



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
———— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 ————

«Οι επικοινωνιακές δεξιότητες των ανέργων: Μελέτη περίπτωσης στον Δήμο Περιστερίου»

Διπλωματική Εργασία για την απόκτηση Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
«Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Διά Βίου Μάθηση»

Επιβλέπων/ουσα: Αντωνία Σαμαρά, *δρ.*, Μέλος ΕΔΙΠ Παιδαγωγικού Τμήματος
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΕΚΠΑ

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής:

Αργυροπούλου Αικατερίνη, *Αν. Καθηγήτρια*, Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας
Εκπαίδευσης ΕΚΠΑ

Αντώνιος Μπούρας, *δρ.*, Μέλος ΕΔΙΠ Παιδαγωγικού Τμήματος Δευτεροβάθμιας
Εκπαίδευσης ΕΚΠΑ

ΑΘΗΝΑ, 2024

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη Διπλωματική Εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στο Π.Μ.Σ. Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Διά Βίου Μάθηση – Πλήρους Φοίτησης του Παιδαγωγικού Τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Φιλοσοφικής Σχολής έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή, έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Σε κάθε περίπτωση, αναληθούς ή ανακριβούς δηλώσεως, υπόκειμαι στις συνέπειες που προβλέπονται στον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Θεωρία, Πράξη και Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Έργου» και στις διατάξεις που προβλέπει η Ελληνική και Κοινοτική Νομοθεσία περί πνευματικής ιδιοκτησίας».

Ο/Η ΔΗΛΩΝ/ΟΥΣΑ

Όνοματεπώνυμο: Τουρλίδα Δήμητρα

Αριθμός Μητρώου: 7574132100026

Υπογραφή:

“Listen with curiosity. Speak with honesty. Act with integrity. The greatest problem with communication is we don’t listen to understand. We listen to reply. When we listen with curiosity, we don’t listen with the intent to reply. We listen for what’s behind the words.”

– Roy T. Bennett

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των ανέργων. Πιο συγκεκριμένα, πηγή έναρξης και υλοποίησης αποτέλεσε η πρακτική άσκηση της γραφούσας στον δήμο Περιστερίου και την παρακολούθηση αλλά και πραγματοποίηση συνεδριών με άνεργο πληθυσμό που διαμένει στον δήμο με στόχο την εύρεση εργασίας. Κατά την πρακτική και την επαφή με άνεργους δημότες παρατηρήθηκε δυσκολία στην έκφραση και την επικοινωνία με δυνητικούς εργοδότες, γραπτά ή προφορικά. Η επικοινωνία θεωρείται ζωτικής σημασίας για την ποιότητα της ζωής του ανθρώπου καθώς μέσω αυτής επιτυγχάνεται η αλληλεπίδραση και η κοινωνική ενσωμάτωση. Οι επικοινωνιακές και διαπροσωπικές δεξιότητες [όπως για παράδειγμα ικανότητα έκφρασης, ενσυναίσθηση, επίλυση συγκρούσεων, διαπολιτισμική επικοινωνία (Ε.Ο.Π.ΠΕ.Π 2021· Brewer, 2013)]αποτελούν σημαντικές δεξιότητες ζωής και έχουν καταλυτικό ρόλο στην είσοδο και παραμονή στην αγορά εργασίας. Οι μαλακές δεξιότητες (π.χ. επικοινωνιακές δεξιότητες) είναι κρίσιμες για πολλές εργασιακές θέσεις και επιθυμητές από τους εργοδότες. Βάσει αυτών και την αξία των επικοινωνιακών δεξιοτήτων στην εργασία πραγματοποιήθηκε έρευνα με δείγμα 120 ατόμων ερευνώντας τις επικοινωνιακές δεξιότητές τους αλλά και την συσχέτιση αυτών με την ανεργία, δημογραφικά χαρακτηριστικά και την παρακολούθηση συνεδρίας επαγγελματικού προσανατολισμού. Τα αποτελέσματα της έρευνας δεν συσχέτισαν το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την ηλικία και τον αριθμό παιδιών με τις επικοινωνιακές δεξιότητες των ανέργων. Φάνηκε όμως ότι το μορφωτικό επίπεδο και ο χρόνος ανεργίας είναι σημαντικοί δείκτες ανάπτυξης των επικοινωνιακών δεξιοτήτων.

Λέξεις κλειδιά

Ανεργία, Επικοινωνιακές Δεξιότητες, Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Συμβουλευτική

Abstract

The aim of this study is the investigation of the communication skills of unemployed people. More specifically, the source of initiation and implementation was the author's internship in the Municipality of Peristeri and the monitoring and implementation of sessions with unemployed people residing in the Municipality with the aim of finding a job. During the internship and the contact with unemployed residents, difficulties in expressing and communicating with potential employers, both written and verbal, were observed. Communication is considered essential for interaction and social integration, and for the quality of human life. Communication and interpersonal skills [e.g. expressiveness, empathy, sensitivity, conflict resolution, intercultural communication (EOIIIIEII, 2021· Brewer, 2013)] are important life skills and play a catalytic role in entering and remaining in the labour market. Soft skills (e.g. communication skills) are critical for many jobs and desirable by employers. Based on this and the value of communication skills in the workplace, a survey was conducted with a sample of 120 individuals to investigate their communication skills and their correlation with unemployment, demographic characteristics and participation in a career guidance session. The results of the study showed no correlation between gender, marital status, age and number of children with the communication skills of the unemployed. However, important indicators for the development of communication skills were found to be educational level and duration of unemployment.

Keywords

Unemployment, Communication Skills, Career Guidance, Counseling

Ευχαριστίες

Ολοκληρώνοντας την διπλωματική μου εργασία, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επόπτρια καθηγήτρια κυρία Σαμαρά Αντωνία για την απεριόριστη βοήθεια και ενίσχυση από την αρχή έως το τέλος, όταν η ιδέα μου ήταν ακόμα ένα προσχέδιο μέχρι και την στιγμή που την είδα να ολοκληρώνεται. Καθώς όμως φτάνει στο τέλος του και ένα μεγάλο εκπαιδευτικό ταξίδι θα ήθελα να ευχαριστήσω την μητέρα μου για την ενίσχυση και την πίστη της σε εμένα, τον σύντροφό μου Αλέξανδρο που έκανε υπομονή και έμαθε κάθε θεωρία επαγγελματικού προσανατολισμού μαζί μου και την συμπορεύτριά μου Βαρβάρα, που εξελίχθηκε από συμφοιτήτρια σε εγκάρδια φίλη και μοιράστηκε μαζί μου αυτό το υπέροχο ταξίδι. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τη Δήμητρα που παρόλο που έπεσε μερικές φορές συνέχισε με πείσμα έως το τέλος της διαδρομής.

Περιεχόμενα

Μέρος Α΄: Θεωρητική προσέγγιση.....	1
1. Ανεργία.....	1
Από την Εργασία στην Ανεργία	1
Οι αλλαγές στον κόσμο της εργασίας του 21^{ου} αιώνα	3
Ανεργία και Δεξιότητες	3
Ανεργία και ομάδες πληθυσμού	6
Ανεργία, Οικονομία και Κοινωνία	8
Ανεργία και Ψυχολογία	9
Προγράμματα και φορείς αντιμετώπισης ανεργίας στην ΕΕ	12
Η εξέλιξη της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης στην Ελλάδα	13
2. Επικοινωνιακές δεξιότητες	14
Δεξιότητες και Ικανότητες	14
Δεξιότητες για ένα εργασιακό μέλλον	16
Επικοινωνιακές δεξιότητες.....	18
Επικοινωνία	18
Μοντέλα επικοινωνίας	20
Εμπόδια επικοινωνίας	20
Επικοινωνιακή δεξιότητα & Επικοινωνιακή ικανότητα	21
Επικοινωνιακές δεξιότητες και Ανεργία	24
Επικοινωνιακές δεξιότητες και Αγορά Εργασίας	25
Επικοινωνιακές δεξιότητες και κατάρτιση	28
Προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων	31
Skills4jobs	32
Skills Clubs: Δεξιότητες νέων για τον 21ο αιώνα	33
Life Skills	33
StaGe of Mind project	34
KeySTART2Work	34
3. Συμβουλευτική	35
Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Επικοινωνιακές Δεξιότητες	36
Επαγγελματική Συμβουλευτική για ανέργους	38
Προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού για ανέργους	38
Actionaid	38
Πρόγραμμα «Γέφυρες Απασχόλησης»	39
Μοντέλο Work4Psy	40
Rajaleidja και Ταμείο Ασφάλισης Ανεργίας της Εσθονίας	40
Μέρος Β΄: Μεθοδολογία και Ερευνητικό μέρος.....	41
Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	41
Σκοπός της έρευνας	41

Ερευνητικά ερωτήματα	41
Δείγμα της έρευνας.....	42
Μέθοδος	45
Διαδικασία.....	46
Στατιστική ανάλυση	49
Αποτελέσματα	50
Προκαταρκτικές αναλύσεις	50
Περιορισμοί	76
Βιβλιογραφία	78
Γραφήματα	108
Α. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	108
Β. Ανεργία	109
Γ. Επαγγελματική συμβουλευτική	110
Δ. Αυτοαξιολόγηση Επικοινωνιακών δεξιοτήτων	112

