- Των παραγόντων που προκάλεσαν την έλλειψη αυτή.
- Των πιθανών νέων αναδυόμενων δεξιοτήτων στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή.
- Των παραγόντων που προκαλούν την ανάδειξη των νέων δεξιοτήτων.²

Ο κλάδος των κατασκευών αλουμινίου και σιδήρου είναι ένας από τους πιο σημαντικούς για την Ελληνική Οικονομία. Αποτελεί έναν πλήρη καθετοποιημένο κλάδο (ειδικά ο τομέας του αλουμινίου όπου η ύπαρξη πλούσιων κοιτασμάτων βωξίτη στην χώρα μας, οδήγησε στην δημιουργία ενός από τους σημαντικότερους κλάδους της ελληνικής βιομηχανίας), ο οποίος προσφέρει χιλιάδες θέσεις εργασίας και συμβάλει σημαντικά στην Εθνική Οικονομία.

Οι επιχειρήσεις του κλάδου έχουν επηρεαστεί σημαντικά από την οικονομική κρίση, κάτι που οδήγησε στη συρρίκνωση του κλάδου, τόσο σε αριθμό επιχειρήσεων και ανθρώπινου δυναμικού, όσο και στον κύκλο εργασιών των επιχειρήσεων που έχουν απομείνει.

Σύμφωνα με διάφορες εκτιμήσεις η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων που ασχολούνται στον κλάδο, είναι πλέον πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις (περίπου 6.000), με μέσο όρο εργαζομένων περίπου 3 άτομα. Έτσι μπορούμε να υποθέσουμε ότι ο αριθμός των εργαζομένων στον κλάδο είναι συνολικά περίπου 25.000 άτομα (επαγγελματίες και υπάλληλοι/εργάτες).

Τα τελευταία έτη, λόγω και της καθίζησης της κατασκευής νέων οικοδομών (από 102 χιλ. κυβικά μέτρα το 2005 σε 9 χιλ. κυβ. μέτρα το 2014), ο βασικός προσανατολισμός του κλάδου είναι η αντικατάσταση κουφωμάτων, ικανοποιώντας τις βασικές απαιτήσεις των πελατών για εξοικονόμηση ενέργειας.

Το μόνο θετικό για την εσωτερική αγορά ήταν το πρόγραμμα “Εξοικονόμηση κατ’ Οίκον”, το οποίο με προϋπολογισμό €548,2 εκατ. κατάφερε να προσφέρει μία σχετική σταθεροποίηση της αγοράς έπειτα από την μεγάλη πτώση των τελευταίων

² Γενικός Μεθοδολογικός Οδηγός «Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς», ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Νοέμβριος 2015

ετών, ενώ υπάρχει ελπίδα ότι στο νέο ΕΣΠΑ (2014-2020, θα διατεθούν ικανοποιητικά κονδύλια για την ενεργειακή αναβάθμιση των κτηρίων.

Σε συνδυασμό με τον ήδη μεγάλο αριθμό τοποθετημένων κατασκευών κουφωμάτων και τις συνεπαγόμενες απαιτήσεις συντήρησης και αντικατάστασης, το επάγγελμα φαίνεται να διαθέτει σχετικά καλές προοπτικές απασχόλησης όπως αυτό αποτυπώνεται και σε σχετικές μελέτες.

Τα προϊόντα που κατασκευάζουν οι επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο παίζουν σημαντικό ρόλο στην εξοικονόμηση ενέργειας, ένα τομέα στον οποίο υπάρχουν εξελίξεις τόσο σε νομοθετικό επίπεδο, όσο και στη εκτέλεση προγραμμάτων – ενισχύσεων μέσω των τομεακών προγραμμάτων ΕΣΠΑ, κάτι το οποίο προβλέπεται να συνεχιστεί και να ενταθεί στα επόμενα έτη. Αυτό αναμένεται ότι θα λάβει χώρα τόσο σε Εθνικό, όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Στα επόμενα έτη, η καθιέρωση της ενεργειακής επισήμανσης (energy labeling) των κουφωμάτων, θα βοηθήσει σημαντικά το ευρύ καταναλωτικό κοινό να εξοικειωθεί με τις ιδιότητες εξοικονόμησης ενέργειας αυτών. Αυτό αναμένεται να δώσει ικανοποιητική ώθηση στις πωλήσεις.

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο κατασκευαστικός κλάδος θα χρειαστεί σημαντικό αριθμό εξειδικευμένων εργατών, τεχνιτών και εγκαταστατών ενεργειακών συστημάτων, ικανών να υλοποιούν ανακαινίσεις υψηλής ενεργειακής απόδοσης και νέα «σχεδόν μηδενικής κατανάλωσης» κτίρια, έτσι ώστε να επιτευχθούν οι Εθνικοί στόχοι για το 2020.³

Στο συγκεκριμένο παραδοτέο καταγράφονται οι λόγοι για τους οποίους επιλέχθηκε η ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή, γίνεται αναλυτική περιγραφή των δεξιοτήτων που χρησιμοποιήθηκαν για τους σκοπούς της ποιοτικής έρευνας, ενώ στη συνέχεια περιγράφεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε κατά τη διεξαγωγή της έρευνας (συνεντεύξεις και ομάδα εστίασης).

Ακολουθεί αναφορά για τον τρόπο ανάλυσης των δεδομένων, ενώ γίνεται και αναλυτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

³ Δρ. Στέλιος Λαμπρακόπουλος, Μελέτη αποτύπωσης υφιστάμενης κατάστασης», της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Βιοτεχνών Αλουμινοσιδηροκατασκευαστών (ΠΟΒΑΣ), ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Απρίλιος 2015

Τέλος η μελέτη ολοκληρώνεται με τη σύνοψη των εξαγομένων συμπερασμάτων από την ποιοτική έρευνα.

2. Επιλογή ειδικότητας

Για την επιλογή της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή χρησιμοποιήθηκαν τα δέκα κριτήρια τα οποία περιλαμβάνονται στο Γενικό Μεθοδολογικό Οδηγό της Δράσης ⁴ στην οποία εμπεριέχεται και η παρούσα έρευνα. Τα συγκεκριμένα κριτήρια παρατίθενται στη συνέχεια, ακολουθούμενα από την κατάλληλη αιτιολόγηση για την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή.

1. Ύπαρξη σημαντικού αριθμού απασχολουμένων στην ειδικότητα στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, ή στα πλαίσια ενός από τους κύριους τομείς της ελληνικής οικονομίας.

Ο κλάδος των κατασκευών μετάλλου (αλουμινίου σιδήρου) αποτελούσε ένα από τους σημαντικότερους κλάδους της Εγχώριας Οικονομίας. Ειδικά ο κλάδος του αλουμινίου αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας και είναι πλήρως καθετοποιημένος λόγω της ύπαρξης πλούσιων κοιτασμάτων βωξίτη στην Ελλάδα. Οι εργαζόμενοι στις κατασκευές αλουμινίου αποτελούν το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του σημαντικού κλάδου για τη στρατηγική ανάπτυξη της χώρας μας.

Τα τελευταία έτη λόγω της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα ο κλάδος έχει επηρεασθεί σημαντικά, δείχνοντας όμως ικανοποιητικές αντοχές και αντιστάσεις, ειδικά εάν συγκριθεί με τα υπόλοιπα επαγγέλματα του τομέα Κατασκευές/Δομικά Υλικά. Σύμφωνα με ανεπίσημες εκτιμήσεις ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων στον κλάδο των κατασκευών αλουμινίου και σιδήρου (εργοδότες και εργαζόμενοι) είναι περίπου 25.000 ⁵.

⁴ Γενικός Μεθοδολογικός Οδηγός «Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς», ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Νοέμβριος 2015

⁵ Επαγγελματικό Περίγραμμα Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή με εξειδίκευση στην εξοικονόμηση ενέργειας, Αθήνα 2015 ΕΟΠΠΕΠ (υπό έκδοση)

2. Αυξητική τάση του αριθμού των απασχολούμενων στην εν προκειμένω ειδικότητα τα τελευταία χρόνια.

Στη συγκεκριμένη ειδικότητα δεν υπάρχει αυξητική τάση των απασχολούμενων τα τελευταία έτη. Θα πρέπει βέβαια να σημειωθεί ότι είναι από τους κλάδους της οικοδομής που έχουν υποστεί συγκριτικά τις μικρότερες απώλειες, συγκρατώντας ένα μέρος του ανθρώπινου δυναμικού τους. Σε πρόσφατη μελέτη που έδωσε στη δημοσιότητα ο ΣΕΒ, παρουσιάζοντας το "Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών των Επιχειρήσεων σε Επαγγέλματα και Δεξιότητες", ο τεχνίτης κατασκευών αλουμινίου συμπεριλαμβάνεται στη λίστα με τα 87 επαγγέλματα που προβλέπεται ότι θα έχουν αυξημένη ζήτηση στην αγορά εργασίας την επόμενη πενταετία (έως το 2020) ⁶.

3. Διαπιστωμένη ανάγκη αναβάθμισης δεξιοτήτων των εργαζομένων ή/και ανέργων στην ειδικότητα αυτή.

Υπάρχει σημαντική ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων λόγω:

- Νέων τεχνολογικών εξελίξεων
- Σημαντικής συμβολής των προϊόντων (κουφώματα αλουμινίου) στην εξοικονόμηση ενέργειας του κτηριακού τομέα
- Μη ύπαρξης δομημένου τρόπου απόκτησης γνώσεων – δεξιοτήτων για τους εργαζόμενους του κλάδου (π.χ. τυπική εκπαίδευση, συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση)

4. Τεκμηρίωση, ότι πρόκειται για ειδικότητα 'κομβικής' σημασίας σε κλάδους με πολλαπλασιαστικές επιπτώσεις για την ανάπτυξη σημαντικών άλλων κλάδων/υποκλάδων οικονομικής δραστηριότητας στην Ελλάδα.

Ο κλάδος των κατασκευών αλουμινίου - σιδήρου είναι άμεσα συνδεδεμένος με άλλους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, όπως ο κλάδος των κατασκευαστών υαλοπινάκων, τον κλάδο των κατασκευών εξαρτημάτων και παρελκόμενων που

⁶ http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/mixanismo_10.7.2013.pdf

ενσωματώνονται σε κουφώματα και εν' μέρει με τον κλάδο των συστημάτων σκίασης.

5. Εντοπισμός ειδικότητας η οποία σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες παρουσιάζει δυναμική ανάπτυξη, και για την οποία αναμένεται να αυξηθεί σημαντικά (ή και να πρωτοεμφανιστεί ζήτηση) η ζήτηση στο άμεσο μέλλον στην Ελλάδα.

Η ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή δεν εμφανίζει δυναμική ανάπτυξη ούτε στη χώρα μας, ούτε και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Τα τελευταία έτη βέβαια, λόγω και των αναγκών για εξοικονόμηση ενέργειας από τον κτηριακό τομέα, υπάρχει ένας σαφής προσανατολισμός σε νέες δεξιότητες οι οποίες είναι αναγκαίες για τον επαγγελματία. Ήδη σε χώρες της Ε.Ε. υπάρχουν 12 σχήματα υπολογισμού της ενεργειακής απόδοσης ενός κουφώματος (Energy Labeling), κάτι το οποίο αναμένεται να αποκτήσει υποχρεωτικό χαρακτήρα και να εφαρμοστεί και στη χώρα μας στο προσεχές χρονικό διάστημα.

6. Ανάγκη επιλογής που να συνδέεται με την επίτευξη των στόχων σημαντικών αναπτυξιακών κειμένων, όπως π.χ. το νέο ΕΣΠΑ 2014-2020, ή κείμενα στρατηγικής /προγραμματισμού θεσμικού χαρακτήρα κλπ, από τα οποία να προκύπτει άμεσα ή έμμεσα η αυξημένη μελλοντική απασχόληση (ή αυξημένη ανάγκη κατάρτισης) σε μία ειδικότητα.

Στη νέα προγραμματική περίοδο αναμένεται να συνεχισθούν τα έργα με προσανατολισμό στην ενεργειακή αναβάθμιση του κτηριακού τομέα.

Οι στόχοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το κλίμα και την ενέργεια – (στόχοι «20- 20- 20»), επιβάλλουν τη μείωση των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, (CO₂), κατά 20% σε σχέση με το 1990, τη μείωση της κατανάλωσης ενέργειας κατά 20% και την αύξηση της χρήσης ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας (ΑΠΕ), στην τελική κατανάλωση ενέργειας κατά 20% μέχρι το 2020.

Για το σκοπό αυτό χρειάζεται να αυξηθεί ο αριθμός των ειδικευμένων τεχνιτών, και να γίνει επικαιροποίηση των προσόντων του υφιστάμενου εργατικού δυναμικού. Σήμερα είναι διαθέσιμοι 1,1 εκατομμύρια ειδικευμένοι εργαζόμενοι σε όλη την Ε.Ε., ενώ εκτιμάται ότι θα χρειαστούν 2,5 εκατομμύρια έως το 2015 ⁷.

7. Ειδικότητες με σημαντικό αριθμό απασχολούμενων, για τις οποίες συντελούνται έντονες τεχνολογικές, θεσμικές ή άλλου είδους αλλαγές που επηρεάζουν τις ίδιες ή τους κλάδους, στους οποίους αποτελούν κομβικής σημασίας ειδικότητες και προκύπτουν σημαντικές διαφοροποιήσεις, όσον αφορά τις αναγκαίες για την άσκησή τους νέες δεξιότητες και γνώσεις.

Οι αλλαγές που επηρεάζουν και πρόκειται να επηρεάσουν τον κλάδο προέρχονται από το Νομοθετικό και Κανονιστικό πλαίσιο της Ελλάδας και της Ε.Ε.. Οι σημαντικότερες είναι η εφαρμογή της σήμανσης CE (Κανονισμός 305/2011), η εφαρμογή του Κανονισμού Ενεργειακής Απόδοσης Κτηρίων (KENAK) και της Ενεργειακής Επισήμανσης (Energy Label) στο πλαίσιο της Οδηγίας 2009/125 για τον Οικολογικό Σχεδιασμό των Προϊόντων.