Μέρος Α΄: Θεωρητική προσέγγιση

1.Ανεργία

Από την Εργασία στην Ανεργία

Ο ρόλος της εργασίας στην ζωή του ανθρώπου είναι πολύπλευρος. Η εργασία αποτελεί πηγή της ταυτότητας πολλών ανθρώπων, καθώς συχνά δίνει νόημα στη ζωή κάποιου και περιλαμβάνει μέσα διαπροσωπικής σύνδεσης, κοινωνικής συνεισφοράς και ευκαιρίες για αυτοδιάθεση (Blustein, 2011). Η εργασία νοηματοδοτείται διαφορετικά από κάθε άνθρωπο: μπορεί να αποτελεί βιοποριστικό μέσο, να σηματοδοτεί την επαγγελματική εξέλιξη, να είναι μέσο ανάπτυξης ή να δίνει με οποιονδήποτε τρόπο νόημα στην ζωή τους (Dik et al, 2013,όπως αναφέρεται στους Willner et al., 2019). Αν και η εργασία παίζει σημαντικό ρόλο στη ζωή των περισσότερων ατόμων, το ψυχολογικό νόημα που της αποδίδεται ποικίλλει μεταξύ των ατόμων (Fossen & Vredenburg 2014).Έτσι, η επιλογή μιας εργασίας δεν φαίνεται να αφορά μόνο τις οικονομικές απολαβές αλλά είναι μια σύμπτωση του νοήματος που σχετίζεται με την ικανοποίηση και την προσωπική και κοινωνική σημασία που προκύπτει (Fossen & Vredenburg 2014; Pitacho et al., 2021). Για τους περισσότερους, η εργασία τους αποτελεί την κύρια πηγή εισοδήματος και είναι θεμελιώδης για την εξασφάλιση των βασικών αναγκών του νοικοκυριού. Επίσης, η εργασία παρέχει στους ανθρώπους κοινωνική ταυτότητα, αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση (Jørgensen et al., 2019).

Η ανάπτυξη μιας χώρας, από οικονομικής και βιώσιμης προοπτικής, εκτιμάται μέσω του ανθρώπινου κεφαλαίου που διαθέτει. Η ποσοστιαία συμμετοχή εξειδικευμένων και ικανών πολιτών συντελεί στην πλήρη ανάπτυξη, με το αναλογικό ποσοστό των δεξιοτήτων αυτών να αντανάκλα σε μείωση των υψηλών ποσοστών ανεργίας και υποαπασχόλησης (Pandey & Pandey, 2015).

Εάν η εργασία μπορεί να οριστεί σαφώς από τον αριθμό ανθρωποωρών και τον όγκο απασχόλησης σε οποιοδήποτε επάγγελμα, η ανεργία δεν είναι εξίσου μια ξεκάθαρη έννοια. Εάν οριζόταν με τον αριθμό των ανθρωποωρών που υπάρχουν κατά τη διάρκεια μιας περιόδου, κατά την οποία τα άτομα δεν απασχολούνται, θα δυσχέραινε την οριοθέτηση και την διευκρίνιση από τις ανενεργές ώρες της ημέρας (π.χ. όταν κοιμάται τη νύχτα) που δεν απασχολείται. Ένας άνθρωπος είναι άνεργος

μόνο όταν ταυτόχρονα δεν απασχολείται και επιθυμεί να απασχοληθεί (Pigou, 1968). Ο άνεργος, όπως ορίζεται από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), είναι «ένα άτομο ηλικίας 15 ετών και άνω που πληροί ταυτόχρονα τρεις προϋποθέσεις: είναι άνεργος για μια δεδομένη εβδομάδα, είναι διαθέσιμος να αναλάβει εργασία εντός δύο εβδομάδων, έχει αναζητήσει ενεργά εργασία τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες ή έχει βρει μία που αρχίζει σε λιγότερο από τρεις μήνες» (Insee, 2023). Από το 1981 έως το 1997, το εργατικό δυναμικό της Ελλάδας θεωρούταν άτομα ηλικίας 14 ετών και άνω. Η κατάσταση αυτή άλλαξε το 1998 όπου τα άτομα 14 ετών δεν συμπεριλαμβάνονταν στο εργατικό δυναμικό της χώρας (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2017). Σύμφωνα με την ειδική έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη (Συνήγορος του Πολίτη Ανεξάρτητη αρχή, Κύκλος Κοινωνική Προστασίας, Ειδική έκθεση Νόμος 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις», άρθρο 3 § 5), ανεργία, οικονομικά, ορίζεται ως «η πλεονάζουσα ύπαρξη εργατικού δυναμικού σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας». Η ανεργία μπορεί να προέρχεται από απόλυση, διαθεσιμότητα, κλείσιμο κάποιας επιχείρησης είτε ακόμα και από την αντικατάσταση του εργαζόμενου από κάποιο τεχνολογικό μέσο. Οι λόγοι που ένα άτομο βρίσκεται σε καθεστώς ανεργίας είναι: άτομα με προσωρινή απόλυση, ακούσια λήξη εργασιακής σχέσης, άτομα που ολοκλήρωσαν μια προσωρινή εργασία, άτομα που έφυγαν οικειοθελώς, άτομα με εργασιακή εμπειρία αλλά απουσία από την αγορά για ένα χρονικό διάστημα, νεοεισερχόμενοι που αναζητούν πρώτη φορά εργασία (U.S. Bureau of Labor Statistics , 2023). Οι κοινωνικά ευάλωτοι πληθυσμοί βιώνουν πιο έντονα τις δυσκολίες εύρεσης εργασίας με αποτέλεσμα να περιθωριοποιούνται και τελικά να παραμένουν μακροχρόνια άνεργοι (Καρύδη και συν., 2010). Οι άνεργοι, κοινωνικά ευάλωτοι πληθυσμοί σύμφωνα με το νόμο υπ αριθμό 4019 που δημοσιεύτηκε σε ΦΕΚ στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης, θεωρούνται οι 1) μακροχρόνια άνεργοι, 2) νέοι άνεργοι, 3) γυναίκες άνεργες, 4) άνεργοι 50 ετών και άνω.

Η ανεργία, ως φαινόμενο, επηρεάζει τον ίδιο τον άνεργο ο οποίος βιώνει μια απώλεια με συνέπειες στο εισόδημά του, τους εργαζόμενους καθώς υπονομεύεται η κοινωνική συνοχή και αυξάνεται η επαγγελματική ανασφάλεια, τις κυβερνήσεις και τις τράπεζες καθώς επιβαρύνεται η δημόσια οικονομία (Draghi, 2014).

Οι αλλαγές στον κόσμο της εργασίας του 21^{ου} αιώνα

Ο εικοστός πρώτος αιώνας είναι ένας αιώνας μεταβάσεων με πολυάριθμα παραδείγματα που αναδιαμόρφωσαν την κοινωνικοοικονομική και πολιτική ισορροπία σε διεθνές και εσωτερικό επίπεδο (Komlos, 2023). Μια ισχυρή μετάβαση στον απόηχο των τεχνολογικών αλλαγών από το τέλος του εικοστού στον εικοστό πρώτο αιώνα, αποτελεί η μεταβιομηχανική οικονομία της γνώσης (Turchin, 2023 ό.α Komlos, 2023) όπου το ανθρώπινο κεφάλαιο και η πνευματική ιδιοκτησία αποτελούν σημαντικά εφόδια για την νέα τεχνολογική και επιστημονική καινοτομία του αιώνα (Komlos, 2023). Οι νέες τεχνολογίες δίνουν θετική ώθηση στην παγκόσμια οικονομία και μπορούν να περιγράψουν ως κινητήρια δύναμη της παγκοσμιοποίησης (Lydeka & Karaliute, 2021). Η έρευνα του Autor (2015) έδειξε ότι οι τεχνολογικές αλλαγές δεν επηρεάζουν τη μακροχρόνια αύξηση της ανεργίας, αλλά έχουν μια αντίκτυπο στους τύπους των θέσεων εργασίας. Σε αντίθεση με τον Autor, ο Loi (2015) αναφέρει ότι οι τεχνολογικές καινοτομίες πληροφορίας και επικοινωνίας επηρεάζουν την εξάλειψη των ανθρώπινων θέσεων εργασίας σε θέσεις μεσαίας τάξης. Ο εικοστός πρώτος αιώνας είναι η εποχή της ψηφιακής επανάστασης ή της πληροφορίας ή όπως αλλιώς την αποκαλούνε, η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση (Komlos, 2021 · 2023).

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου προσεγγίζει την οικονομική αξία της εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, συνδέει την τυπική εκπαίδευση και την κατάρτιση στην εργασία με την παραγωγική αξία των εργαζομένων ((Becker, 1964 · Mincer, 1974 ό.α Adely et al., 2021 · Sicherman, 1991). Η συσχέτιση εκπαίδευσης και δεξιοτήτων απέκτησε ισχυρότερη θέση και μορφή τις δεκαετίες του 1960 και 1970, όπου ο εργασιακός ανταγωνισμός ανέδειξε την μετατόπιση από την κατανόηση στην προσφορά στην αγορά εργασίας, καταδεικνύονται ζητήματα σχετικά με την φύση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με σκοπό την καλύτερη προσαρμογή στην αγορά (Adely et al., 2021).

Ανεργία και Δεξιότητες

Οι πολυσύνθετες εξελίξεις σε διάφορους τομείς δημιουργούν αβέβαιο περιβάλλον δράσης με επιπτώσεις σε βασικούς τομείς της ζωής, όπως η εργασία. Η οικονομική και πολιτισμική παγκοσμιοποίηση επηρεάζει την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών

(Κασσωτάκης, 2014). Ο ταχύς εξελισσόμενος τομέας της τεχνολογίας, η εντεινόμενη ανταλλαγή γνώσεων και ο έντονος παγκόσμιος ανταγωνισμός έχουν καταδείξει την ανάγκη των επιχειρήσεων να προτιμούν υποψήφιους αποφοίτους με ανεπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες, όπως ευέλικτη στάση, ικανότητα συνεργασίας σε ομαδικό πλαίσιο, πολύπλευρη επίγνωση για πολλαπλές εργασίες, ανοχή στην πολιτισμική ποικιλομορφία, αντιμετώπιση προκλήσεων και επικριτική σκέψη (Conrad & Newberry 2012). Οι μεταβολές αυτές, επαναπροσδιορίζουν τις επαγγελματικές δεξιότητες, ενώ η αυξανόμενη ταχύτητα γνώσης αποσταθεροποιεί την αξία των γνώσεων, ιδίως στην τεχνολογία. Οι νέες εργασιακές απαιτήσεις και προκλήσεις του εικοστού πρώτου (21^{ου}) αιώνα (παγκοσμιοποίηση, ψηφιοποίηση και διαρκής μεταβολή πληροφοριών) απαιτούν την αναπροσαρμογή των βασικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και πρόσβασης στην αγορά εργασίας (García-Pérezetal., 2021).

Η αυτοματοποίηση και η αλλαγή των εργασιακών συνθηκών δημιουργούν προβλήματα ανεργίας, με ανάγκη δραστικών μέτρων (Κασσωτάκης, 2014). Τόσο η αντιστοιχία μεταξύ των γνώσεων των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όσο και ελλείψεις σε κοινωνικές δεξιότητες (για παράδειγμα, έλλειψη διαπροσωπικών δεξιοτήτων και κακής επικοινωνίας) συμβάλλουν στην ανεργία (Kaburise, 2016). Οι ραγδαίες αλλαγές στην τεχνολογία, η αυξημένη ανταλλαγή γνώσεων και η έντονη παγκόσμια ανταγωνιστικότητα έχουν ωθήσει τις επιχειρήσεις να επιμείνουν σε αποφοίτους που είναι προσαρμοστικοί, μπορούν να εργάζονται σε ομάδες, να μπορούν να εκτελούν πολλαπλές εργασίες, να διαχειρίζονται την πολιτισμική ποικιλομορφία, να επιλύουν προβλήματα και να σκέφτονται κριτικά. Με άλλα λόγια, οι επιχειρήσεις αναζητούν αποφοίτους με ποιοτικές κοινωνικές δεξιότητες, ιδίως δεξιότητες επικοινωνίας. Αυτές οι ανησυχίες και οι απαιτήσεις των επιχειρήσεων σημαίνουν ότι οι κυβερνητικοί φορείς, και ιδίως τα ΑΕΙ, πρέπει να αναθεωρήσουν τις στρατηγικές τους για την παραγωγή αποφοίτων που είναι έτοιμοι για εργασία-υπογραμμίζοντας την ανάγκη για ρητή ανάπτυξη της επικοινωνίας στα προπτυχιακά μαθήματα (Conrad & Newberry 2012).

Επιπρόσθετα, η παραίτηση από την απασχόληση σχετίζεται στενά με τη στασιμότητα στην εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση, καθώς και με την εκμάθηση και την απόκτηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων που είναι σημαντικές για τη σημερινή συνεχώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας (Drosos, 2012, 2016 όπως αναφέρεται στους Drosos et al., 2021). Τα σημερινά επίπεδα ανεργίας των νέων πρέπει να κατανοηθούν στο πλαίσιο της αυξημένης ευελιξίας της αγοράς εργασίας που καθιστά

δύσκολη την γραμμική εργασιακή πορεία, μιας επέκτασης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και την αναντιστοιχία δεξιοτήτων και προσόντων, της μετανάστευσης των νέων και των οικογενειακών κληρονομιών της μακροχρόνιας ανεργία (O'Reilly et al., 2015). Οι πιθανές "σημαδεύουσες" επιπτώσεις ("scarring" effects) που συνοδεύουν την μακροχρόνια ανεργία των νέων είναι οι μειωμένες αποδοχές κατά της διάρκεια της ζωής, αυξάνεται η πιθανότητα επισφαλούς απασχόλησης και δυσχεραίνουν/ επηρεάζει την υγεία, ευημερία και μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση περισσότερο από 20 χρόνια αργότερα (Bell & Blanchflower, 2011).

Αντίθετα, αναδύεται μια στενή σύνδεση μεταξύ ανεργίας και ανεπαρκούς αξιοποίησης των δεξιοτήτων. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι με ανεπαρκώς αξιοποιημένες δεξιότητες διαφέρουν από τους εργαζόμενους με επαρκώς προσαρμοσμένες δεξιότητες, με βάση την αντίληψη ότι οι τελευταίοι αξιοποιούν τις δεξιότητές τους με αποτελεσματικό τρόπο (Manromaras et al., 2015). Παρά τον καίριο ρόλο των σκληρών δεξιοτήτων, πολλές επιχειρήσεις θεωρούν ότι η απάντηση στην ανεργία συμπληρώνεται από τις κοινωνικές δεξιότητες. Αυτές αναφέρονται σε ιδιότητες - κοινωνικές, επικοινωνιακές και διαπροσωπικές - οι οποίες εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι εργάζονται συνεργατικά, αποτελεσματικά και καινοτόμα. Ως εκ τούτου, οι ήπιες δεξιότητες (ομαδική εργασία, επικοινωνία, αυτοδιαχείριση, κριτική σκέψη, επίλυση προβλημάτων) έχουν αναγνωριστεί ως ζωτικής σημασίας (Jones, 2012 · Kaburise, 2016).

Η ανεργία, μετά την απώλεια εργασίας, φαίνεται να διαρκεί περισσότερο για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας σε σύγκριση με τους νεότερους εργαζόμενους, ως συνέπεια στάσιμων επαγγελματικών δεξιοτήτων, λιγότερων γνώσεων μεθόδων αναζήτησης εργασίας και προτίμησης νεότερων ατόμων από τους εργοδότες (Ahmed et al., 2012 · Wanberg et al., 2016). Οι άνεργοι 50 + ετών που επιζητούν την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες σε σύγκριση με νεότερους αναζητούντες εργασία και διατρέχουν τον κίνδυνο να μείνουν μακροχρόνια άνεργοι (Ranzijnetal, 2014). Η μακροχρόνια ανεργία καταδεικνύει έλλειψη κινήτρων ή δεξιοτήτων ή ανεπιθύμητων χαρακτηριστικών (Axelradetal, 2017). Για την ομαλή επανένταξη των ατόμων 50 + σε εργασιακά περιβάλλοντα είναι σημαντικό να προσφέρεται η δυνατότητα επανεκπαίδευσης ή ανάπτυξης ικανοτήτων (Thomassenetal, 2020).

Για να μπορέσει το άτομο, να εισέλθει αλλά και να παραμείνει στην αγορά εργασίας είναι σημαντικό να διαθέτει τις κατάλληλες δεξιότητες. Ο επαγγελματικός

προσανατολισμός μπορεί να έχει κρίσιμο ρόλο στο σημείο καμπής και απόκτησης δεξιοτήτων (CEDEFOP, 2013).

Ανεργία και ομάδες πληθυσμού

Η ανεργία πλήττει σοβαρά τους λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας, όπως και τις περισσότερες ευπαθείς ομάδες πληθυσμού (Κωστόπουλος & Χρονόπουλου, 2016). Η καθημερινή ζωή του λήπτη υπηρεσιών ψυχικής υγείας διαταράσσεται καθώς δεν μπορεί να διαχειριστεί τις απλές καθημερινές πλευρές της ζωής του, όπως την αυτοφροντίδα, την εργασία του, τις διαπροσωπικές σχέσεις και την εκπαίδευση (Boardman et al., 2003). Η έλλειψη βασικών ικανοτήτων, ο στιγματισμός και η περιθωριοποίηση αυξάνουν το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας των ατόμων (Boardman et al., 2003 · Butterworth et al., 2012). Τα άτομα με ψυχική νόσο παρουσιάζουν ατομικές διαφορές ως προς την ψυχική, λειτουργική ή νοητική κατάστασή τους. Για παράδειγμα, άτομα με διπολική διαταραχή μπορεί να χρειαστούν ακόμα και επιπλέον σαρανταπέντε (45) μέρες ανάρρωσης από τους λοιπούς εργαζόμενους, καθώς βιώνουν συχνά υποσυνδρομικά συμπτώματα κατάθλιψης ή επεισόδια (Bauer et al., 2009). Επιπρόσθετα, ερευνητικά δεδομένα καταδεικνύουν την ανεργία που σχετίζεται με την ύπαρξη ψυχικής διαταραχής ή διαταραχής της διάθεσης (França et al., 2017), ενώ η ανεργία μπορεί να αποτελέσει και παράγοντα επιδείνωσης των αρνητικών συμπτωμάτων και την πρόγνωση ατόμων με πρώτο επεισόδιο ψύχωσης (Turner et al., 2009).

Ακόμα μια ομάδα πληθυσμού που πλήττεται και επιβαρύνεται με τις αρνητικές συνέπειες της ανεργίας είναι τα άτομα που βρίσκονται στην διαδικασία απεξάρτησης και κοινωνικής επανένταξης. Στην περίοδο της επανένταξης, ο απεξαρτημένος καλείται να συστηθεί ξανά στην κοινωνία και την αγορά εργασίας (Μάτσα, 2008). Κατά την διαδικασία της κοινωνικής επανένταξης ο απεξαρτημένος είναι σημαντικό να έχει οργανώσει εκ νέου μερικές πτυχές της προσωπικότητάς του, να έχει αναπτύξει νέες δεξιότητες όπως η αυτογνωσία, να έχει αναπτύξει το αίσθημα του «ανήκειν» στο κοινωνικό σύνολο (Μάτσα, 2008).