8. Ειδικότητες με σχετικά σημαντικό αριθμό απασχολούμενων, για τις οποίες δεν υφίσταται στον ελληνικό χώρο αξιόπιστη περιγραφή των γνώσεων και δεξιοτήτων, που προϋποτίθενται για την άσκησή τους.

Στην Ελλάδα υπάρχει το Επαγγελματικό περίγραμμα του αλουμινοσιδηροκατασκευαστή με χρονολογία έκδοσης το 2008. Πρόσφατα, στο πλαίσιο του προγράμματος UPSWING BUILD UP SKILLS, έχει πραγματοποιηθεί μία αναθεώρηση για την προσθήκη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων σχετικά με θέματα εξοικονόμησης ενέργειας.

Παρόλα αυτά δεν υπάρχει μία δομημένη μεθοδολογία για την αναγνώριση / καταγραφή των αναγκών σε δεξιότητες και την ενσωμάτωση αυτών τόσο στο επαγγελματικό περίγραμμα, όσο και σε προγράμματα εκπαίδευσης / κατάρτισης.

⁷ http://www.buildupskills.eu/sites/default/files/BUS-GR_Ekpaideutikoi_Brochure.pdf

9. Κομβικής σημασίας ειδικότητες σε κλάδους με έντονες αναπτυξιακές προοπτικές ή εξωστρεφή προσανατολισμό.

Τα τελευταία έτη υπάρχει σαφής προσανατολισμός στην εξοικονόμηση ενέργειας που προσφέρουν τα κουφώματα σε συνδυασμό με τα εξώφυλλα, κάτι που αποτελεί και την κυρίαρχη τάση στον κλάδο. Η τάση αυτή αναμένεται να ενισχυθεί με την εφαρμογή της Οδηγίας 2009/125 για τον Οικολογικό Σχεδιασμό των Προϊόντων και την σήμανση αυτών με την Ενεργειακή Επισήμανση (Energy Label). Οι ιδιότητες εξοικονόμησης ενέργειας των συγκεκριμένων προϊόντων θα γίνουν πιο προσιτές στον καταναλωτή, ο οποίος θα μπορεί πιο εύκολα να συγκρίνει και να επιλέγει.

10. Ειδικότητες για τις οποίες η οικονομική κρίση έχει αναβαθμίσει τη ζήτηση ή δημιουργήσει την ανάγκη για δεξιότητες που συμβάλλουν στην εξοικονόμηση δαπανών και κόστους παραγωγής για νοικοκυριά και επιχειρήσεις αντίστοιχα.

Είναι αποδεδειγμένο ότι τα κουφώματα συμβάλλουν σημαντικά στην εξοικονόμηση ενέργειας και στην ταυτόχρονη μείωση του ενεργειακού κόστους του κτηριακού τομέα, ο οποίος στην Ελλάδα ευθύνεται για το 33% των εκπομπών CO₂ και το 36% της κατανάλωσης ενέργειας⁸.

Για το λόγω αυτό τα τελευταία έτη πραγματοποιούνται οργανωμένες παρεμβάσεις στην αναβάθμιση του κτηριακού τομέα με γνώμονα την εξοικονόμηση ενέργειας (προγράμματα εξοικονομώ και εξοικονομώ κατ' οίκον)

Για το επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή υπάρχει Πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα από τον ΕΟΠΠΕΠ (πρώην ΕΚΕΠΙΣ), ενώ τη παρούσα χρονική περίοδο γίνεται και επικαιροποίηση του συγκεκριμένου Ε.Π. με εξειδίκευση στην εξοικονόμηση ενέργειας.

Στον πίνακα 1 παρουσιάζονται εναλλακτικές διαδρομές μάθησης, οι οποίες δείχνουν (με βάση τη σειρά που αναφέρονται) τις εναλλακτικές επιλογές ως προς τα

⁸ <http://skills-upswing.gr>.

βήματα που μπορεί να ακολουθήσει κάποιος για να αποκτήσει τα απαιτούμενα προσόντα άσκησης του επαγγέλματος ή και της ειδικότητας.

Πίνακας 1: Εναλλακτικές διαδρομές μάθησης για το επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή

1η Διαδρομή	Γυμνάσιο – 5 έτη επαγγελματική εμπειρία – Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση
2η Διαδρομή	Γυμνάσιο – κάτοχος διπλώματος ΙΕΚ (ΟΕΕΚ) 2 εξαμήνων – 1 έτος επαγγελματική εμπειρία
3η Διαδρομή	Γενικό Λύκειο ή ΕΠΑΛ – 2 έτη αντίστοιχη επαγγελματική εμπειρία – Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση
4η Διαδρομή	Γενικό Λύκειο ή ΕΠΑΛ – κάτοχος διπλώματος ΙΕΚ (ΟΕΕΚ) 2 εξαμήνων – 6 μήνες επαγγελματική εμπειρία
5η Διαδρομή	ΕΠΑΛ αντίστοιχης ειδικότητας – 6 μήνες αντίστοιχη επαγγελματική εμπειρία

Παρατηρήσεις:

1. Οι διαδρομές για την απόκτηση των απαιτούμενων προσόντων προέκυψαν από τις συζητήσεις με τους επαγγελματίες του κλάδου, είτε πρόκειται για εργοδότες, είτε εργαζόμενους.
2. Θεωρείται απαραίτητη η εισαγωγή της ειδικότητας στο σύστημα κατάρτισης, από το επίπεδο του τεχνικού επαγγελματικού λυκείου εάν είναι δυνατό, απόλυτα προσανατολισμένης στο επάγγελμα του κατασκευαστή αλουμινίου και σιδήρου για αρχιτεκτονικές εφαρμογές στην οικοδομή. Πράγμα που δεν υφίσταται σήμερα.
3. Αποτελεί θεμελιώδης προϋπόθεση η κατάρτιση του επαγγέλματος να μην περιορίζεται μόνο στα προφίλ αλουμινίου, αλλά πρέπει να συμπεριλαμβάνει την κατάρτιση στις σιδηρές και άλλες μεταλλικές κατασκευές αρχιτεκτονικών εφαρμογών της οικοδομής. Το πρόγραμμα κατάρτισης πρέπει να συγκροτείται αναλογικά για τις τέσσερις Κύριες Επαγγελματικές Λειτουργίες και να εξασφαλίζει περίπου το 25% των ωρών στη σιδηροκατασκευή.
4. Λόγω των σύγχρονων απαιτήσεων για εξοικονόμηση ενέργειας στον κτιριακό τομέα, θεωρείται απαραίτητο να γίνεται αναφορά σε θέματα ενεργειακής αποδοτικότητας των κατασκευών, σύμφωνα και με τις σχετικές Νομικές και Κανονιστικές απαιτήσεις (ΚΕΝΑΚ, σήμανση CE, Οδηγία Οικολογικού Σχεδιασμού Προϊόντων κλπ).⁹

Οι επιχειρήσεις του κλάδου έχουν επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από την οικονομική κρίση. Αυτό αποτυπώνεται στη συρρίκνωση του κλάδου τόσο σε αριθμό επιχειρήσεων και εργαζομένων, όσο και στον κύκλο εργασιών των επιχειρήσεων που έχουν απομείνει.

Κατά το έτος 2013 σύμφωνα με στοιχεία για τις πωλήσεις 57 επιχειρήσεων του κλάδου σημειώθηκε μία πτώση των πωλήσεων κατά 17% σε σχέση με το 2012 (από €47.972.000 €39.766.000). Κατά το έτος 2014 χωρίς να έχουν υπάρξει ακόμη επίσημα στοιχεία προβλέπεται περαιτέρω πτώση ή στην καλύτερη περίπτωση σχετική σταθεροποίηση σε αυτά τα επίπεδα.

⁹ Επαγγελματικό Περίγραμμα Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή με εξειδίκευση στην εξοικονόμηση ενέργειας, Αθήνα 2015 ΕΟΠΠΕΠ (υπό έκδοση)

Επίσης έχουμε ως τη μεγέθυνση των περιπτώσεων αθέμιτου ανταγωνισμού (και των επιπτώσεων αυτού), την μείωση ποιοτικών χαρακτηριστικών και την αποκλειστική επικέντρωση στα θέματα που πάντα βέβαια ήταν κυρίαρχα αλλά όχι μοναδικά στην ατζέντα, όπως είναι τιμή και πίστωση (παρά την γενικευμένη ανασφάλεια κάποιοι την αποζητούν και κάποιοι την δίνουν).

Χωρίς να έχουν υπάρξει ποτέ επίσημα στοιχεία, πριν την κρίση ο αριθμός των επιχειρήσεων υπολογιζόταν στις 8.500 με μέσο αριθμό εργαζομένων 6 άτομα. Στην παρούσα κατάσταση υπολογίζεται ότι λειτουργούν περίπου 6000 επιχειρήσεις με μέσο αριθμό εργαζομένων τα 3 άτομα.

Επιπροσθέτως θα πρέπει να σημειώσουμε ότι έχει αυξηθεί δραματικά το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας και των προϊόντων που παράγονται και διακινούνται χωρίς παραστατικά ¹⁰.

¹⁰ Δρ. Στέλιος Λαμπρακόπουλος, Μελέτη αποτύπωσης υφιστάμενης κατάστασης», της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Βιοτεχνών Αλουμινοσιδηροκατασκευαστών (ΠΟΒΑΣ), ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Απρίλιος 2015

3. Περιγραφή δεξιοτήτων

Για τις ανάγκες της ποιοτικής έρευνας στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή χρησιμοποιήθηκαν Γενικές, Επαγγελματικές και Αναδυόμενες δεξιότητες οι οποίες παρουσιάζονται παρακάτω.

Γενικές Δεξιότητες

1. Καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας
2. Γνώση ξένων γλωσσών
3. Αριθμητική ικανότητα
4. Βασικές ψηφιακές ικανότητες
5. Εξειδικευμένες ψηφιακές ικανότητες
6. Ικανότητα να μαθαίνει νέα πράγματα
7. Ευελιξία και προσαρμοστικότητα
8. Επικοινωνιακές ικανότητες
9. Επίλυση προβλημάτων
10. Δημιουργικότητα
11. Εργασία σε ομάδα
12. Ανάλυση πρωτοβουλίας
13. Επιχειρηματικό πνεύμα
14. Οργανωτικές Ικανότητες

Επαγγελματικές Δεξιότητες

1. Να αντιλαμβάνεται και να επιλέγει την καταλληλότερη τεχνοοικονομική λύση.
2. Να χρησιμοποιεί σωστά τις προδιαγραφές των πρώτων υλών για τη σύνθεση της τεχνικής λύσης, επιλέγοντας τους κατάλληλους συνδυασμούς υλικών
3. Να αντιλαμβάνεται, να επιλέγει και να εφαρμόζει τις κατάλληλες Νομικές και Κανονιστικές απαιτήσεις για κάθε κατασκευή (σήμανση CE, KENAK κ.α.)
4. Να οργανώνει τη συνεργασία με τους εξωτερικούς συνεργάτες (προδιαγραφές, χρόνοι, κόστος κ.α.)

5. Να χειρίζεται ορθά τον εξοπλισμό (πριόνια, πρέσες, παντογράφους, ηλεκτροσυγκόλληση, εργαλεία χειρός κλπ)
6. Να αναγνωρίζει και να εφαρμόζει τις απαιτήσεις των τεχνικών εγχειριδίων του παραγωγού του συστήματος εκτελώντας του κατάλληλους ελέγχους ποιότητας.
7. Να αντιλαμβάνεται και να χειρίζεται τους τεχνικούς καταλόγους, τις προδιαγραφές των προφίλ και τα τεχνικά εγχειρίδια κατασκευής των συστημάτων αλουμινίου
8. Να επεξηγεί τους κανόνες λειτουργίας και συντήρησης, τη χρήση της εγγύησης και τις υποχρεώσεις του ως κατασκευαστής
9. Να εφαρμόζει καλές πρακτικές κατά την εργασία (χώρος, εξοπλισμός, οδήγηση σύμφωνα με ΚΟΚ, κατάλληλο όχημα & μέσα στήριξης, σεβασμός στο χώρο του πελάτη)
10. Να χειρίζεται προγράμματα Η/Υ για τη σύνταξη προσφοράς, τεχνικής περιγραφής, υπολογισμό κόστους
11. Να εφαρμόζει τα κριτήρια του κόστους και των ιδιαιτεροτήτων του έργου στην κοστολόγηση
12. Να επεξηγεί τα κρίσιμα χαρακτηριστικά, πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τεχνικής λύσης
13. Να σχεδιάζει σκαριφήματα και να αποτυπώνει τεχνικές λεπτομέρειες, υπολογίζοντας σωστά διαστάσεις από κατασκευαστικά σχέδια, σκαριφήματα
14. Να εφαρμόζει τα ορθά μέτρα υγείας και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της εργασίας
15. Να οργανώνει το αρχείο κάθε έργου που ολοκληρώθηκε

Αναδυόμενες Δεξιότητες *

1. Να διαχειρίζεται σωστά τα προς ανακύκλωση υλικά
2. Να αντιλαμβάνεται και να επιλέγει την ενεργειακά αποδοτικότερη λύση.
3. Να αντιλαμβάνεται & να υπολογίζει την ενεργειακή κατηγορία των προϊόντων (energy labelling)
4. Να χειρίζεται ορθά προγράμματα Η/Υ για τον υπολογισμό θερμικών ιδιοτήτων

5. Να τοποθετεί σωστά τα προϊόντα στην οικοδομή, αποφεύγοντας τις θερμογέφυρες

* Στην κατηγορία των αναδυόμενων δεξιοτήτων περιλαμβάνονται δεξιότητες οι οποίες δεν έχουν ακόμα καταγραφεί σε επαγγελματικά περιγράμματα ή άλλες βάσεις δεδομένων δεξιοτήτων και μπορεί να είναι είτε Γενικές είτε Επαγγελματικές Δεξιότητες

Οι Γενικές δεξιότητες είναι κοινές για όλες τις έρευνες που διεξάγονται στο πλαίσιο του συγκεκριμένου έργου.