Επιπλέον, η κοινωνική επανένταξη, ως όρος που περιγράφει την επανένταξη των φυλακισμένων στον ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των αποφυλακισμένων πολιτών. Η επανένταξη των αποφυλακισμένων στην

Ελλάδα δεν αποτελεί προτεραιότητα της Πολιτείας (Τσιλίκης & Γάκου, 2018). Ενδεικτικά όμως συνεργαζόμενοι με φορείς όπως η ΔΥΠΑ προσφέρει ειδικά βοηθήματα σε αποφυλακισμένους. Επίσης έχουν δημιουργηθεί πολλά προγράμματα με σκοπό την ομαλή προετοιμασία και είσοδο των φυλακισμένων στην ενεργό κοινωνική και εργασιακή ζωή.

Η σχέση του αλκοόλ με την ανεργία είναι πολυσχιδής και μη γραμμική: υπάρχουν παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση προβλημάτων χρήσης αλκοόλ που οδηγούν στην ανεργία αλλά και, αντιστρόφως, παράγοντες που σχετίζονται με το καθεστώς ανεργίας μπορεί να οδηγήσουν στη χρήση αλκοόλ. Η ανεργία δημιουργεί περισσότερο ελεύθερο χρόνο, γεγονός που μπορεί να ενθαρρύνει την κοινωνική κατανάλωση αλκοόλ (Arkes, 2007). Η απουσία οικονομικών πόρων που συνεπάγεται η ανεργία είναι πιθανό να αυξήσει την ένταση, το άγχος και την οικογενειακή διχόνοια, οδηγώντας έτσι σε αυξημένη χρήση αλκοόλ (Amiri, 2022; Azagba et al., 2021; Catalano et al., 2011). Η ανεργία συνδέεται στενά με την προβληματική χρήση ουσιών, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης αλκοόλ, μαριχουάνας και άλλων παράνομων ναρκωτικών (Compton et al., 2014) και αυξάνει το μέγεθος της συνταγογραφημένης χρήσης/ κατάχρησης οπιοειδών (Vandoros et al., 2021). Σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, η χαμηλότερη παραγωγικότητα, ως αποτέλεσμα της χρήσης αλκοόλ, συνδέεται με μεγαλύτερη πιθανότητα απώλειας εργασίας και μειωμένων αποδοχών (Poronici & French, 2013). Αυτή η κατανάλωση αλκοόλ και η προβληματική κατανάλωση αυξάνουν τον κίνδυνο να μείνει κανείς άνεργος και να προχωρήσει σε λήψη κοινωνικών παροχών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την μειωμένη πιθανότητα εισόδου στην αγορά εργασίας (Jørgensen et al., 2019).

Τέλος, εμπόδια εργασιακής ενσωμάτωσης και ανεργίας βιώνουν οι μετανάστες. Οι μετανάστες πολλές φορές έχουν να αντιμετωπίσουν πολλαπλά εμπόδια στην χώρα υποδοχής και η διαδικασία προσαρμογής δυσχεραίνει κάθε φορά που συναντούν και εργασιακά εμπόδια. Πιο συγκεκριμένα, η ίδια εμπειρία μεταβίβασης και η δυσκολία εισόδου στην αγορά εργασίας μεγιστοποιεί το άγχος που βιώνουν οι μετανάστες (Yakushko et al., 2008). Τις περισσότερες φορές τόσο η πολιτισμική, γλωσσική και θρησκευτική ετερότητα των μεταναστών όσο και η ξеноφοβία και ο ρατσισμός των ανθρώπων στις χώρες υποδοχής, οδηγούν στον κοινωνικό αποκλεισμό, την ανεργία και συνήθως στα μεγάλα ποσοστά φτώχειας των μεταναστών (Μαδιανός, 2010). Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να διαθέτουν τις τεχνικές δεξιότητες για μια θέση εργασίας, αλλά στερούνται βασικών δεξιοτήτων για

τους εργοδότες όπως η επικοινωνία, η επίλυση προβλημάτων και η ομαδική εργασία.

Ανεργία, Οικονομία και Κοινωνία

Η ανεργία είναι ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικοοικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζει μια χώρα (Kerem, 2022) και αποτελεί ένα σύμπλεγμα πολιτισμικών, οικονομικών διαπροσωπικών, φυσικών και ψυχολογικών διαστάσεων (Kossen & McIlveen, 2017). Ο κύριος στόχος της οικονομίας (αναπτυγμένης ή αναπτυσσόμενης) είναι η επίτευξη της σταθερότητας των τιμών, η βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και η μείωση της ανεργίας (Tanha, 2018). Ευρήματα της έρευνας των Khalid και συνεργατών (2021) του δείχνουν αμφίδρομη αιτιότητα από την οικονομική ανάπτυξη, τον πληθωρισμό και την συναλλαγματική ισοτιμία στην ανεργία. Στην σύγχρονη οικονομία, η ανεργία έχει ποικίλες αιτίες που μπορεί να σχετίζονται με το γενικό επίπεδο οικονομίας όσο και την θέση της αγοράς εργασίας σε μια οικονομία να λειτουργήσει με τον καλύτερο τρόπο. Τα είδη ανεργίας παραμένουν σε κάθε εποχή και οικονομία τα ίδια: ανεργία τριβής, δομική ή διαθρωτική ανεργία, κυκλική ανεργία, εποχική ανεργία, φυσιολογική ανεργία (Hughes, 1977 · OECD, 2013).

Οι επιπτώσεις της ανεργίας σε κοινωνικοοικονομικά πλαίσια αφορούν: την συρρίκνωση της παραγωγικής ικανότητας (Kerem, 2022), την μείωση των συντάξεων (ο κρατικός υπολογισμός μιας χώρας με υψηλά επίπεδα ανεργίας αυξάνεται από τις επιδοτήσεις των ανέργων, ενώ ταυτόχρονα μειώνονται οι εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία με επακόλουθο την μείωση των συντάξεων) (Peinado & Serrano, 2017), στην μείωση επιθυμίας για πατρότητας (Andersen & Ozcan, 2021), στην απώλεια του ανθρώπινου κεφαλαίου (OECD, 2009) και την διαρροή του επιστημονικού δυναμικού μιας χώρας (brain drain), την χαμηλή απασχολησιμότητα και τα χαμηλότερα αναμενόμενα επίπεδα αποδοχών στο μέλλον (Arulampalam et al., 2000), την εγκατάλειψη αυτής για αναζήτηση καλύτερων αμοιβών και κοινωνικές προοπτικές (Lazaretou, 2016), την αύξηση της εγκληματικότητας (Saridakis & Spengler, 2021), την επιδείνωση της υγείας του ατόμου (Kerem, 2022) και την αύξηση θανάτων από αυτοκτονίες (Fountoulakis, 2019), την μείωση των οικογενειακών εσόδων κι την ταυτόχρονη μείωση των εξόδων σε υπηρεσίες κοινής ωφέλειας, εκπαίδευση και φαρμακευτική (Abbas, 2022). Η ανεργία είναι επιζήμια για το δημοσιονομικό κόστος της κοινότητας, με την χορήγηση επιδομάτων ανεργία και την μακροπρόθεσμη

ανισορροπία και αύξηση του χρέους (ΑΕΠ) (Liotti, 2020). Επιπρόσθετα, το ποσοστό ανεργίας φαίνεται να έχει θετικό αντίκτυπο στην αύξηση της παραοικονομίας (shadow economy)¹ (Davidescu, 2014 · Davidescu & Dobre, 2012).

Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης τα ποσοστά ανεργίας αυξάνονται και διαφοροποιούνται για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα. Είναι ζωτικής σημασίας η χάραξη πολιτικής και ενημέρωσης σχετικά με τους παράγοντες που συνδέονται με την ευημερία κατά την διάρκεια της ανεργίας (Frasquilho et al., 2017).

Ανεργία και Ψυχολογία

Η επιρροή που έχουν οι δείκτες ανεργίας δεν αφορούν μόνο την οικονομία ή τα κοινωνικά πλαίσια, αλλά περισσότερο τον ψυχικό αντίκτυπο που έχουν στο άτομο. Δεν είναι μόνο τα βιοποριστικά προβλήματα που προκύπτουν. Τόσο το μειωμένο εισόδημα όσο και η ανεργία σχετίζονται με πλήθος ψυχικών νοσημάτων. Το συνεχώς αναπτυσσόμενο κοινωνικό πρόβλημα της ανεργίας επηρεάζει ψυχικά και σωματικά το άτομο με μια σειρά δράσεων που φέρνουν το άτομο στην αδράνεια. Τα ανενεργά άτομα παρουσιάζουν έντονες ψυχοπαθολογικές εκδηλώσεις όπως άγχος, κατάθλιψη και απώλεια αυτοπεποίθησης (Feldman, 2011). Η απώλεια εργασίας είναι ένα ακούσιο γεγονός της ζωής με εκτεταμένες επιπτώσεις στην πορεία της ζωής των εργαζομένων και συνδέεται με την εκτεταμένη ανεργία, κοινωνική απόσυρση, οικογενειακή ταραχή, μακροπρόθεσμη απώλεια αποδοχών χαμηλότερα επίπεδα επίδοσης των παιδιών και έλλειψη ψυχοκοινωνικής ευημερίας. Η επαναπρόσληψη μπορεί να μετριάσει τις επιπτώσεις αυτές, αλλά δεν τις εξαλείφει (Brand, 2015). Αντίστοιχα, η μειωμένη ευημερία που επιφέρει η ανεργία έχει οικονομικές επιπτώσεις, όπως στις αποδοχές (Egan et al., 2016). Η κατανόηση των επιπτώσεων της ανεργίας στην μελλοντική ευημερία αποτελεί σημαντικό βήμα για την χάραξη και σύσταση μέτρων προστασίας των ατόμων από τις δυσμενείς επιπτώσεις της ανεργίας στην ευημερία (Mousteri et al., 2018).

Πολλές μελέτες έχουν αναδείξει την συσχέτιση της ανεργίας με δυσμενής για την ψυχολογική ευημερία επιπτώσεις. Πιο συγκεκριμένα η ανεργία φαίνεται να συνδέεται με αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ, οπιοειδών και άλλων παράνομων

¹Η «σκιάδης οικονομία» (shadoweconomy) ορίζεται ως ανεπίσημη οικονομία (Hart, 1971) που λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο παράνομης ή μαύρης αγοράς (Bajada & Schneider, 2018 και αφορά την παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών με βάση την αγορά (νόμιμη ή παράνομη) που δεν εντοπίζεται στις επίσημες εκτιμήσεις της ΑΕΠ (Smith, 1985 ό.α TRAN, 2021).

ουσιών (Compton et al., 2014· Popovici & French, 2013), την δυσμενή υποκειμενική ευημερία²(well – being) (van der Meer, 2014), αυξημένος κίνδυνος εμφάνισης προβλημάτων ψυχικής υγείας (Santos & Cutcliffe, 2013), αυξημένη στεφανιαία νόσο (Lundin et al, 2014).

Η συσχέτιση ανεργίας και χρήσης ναρκωτικών ουσιών είναι έντονη, καθώς σε περιόδους ανεργίας αυξάνεται η ψυχολογική δυσφορία του ατόμου που εντείνει την κατάχρηση παράνομων ναρκωτικών ουσιών (Nagelhoutetal., 2017). Επιπρόσθετα, η ανεργία μπορεί να επηρεάσει τον πυρήνα της προσωπικότητας του ατόμου, εύρημα που αμφισβητεί την αντίληψη ότι η προσωπικότητα είναι σταθερή (Boyce et al., 2015).

Η «ανεργία των νέων» (ηλικίας 15 έως 29) όπως αναφέρεται συχνά, έχει συνέπειες για την κοινωνία και το ίδιο το άτομο. Συστημική μελέτη αναδεικνύει την συσχέτιση ανεργίας και ψυχικής υγείας των νέων (Bartelink et al., 2020). Σε ατομικό επίπεδο, οι άνεργοι νέοι είναι πιθανόν να έχουν κακή σωματική υγεία (Brydsten et al, 2016 · Nygren et al., 2015), αυξημένο κίνδυνο καρδιαγγειακών παθήσεων (Herbig et al., 2013), εγκληματική συμπεριφορά (Fergusson et al., 2001), κίνδυνο για κατάχρηση αλκοόλ και άλλων παράνομων ουσιών (Fergusson et al., 2001 · Compton et al., 2014) και θνησιμότητα από την υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ (Eliason, 2014) κάπνισμα (Barnes & Smith, 2009), υψηλότερα ποσοστά αυτοκτονιών (Fergusson et al., 2001· EuroStat, 2018), χαμηλότερο εισόδημα και ποιότητα ζωής που σχετίζεται με αυξημένο άγχος (Bjarnason & Sigurdardottir, 2003) και ψυχοσωματικά συμπτώματα (Axelsson & Ejlertsson, 2002), μειωμένη ψυχική ευεξία [Bacikova - Sleskova et al., 2007), χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή (Khattab & Fenton, 2009), αυξημένος κίνδυνος κατάθλιψης (Crowe & Butterworth, 2016) και άλλων ψυχιατρικών διαταραχών (Power et al., 2015) και μειωμένη ψυχική υγεία αργότερα στη ζωή (Strandh et al., 2014). Σε κοινωνικό επίπεδο οι συνέπειες αφορούν το αυξημένος κόστος λόγω επιδομάτων ανεργίας, της υποαξιοποίησης του παραγωγικού δυναμικού (Bjarnason & Sigurdardottir, 2003) και την διαφυγή φορολογικών πληρωμών (Caliendo & Schmidl, 2016).

Πιο συγκεκριμένα, στην σύγχρονη κοινωνία η απασχόληση δεν αποτελεί μόνο το κεντρικό μέσο επιβίωσης αλλά και μια πηγή κύρους και επαφής με τους άλλους

²Η ικανοποίηση από την συνολική αξιολόγηση της ζωής, είναι ένας κοινός βασικός δείκτης της υποκειμενικής ευημερίας (OECD, 2013)

που συμβάλει στην υποκειμενική ευημερία του ατόμου (van der Meer, 2014). Η απασχόληση αξιολογείται ως επίτευγμα βάση του οποίου οι άνθρωποι αξιολογούν την ζωή και τον εαυτό τους (Knabe et al. 2010). Ακόμα και η ύπαρξη ημιαπασχόλησης συμβάλλει περισσότερο στην υποκειμενική ευημερία από την ανεργία (Layard, 2005). Τα άνεργα άτομα οδηγούνται όχι μόνο στα όρια ψυχικής κατάρρευσης και παραίτησης από κάθε κοινωνική επαφή αλλά και η μακρά περίοδος ανεργίας επηρεάζει την διάθεση για μελλοντική απασχόληση (Feldman, 2011). Οι επιπτώσεις της ακούσιας ανεργίας στην ευημερία επιμένουν και παραμένουν εμφανείς πολύ καιρό μετά το τέλος της περιόδου και έχουν περιγραφεί ως «ψυχολογική ουλή» (psychological scarring) (Clark et al., 2001).

Η ανεργία φαίνεται λοιπόν να λειτουργεί ως σημαντικός παράγοντας επιρροής για την ψυχολογική ευημερία των ανθρώπων. Ωστόσο, οι ατομικές ικανότητες (υψηλά επίπεδα κοινωνικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων) όσο και οι παράγοντες προσωπικότητας που μπορούν να συμβάλλουν σε καταθλιπτικά συμπτώματα δεν φαίνεται να προστατεύουν ή να διαφέρουν μεταξύ εργαζομένων και ανέργων ατόμων (Pelzer et al., 2014). Η τεχνολογία και η εκπαίδευση εξελίσσονται συνεχώς και εμπλουτίζονται με νέα δεδομένα (García - Pérezetal., 2021 · Conrad & Newberry 2012). Όταν οι άνεργοι προσπαθούν να δραστηριοποιηθούν, θεωρούνται στην αγορά εργασίας ως ανειδίκευτοι, παρά το γεγονός ότι έχουν γνώσεις, εμπειρία και πτυχίο . Έτσι λοιπόν τα άτομα που βρίσκονται σε ανεργία ενδέχεται να παγιδευτούν σε έναν φαύλο κύκλο (Drosos, 2012, 2016 όπως αναφέρεται στους Drosos et al., 2021). Τα αρνητικά συναισθήματα παραμένουν από την αρχή της ανεργίας ως και στις αποτυχημένες προσπάθειες εισαγωγής εκ νέου στην αγορά εργασίας. Οι αποτυχημένες προσπάθειες έρχονται να επιβεβαιώσουν και να εδραιώσουν την άποψη του ατόμου περί αδυναμίας επανένταξης στην αγορά εργασίας (Δρόσος, 2020).

Η ανεργία είναι μια αρκετά στρεσογόνος περίοδος της ζωής του ανθρώπου, που μπορεί να οδηγήσει σε μείωση ευημερία και ικανοποίησης από την ζωή (McKee - Ryanetal., 2005 · Pelzeretal., 2014). Οι άνεργοι παρουσιάζουν περισσότερο άγχος από ό,τι οι εργαζόμενοι, όπως και συμπτώματα κατάθλιψης, ψυχοσωματικών, χαμηλότερης υποκειμενικής ευημερίας, αυτοεκτίμησης και ικανοποίησης από τη ζωή (Paul & Moser, 2009 · Melin et al., 2003). Η ικανοποίηση από την ζωή (δείκτης υποκειμενικής εμπειρίας) , επίσης, συσχετίζεται άμεσα με την ύπαρξη ή μη συντρόφου και παιδιών. Πιο συγκεκριμένες, η συμβίωση με έναν άνεργο σύντροφο και η έλλειψη κοινωνικών επαφών επηρεάζουν αρνητικά την ικανοποίηση από την

ζωή των γυναικών (Frasquilho et al., 2017). Η ύπαρξη παιδιών και η συμμετοχή των γονέων στις δραστηριότητές τους αυξάνουν τις κοινωνικές επαφές του ατόμου (Pollmann - Schult, 2014). Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες πιθανότητες ανεργίας. Συγκεκριμένα έχουν μεγαλύτερα ποσοστά παρατεταμένης ανεργίας, λιγότερα χρόνια επαγγελματικού βίου, χαμηλότερους μισθούς, βιώνουν πιο έντονα το άγχος της απόλυσης και έχουν βιώσει περισσότερες διαφορετικές συμπεριφορές κατά την πρόληψή τους (Μπαλούρδος και σύν., 2014). Σε προηγούμενες μελέτες φαίνεται οι άνεργοι άνδρες να επηρεάζονται περισσότερο από τις άνεργες γυναίκες και οι έγγαμοι άνεργοι άνδρες να αναφέρουν μεγαλύτερη ψυχική δυσφορία σε σχέση με τις έγγαμες γυναίκες (Hultman, 2006 · Artazcoz et al. 2004). Ο γάμος για τις γυναίκες φαίνεται να λειτουργεί ως ρυθμιστικός παράγοντας (Artazcoz et al. 2004).