Οι Επαγγελματικές δεξιότητες προέκυψαν στην πλειονότητά τους από το Επαγγελματικό Περίγραμμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή¹¹. Επιπροσθέτως έγινε έλεγχος σε βάσεις δεδομένων όπως:

- <http://www.onetonline.org>
- ESCO (Skills, Competences, Qualifications and Occupations)

Κατά τη μελέτη των επαγγελματικών δεξιοτήτων που περιλαμβάνονται στο Ε.Π. του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή έγινε προσπάθεια ομαδοποίησης δεξιοτήτων που αναφέρονται σε συγκεκριμένες ομάδες εκτέλεσης επαγγελματικών λειτουργιών / δραστηριοτήτων.

Οι Αναδυόμενες δεξιότητες προέκυψαν από τις νέες εξελίξεις στον κλάδο των κατασκευών αλουμινίου-σιδήρου οι οποίες καθορίζονται κυρίως από την ανάπτυξη της εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας, την τεχνολογία και καινοτομία και το ρυθμιστικό πλαίσιο.

Επίσης διεξήχθησαν τέσσερις συνεντεύξεις με ανθρώπους του κλάδου, κατά τη διάρκεια των οποίων δεν προέκυψε η προσθήκη κάποιας νέας δεξιότητας από τους συνεντευξιζόμενους.

Τέλος, κατά τη συνεδρίαση της ομάδας εστίασης δεν προέκυψαν νέες επαγγελματικές δεξιότητες ενώ αποφασίσθηκε να διαγραφεί μία δεξιότητα (No 4 στις επαγγελματικές «Να οργανώνει τη συνεργασία με τους εξωτερικούς συνεργάτες (προδιαγραφές, χρόνοι, κόστος κ.α.)», η οποία καλύπτεται από δύο γενικές δεξιότητες Εργασία σε ομάδα & Οργανωτικές Ικανότητες.

¹¹ Επαγγελματικό Περίγραμμα Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή, ΕΚΕΠΙΣ, Αθήνα 2008

4. Αναγκαιότητα ύπαρξης μηχανισμού πρόβλεψης δεξιοτήτων για την υπό εξέταση ειδικότητα

Η ταυτόχρονη μετεξέλιξη της αγοράς εργασίας με την επιτάχυνση της παγκοσμιοποίησης έχει προκαλέσει σημαντικές ανακατατάξεις στις εθνικές οικονομίες, αλλά και στους κλάδους παραγωγής εντός των οικονομιών. Ο ανταγωνισμός κόστους παραγωγής από την είσοδο των αναπτυσσόμενων χωρών τόσο σε διεθνές όσο και σε περιφερειακό επίπεδο, οι τεχνολογικές εξελίξεις και η είσοδος νέων Νομοθετικών και Κανονιστικών απαιτήσεων, κυρίως στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθιστά επιτακτική τη συνεχή αναθεώρηση των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων στις επιχειρήσεις και στο ανθρώπινο δυναμικό τόσο στον κλάδο των κατασκευών Αλουμινίου-Σιδήρου, όσο και στο σύνολο της Ελληνικής Οικονομίας.

Αυτό δημιουργεί την αναγκαιότητα εγκαθίδρυσης ενός μόνιμου μηχανισμού με τον οποίο θα καθίσταται δυνατή η διάγνωση/ πρόγνωση δεξιοτήτων που ζητάει η αγορά εργασίας ώστε να επιτύχει τη βελτίωση της στόχευσης και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης και επαγγελματικής εκπαίδευσης/ κατάρτισης.

Οι παράγοντες που καθορίζουν τη διαδικασία αναπροσαρμογής της παραγωγής είναι οικονομικοί, τεχνολογικοί, περιβαλλοντικοί, ρυθμιστικοί κ.ά. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται αναντιστοιχίες στην αγορά εργασίας όπως:

- να μην υπάρχει σύζευξη της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας (skills mismatch).
- να καταγράφονται σημαντικές ελλείψεις (skills shortage) σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες.

- να εμφανίζεται το πρόβλημα της υστέρησης δεξιοτήτων ή χάσμα δεξιοτήτων (skills gap).¹²

Οι ελλείψεις, ή αναντιστοιχίες των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, μπορούν να διαχωριστούν στις ποσοτικές και στις ποιοτικές ελλείψεις.

Στη χώρα μας, λόγω της τρέχουσας οικονομικής κατάστασης που έχει δημιουργήσει υψηλά ποσοστά ανεργίας δεν υφίστανται ποσοτικές ελλείψεις στον κλάδο των κατασκευών Αλουμινίου – Σιδήρου, αλλά και γενικότερα στο σύνολο της Ελληνικής οικονομίας.

Αντιθέτως εμφανίζονται ποιοτικές ελλείψεις, λόγω του ότι η ζήτηση εργασίας στον κλάδο υπερβαίνει σημαντικά την προσφορά. Αυτό οφείλεται στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων λόγω της υποεκπαίδευσης και υποειδίκευσης του εργατικού δυναμικού που ασχολείται με το επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή.

Η εγκαθίδρυση ενός μηχανισμού πρόβλεψης δεξιοτήτων για το επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή κρίνεται επιτακτική και αναμένεται να λύσει σημαντικά προβλήματα στον κλάδο, δημιουργώντας παράλληλα και πολλαπλές συνέργειες.

Στη χώρα μας υφίστανται ελάχιστα προγράμματα εκπαίδευσης – κατάρτισης για την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Κατά καιρούς έχουν γίνει αποσπασματικές προσπάθειες εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου μέσω σεμιναρίων αλλά χωρίς να βασίζονται στις πραγματικές ανάγκες για δεξιότητες όπως αυτές προκύπτουν και από το υφιστάμενο Επαγγελματικό Περίγραμμα ή καλύπτοντας αποσπασματικά ένα μέρος των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Η μόνη ολοκληρωμένη προσπάθεια έγινε μέσω του Προγράμματος Τεχνικής Κατάρτισης και Πιστοποίησης Προσόντων στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», το οποίο έλαβε χώρα το έτος 2015 και υλοποιήθηκε από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ σε συνεργασία με την Πανελλήνια

¹² Γενικός Μεθοδολογικός Οδηγός «Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς», ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Νοέμβριος 2015

Ομοσπονδία Βιοτεχνών Αλουμινοσιδηροκατασκευαστών ¹³. Βέβαια και το πρόγραμμα είχε ως βάση το Επαγγελματικό περίγραμμα το οποίο συντάχθηκε το έτος 2008.

Επιπροσθέτως θα πρέπει να αναφερθεί ότι υπάρχει υποεκπαίδευση των ανθρώπων του κλάδου των κατασκευών Αλουμινίου – Σιδήρου. Ειδικά στις παλαιότερες γενιές είναι χαρακτηριστική η προσφώνηση «μάστορα», κάτι που παραπέμπει σε εργαζόμενο ο οποίος είναι καλός τεχνίτης, αλλά τις περισσότερες φορές δεν έχει τελειώσει τη βασική εκπαίδευση. Αυτό δημιουργεί μεγάλη έλλειψη σε υφιστάμενες δεξιότητες, ενώ οδηγεί και σε αδυναμία αφομοίωσης νέων δεξιοτήτων.

Τέλος είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι στον κλάδο των Δομικών Προϊόντων και του κτιριακού τομέα υπάρχουν σημαντικές εξελίξεις κυρίως στο Νομοθετικό και Κανονιστικό τομέα οι οποίες ενεργοποιούν τεχνολογικές εξελίξεις και προάγουν την καινοτομία. Τα τελευταία έτη η ανάγκη για σημαντική εξοικονόμηση ενέργειας από το κτίριο και τα δομικά υλικά έχει επιφέρει μία πληθώρα αλλαγών τόσο σε νέες απαιτήσεις όσο και στα υλικά που χρησιμοποιούνται. Οι αλλαγές αυτές προβλέπεται ότι τα επόμενα έτη θα συνεχιστούν με τον ίδιο ρυθμό και πιθανόν θα ενταθούν, κάτι το οποίο θα απαιτήσει νέες δεξιότητες για τους Αλουμινοσιδηροκατασκευαστές.

Με την εφαρμογή ενός αξιόπιστου μηχανισμού πρόβλεψης δεξιοτήτων ο οποίος θα ενεργοποιείται σε τακτικά χρονικά διαστήματα θα δίδεται η δυνατότητα να σχεδιάζονται προγράμματα εκπαίδευσης / κατάρτισης σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου των κατασκευών Αλουμινίου - Σιδήρου.

Ο μηχανισμός θα πρέπει να προβλέπει τα εξής:

- Ανάγκες σε βασικές δεξιότητες
- Ανάγκες σε συγκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες
- Ανάγκες σε αναδυόμενες δεξιότητες

Για τις βασικές και τις επαγγελματικές δεξιότητες, αρχικά θα πρέπει να πραγματοποιείται μια ανάλυση για την κρισιμότητα κάθε δεξιότητας ως προς την

¹³ <http://www.imegsevee.gr/publications/ekpaideutikouliko/1022-2015-05-28-08-02-47>

ορθή εκτέλεση εργασιών του επαγγέλματος του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Δηλαδή θα κρίνεται κατά πόσο η έλλειψη της δεξιότητας αυτής εξασθενεί την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα του εργαζόμενου για την σωστή εκτέλεση των καθηκόντων του.

Στη συνέχεια κάθε δεξιότητα θα κρίνεται ως προς την επάρκειά της, ή την έλλειψή της από το ανθρώπινο δυναμικό. Ενδεχομένως μια δεξιότητα να μην είναι αρκετά σημαντική και να καλύπτεται πλήρως από τους εργαζόμενους του κλάδου (επάρκεια), ενώ μία σημαντική δεξιότητα να μην καλύπτεται από τους εργαζόμενους του κλάδου (έλλειψη).

Εφ' όσον διαπιστωθεί ότι υφίσταται έλλειψη μίας δεξιότητας θα πρέπει να αναζητηθούν και οι παράγοντες που προκάλεσαν τη συγκεκριμένη έλλειψη.

Όσον αφορά τις αναδυόμενες δεξιότητες, έπειτα από τον εντοπισμό αυτών, θα πρέπει να αξιολογείται η επάρκεια ή η έλλειψη αυτών στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή, ενώ στη συνέχεια οφείλεται να ανιχνεύονται οι παράγοντες που προκάλεσαν την ανάδυση αυτών.

Οι δεξιότητες θα πρέπει να μεταφέρονται στο Επαγγελματικό Περίγραμμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή και ακολούθως στα προγράμματα εκπαίδευσης / κατάρτισης. Τα προγράμματα εκπαίδευσης / κατάρτισης θα πρέπει να αξιολογούνται ως προς την ικανότητα μεταφοράς των απαραίτητων δεξιοτήτων στους εκπαιδευόμενους / καταρτιζόμενους.

Επίσης οι παράγοντες που προκαλούν την έλλειψη υφιστάμενων, ή την ανάδυση νέων δεξιοτήτων, θα πρέπει να παρακολουθούνται συστηματικά.

5. Σύγχρονη σχετική βιβλιογραφία για την ειδικότητα που εξετάζεται

Για την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή και τις απαιτούμενες δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού για την άσκηση του επαγγέλματος δεν έχουν διεξαχθεί σχετικές έρευνες.

Θα πρέπει να αναφερθεί ότι υπάρχει το πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή από τον ΕΟΠΠΕΠ (πρώην ΕΚΕΠΙΣ)

Επιπροσθέτως στο πλαίσιο του προγράμματος UPSWING-BUILD UP SKILLS πραγματοποιείται επικαιροποίηση του Επαγγελματικού Περιγράμματος με προσθήκες σε θέματα εξοικονόμησης ενέργειας.

6. Μεθοδολογία της έρευνας

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε κατά τη διεξαγωγή της έρευνας περιλάμβανε τις εξής μεθόδους:

- Συνεντεύξεις Έρευνας
- Ομάδα Εστίασης (Focus Group)

Η επιλογή τους έγινε γιατί αποτελούν δύο από τα βασικότερα εργαλεία άντλησης γνώσης από το ερευνητικό πεδίο στα πλαίσια μιας ποιοτικής έρευνας όπως αυτή που διεξάγεται στο πλαίσιο του συγκεκριμένου έργου. Στη συνέχεια ακολουθεί μία σύντομη παρουσίαση της κάθε μεθόδου, συνοδευόμενη από τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιήθηκε.

Συνέντευξη έρευνας

Η συνέντευξη αποτελεί ίσως την πιο διαδεδομένη μέθοδο άντλησης ποιοτικού υλικού και πληροφοριών στις κοινωνικές επιστήμες. Πρόκειται για την αλληλεπίδραση, την επικοινωνία μεταξύ προσώπων, που καθοδηγείται από τον ερευνητή ή ερωτώντα με στόχο την απόσπαση πληροφοριών σχετιζόμενων με το αντικείμενο της έρευνας.

Αποτελεί ένα ερευνητικό εργαλείο το οποίο χρησιμοποιείται ως μέσο συλλογής πληροφοριών, ελέγχου και ερμηνείας των ερευνητικών ερωτημάτων μιας έρευνας. Οι συνεντεύξεις «φωτίζουν», δηλαδή επιτρέπουν την πρόσβαση στον τρόπο που βλέπουν οι άλλοι τα πράγματα, στις σκέψεις τους, στις στάσεις και τις απόψεις που κρύβονται πίσω από τη συμπεριφορά τους. Μια συνέντευξη μπορεί, ωστόσο, να είναι και το μέσο για τη βαθύτερη εξέταση των κινήτρων των ερωτώμενων για τους λόγους που απάντησαν με τον συγκεκριμένο τρόπο.

Η συνέντευξη είναι μια πολύ συνηθισμένη τεχνική συλλογής δεδομένων σε μια ποιοτική έρευνα, έχοντας ως σκοπό την συλλογή, όσο το δυνατόν πλουσιότερων πληροφοριών, για τις εμπειρίες, τις απόψεις, τις στάσεις και τις αναπαραστάσεις των συμμετεχόντων.