Η μακροχρόνια ανεργία επίσης μπορεί να επηρεάσει τις μεταβλητές της αντιλαμβανόμενης υγείας των ατόμων. Πιο συγκεκριμένα, η μακροχρόνια ανεργία αυξάνει τις πιθανότητες αναφοράς κακής υγείας (Lópezdel Amo González et al., 2018). Η έρευνα των Tøge και Blekesaune (2015), δεν έδειξε θετική συσχέτιση δυσμενούς υγείας και ανεργίας. Μερικές μεταβολές στην υγεία υπήρξαν κυρίως μεταξύ εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Οι συσχετίσεις μεταξύ ανεργίας και υγείας εντοπίζονται στην αυτοαξιολόγηση της υγείας των ατόμων όταν εισέρχονται στην ανεργία. Πιο συγκεκριμένα, η μακροχρόνια ανεργία συνδέεται με την κακή αυτοαντίληψη της υγείας και ότι όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια της ανεργίας τόσο μεγαλύτερη είναι η συχνότητα της αντίληψης της κακής υγείας (Brenner, 2016). Η μακροχρόνια ανεργία επίσης, αυξάνει τη θνησιμότητα και τη συχνότητα εμφάνισης των πιο διαδεδομένων ψυχικών παθήσεων (Herbig et al., 2013), ενώ η ψυχική νόσος εντείνεται με την διάρκεια της ανεργίας (Reneflot et al., 2014).

Προγράμματα και φορείς αντιμετώπισης ανεργίας στην ΕΕ

Η αύξηση της απασχόλησης και η αντιμετώπιση της ανεργίας είναι πυλώνες των ενεργειών και των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 1997, με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, εγκαθιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ), με σκοπό να βοηθήσει τα κράτη μέλη να δημιουργήσουν περισσότερες θέσεις εργασίας (European Commission, n.d.). Η ΕΣΑ εστίαζε σε τρεις κύριες προσεγγίσεις: την αύξηση της απασχολησιμότητας, την ενεργοποίηση των ανέργων και την ευελιξία

με ασφάλεια (Καραμεσίνη, 2017).

Κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης η ΕΣΑ δεν μπόρεσε να αντιμετωπίσει τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και μειωμένης απασχολησιμότητας. Τα κράτη μέλη εφάρμοσαν πολιτικές και μέτρα που παρέκκλιναν από την στρατηγική της ΕΣΑ (Καραμεσίνη, 2017).

Τον Ιούνιο του 2010, η ΕΣΑ αντικαταστάθηκε από τη νέα στρατηγική της ΕΕ με τίτλο "Ευρώπη 2020". Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» αξιοποιεί τα διδάγματα της στρατηγικής της ΕΣΑ της Λισαβόνας και επιδιώκει μία έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη (Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, n.d). Η ολοκλήρωση της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» συνέπεσε με την έναρξη της πανδημίας του Covid-19, ο οποίος κλόνησε την παγκόσμια κοινότητα. Τον Μάιο του 2020, η Ευρωπαϊκή επιτροπή, υπέβαλε την πρότασή της για ένα μεγάλο σχέδιο ανάκαμψης με δύο νέα προγράμματα «το προσαρμοσμένο πρόγραμμα εργασίας για το έτος 2020» (European Commission, 2020a) και το «NextGeneration EU» (European Commission, 2020b) , με σκοπό να διασφαλιστεί μια δίκαιη και βιώσιμη ανάκαμψη για όλα τα κράτη μέλη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή).

Η εξέλιξη της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης στην Ελλάδα

Η απαρχή της σημερινής Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) αποτελούν τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε) που ιδρύθηκαν τον Σεπτέμβριο του 1922. Με μια σειρά από νεοσύστατα τμήματα [το ιδρύθηκε 1995 ιδρύθηκε ο Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (ΟΑΑΑ) ο οποίος αντικαταστάθηκε από το τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) ΤΟ 1969] το 1996, με τον νόμο 2434/96 ορίζεται ο ΟΑΕΔ ως Εθνικός Φορέας Απασχόλησης με καινοτόμες για την εποχή προδιαγραφές, ενώ το 2001 συστήνονται τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης ως νέες καινοτόμες Υπηρεσίες σε αντικατάσταση των Γραφείων Εργασίας. Το 2022, εγκαινιάζεται μια νέα εποχή καινοτομιών που οδηγούν στην εξέλιξη του ΟΑΕΔ σε μια Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, τη Δ.ΥΠ.Α, που λειτουργεί σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές πρακτικές. Η μετεξέλιξη αυτή με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργία προβλέπει μια σειρά ενεργειών για την κατάρτιση και την εκπαίδευση και την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασία, θεσπίζοντας πολιτικές που επικεντρώνονται και στις ευπαθείς ομάδες

πληθυσμού. Οι πρακτικές αφορούν : την δημιουργία εργαλείων ενίσχυσης και κατάρτισης σε δεξιότητες, την ψηφιοποίηση εργαλείων, την χορήγηση επιδομάτων και την επιδοτούμενη εργασία , την διασύνδεση με την αγορά εργασίας και τις επιχειρήσεις και την στεγαστική πολιτική για άνεργους νέου (Δ.ΥΠ.Α, n.d).

2. Επικοινωνιακές δεξιότητες

Δεξιότητες και Ικανότητες

Η έννοια των ήπιων δεξιοτήτων πρωτοεμφανίστηκε το 1918, όταν ο Charles Riborg Mann εξέδωσε δελτίο με τίτλο «A Study of Engineering Education» για την πρώτη συνεδρίαση της Μικτής Εθνικής Επιτροπής Σπουδών Μηχανικής. Στη συνάντηση, πολλοί μηχανικοί ρωτήθηκαν σχετικά με τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους που θεωρούνται πιθανές για τη διαπίστωση της επιτυχίας στο επάγγελμα του μηχανικού κτιρίου. Σε περαιτέρω ανάλυση, ο Charles Riborg Mann, ανέφερε ότι οι προσωπικές ιδιότητες όπως η κοινή λογική, η ηθική, η αυτο-ικανότητα και η συναισθηματική νοημοσύνη αναγνωρίζονται παγκοσμίως ως εξίσου σημαντικές για έναν επαγγελματία μηχανικό όπως και οι τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες. (ό. ά Josiane Fahed-Sreih, 2020). Ανάμεσα στους ορισμούς των ήπιων δεξιοτήτων, οι Moss και Tilly (1996: 253) ορίζουν τις κοινωνικές δεξιότητες με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά και τις διαθέσεις ενώ ο Hurrell (2009: 397) τις ορίζει στα διαπροσωπικά πλαίσια επικοινωνίας (σελ. 66) (ό.α. Nickson et al, 2011). Παράλληλα, άλλοι μελετητές έχουν αποκαλύψει ότι οι ήπιες δεξιότητες δεν είναι τίποτε παραπάνω από προσωπικά, ατομικά χαρακτηριστικά και οι μετατοπίσεις τους κατά τη διαδικασία απόκτησης εμπειριών.

Οι ήπιες δεξιότητες (soft skills) αλληλοσυμπληρώνουν τις σκληρές δεξιότητες (hard skills) στον εργασιακό χώρο, διευκολύνοντας τη δημιουργική και παραγωγική εφαρμογή των σκληρών δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας (Jackson & Charpman, 2012). Από μερικούς ερευνητές θεωρούνται κάτι παραπάνω από ένα απλό συμπλήρωμα. Οι σκληρές δεξιότητες εγγυώνται μια θέση εργασίας σε αποφοίτους, ενώ οι κοινωνικές δεξιότητες βοηθούν τους αποφοίτους να επιτύχουν στην εργασία τους (Idrus et al., 2009). Συνοπτικά, η εστίαση των δεξιοτήτων από απλή ανάπτυξη σκληρών δεξιοτήτων περιλαμβάνει την ομαδική εργασία, τη διαχείριση έργων, την ηγεσία, την

επικοινωνία, δημιουργική σκέψη και επίλυση προβλημάτων, προς την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων (Turner & Mulholland, 2017· Fialaetal., 2014 · Draycott & Rae, 2011).

Προκειμένου να χτίσουμε ένα κοινό λεξιλόγιο που θα καταλήγει να μελετήσουμε τις επικοινωνιακές δεξιότητες ως ένα παράγοντα άμεσης επίδρασης για την εύρεση εργασίας, θα προχωρήσουμε στην προσπάθεια να περιορίσουμε τους ορισμούς των όρων ικανότητες και δεξιότητες στη σύγχρονη βιβλιογραφία.

Οι Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς (2002), ορίζουν τη ικανότητα «ως επάρκεια σε γνώσεις, δεξιότητες, μεθοδολογίες η οποία συνεισφέρει στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη». Η ανάπτυξη των ικανοτήτων επιφέρει την βελτίωση τόσο σε διανοητικές όσο και σε διαπροσωπικές ικανότητες, με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας, της ικανότητας λήψης αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων, τομείς που προϋποθέτουν την διαπροσωπική επικοινωνία (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2002).

Ο Jens Bjornavold (ό.α. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008), ανέφερε ότι η δεξιότητα «σχετίζεται με ένα επάγγελμα και αναφέρεται στις αποκληθείσες ικανότητες, γνώσεις και εμπειρίες που απαιτούνται για την άσκησή του. Πρόκειται για τις αποκτηθείσες γνώσεις και εμπειρίες που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας εργασίας ή επαγγέλματος και/ή το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης/κατάρτισης που συνδυάζονται με το know - how (το πώς γίνεται κάτι) στην πράξη προσδιορίζουν την ύπαρξη εξειδικευμένων τεχνικών γνώσεων» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008). Παράλληλα, οι επαγγελματικές δεξιότητες περιλαμβάνουν την ικανότητα να εφαρμόζει κανείς τη γνώση και να κατέχει την μέθοδο/τον τρόπο (know - how) ώστε να διεκπεραιώνει τα καθήκοντα και να επιλύει τα προβλήματα. Μπορεί να θεωρηθεί ότι οι επαγγελματικές δεξιότητες περιλαμβάνουν το σύνολο των επαγγελματικών προσωπικών χαρακτηριστικών, γνώσεων, ικανοτήτων και στάσεων/συμπεριφορών που απαιτούνται προκειμένου ο εργαζόμενος να διεκπεραιώσει με ακρίβεια τα καθήκοντα που έχει αναλάβει στην εργασία του. Κάθε επαγγελματική θέση σε έναν οργανισμό έχει διαφορετικές απαιτήσεις και απαιτεί συγκεκριμένο συνδυασμό προσόντων. Γι' αυτό το λόγο οι περισσότεροι φορείς, οργανισμοί ή επιχειρήσεις εφαρμόζουν την εξειδικευμένη εκπαίδευση στις απαιτούμενες επαγγελματικές δεξιότητες κάθε θέσης, την αποκαλούμενη competency-based training (ό.α. Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2002).

Στην Ελλάδα υιοθετήθηκε η ευρωπαϊκή ταξινόμηση ESCO η οποία ωστόσο

δεν προβαίνει σε διαχωρισμό μεταξύ δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Αναφορικά με την ESCO, πρόκειται για την πολύγλωσση ταξινόμηση των ευρωπαϊκών δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων. Πιο συγκεκριμένα, η ταξινόμηση ESCO ορίζει και ταξινομεί τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τα προσόντα ενός επαγγελματία καθώς και τα επαγγέλματα που υπάρχουν και συνδέονται με την αγορά εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης την εκπαίδευση και την επιμόρφωση (Official Portal of European Data, 2018). Η δεξιότητα -κατά την ευρωπαϊκή ταξινόμηση ESCO ορίζεται ως «η ικανότητα εκτέλεσης των καθηκόντων και των καθηκόντων μιας δεδομένης εργασίας». Η δεξιότητες χωρίζονται σε δύο διαστάσεις, το επίπεδο δεξιοτήτων³ και η εξειδίκευση δεξιοτήτων⁴ (ILO, 2004). Βάσει της έννοιας των δεξιοτήτων που καθορίστηκε με αυτόν τον τρόπο, οροθετηθήκαν και συγκεντρώθηκαν περαιτέρω οι επαγγελματικές ομάδες ISCO. Η επαγγελματική ταξινόμηση (ISCO – 08) είναι ένα εργαλείο για την οργάνωση όλων των θέσεων εργασίας σε μια επιχείρηση, έναν κλάδο ή μια χώρα σε ένα σαφώς καθορισμένο σύνολο ομάδων ανάλογα με τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις που αναλαμβάνονται στην εργασία (ILO, 2004) .

Δεξιότητες για ένα εργασιακό μέλλον

Τα δεδομένα στο εργατικό δυναμικό, που φέρνουν οι αλλαγές της παγκοσμιοποίησης και των διαδικασιών παραγωγής θα επηρεάσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που θα θεωρούνται σημαντικές στο άμεσο μέλλον (Li, 2022). Πιο συγκεκριμένο, έως το 2025 οι περισσότεροι εργαζόμενοι θα χρειαστεί να επανεκπαιδευτούν, ενώ οι δεξιότητες που θεωρούνται σημαντικές για τις εργασιακές απαιτήσεις θα αλλάξουν. Το ένα τρίτο των βασικών δεξιοτήτων το 2025 θα αποτελείται από τεχνολογικές δεξιότητες (Schwab & Zahidi, 2020). Οι δεξιότητες που αναμένονταν το 2030 είναι σήμερα σε εξέλιξη (Lund et al., 2021) καθώς ο μετασχηματισμός στην αγορά εργασία που επέφεραν οι νέες τεχνολογίες (ψηφιοποίηση, τεχνητή νοημοσύνη κ.ο.κ.) θα επιφέρει νέες θέσεις εργασίας για την γενιά Α, που γεννήθηκε μετά το 2010 (Gouda, 2022) . Κατά καιρούς στο τομέα της έρευνας προκύπτουν προβλέψεις για το μέλλον της εργασίας δείχνοντας ότι περίπου το 47% του εργατικού δυναμικού θα εξαφανιστεί από την αγορά εργασίας και δεν θα τα καταφέρει (Frey & Osborne, 2013), κάνοντας

³Συνάρτηση της πολυπλοκότητας και του εύρους των καθηκόντων και των υποχρεώσεων (ILO, 2004).

⁴ Το πεδίο των απαιτούμενων γνώσεων, τα εργαλεία και τα μηχανήματα που χρησιμοποιούνται, τα υλικά που επεξεργάζονται ή με τα οποία δουλεύουν, καθώς και τα είδη των παραγόμενων αγαθών και υπηρεσιών (ILO, 2004)

λόγω για "επείγουσα επανάσταση δεξιοτήτων" (ManpowerGroup, 2017). Οι τεχνολογικές εξελίξεις στον τραπεζικό τομέα, για παράδειγμα, απαιτούν την επανεκπαίδευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων για την αντιμετώπιση των αλλαγών (Meena & Ganesan, 2020). Ο παραπάνω όρος φαίνεται να αναφέρεται στην υποστήριξη που απαιτείται από τον τομέα της απασχόλησης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και την προετοιμασία τους για τις επερχόμενες θέσεις εργασίας (ManpowerGroup, 2017). Πιο συγκεκριμένα, σε ένα εργασιακό μέλλον της αυτοματοποίησης, της ρομποτικής και της τεχνητής νοημοσύνης, η ανάγκη για χειρωνακτικές και φυσικές δεξιότητες, καθώς και για βασικές γνωστικές δεξιότητες, θα μειωθούν. Αύξηση θα υπάρξει στην ζήτηση για τεχνολογικές, κοινωνικές και συναισθηματικές, καθώς και ανώτερες γνωστικές δεξιότητες (Dondi et al., 2021) με έμφαση στις ήπιες δεξιότητες όπως η επικοινωνία, η αυτοπαρακίνηση και η προθυμία για μάθηση (Shmatko & Volkova, 2020). Η έρευνα της συμβουλευτικής εταιρίας McKinsey ορίζει 56 θεμελιώδης δεξιότητες που θα βοηθήσουν τους πολίτες να ανταπεξέλθουν στο μέλλον της εργασίας. Ενδεικτικά, οι δεξιότητες είναι :γνωστικές (κριτική σκέψη, επικοινωνία, διανοητική ευελιξία), διαπροσωπικές (ανάπτυξη σχέσεων, ομαδική εργασία), ψηφιακές (ανάπτυξη και κατανόηση ψηφιακών μέσων) και δεξιότητες αυτό – ηγεσίας (Dondi et al., 2021). Στην έκθεση του «Future Work Skills 2020» αναφέρονται επίσης δεξιότητες που πιθανό να αποτελέσουν τον πυρήνα στην αναδύομενη στρατηγική επιτυχίας και αντιμετώπισης των προκλήσεων στον τομέα της εργασίας. Οι δεξιότητες αυτές είναι: δημιουργία νοήματος, κοινωνική νοημοσύνη, διαπολιτισμικές δεξιότητες, καινοτόμος και προσαρμόσιμη σκέψη, υπολογιστική σκέψη, ψηφιακός γραμματισμός, διεπιστημονικότητα, σχεδιαστική νοοτροπία, γνώσεις διαχείριση, εικονική συνεργασία (Davies et al., 2020).

Οι δεξιότητες της εργασίας του 21ου αιώνα συνδυάζουν δημιουργικότητα, επιμονή, επίλυση προβλημάτων και καλή απόδοση ομάδας (Poláková et al., 2023) και οι απόφοιτοι καλούνται να έχουν ή να αναπτύξουν τις δεξιότητες αυτές όπως και την συνεργασία, επικοινωνία και καινοτομία (Musa et al, 2012).