Ανάλογα με τον βαθμό δόμησης της συνέντευξης, δηλαδή ανάλογα με το βαθμό τυποποίησης της από τον ερευνητή μπορούμε σχηματικά να διακρίνουμε τρία βασικά είδη: την δομημένη συνέντευξη (structured interview), την ημιδομημένη συνέντευξη (semi-structured interview) και την μη δομημένη συνέντευξη (unstructured interview). Στην έρευνα πραγματοποιήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις. Οι συνεντευξιαζόμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε προκαθορισμένες ερωτήσεις, ενώ έλαβε χώρα και ελεύθερη συζήτηση σχετικά με τον κλάδο και τις απαιτούμενες δεξιότητες.

Η μέθοδος της συνέντευξης επιλέχθηκε λόγω των εξής πλεονεκτημάτων που παρέχει:

- Η συνέντευξη επιτρέπει στον ερευνητή να αντλήσει πληροφορία σε βάθος ιδιαίτερα όταν πρόκειται για την διερεύνηση πολύπλοκων κοινωνικών διαδικασιών, συμπεριφορών, στάσεων, αξιών και αντιλήψεων.
- Η συνέντευξη επιτρέπει στον ερευνητή να κατανοήσει κοινωνικές συμπεριφορές, στάσεις και αντιλήψεις των ερωτώμενων, δηλαδή να δει τον κοινωνικό κόσμο και τα κοινωνικά φαινόμενα μέσα από τις εμπειρίες και τα «μάτια» των κοινωνικών υποκειμένων.

Συγκεκριμένα, διεξήχθησαν τέσσερις δια ζώσης συνεντεύξεις με ανθρώπους του κλάδου το χρονικό διάστημα μεταξύ 16-18/11/2015. Τα άτομα επελέγησαν με γνώμονα την ενασχόληση τους με τον κλάδο, τις γνώσεις τους, την προσαρμοστικότητα τους σε νέα και καινοτόμα πράγματα, καθώς και τη δυνατότητά τους να ανταποκριθούν στη διεξαγωγή της συνέντευξης.

Τα άτομα στα οποία πραγματοποιήθηκε η συνέντευξη είναι τα εξής:

1. Δημήτρης Παπανικολάου (ιδιοκτήτης εταιρείας κατασκευών αλουμινίου σιδήρου) στις 16/11/2015
2. Θεόφιλος Παγιάτης (ιδιοκτήτης εταιρείας κατασκευών αλουμινίου σιδήρου και Πρόεδρος Δ.Σ. της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Βιοτεχνών Αλουμινοσιδηροκατασκευαστών) στις 17/11/2015
3. Γιώργος Καράντζαλης (ιδιοκτήτης εταιρείας κατασκευών αλουμινίου) στις 18/11/2015

4. Τάσος Τζιώτης (ιδιοκτήτης εταιρείας κατασκευών αλουμινίου) στις
18/11/2015

Η διάρκεια των συνεντεύξεων ήταν από 1-1.5 ώρες η κάθε μία, ενώ κρατήθηκαν οι απαραίτητες σημειώσεις για την καταγραφή της άποψης των συνεντευξιαζόμενων και την μετέπειτα επεξεργασία των αποτελεσμάτων.

Αρχικά έγινε μία μικρή παρουσίαση του έργου, του σκοπού, των στόχων και των αναμενόμενων αποτελεσμάτων. Στη συνέχεια αναφέρθηκαν οι κανόνες διεξαγωγής της συνέντευξης, το είδος των προσδοκώμενων πληροφοριών που θα προκύψουν από την έρευνα και τον τρόπο με τον οποίον θα αξιοποιηθούν. Επίσης εξηγήθηκε τι ορίζουμε ως δεξιότητα με συγκεκριμένα παραδείγματα για το επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή.

Ακολούθως δόθηκε στους συνεντευξιαζόμενους η λίστα με τις γενικές δεξιότητες και πραγματοποιήθηκε αξιολόγηση ως προς την κρισιμότητα της κάθε δεξιότητας, την επάρκεια ή έλλειψη αυτής, καθώς και τους παράγοντες που προκαλούν την πιθανή έλλειψη.

Στη συνέχεια τους ζητήθηκε να πουν οι ίδιοι κάποιες επαγγελματικές δεξιότητες που θεωρούν κρίσιμες ή αναδυόμενες.

Τέλος τους δόθηκε η λίστα με τις ήδη συμπληρωμένες επαγγελματικές και αναδυόμενες δεξιότητες και ακολούθησε η αξιολόγηση ως προς την κρισιμότητα της κάθε δεξιότητας, την επάρκεια ή έλλειψη αυτής, καθώς και τους παράγοντες που προκαλούν την πιθανή έλλειψη για τις επαγγελματικές, ενώ για τις αναδυόμενες έγινε αξιολόγηση ως προς την έλλειψη και τον παράγοντα ανάδυσης.

Μετά την ολοκλήρωση της αξιολόγησης επί της λίστας και την σχετική τεκμηρίωση αυτής, ακολούθησε συζήτηση πάνω στις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Ποιες δεξιότητες και γνώσεις απαιτούνται για την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή; [α) κατά την εργασία, β) σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον (π.χ. ομάδες, συνεργάτες)]
2. Ποιες από τις δεξιότητες, τις οποίες αναφέρατε θεωρείτε ότι είναι οι πιο σημαντικές για την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή;

3. Θεωρείτε ότι το εργατικό δυναμικό της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή διαθέτει επαρκώς τις δεξιότητες που μόλις αναφέρατε; Αν όχι, ποιες είναι αυτές που δεν διαθέτει, και για ποιο λόγο;
4. Υπάρχουν κάποιες νέες δεξιότητες οι οποίες φαίνονται να αναδύονται ως σημαντικές για την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή; Ποιες είναι αυτές; Που πιστεύετε ότι οφείλεται η ανάδυσή τους;
5. Αν συγκρίνατε διαχρονικά την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή, τι έχει αλλάξει σημαντικά τα τελευταία 1-2 χρόνια στην ειδικότητα από πλευράς δεξιοτήτων/ικανοτήτων/γνώσεων;
6. Αν ήταν να εκπαιδεύσετε τους υπαλλήλους της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή, σε τι ακριβώς θα τους εκπαιδεύατε;
7. Ποιοι είναι οι παράγοντες (εντός και εκτός εργασιακού περιβάλλοντος) που επηρεάζουν την εξέλιξη της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή;
8. Αν ήταν να προσλάβετε κάποιον εργαζόμενο της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή, ποιες δεξιότητες θα έπρεπε αυτός να διαθέτει;
9. Τι γνωστικά ελλείμματα ή δεξιότητες βλέπετε να έχουν όσοι έχουν προσληφθεί ή έχουν κάνει αίτηση πρόσληψης για στη συγκεκριμένη ειδικότητα;
10. Κατατάξτε τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή από την πρώτη έως την τελευταία;
11. Μπορείτε να κάνετε το ίδιο και για τις περιφερειακές ή οριζόντιες δεξιότητες που απαιτεί η συγκεκριμένη ειδικότητα;
12. Ποιες γνώσεις και δεξιότητες, στην περίπτωση που το γνωρίζετε, δεν περιλαμβάνονται στα υφιστάμενα εκπαιδευτικά προγράμματα σήμερα στην Ελλάδα;

Ομάδες Εστίασης (focus groups)

Το βασικό χαρακτηριστικό της μεθόδου και η πιο σημαντική θεωρητική της αφετηρία είναι η αξιοποίηση, η κατανόηση και η ερμηνεία της «δυναμικής των ομάδων». Μερικοί από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ομαδική δυναμική και την «απόδοση» ενός focus group είναι τα φυσικά και ατομικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των

συμμετεχόντων, ο βαθμός συνεκτικότητας της ομάδας, οι συνδυασμοί ομοιογένειας – ετερογένειας της ομάδας προς ορισμένα χαρακτηριστικά, οι σχέσεις δύναμης και εξουσίας που προϋπάρχουν ή που αναπτύσσονται εντός της ομάδας και ο βαθμός συμμετοχής των μελών της ομάδας στις διαδικασίες αλληλεπίδρασης και οργανωμένης συζήτησης.

Η μέθοδος των focus groups διαφέρει από την ατομική συνέντευξη ως ποιοτική μεθοδολογία. Σε σχέση με τις ατομικές συνεντεύξεις έρευνας η μέθοδος των focus groups υπερέχει διότι περιέχει ως συστατικό της στοιχείο την άμεση αλληλεπίδραση και την ομαδική δυναμική ενώ υστερεί στην έκταση του βάθους της επικοινωνίας και της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ ερευνητή και του ερευνώμενου.

Η μέθοδος των focus groups στην ποιοτική κοινωνική έρευνα βρίσκει αρκετές εφαρμογές κυρίως σε περιπτώσεις διερεύνησης της οργάνωσης και λειτουργίας οργανισμών και οργανωμένων κοινωνικών ομάδων, της λειτουργίας θεσμών και πλαισίων παραγωγής και εφαρμογής πολιτικής, της διερεύνησης της πολυπλοκότητας και της ποικιλομορφίας καθώς και σε περιπτώσεις κοινωνικών καταστάσεων με έντονο το στοιχείο της ατομικής και ομαδικής αλληλεπίδρασης, των αντιθέσεων και της ανάγκης συντονισμού. Φυσικά για κάποιες περιπτώσεις η μέθοδος μπορεί να παίζει κεντρικό ρόλο ενώ σε άλλες συμπληρωματικό ή περιορισμένο ρόλο.

Ο συνηθέστερος τρόπος χρήσης και εφαρμογής των focus groups είναι σε συνδυασμό με άλλες μεθόδους ποιοτικού ή/και ποσοτικού χαρακτήρα στα πλαίσια πολυμεθοδολογικών προσεγγίσεων και συγκεκριμένα με την ατομική συνέντευξη, την συμμετοχική παρατήρηση, την ευρεία εμπειρική ποσοτική έρευνα ή απογραφική έρευνα (survey research) και το πείραμα. Ο σκοπός της συνδυασμένης χρήσης είναι ο συγκερασμός των θετικών στοιχείων κάθε μεθόδου, η συρρίκνωση των αδυναμιών κάθε μεμονωμένης μεθόδου, η αλληλοενίσχυση τους, η διασταύρωση των ερευνητικών ευρημάτων (triangulation), η ενίσχυση της εγκυρότητας της ερευνητικής προσπάθειας και η αποφυγή λανθασμένων συμπερασμάτων. Στην περίπτωση της έρευνάς μας επιλέχθηκε ο συνδυασμός με τις ατομικές συνεντεύξεις που προηγήθηκαν της ομάδας εστίασης.

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνα έλαβε χώρα μία ομάδα εστίασης στις 18/11/2015 στις εγκαταστάσεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στην Αθήνα. Προηγήθηκε έγκαιρη ενημέρωση (με αποστολή σχετικής επιστολής) των συμμετεχόντων για τον τόπο και χρόνο διεξαγωγής της συνάντησης. Η συνολική διάρκεια ήταν 3.5 ώρες και στις εργασίες της συμμετείχαν συνολικά 21 άτομα όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 2.

Πίνακας 2: συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης (focus group)

A/A	Όνοματεπώνυμο	Φορέας / Ιδιότητα
1.	Νίκος Βούρδας	ΠΟΒΑΣ
2.	Θεόφιλος Παγιάτης	ΠΟΒΑΣ
3.	Κυριάκος Φιλίνης	ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
4.	Λευτέρης Σίσκος	ΕΜΠ
5.	Τάσος Κρεμμύδας	EUROPA PROFIL ALUMINIO
6.	Δημήτρης Λιγοξυγκάκης	Fenestral
7.	Μιχάλης Σκριβάνος	ΕΤΕΜ Α.Ε.
8.	Γιώργος Μπάνης	ΑΛΚΟ ΕΛΛΑΣ ΑΒΕΕ
9.	Βασίλειος Τιμπίδης	ΓΣΕΕ
10.	Βίκτωρ Γεράρδης	ΓΣΕΕ
11.	Παναγιώτης Γλιάτας	SOMFY ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
12.	Γεώργιος Μιχαλάτος	ELVAL COLOUR S.A.
13.	Παναγιώτης Καραχάλιος	Κατασκευές Αλουμινίου
14.	Θεόφιλος Κάβουρας	Έμπορος Αλουμινίου
15.	Αναστάσιος Αθανασόπουλος	Γ. Γ. ΠΟΒΑΣ
16.	Ανδρέας Μαρινάκης	Πρόεδρος Σωματείου Αργολίδας
17.	Γεώργιος Δημητρίου	Γ. Γ. Σωματείου Αργολίδας
18.	Ιωάννης Παπαδιώτης	GIESSE GROUP HELLAS S.A.
19.	Χαράλαμπος Μαλαματένιος	ΚΑΠΕ
20.	Αντώνης Αγγελάκης	ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
21.	Στέλιος Λαμπρακόπουλος	ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Η επιλογή των συμμετεχόντων στην ομάδα εστίασης έγινε με τρόπο αμερόληπτο και τα άτομα επιλέχθηκαν με γνώμονα την ενασχόληση τους με τον κλάδο, τις γνώσεις

τους, την προσαρμοστικότητα τους σε νέα και καινοτόμα πράγματα, καθώς και τη δυνατότητά τους να ανταποκριθούν στη διεξαγωγή της ομάδας εστίασης. Για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας στην ομάδα εστίασης συμμετείχαν εκπρόσωποι των κοινωνικών φορέων, επιχειρήσεων του κλάδου με διάφορες σχέσεις μεταξύ τους (ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, προμηθευτές, πελάτες), καθώς και των εργαζομένων. Επιδιώχθηκε η όσο το δυνατόν ευρεία αντιπροσωπευτικότητα εργαζομένων, εργοδοτών και άλλων φορέων, που είναι σχετικοί με την υπό διερεύνηση ειδικότητα. Στόχος ήταν να αναδειχθούν με αποτελεσματικότερο τρόπο οι πιθανές ελλείψεις δεξιοτήτων, αλλά και οι παράγοντες που τις προκαλούν, μέσω της εμπειρίας εργαζομένων και εργοδοτών (που προκύπτει από την παραγωγική διαδικασία), αλλά και σχετικών φορέων.

Δόθηκε προσοχή ώστε η σύσταση της ομάδας εστίασης να μη δημιουργεί κίνητρα απόκρυψης πληροφοριών ή μη-ελικρινούς έκφρασης γνώμης, επιτυγχάνοντας ταυτόχρονα μια ισορροπία μεταξύ συνεκτικότητας-ομοιογένειας και πλουραλισμού.

Αρχικά έγινε μία μικρή παρουσίαση του έργου, του σκοπού, των στόχων και των αναμενόμενων αποτελεσμάτων. Επιπροσθέτως αναφέρθηκαν οι κανόνες διεξαγωγής της ομάδας εστίασης, το είδος των προσδοκώμενων πληροφοριών που θα προκύψουν από την έρευνα και τον τρόπο με τον οποίο θα αξιοποιηθούν. Επίσης εξηγήθηκε τι ορίζουμε ως δεξιότητα με συγκεκριμένα παραδείγματα για το επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Τέλος οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν ότι η ομάδα εστίασης ηχογραφείται για τη διευκόλυνση της τήρησης πρακτικών και την επεξεργασία των αποτελεσμάτων.

Αρχικά δόθηκε στους συνεντευξιζόμενους η λίστα με τις γενικές, τις επαγγελματικές και τις αναδυόμενες δεξιότητες.

Αφού έγινε παρουσίαση και ανάλυση των δεξιοτήτων (αρχικά επαγγελματικές και κατόπιν γενικές) ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να εκφράσουν την άποψή τους ως προς την πληρότητα της λίστας (μόνο για τις επαγγελματικές), καθώς και πιθανές προσθήκες που θα ήθελαν να γίνουν σε αυτή. Επίσης συζητήθηκε για το εάν αυτές οι δεξιότητες απαιτούνται από ένα άτομο μόνο ή από το σύνολο μίας εταιρείας.

Μετά την οριστικοποίηση της λίστας ακολούθησε αξιολόγηση, για τις γενικές και τις επαγγελματικές δεξιότητες, ως προς την κρισιμότητα της κάθε δεξιότητας, την

επάρκεια ή έλλειψη αυτής, καθώς και τους παράγοντες που προκαλούν την πιθανή έλλειψη.

Για τις αναδυόμενες δεξιότητες έγινε αξιολόγηση ως προς την έλλειψη αυτών, καθώς και τον παράγοντα ανάδυσης.

Καθ' όλη τη διάρκεια διεξαγωγής της ομάδας εστίασης, δόθηκε στους συμμετέχοντες ικανός βαθμός ελευθερίας, ώστε να διασφαλισθεί ο πλουραλισμός στη διατύπωση απόψεων και επιχειρημάτων από αυτούς, αποτρέποντας παράλληλα την επέκταση της συζήτησης σε θέματα εκτός του αντικειμένου της έρευνας.

7. Ανάλυση δεδομένων

Το βασικότερο χαρακτηριστικό της ποιοτικής έρευνας ήταν η έμφαση στο γραπτό κείμενο, παρά στα αριθμητικά δεδομένα. Ως γραπτό κείμενο εννοούμε το κείμενο που προέκυψε από την απομαγνητοφώνηση της ομάδας εστίασης και τις σημειώσεις που κρατήθηκαν κατά τη διάρκεια των τεσσάρων συνεντεύξεων.

Το πρώτο βήμα της ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων αποτέλεσε η συλλογή και διαχείριση αυτών. Σε αυτό το στάδιο συλλέχθηκαν και καταγράφηκαν όλες οι σημειώσεις από τις συνεντεύξεις, ενώ απομαγνητοφωνήθηκε και η συνεδρίαση της ομάδας εστίασης.

Για τις ανάγκες της ποιοτικής έρευνας έγινε χρήση κατάλληλου πίνακα ως προς τις δεξιότητες (σπουδαιότητα, επάρκεια και παράγοντες που επιδρούν στην έλλειψη), ο οποίος συμπληρώθηκε τόσο κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, όσο και κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης. Για την ολοκλήρωση του πίνακα και την παρουσίαση του στην ομάδα εστίασης χρησιμοποιήθηκαν και δεδομένα που προέκυψαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Ο πίνακας αυτός αναλύθηκε (σε συνδυασμό και με τις απομαγνητοφωνημένες σημειώσεις) και ακολούθησε η σύνταξη του πίνακα που παρουσιάζεται στο επόμενο κεφάλαιο όπου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας.

Για την ολοκλήρωση του πίνακα πραγματοποιήθηκε ταξινόμηση και ιεράρχηση των δεξιοτήτων ανά βαθμό σπουδαιότητας, ανά διαθεσιμότητα-έλλειψη και ανά παράγοντα έλλειψης όσον αφορά τις γενικές και επαγγελματικές δεξιότητες. Για τις αναδυόμενες δεξιότητες ταξινόμηση και ιεράρχηση των δεξιοτήτων ανά διαθεσιμότητα-έλλειψη και ανά παράγοντα ανάδυσης.

Στις σημειώσεις των συνεντεύξεων και των ομάδων εστίασης ακολουθήθηκαν τα παρακάτω:

α) κωδικοποίηση όπως π.χ. χειρισμός προγραμμάτων Η/Υ για τον υπολογισμό του κόστους και τη σύνταξη προσφοράς --> κωδικοποίηση "επαγγελματική δεξιότητα"

β) υπομνηματισμός, δηλαδή τήρηση σημειώσεων σε σχέση με τον κωδικό (π.χ. χειρισμός προγραμμάτων Η/Υ για τον υπολογισμό του κόστους και τη σύνταξη προσφοράς --> κωδικοποίηση "επαγγελματική δεξιότητα" --> υπομνηματισμός "Σημείωση: η δεξιότητα αυτή αναφέρεται σε βασικές και εξειδικευμένες γνώσεις πληροφορικής και νέας τεχνολογίας")

Επιπροσθέτως κατά την ανάλυση των δεδομένων εντοπίστηκε ένα επαναλαμβανόμενο μοτίβο (θέματα εκπαίδευσης) στους παράγοντες έλλειψης των γενικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων.

Τέλος κατά την απεικόνιση των αποτελεσμάτων / συμπερασμάτων εκτός από πίνακες χρησιμοποιήθηκαν και κατάλληλα γραφήματα, ενώ θα πρέπει να αναφερθεί ότι δε χρησιμοποιήθηκε κάποιο εξειδικευμένο λογισμικό για την ανάλυση των δεδομένων¹⁴.

¹⁴ Γενικός Μεθοδολογικός Οδηγός «Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς», ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Νοέμβριος 2015

8. Αποτελέσματα έρευνας

Όπως έχει ήδη αναφερθεί η έρευνα ξεκίνησε με τη διεξαγωγή τεσσάρων συνεντεύξεων με ανθρώπους του κλάδου. Αυτές πραγματοποιηθήκαν με τη μέθοδο των ημιδομημένων συνεντεύξεων χρησιμοποιώντας κατάλληλες ερωτήσεις που έχουν παρουσιαστεί στο κεφάλαιο 6 της παρούσας μελέτης. Επίσης κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων έγινε παρουσίαση και ανάλυση του πίνακα με τις δεξιότητες, ο οποίος και οριστικοποιήθηκε για να παρουσιαστεί στην ομάδα εστίασης. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τις συνεντεύξεις:

Όσον αφορά τις επαγγελματικές δεξιότητες έγιναν κάποιες προτάσεις από τους συνεντευξιζόμενους οι οποίες όμως περιλαμβάνονταν ήδη στον πίνακα που είχε δημιουργηθεί. Πολλές φορές η δεξιότητα προσδιορίστηκε με διαφορετικό λεκτικό. Για τις αναδυόμενες δεξιότητες δεν έγινε κάποια πρόταση και από τους τέσσερεις συνεντευξιζόμενους.

Στη συνέχεια ακολούθησε η αξιολόγηση των δεξιοτήτων (14 γενικές και 15 επαγγελματικές) ανάλογα με το βαθμό κρισιμότητάς τους, στο βαθμό έλλειψης-επάρκειάς τους και σύνδεση του βαθμού έλλειψης με τους παράγοντες που εξετάζονται στην συγκεκριμένη έρευνα.

Κρισιμότητα δεξιότητας (κατά πόσο η δεξιότητα είναι κρίσιμη για την αποτελεσματική και πλήρη εκτέλεση των απαιτούμενων εργασιών του επαγγέλματος του Αλουμινοσιδηροκατασκευστή)

Η δεξιότητα είναι:

- α) Μεγάλης σπουδαιότητας (ΜΕΓΑΛΗ),
- β) Μεσαίας σπουδαιότητας (ΜΕΣΑΙΑ),
- γ) Χαμηλής σπουδαιότητας (ΧΑΜΗΛΗ)

Έλλειψη Δεξιότητας (Δυσκολία κάλυψης δεξιότητας από το εργατικό δυναμικό, είτε εντός, είτε εκτός της επιχείρησης)

Το ανθρώπινο δυναμικό ως προς την κάθε δεξιότητα:

- α) είναι επαρκώς καταρτισμένο (ΕΠΑΡΚΕΙΑ),
- β) η δεξιότητα είναι σε μικρή έλλειψη (ΜΙΚΡΗ ΕΛΛΕΙΨΗ),
- γ) η δεξιότητα είναι σε μεγάλη έλλειψη (ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΛΕΙΨΗ)

Παράγοντας που προκάλεσε την έλλειψη:

- α. Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας
- β. Τεχνολογία και Καινοτομία
- γ. Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός
- δ. Ρυθμιστικό πλαίσιο
- ε. Περιβάλλον
- στ. Άλλος παράγοντας (ειδικοί ανάλογα με τον κλάδο και το επάγγελμα)

Έπειτα πραγματοποιήθηκε η ίδια διαδικασία για τις 5 αναδυόμενες δεξιότητες σχετικά με το βαθμό έλλειψης-επάρκειάς τους και σύνδεση του βαθμού ανάδυσης με τους παράγοντες που εξετάζονται στην συγκεκριμένη έρευνα.

Έλλειψη Δεξιότητας (Δυσκολία κάλυψης δεξιότητας από το εργατικό δυναμικό, είτε εντός, είτε εκτός της επιχείρησης)

Το ανθρώπινο δυναμικό ως προς την κάθε δεξιότητα:

- α) είναι επαρκώς καταρτισμένο (ΕΠΑΡΚΕΙΑ),
- β) η δεξιότητα είναι σε μικρή έλλειψη (ΜΙΚΡΗ ΕΛΛΕΙΨΗ),
- γ) η δεξιότητα είναι σε μεγάλη έλλειψη (ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΛΕΙΨΗ)

Παράγοντας που προκάλεσε την ανάδυση:

- α. Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας
- β. Τεχνολογία και Καινοτομία
- γ. Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός
- δ. Ρυθμιστικό πλαίσιο
- ε. Περιβάλλον
- στ. Άλλος παράγοντας (ειδικοί ανάλογα με τον κλάδο και το επάγγελμα)

Από την ανάλυση απαντήσεων προκύπτει ότι όλες οι γενικές και επαγγελματικές δεξιότητες είναι μεγάλης σπουδαιότητας με εξαίρεση τη γνώση ξένων γλωσσών και τις εξειδικευμένες ψηφιακές γνώσεις, οι οποίες κατατάσσονται σε μεσαία ή χαμηλή σπουδαιότητα.

Όσον αφορά την επάρκεια, οι συνεντευξιαζόμενοι θεωρούν ότι η πλειονότητα των δεξιοτήτων είναι σε μικρή έλλειψη ή μεγάλη έλλειψη. Σε επάρκεια θεωρείται ότι υπάρχουν οι δεξιότητες του ορθού χειρισμού του εξοπλισμού και της χρήσης των τεχνικών καταλόγων. Όσον αφορά τους παράγοντες που προκάλεσαν την έλλειψη ο κύριος και επαναλαμβανόμενος είναι αυτός της εκπαίδευσης / κατάρτισης. Άλλοι παράγοντες που αναφέρθηκαν είναι η νοοτροπία / κουλτούρα του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου και η οικονομική κρίση.

Για τις αναδυόμενες δεξιότητες που τους προτάθηκαν να αξιολογήσουν, οι συνεντευξιαζόμενοι θεωρούν ότι βρίσκονται όλες σε μεγάλη έλλειψη. Σχετικά με τους παράγοντες ανάδυσης, αναφέρθηκαν περισσότερο η τεχνολογία και καινοτομία, καθώς και το ρυθμιστικό πλαίσιο.

Μετά την αξιολόγηση των δεξιοτήτων με βάση τον πίνακα ακολούθησε συζήτηση με τη χρήση συγκεκριμένων ερωτήσεων. Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι απαντήσεις που ελήφθησαν έπειτα από την κατάλληλη επεξεργασία:

1. Ποιες από τις δεξιότητες, τις οποίες αναφέρατε θεωρείτε ότι είναι οι πιο σημαντικές για την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή;

Οι συνεντευξιαζόμενοι θεωρούν ότι όλες οι δεξιότητες που ανέφεραν είναι εξίσου σημαντικές και μεγάλης σπουδαιότητας για αποτελεσματική και πλήρη εκτέλεση των απαιτούμενων εργασιών του επαγγέλματος του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή.

2. Θεωρείτε ότι το εργατικό δυναμικό της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή διαθέτει επαρκώς τις δεξιότητες που μόλις αναφέρατε; Αν όχι, ποιες είναι αυτές που δεν διαθέτει, και για ποιο λόγο;

Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι ήταν σύμφωνοι ότι το εργατικό δυναμικό της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή δεν διαθέτει επαρκώς σχεδόν καμία

από τις δεξιότητες που ανέφεραν. Ο βασικός παράγοντας έλλειψης (μικρής ή μεγάλης) είναι το θέμα της εκπαίδευσης τόσο σε επίπεδο βασικής εκπαίδευσης, όσο και σε επίπεδο επαγγελματικής εκπαίδευσης ή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Άλλος σημαντικός παράγοντας έλλειψης είναι και η νοοτροπία / κουλτούρα που επικρατεί στους εργαζόμενους του κλάδου, τα οποία σχετίζονται άμεσα και με τα θέματα εκπαίδευσης.

3. Υπάρχουν κάποιες νέες δεξιότητες οι οποίες φαίνονται να αναδύονται ως σημαντικές για την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή; Ποιες είναι αυτές; Που πιστεύετε ότι οφείλεται η ανάδυσή τους;

Σε αυτή την ερώτηση οι συνεντευξιαζόμενοι δεν είχαν να κάνουν κάποια πρόταση και περιορίστηκαν στην κατηγοριοποίηση των παραγόντων ανάδυσης για τις δεξιότητες που τους προτάθηκαν από τον ερευνητή, αφού ομόφωνα διαπιστώθηκε ότι υφίσταται μεγάλη έλλειψη στον κλάδο.

4. Αν συγκρίνατε διαχρονικά τη συγκεκριμένη ειδικότητα, τι έχει αλλάξει σημαντικά τα τελευταία 1-2 χρόνια στην ειδικότητα από πλευράς δεξιοτήτων/ικανοτήτων/γνώσεων;

Τα τελευταία 1-2 έτη έχουν βελτιωθεί οι δεξιότητες / ικανότητες / γνώσεις σε θέματα εξοικονόμησης ενέργειας, λόγω και της ζήτησης που υπάρχει από την αγορά. Έχουν ειπωθεί αρκετά πράγματα σε ένα κλάδο ο οποίος ήταν εντελώς ανειδίκευτος σε αυτά τα θέματα. Αν και εμφανίζονται σημεία βελτίωσης σίγουρα δεν υπάρχει πλήρης εμπέδωση των γνώσεων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μη εφαρμογή των γνώσεων που αποκτήθηκαν, ενώ δεν προτείνουν και τις αντίστοιχες λύσεις στους πελάτες.

Επίσης έχουν αυξηθεί οι απαιτήσεις για τη χρήση Η/Υ και εξειδικευμένων εφαρμογών.

5. Αν ήταν να εκπαιδεύσετε τους υπαλλήλους της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή, σε τι ακριβώς θα τους εκπαιδεύατε;

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων η εκπαίδευση θα αφορούσε τόσο σε γενικές όσο και σε επαγγελματικές δεξιότητες. Πιο συγκεκριμένα οι προτάσεις των συνεντευξιαζόμενων είναι οι εξής:

- Ανάλυση πρωτοβουλίας
- Επίλυση προβλημάτων
- Εφαρμογή συστήματος ελέγχου παραγωγής (FPC) και σήμανσης CE
- Καλλιέργεια φιλοσοφίας και κουλτούρας για την κατασκευή καλύτερων προϊόντων
- Αντίληψη της κατάλληλης τεχνικής λύσης
- Βασικές αρχές εξοικονόμησης ενέργειας από τα συστήματα αλουμινίου
- Πρόταση ενεργειακά αποδοτικότερης λύσης
- Βασικές αρχές υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία
- Πωλήσεις και διαχείριση πελατών
- Μέθοδος λήψης ορθών μέτρων στην οικοδομή και κατάλληλη αποτύπωση αυτών
- Αποξήλωση παλαιών κουφωμάτων και τοποθέτηση νέων
- Εκμάθηση τεχνικών εγχειριδίων
- Επαγγελματική συμπεριφορά, εξυπηρέτηση πελατών και παροχή υπηρεσιών
- Ολοκληρωμένες λύσεις (παρεμβάσεις) ενεργειακής αναβάθμισης κτιρίων

6. Ποιοι είναι οι παράγοντες (εντός και εκτός εργασιακού περιβάλλοντος) που επηρεάζουν την εξέλιξη της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή;

Οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την εξέλιξη της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή σύμφωνα με τις απόψεις των συνεντευξιαζόμενων είναι οι εξής:

- Η έλλειψη βασικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με αποτέλεσμα η πλειονότητα του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου να έχει χαμηλό μορφωτικό επίπεδο
- Η έλλειψη ρυθμιστικού πλαισίου όσον αφορά στην αδειοδότηση για την εκτέλεση του επαγγέλματος
- Η μη εφαρμογή του ρυθμιστικού πλαισίου όσον αφορά τα προϊόντα που παράγονται στην χώρα μας αλλά και αυτά που εισάγονται (σήμανση CE)
- Το οικονομικό περιβάλλον το οποίο όλο και χειροτερεύει

7. Αν ήταν να προσλάβετε κάποιον εργαζόμενο της ειδικότητας του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή, ποιες δεξιότητες θα έπρεπε αυτός να διαθέτει;

Ιδανικά θα έπρεπε να διαθέτει όλες τις δεξιότητες σύμφωνα με τις απόψεις και των τεσσάρων ατόμων που συμμετείχαν στις ημιδομημένες συνεντεύξεις. Εάν προσπαθήσουμε να ξεχωρίσουμε κάποιες αυτές είναι οι εξής:

Γενικές

- Ευελιξία και προσαρμοστικότητα
- Επίλυση προβλημάτων
- Δημιουργικότητα
- Ανάλυση πρωτοβουλίας
- Εργασία σε ομάδες

Επαγγελματικές

- Να χρησιμοποιεί σωστά τις προδιαγραφές των πρώτων υλών για τη σύνθεση της τεχνικής λύσης, επιλέγοντας τους κατάλληλους συνδυασμούς υλικών
- Να αντιλαμβάνεται και να εφαρμόζει τις κατάλληλες Νομικές και Κανονιστικές απαιτήσεις για κάθε κατασκευή (σήμανση CE, KENAK κ.α.)
- Να χειρίζεται ορθά τον εξοπλισμό (πριόνια, πρέσες, παντογράφους, εργαλεία χειρός κλπ)
- Να αναγνωρίζει και να εφαρμόζει τις απαιτήσεις των τεχνικών εγχειριδίων του παραγωγού του συστήματος εκτελώντας του κατάλληλους ελέγχους ποιότητας.
- Να αντιλαμβάνεται και να χειρίζεται τους τεχνικούς καταλόγους, τις προδιαγραφές των προφίλ και τα τεχνικά εγχειρίδια κατασκευής των συστημάτων αλουμινίου
- Να εφαρμόζει καλές πρακτικές κατά την εργασία (χώρος, εξοπλισμός, οδήγηση σύμφωνα με ΚΟΚ, κατάλληλο όχημα & μέσα στήριξης, σεβασμός στο χώρο του πελάτη)
- Να εφαρμόζει τα ορθά μέτρα υγείας και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της εργασίας

Για τις αναδυόμενες δεν υπάρχει ακόμη εκτίμηση.

8. Τι γνωστικά ελλείμματα ή δεξιότητες βλέπετε να έχουν όσοι έχουν προσληφθεί ή έχουν κάνει αίτηση πρόσληψης για στη συγκεκριμένη ειδικότητα;

Οι 2 από τους 4 συνεντευξιζόμενους δεν έχουν προσλάβει ή αναζητήσει προσωπικό το τελευταίο χρονικό διάστημα. Σύμφωνα με την άποψη και των τεσσάρων από πρόσφατες ή παλαιότερες προσλήψεις οι βασικότερες ελλείψεις του προσωπικού εστιάζονται στα παρακάτω θέματα:

- έλλειψη βασικής εκπαίδευσης
- οργάνωση της εργασίας
- ανάληψη πρωτοβουλίας
- ορθή εκτέλεση των απαιτούμενων ελέγχων ποιότητας
- δυνατότητα προσαρμογής σε νέες τεχνολογίες
- εφαρμογή καλών πρακτικών κατά την εργασία
- εφαρμογή μέτρων υγείας και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της εργασίας

9. Κατατάξτε τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την ειδικότητα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή από την πρώτη έως την τελευταία;

Δεν υπήρξε κατάταξη με σειρά αύξουσας προτεραιότητας γιατί όλες θεωρούνται εξίσου σημαντικές.

10. Μπορείτε να κάνετε το ίδιο και για τις περιφερειακές ή οριζόντιες δεξιότητες που απαιτεί η συγκεκριμένη ειδικότητα;

Οι 3 από τους 4 συνεντευξιζόμενους θα κατέτασσαν στο τέλος τις δεξιότητες γνώσης ξένων γλωσσών και των εξειδικευμένων ψηφιακών ικανοτήτων για τις οποίες μόνο ένας συνεντευξιζόμενος εξέφρασε την άποψη ότι τις θεωρεί μεγάλης σπουδαιότητας. Όλες οι υπόλοιπες θεωρούνται εξίσου σημαντικές οπότε δεν προέβησαν σε κάποια κατάταξη.

11. Ποιες γνώσεις και δεξιότητες, στην περίπτωση που το γνωρίζετε, δεν περιλαμβάνονται στα υφιστάμενα εκπαιδευτικά προγράμματα σήμερα στην Ελλάδα;

Οι τρεις από τους τέσσερις συνεντευξιζόμενους δεν γνώριζαν για συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες που περιλαμβάνονται στα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν εκτελεστεί κατά καιρούς στην Ελληνική επικράτεια. Ο τέταρτος έδωσε τις εξής απαντήσεις:

- Γνώση ανάπτυξης επικοινωνιακών ικανοτήτων
- Εργασία σε ομάδες
- Επίλυση προβλημάτων (ειδικά σε καταστάσεις έντασης)
- Διαχείριση παραπόνων πελατών
- Οικολογική συμπεριφορά κατά την κατασκευή, συντήρηση, συσκευασία, απόσυρση των παραγόμενων προϊόντων και των εξαρτημάτων τους.

Μετά το πέρας των προσωπικών συνεντεύξεων ακολούθησε η διεξαγωγή της ομάδας εστίασης η οποία πραγματοποιήθηκε στις 18/11/2015. Αρχικά έγινε παρουσίαση του έργου και των σκοπών της έρευνας. Ακολούθησε παρουσίαση και ανάλυση των δεξιοτήτων, κατά τη διάρκεια των οποίων θεωρήθηκε σκόπιμο να γίνουν διευκρινίσεις εάν οι δεξιότητες αφορούν τα άτομα ή τις επιχειρήσεις στο σύνολό τους. Έγινε μόνο μία πρόταση για την προσθήκη δεξιότητας η οποία δεν υιοθετήθηκε από την πλειοψηφία.

Τα αποτελέσματα της ομάδας εστίασης παρουσιάζονται στη συνέχεια.

Γενικές Δεξιότητες

1. **Καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεσαίας κρισιμότητας και υπάρχει σε επάρκεια στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή.
2. **Γνώση ξένων γλωσσών:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεσαίας κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου. Ως παρατήρηση θα πρέπει να αναφερθεί ότι η συγκεκριμένη αποκτά μεγαλύτερη σπουδαιότητα σε περιοχές όπου ο τουρισμός είναι ανεπτυγμένος και οι Αλουμινοσιδηροκατασκευαστές έρχονται σε επαφή με αλλοδαπούς ιδιοκτήτες σπιτιών.
3. **Αριθμητική ικανότητα:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο

παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.

4. **Βασικές ψηφιακές ικανότητες:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.
5. **Εξειδικευμένες ψηφιακές ικανότητες:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεσαίας κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.
6. **Ικανότητα να μαθαίνει νέα πράγματα:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας.
7. **Ευελιξία και προσαρμοστικότητα:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.
8. **Επικοινωνιακές ικανότητες:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.
9. **Επίλυση προβλημάτων:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.

10. **Δημιουργικότητα:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας.
11. **Εργασία σε ομάδα:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η νοοτροπία / κουλτούρα που επικρατεί στο ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου. Εδώ θα πρέπει να αναφερθεί ότι η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι σε επαρκή βαθμό όσον αφορά τη συνεργασία με προμηθευτές, με άλλες επιχειρήσεις που δεν είναι ανταγωνιστικές, αλλά ωστόσο στην περίπτωση συνεργασίας μεταξύ Αλουμινοσιδηροκατασκευαστών υπάρχει έλλειψη διάθεσης. Εξειδίκευση για το επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή αποτελεί η δεξιότητα: να οργανώνει τη συνεργασία με τους εξωτερικούς συνεργάτες (προδιαγραφές, χρόνοι, κόστος κ.α.).
12. **Ανάληψη πρωτοβουλίας:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας. Η επιτυχία του κλάδου δεν οφείλεται στη λήψη πρωτοβουλιών αλλά στην προσαρμοστικότητα στις αλλαγές που έγιναν με ταχύτατο ρυθμό.
13. **Επιχειρηματικό πνεύμα:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.
14. **Οργανωτικές Ικανότητες:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Οι παράγοντες οι οποίοι προκάλεσαν την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση

του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου, καθώς και η νοοτροπία / κουλτούρα που επικρατεί σε αυτό. Εξειδίκευση για το επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή αποτελεί η δεξιότητα: να οργανώνει τη συνεργασία με τους εξωτερικούς συνεργάτες (προδιαγραφές, χρόνοι, κόστος κ.α.).

Επαγγελματικές Δεξιότητες

- 1. Να αντιλαμβάνεται και να επιλέγει την καταλληλότερη τεχνοοικονομική λύση:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου. Η έλλειψη θα μπορούσε να καλυφθεί από μαθήματα τεχνολογίας υλικών, αντοχής υλικών κοστολόγησης.
- 2. Να χρησιμοποιεί σωστά τις προδιαγραφές των πρώτων υλών για τη σύνθεση της τεχνικής λύσης, επιλέγοντας τους κατάλληλους συνδυασμούς υλικών:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.
- 3. Να αντιλαμβάνεται και να εφαρμόζει τις κατάλληλες Νομικές και Κανονιστικές απαιτήσεις για κάθε κατασκευή (σήμανση CE, KENAK κ.α.):** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Οι παράγοντες οι οποίοι προκάλεσαν την έλλειψη είναι η μη εφαρμογή του ρυθμιστικού πλαισίου και η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου. Έπειτα από τη σύμφωνη γνώμη των συμμετεχόντων στην ομάδα εστίασης διαγράφηκε η λέξη «επιλέγει» από την αρχική πρόταση ως προς τη διατύπωση της δεξιότητας. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι για συγκεκριμένα θέματα που περιλαμβάνονται σε αυτή τη δεξιότητα έχουν γίνει αρκετά προγράμματα

κατάρτισης. Δεν υπήρχε όμως αφομοίωση της γνώσης λόγω της δυσκολίας κατανόησης βασικών θεμάτων από τους ανθρώπους του κλάδου (έλλειψη βασικής εκπαίδευσης). Η μη εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου, δεν δημιούργησε την ανάγκη ουσιαστικής απόκτησης της δεξιότητας και σε ανθρώπους που θα μπορούσαν να εμπεδώσουν τις συγκεκριμένες γνώσεις. Χρειάζεται επανεκπαίδευση με ταυτόχρονη εφαρμογή της νομοθεσίας.

4. **Να οργανώνει τη συνεργασία με τους εξωτερικούς συνεργάτες (προδιαγραφές, χρόνοι, κόστος κ.α.):** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα καλύπτεται από τις γενικές δεξιότητες εργασία σε ομάδα και οργανωτικές ικανότητες.
5. **Να χειρίζεται ορθά τον εξοπλισμό (πριόνια, πρέσες, παντογράφους, εργαλεία χειρός κλπ):** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει σε επάρκεια στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Έπειτα από τη σύμφωνη γνώμη των συμμετεχόντων στην ομάδα εστίασης διαγράφηκε η λέξη «ηλεκτροσυγκόλληση» από την αρχική πρόταση ως προς τη διατύπωση της δεξιότητας.
6. **Να αναγνωρίζει και να εφαρμόζει τις απαιτήσεις των τεχνικών εγχειριδίων του παραγωγού του συστήματος εκτελώντας του κατάλληλους ελέγχους ποιότητας:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Οι παράγοντες οι οποίοι προκάλεσαν την έλλειψη είναι η τεχνολογία και καινοτομία, καθώς και η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου. Στη συγκεκριμένη δεξιότητα θα πρέπει να γίνει μία εξειδίκευση σχετικά με την εκτέλεση διαστασιολογικών ελέγχων, χρήση οργάνων ελέγχων και ικανότητα. Αυτό έγινε ως πρόταση για αυτοτελή δεξιότητα, αλλά δεν έγινε αποδεκτό από την πλειοψηφία της ομάδας εστίασης.
7. **Να αντιλαμβάνεται και να χειρίζεται τους τεχνικούς καταλόγους, τις προδιαγραφές των προφίλ και τα τεχνικά εγχειρίδια κατασκευής των συστημάτων αλουμινίου:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει σε επάρκεια στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή.

8. **Να επεξηγεί τους κανόνες λειτουργίας και συντήρησης, τη χρήση της εγγύησης και τις υποχρεώσεις του ως κατασκευαστής:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει σε επάρκεια στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή.
9. **Να εφαρμόζει καλές πρακτικές κατά την εργασία (χώρος, εξοπλισμός, οδήγηση σύμφωνα με ΚΟΚ, κατάλληλο όχημα & μέσα στήριξης, σεβασμός στο χώρο του πελάτη):** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Οι παράγοντες οι οποίοι προκάλεσαν την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου, καθώς και η νοοτροπία / κουλτούρα που επικρατεί σε αυτό. Μια εξειδίκευση στη συγκεκριμένη δεξιότητα είναι η αποξήλωση παλαιών κουφωμάτων, κάτι που έχει αναπτυχθεί τα τελευταία έτη και συναντάται όλο και περισσότερο λόγω των αντικαταστάσεων κουφωμάτων. Οι αντικαταστάσεις κουφωμάτων καταλαμβάνουν πλέον το μεγαλύτερο όγκο εργασιών λόγω της έλλειψης νέων οικοδομών και της ανάγκης για εξοικονόμηση ενέργειας, κάτι που προωθείται και από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα (εξοικονόμηση κατ' οίκον).
10. **Να χειρίζεται προγράμματα Η/Υ για τη σύνταξη προσφοράς, τεχνικής περιγραφής, υπολογισμό κόστους:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Οι παράγοντες οι οποίοι προκάλεσαν την έλλειψη είναι η τεχνολογία και καινοτομία, καθώς και η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου. Στον κλάδο υπάρχουν συγκεκριμένες εφαρμογές λογισμικού οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα στους κατασκευαστές να υπολογίσουν το κόστος των κατασκευών και να προσδιορίσουν τα τεχνικά χαρακτηριστικά της κατασκευής έπειτα από κατάλληλη παραμετροποίηση, εκδίδοντας στο τέλος και μία αναλυτική και κατανοητή προσφορά στον πελάτη.
11. **Να εφαρμόζει τα κριτήρια του κόστους και των ιδιαιτεροτήτων του έργου στην κοστολόγηση:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης,

η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.

12. **Να επεξηγεί τα κρίσιμα χαρακτηριστικά, πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τεχνικής λύσης:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει σε επάρκεια στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή
13. **Να σχεδιάζει σκαριφήματα και να αποτυπώνει τεχνικές λεπτομέρειες, υπολογίζοντας σωστά διαστάσεις από κατασκευαστικά σχέδια, σκαριφήματα:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μικρή έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.
14. **Να εφαρμόζει τα ορθά μέτρα υγείας και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της εργασίας:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.
15. **Να οργανώνει το αρχείο κάθε έργου που ολοκληρώθηκε:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι μεγάλης κρισιμότητας και υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε την έλλειψη είναι η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.

Αναδυόμενες Δεξιότητες

1. **Να διαχειρίζεται σωστά τα προς ανακύκλωση υλικά:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, για τη συγκεκριμένη δεξιότητα

υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκαλεί την ανάδυση είναι το περιβάλλον.

2. **Να αντιλαμβάνεται και να επιλέγει την ενεργειακά αποδοτικότερη λύση:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, για τη συγκεκριμένη δεξιότητα υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Οι παράγοντες οι οποίοι προκαλούν την ανάδυση είναι η ανάπτυξη της εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας, ο διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός και το ρυθμιστικό πλαίσιο. Εδώ θα πρέπει να γίνει η παρατήρηση ότι σκοπός είναι να επιλέγει την αποδοτικότερη λύση για το συγκεκριμένο κτίριο και όχι κάτι πιο αποδοτικό από αυτό που υπάρχει σε υφιστάμενα παλαιά κτίρια, κάτι το οποίο επιτυγχάνεται με οποιαδήποτε αντικατάσταση λόγω της παλαιότητας των υπαρχουσών κατασκευών.
3. **Να αντιλαμβάνεται & να υπολογίζει την ενεργειακή κατηγορία των προϊόντων (energy labelling):** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, για τη συγκεκριμένη δεξιότητα υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Ο παράγοντας ο οποίος προκαλεί την ανάδυση είναι το ρυθμιστικό πλαίσιο.
4. **Να χειρίζεται ορθά προγράμματα Η/Υ για τον υπολογισμό θερμικών ιδιοτήτων:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, για τη συγκεκριμένη δεξιότητα υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Οι παράγοντες οι οποίοι προκαλούν την ανάδυση είναι η ανάπτυξη της εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας, καθώς και η τεχνολογία και καινοτομία.
5. **Να τοποθετεί σωστά τα προϊόντα στην οικοδομή, αποφεύγοντας τις θερμογέφυρες:** σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, για τη συγκεκριμένη δεξιότητα υπάρχει μεγάλη έλλειψη στο επάγγελμα του Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή. Οι παράγοντες οι οποίοι προκαλούν την ανάδυση είναι η τεχνολογία και καινοτομία, καθώς και η ανάπτυξη της εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας. Διευκρινίστηκε η ανάγκη το ενεργειακό κούφωμα να τοποθετείται μόνο από πιστοποιημένο επαγγελματία έπειτα από κατάλληλη εκπαίδευση, όπως συμβαίνει σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. Ιταλία).

Πιθανές αναδυόμενες δεξιότητες / γνώσεις οι οποίες προέκυψαν κατά τη διάρκεια της συζήτησης είναι και οι εξής:

Να τοποθετεί πλαγιοκαλύψεις, μεταλλικές οροφές και υδρορροές. Η ανάδυση αυτή θα δημιουργηθεί λόγω του ότι υπάρχει μια ευρύτητα στον κλάδο που δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να αγνοείται.

Να εντοπίζει και να επιλέγει το κατάλληλο χρηματοδοτικό πλαίσιο για την ενεργειακή αναβάθμιση του κτιρίου μέσω της αντικατάστασης κουφωμάτων. Η ανάδυση αυτή θα δημιουργηθεί λόγω του ότι υπάρχουν πελάτες οι οποίοι ενδιαφέρονται να ενταχθούν σε κάποιο συγχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα για να επωφεληθούν από την επιδότηση.

Γνώση ξένων γλωσσών ειδικά για περιοχές όπου αναμένεται να αναπτυχθούν οι αλλοδαποί ιδιοκτήτες κατοικιών.

Στον πίνακα 3 που ακολουθεί παρουσιάζονται συνοπτικά τα αποτελέσματα της ανάλυσης και ταξινόμησης των δεξιοτήτων από την ομάδα εστίασης.

Πίνακας 3: Ταξινόμηση των δεξιοτήτων από την ομάδα εστίασης

	Δεξιότητες	Επάρκεια - Έλλειψη	Παράγοντες διαθεσιμότητας (ανάδυσης για τις αναδυόμενες ειδικότητες)	Παρατηρήσεις
Δεξιότητες μεγάλης κρισιμότητας	1. Αριθμητική ικανότητα (Γενική Δεξιότητα)	Σε μεγάλη έλλειψη	Άλλος παράγοντας: εκπαίδευση	
	2. Βασικές ψηφιακές ικανότητες (Γενική Δεξιότητα)	Σε μεγάλη έλλειψη	Άλλος παράγοντας: εκπαίδευση	
	3. Ανάλυση πρωτοβουλίας (Γενική Δεξιότητα)	Σε μεγάλη έλλειψη	Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας	
	4. Οργανωτικές Ικανότητες (Γενική Δεξιότητα)	Σε μεγάλη έλλειψη	Άλλος παράγοντας: εκπαίδευση, νοοτροπία κουλτούρα	
	5. Να χρησιμοποιεί σωστά τις προδιαγραφές των πρώτων υλών για τη σύνθεση της τεχνικής λύσης, επιλέγοντας τους κατάλληλους συνδυασμούς υλικών (Επαγγελματική Δεξιότητα)	Σε μεγάλη έλλειψη	Άλλος παράγοντας: εκπαίδευση	
	6. Να αντιλαμβάνεται και να εφαρμόζει τις κατάλληλες Νομικές και Κανονιστικές απαιτήσεις για κάθε κατασκευή (σήμανση CE, KENAK κ.α.) (Επαγγελματική Δεξιότητα)	Σε μεγάλη έλλειψη	Ρυθμιστικό πλαίσιο (μη εφαρμογή), Άλλος παράγοντας εκπαίδευση	
	7. Να χειρίζεται προγράμματα Η/Υ για τη σύνταξη προσφοράς, τεχνικής περιγραφής, υπολογισμό κόστους (Επαγγελματική Δεξιότητα)	Σε μεγάλη έλλειψη	Τεχνολογία και καινοτομία, Άλλος παράγοντας εκπαίδευση	

Δεξιότητες μεσαίας κρισιμότητας	<ol style="list-style-type: none"> 1. Γνώση ξένων γλωσσών (Γενική Δεξιότητα) 2. Εξειδικευμένες ψηφιακές ικανότητες (Γενική Δεξιότητα) 3. Καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας (Γενική Δεξιότητα) 	<p>Σε μεγάλη έλλειψη</p> <p>Σε μεγάλη έλλειψη</p> <p>Σε επάρκεια</p>	<p>Άλλος παράγοντας: εκπαίδευση</p> <p>Άλλος παράγοντας: εκπαίδευση</p>	
Δεξιότητες χαμηλής κρισιμότητας				
Αναδυόμενες δεξιότητες	<ol style="list-style-type: none"> 1. Να διαχειρίζεται σωστά τα προς ανακύκλωση υλικά 2. Να αντιλαμβάνεται και να επιλέγει την ενεργειακά αποδοτικότερη λύση. 3. Να αντιλαμβάνεται & να υπολογίζει την ενεργειακή κατηγορία των προϊόντων (energy labelling) 4. Να χειρίζεται ορθά προγράμματα Η/Υ για τον υπολογισμό θερμικών ιδιοτήτων 5. Να τοποθετεί σωστά τα προϊόντα στην οικοδομή, αποφεύγοντας τις θερμογέφυρες 	<p>Σε μεγάλη έλλειψη</p> <p>Σε μεγάλη έλλειψη</p> <p>Σε μεγάλη έλλειψη</p> <p>Σε μεγάλη έλλειψη</p> <p>Σε μεγάλη έλλειψη</p>	<p>Περιβάλλον</p> <p>Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας, διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμό, ρυθμιστικό πλαίσιο</p> <p>Ρυθμιστικό πλαίσιο</p> <p>Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας, τεχνολογία και καινοτομία</p> <p>Τεχνολογία και καινοτομία, ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας</p>	

9. Σύνοψη συμπερασμάτων έρευνας

Ένα θέμα που αξίζει προσοχής είναι ότι θα πρέπει να γίνονται περισσότερες συνεδριάσεις της ομάδας εστίασης. Η ομάδα θα πρέπει να είναι κατάλληλα προετοιμασμένη για το σκοπό του έργου. Επειδή οι άνθρωποι που ασχολούνται με τα τεχνικά επαγγέλματα δεν είναι εξοικειωμένοι με τους ορισμούς δεξιότητες, γνώσεις, ικανότητες θα πρέπει να πραγματοποιείται μία αρχική συνεδρίαση στην οποία αυτά τα θέματα να γίνονται κατανοητά σε όλους τους συμμετέχοντες. Επιπροσθέτως θα πρέπει να γίνεται σαφές ότι οι επιθυμητές δεξιότητες αναφέρονται σε πρόσωπα και όχι σε εταιρείες στις οποίες μπορεί να υπάρχουν εργαζόμενοι με μεγαλύτερη εξειδίκευση σε κάποιες δεξιότητες.

Η δεξιότητα «να εφαρμόζει τα ορθά μέτρα υγείας και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της εργασίας» θα πρέπει να προστεθεί στις γενικές δεξιότητες.

Από τις 28 υπάρχουσες δεξιότητες (14 γενικές και 14 επαγγελματικές) οι 25 θεωρούνται μεγάλης σπουδαιότητας.

Όπως παρουσιάζεται στο γράφημα 1 το 79% των γενικών δεξιοτήτων θεωρείται μεγάλης σπουδαιότητας, ενώ το 21% μεσαίας σπουδαιότητας.



Γράφημα 1: Κατανομή κρισιμότητας γενικών δεξιοτήτων

Το 100% των επαγγελματικών δεξιοτήτων που συζητήθηκαν θεωρείται μεγάλης σπουδαιότητας

Από τις 25 δεξιότητες μεγάλης σπουδαιότητας οι 21 εξ' αυτών βρίσκονται σε έλλειψη. Σε αυτές τις δεξιότητες θα πρέπει να εστιάσουν τα προγράμματα εκπαίδευσης / κατάρτισης, έτσι ώστε να καλυφθεί το κενό που υπάρχει. Από τις 21 δεξιότητες που βρίσκονται σε έλλειψη οι 10 βρίσκονται σε μεγάλη έλλειψη και οι 11 σε μικρή έλλειψη όπως αυτές παρουσιάζονται στη συνέχεια.

Δεξιότητες μεγάλης σπουδαιότητας που βρίσκονται σε μεγάλη έλλειψη

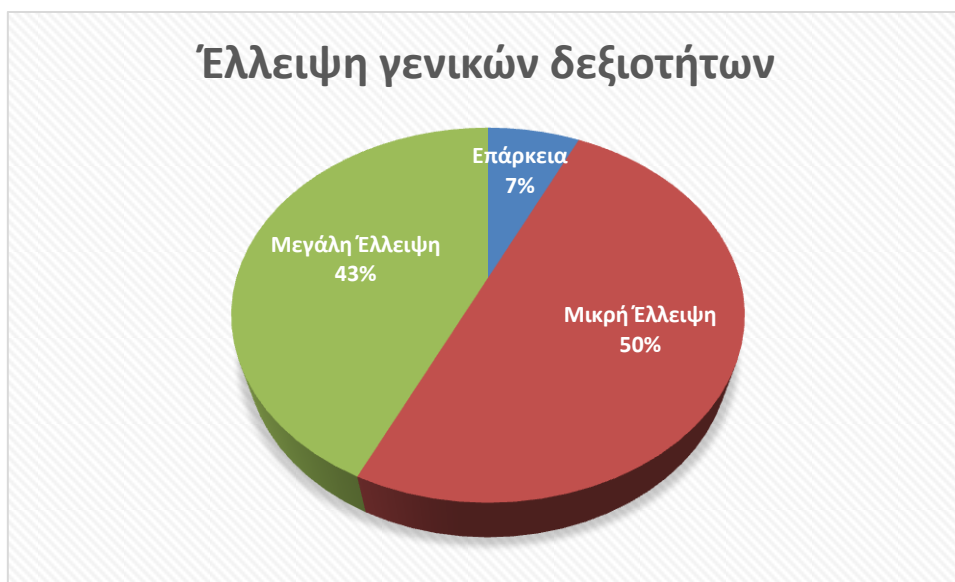
1. Αριθμητική ικανότητα (Γενική Δεξιότητα)
2. Βασικές ψηφιακές ικανότητες (Γενική Δεξιότητα)
3. Ανάλυση πρωτοβουλίας (Γενική Δεξιότητα)
4. Οργανωτικές Ικανότητες (Γενική Δεξιότητα)
5. Να χρησιμοποιεί σωστά τις προδιαγραφές των πρώτων υλών για τη σύνθεση της τεχνικής λύσης, επιλέγοντας τους κατάλληλους συνδυασμούς υλικών (Επαγγελματική Δεξιότητα)
6. Να αντιλαμβάνεται και να εφαρμόζει τις κατάλληλες Νομικές και Κανονιστικές απαιτήσεις για κάθε κατασκευή (σήμανση CE, KENAK κ.α.) (Επαγγελματική Δεξιότητα)
7. Να χειρίζεται προγράμματα Η/Υ για τη σύνταξη προσφοράς, τεχνικής περιγραφής, υπολογισμό κόστους (Επαγγελματική Δεξιότητα)
8. Να εφαρμόζει τα κριτήρια του κόστους και των ιδιαιτεροτήτων του έργου στην κοστολόγηση (Επαγγελματική Δεξιότητα)
9. Να εφαρμόζει τα ορθά μέτρα υγείας και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της εργασίας (Επαγγελματική Δεξιότητα)
10. Να οργανώνει το αρχείο κάθε έργου που ολοκληρώθηκε (Επαγγελματική Δεξιότητα)

Δεξιότητες μεγάλης σπουδαιότητας που βρίσκονται σε μικρή έλλειψη

1. Ικανότητα να μαθαίνει νέα πράγματα (Γενική Δεξιότητα)
2. Ευελιξία και προσαρμοστικότητα (Γενική Δεξιότητα)
3. Επικοινωνιακές ικανότητες (Γενική Δεξιότητα)

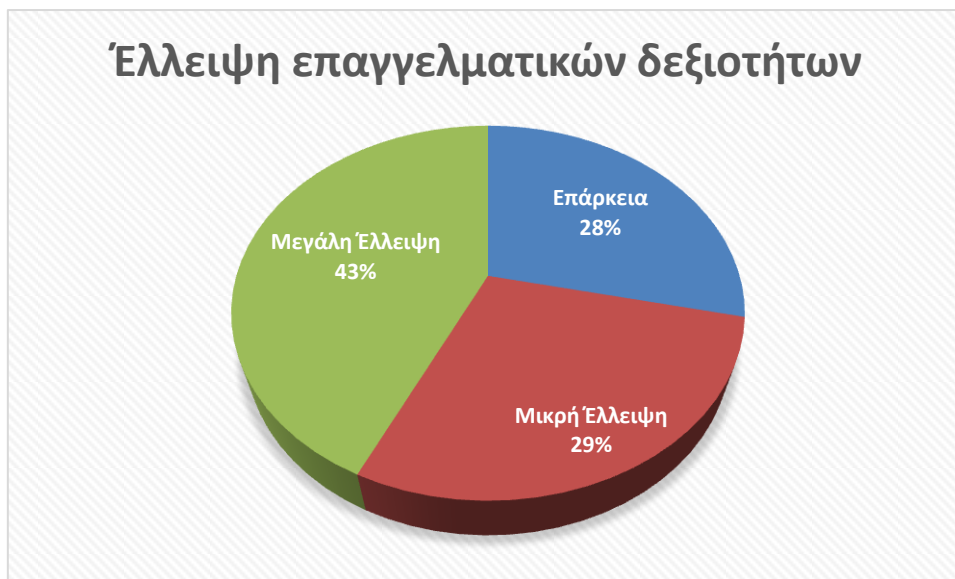
4. Επίλυση προβλημάτων (Γενική Δεξιότητα)
5. Δημιουργικότητα (Γενική Δεξιότητα)
6. Εργασία σε ομάδα (Γενική Δεξιότητα)
7. Επιχειρηματικό πνεύμα (Γενική Δεξιότητα)
8. Να αντιλαμβάνεται και να επιλέγει την καταλληλότερη τεχνοοικονομική λύση (Επαγγελματική Δεξιότητα)
9. Να αναγνωρίζει και να εφαρμόζει τις απαιτήσεις των τεχνικών εγχειριδίων του παραγωγού του συστήματος εκτελώντας του κατάλληλους ελέγχους ποιότητας (Επαγγελματική Δεξιότητα)
10. Να εφαρμόζει καλές πρακτικές κατά την εργασία (χώρος, εξοπλισμός, οδήγηση σύμφωνα με ΚΟΚ, κατάλληλο όχημα & μέσα στήριξης, σεβασμός στο χώρο του πελάτη) (Επαγγελματική Δεξιότητα)
11. Να σχεδιάζει σκαριφήματα και να αποτυπώνει τεχνικές λεπτομέρειες, υπολογίζοντας σωστά διαστάσεις από κατασκευαστικά σχέδια, σκαριφήματα (Επαγγελματική Δεξιότητα)

Όσον αφορά τις γενικές δεξιότητες, το 7% βρίσκεται σε επάρκεια, το 50% σε μικρή έλλειψη και το 43% σε μεγάλη έλλειψη όπως προκύπτει και από το γράφημα 2.



Γράφημα 2: Κατανομή έλλειψης γενικών δεξιοτήτων

Αντίστοιχα στις επαγγελματικές δεξιότητες, το 28% βρίσκεται σε επάρκεια, το 29% σε μικρή έλλειψη και το 43% σε μεγάλη έλλειψη όπως προκύπτει και από το γράφημα 3.



Γράφημα 3: Κατανομή έλλειψης επαγγελματικών δεξιοτήτων

Όσον αφορά τους παράγοντες που προκαλούν την έλλειψη, για τις γενικές δεξιότητες το 78% οφείλεται στην εκπαίδευση / κατάρτιση και το 22% στην ανάπτυξη της εγχώριας και της παγκόσμιας οικονομίας.

Στο 100% των περιπτώσεων που αναφέρεται έλλειψη επαγγελματικής δεξιότητας εμπλέκεται ο παράγοντας εκπαίδευση / κατάρτιση, σε 2 περιπτώσεις οφείλεται στην τεχνολογία και καινοτομία σε συνδυασμό με την εκπαίδευση /κατάρτιση και σε 1 περίπτωση οφείλεται στη μη εφαρμογή του ρυθμιστικού πλαισίου σε συνδυασμό με την εκπαίδευση /κατάρτιση.

Το ανωτέρω συμπέρασμα ενισχύει ακόμη περισσότερο τη διαπίστωση ότι θα πρέπει να δημιουργηθούν κατάλληλα προγράμματα εκπαίδευσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης τα οποία θα μπορέσουν να καλύψουν τις ελλείψεις σε δεξιότητες που παρουσιάζει το ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου.

Όλες οι αναδυόμενες δεξιότητες βρίσκονται σε μεγάλη έλλειψη, κάτι το οποίο είναι λογικό, αφού όπως έχει αναφερθεί παρατηρούνται σημαντικές ελλείψεις σε υφιστάμενες δεξιότητες. Αυτό όμως δεν θα πρέπει να αποτελέσει άλλοθι και ο κλάδος θα πρέπει να προετοιμαστεί κατάλληλα για τις μελλοντικές απαιτήσεις σε

δεξιότητες. Η ανάδυση δεν μπορεί να εστιαστεί μόνο σε ένα σημαντικό παράγοντα όπως παρατηρήθηκε με τα θέματα εκπαίδευσης για τις υπάρχουσες δεξιότητες.

Συμπερασματικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι οι αναδυόμενες δεξιότητες θα πρέπει να προστίθενται στα επαγγελματικά περιγράμματα και στη συνέχεια στα προγράμματα εκπαίδευσης. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίδεται στο βαθμό κάλυψης των υφιστάμενων δεξιοτήτων, ειδικά αυτών που βρίσκονται σε έλλειψη, από τα υπάρχοντα ή σχεδιαζόμενα προγράμματα εκπαίδευσης. Τα προγράμματα εκπαίδευσης θα πρέπει να σχεδιάζονται κατάλληλα έτσι ώστε να καλύπτουν επαρκώς τις δεξιότητες που βρίσκονται σε έλλειψη, εισάγοντας ταυτόχρονα και τις αναδυόμενες δεξιότητες ανάλογα με το βαθμό ωρίμανσης αυτών.

Θεωρείται απαραίτητο η ποιοτική έρευνα να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα (2-3 έτη) και σύμφωνα με τα αποτελέσματα να επικαιροποιείται το επαγγελματικό περίγραμμα του Αλουμινοσιδηρακατασκευστή. Στη συνέχεια θα πρέπει να εξασφαλιστεί ότι οι δεξιότητες που προσδιορίζονται θα πρέπει να εισέρχονται στα προγράμματα εκπαίδευσης. Τέλος θα πρέπει να αξιολογούνται και τα προγράμματα εκπαίδευσης για την ικανότητα που έχουν ως προς τη μετάδοση των δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό. Πιθανές επαναλαμβανόμενες ελλείψεις σε δεξιότητες που θα εντοπίζονται μέσω αυτής της διαδικασίας θα δίνει τη δυνατότητα αξιολόγησης των προγραμμάτων εκπαίδευσης.

Στη διαδικασία υλοποίησης της ποιοτικής έρευνας είναι επιβεβλημένο να συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι (ΓΣΕΒΕΕ, ΠΟΒΑΣ, πρωτοβάθμια σωματεία, εκπρόσωποι εργαζομένων), εμπειρογνώμονες, στελέχη επιχειρήσεων του κλάδου, πανεπιστημιακοί κ.α.

10. Βιβλιογραφία – Αρθρογραφία - Ιστοσελίδες

1. Φυσικό Αντικείμενο Έργου «Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας»
2. Γενικός Μεθοδολογικός Οδηγός «Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς», ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Νοέμβριος 2015
3. Δρ. Στέλιος Λαμπρακόπουλος, Μελέτη αποτύπωσης υφιστάμενης κατάστασης», της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Βιοτεχνών Αλουμινοσιδηροκατασκευαστών (ΠΟΒΑΣ), ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Απρίλιος 2015
4. Επαγγελματικό Περίγραμμα Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή, ΕΚΕΠΙΣ, Αθήνα 2008
5. Επαγγελματικό Περίγραμμα Αλουμινοσιδηροκατασκευαστή με εξειδίκευση στην εξοικονόμηση ενέργειας, Αθήνα 2015 ΕΟΠΠΕΠ (υπό έκδοση)
6. http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/mixanismos_10.7.2013.pdf
7. http://www.buildupskills.eu/sites/default/files/BUS-GR_Ekpaideutikoi_Brochure.pdf
8. <http://skills-upswing.gr>
9. <http://www.imegsevee.gr/publications/ekpaideutikouliko/1022-2015-05-28-08-02-47>