Επικοινωνιακές δεξιότητες

Επικοινωνία

Η επικοινωνία είναι μια δυναμική διαδικασία που συμβαίνει ανελλιπώς χωρίς πάντα να την παρατηρούμε ή να γίνεται με πρόθεση. Στην καθημερινότητά μας περνάμε το 70% του χρόνου μας ως πομποί και ως δέκτες μηνυμάτων. Η διαδικασία διάχυσης πληροφοριών από ένα άτομο σε άλλο άτομο με την υποστήριξη κάποιου μέσου ονομάζεται επικοινωνία (Yadav, 2020). Προχωρώντας, σύμφωνα με τον Leagans (ό.α. Yadav & Mishra, 2020), «η επικοινωνία είναι η διαδικασία με την οποία δύο ή περισσότεροι άνθρωποι ανταλλάσσουν ιδέες, γεγονότα, συναισθήματα ή εντυπώσεις με τρόπο ώστε ο καθένας να αποκτά μια κοινή κατανόηση του νοήματος, της πρόθεσης και της χρήσης των μηνυμάτων». Υπάρχουν τρεις τύπο επικοινωνίας, η διαπροσωπική επικοινωνία, η διοικητική επικοινωνία (επικοινωνία σε μια ομάδα) και η δημόσια επικοινωνία (ομιλία) (Helmi, 2005 ό.α Zanaton et al., 2012) ενώ η επικοινωνία αποτελείται από την προφορική επικοινωνία, γραπτή επικοινωνία, μη λεκτική επικοινωνία, ακρόαση και ανατροφοδότηση (Nur'ashiqin Najmuddin, 2010 ό.α Zanaton et al., 2012). Ο Kaburise (2016) ορίζει την επικοινωνία ως «την ανταλλαγή ιδεών ή μηνυμάτων με άλλους, μέσα από μια διαδικασία κωδικοποίησης και αποκωδικοποίησης των συμβόλων στα οποία περικλείονται οι ιδέες». Κατά την Keith Davis, η επικοινωνία, μπορεί να είναι λεκτική, μη λεκτική, γραπτή και οπτική. Κάθε επικοινωνία έχει τουλάχιστον έναν αποστολέα και έναν παραλήπτη και αυτά συμπεριλαμβάνουν τη μεταφορά του μηνύματος μαζί με τα συναισθήματα, την πολιτιστική κατάσταση, το μέσο που χρησιμοποιείται για την επικοινωνία, ακόμη και την τοποθεσία μας (ό.α Yadav & Mishra , 2020). Για την επιτυχημένη επικοινωνία θεωρούνται σημαντικά και τα μη λεκτικά σήματα κατά την ομιλία, δηλαδή ο τρόπος που λέγεται κάτι πέρα από το περιεχόμενο και τις λέξεις. Η μη λεκτική επικοινωνία περιλαμβάνει απτικά σήματα (άγγιγμα), η γλώσσα του σώματος (στάση του σώματος, μίμηση), η εγγύτητα (επιλεγμένη χωρική εγγύτητα μεταξύ τους) ή τα φυσικά χαρακτηριστικά (ρούχα) (Braun, 2021).

Σε πιο γενικό πλαίσιο, τα δομικά στοιχεία της επικοινωνίας είναι: ο αποστολέας, το μήνυμα, το κανάλι επικοινωνίας, ο παραλήπτης, η απάντηση, η ανατροφοδότηση, το περιβάλλον και ο θόρυβος (περισπασμοί ή παρεμβολές)

(McDaniel et al., 2010). Οι άνθρωποι επικοινωνούν με ένα στόχο, ανεξάρτητα από την κατάσταση ή το πλαίσιο, προσπαθούν να πείσουν, να ενημερώσουν ή να διασκεδάσουν (Spitzberg, 2010).

Η διαδικασία της μετάδοσης μηνυμάτων λαμβάνει χώρα, σύμφωνα με τον Verma (2004), εάν ορισμένες συνθήκες τηρούνται κατά τη διάρκεια της επικοινωνιακής δράσης. Πρώτον, η γλώσσα έκφρασης πρέπει να είναι μονοσήμαντη, έτσι ώστε τόσο ο αποστολέας όσο και ο παραλήπτης να είναι σε θέση να αποκρυπτογραφήσουν το νόημα. Δεύτερον, πρέπει να καθορίζεται σε τι αναφέρεται ο ομιλητής από τη σημασία της αναφορικής έκφρασης που χρησιμοποιεί. Τρίτον, η επικοινωνιακή πρόθεση καθορίζεται από το νόημα της έκφρασης. Τέταρτον, ο ομιλητής μόνο μιλάει κυριολεκτικά και άμεσα- και τέλος, οι ομιλητές χρησιμοποιούν λέξεις, φράσεις και προτάσεις για να επικοινωνήσουν. Αυτό είναι γνωστό ως το μοντέλο του μηνύματος της επικοινωνίας. Η επικοινωνία με βάση το μοντέλο μηνύματος ή αποκλειστικά με βάση τους γλωσσικούς κώδικες έχει αμφισβητηθεί με βάση τις ίδιες προϋποθέσεις που περιγράφονται παραπάνω. Η ασάφεια είναι αρκετά κοινό χαρακτηριστικό της καθημερινής επικοινωνίας- και ο καθορισμός του νοήματος συμβαίνει κατά τη μετάδοση μηνυμάτων, καθώς οι λέξεις και οι εκφράσεις παίρνουν διαφορετικά νοήματα (συνειρμούς) σε διαφορετικούς ανθρώπους σε διαφορετικά πλαίσια (Kaburise & Klu, 2014).

Η επικοινωνία (κοινωνικά δίκτυα και επάρκεια επικοινωνίας) είναι ζωτικής σημασίας για την ποιότητα και την ποσότητα ζωής. Πιο συγκεκριμένα, η επικοινωνία, μέσω της οποίας επιτυγχάνεται η κοινωνική ενσωμάτωση και η αλληλεπίδραση, φαίνεται να σχετίζεται μέσω επικοινωνιακών προτύπων, με την καρδιακή υγεία (Sanbonmatsu et al., 2011) επιβίωση από τον καρκίνο (Weihs et al., 2005), τη μείωση του στρες (Floyd et al., 2007) και τη συνολική υγεία (Gilbert, 2008) ενώ οι διαπροσωπικές δεξιότητες και η ικανότητα έχουν συνδεθεί με την ευημερία και την αποφυγή του καθημερινού άγχους, καθώς και με την κατάθλιψη (Jung, 2013 ; Sahl et al., 2009).

Οι δέκα κορυφαίες επικοινωνιακές συμπεριφορές⁵ είναι: η ακρόαση ,η υποβολή ερωτήσεων, η συζήτηση, η ανταλλαγή πληροφοριών, η συμφωνία, η υποβολή προτάσεων, η λήψη ανατροφοδότησης, η αναζήτηση ανατροφοδότησης, η απάντηση στις ερωτήσεις και η εξήγηση.

⁵ Οι επικοινωνιακές συμπεριφορές αποτελούνται από πράξεις, αλληλεπιδράσεις και διπλές αλληλεπιδράσεις ή σύνολα αυτών (Fisher, 1980 ό.α Keyton et al., 2013)

Μοντέλα επικοινωνίας

Τα μοντέλα στην επικοινωνία⁶ περιγράφουν τις διάφορες διαδικασίες μέσω των οποίων το μήνυμα φτάνει στον παραλήπτη από την πηγή. Διάφορα μοντέλα έχουν δοθεί από διάφορους μελετητές, τα οποία είναι χρήσιμα για την κατανόηση της διαδικασίας της επικοινωνίας. Εξετάζοντας τα μοντέλα επικοινωνίας μπορεί κανείς να μάθει όχι μόνο για τους στόχους, την κατάσταση ή τη διαδικασία αλλά και για την προοπτική ή τις στρατηγικές του χρήστη τους. Τα μοντέλα επικοινωνίας παρέχουν επίσης σημαντικές πληροφορίες για τις διάφορες προοπτικές της επικοινωνίας. Το μοντέλο επικοινωνίας καθορίζει τη θεμελιώδη διαδικασία επικοινωνίας. Η επιτυχής επικοινωνία απαιτεί τόσο από τον αποστολέα όσο και από τον παραλήπτη να μοιραστούν την ευθύνη, προκειμένου η επικοινωνία να είναι ομαλή, αποτελεσματική, άμεση και αποδοτική. Ένα μοντέλο χρησιμοποιείται για την απεικόνιση οποιασδήποτε ιδέας ή έννοιας με απλούστερο τρόπο μέσω διαγραμμάτων ή εικονογραφικής αναπαράστασης κ.λπ. Κάνει οποιαδήποτε έννοια πιο εύκολη και σαφή. Με απλά λόγια, ένα μοντέλο μπορεί να καθιστά τη μάθηση απλή (Yadav & Mishra, 2020)

Εμπόδια επικοινωνίας

Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους η διαπροσωπική επικοινωνία μπορεί να αποτύχει. Μεταξύ ορισμένων εμποδίων στην επικοινωνία είναι η διαφορετική προφορά και η έλλειψη σαφήνειας. Η επικοινωνία μπορεί να αποτύχει ακόμα και όταν δύο άτομα μιλούν την ίδια γλώσσα και αυτό μπορεί να συμβεί εάν οι ομιλητές χρησιμοποιούν διαφορετική προφορά (Evans & Suklun, 2017). Έπειτα, μερικές φορές οι άνθρωποι μπορεί να αντιμετωπίσουν προβλήματα επικοινωνίας επειδή το μήνυμα που αποστέλλεται δεν είναι σαφές τόσο στον αποστολέα όσο και στον παραλήπτη. Η αποτυχία της επικοινωνίας μπορεί συχνά να οφείλεται στην έλλειψη σαφήνειας (Adu-

⁶ Οχτώ διακριτά μοντέλα επικοινωνίας: Αριστοτελικό μοντέλο επικοινωνίας, μοντέλο επικοινωνίας Harold Lasswell, μοντέλο επικοινωνίας Shannon-weaver, μοντέλο επικοινωνίας Welsteyand Mclean, μοντέλο επικοινωνίας Berlo, μοντέλο επικοινωνίας, μοντέλο επικοινωνίας Osgood Schramm, μοντέλο επικοινωνίας Dancehelical, μοντέλο επικοινωνίας Leagans

Oprong & Agyin-Birikorang, 2014).

Πιο αναλυτικά, τα εμπόδια επικοινωνίας κατηγοριοποιούνται στις εξής κατηγορίες: γλωσσικά εμπόδια, ψυχολογικά εμπόδια, φυσιολογικά εμπόδια, φυσικοί φραγμοί καθώς και συμπεριφορικά εμπόδια. Τα γλωσσικά εμπόδια εμφανίζονται όπως μπορούμε να φανταστούμε όταν η γλώσσα και η γλωσσική ικανότητα δεν επαρκούν για την επικοινωνία, αναφερόμενοι κυρίως στη χρήση της γλώσσας σε επίπεδο ορολογίας, επίπεδο διαλέκτων, ειδικών τοπικών φράσεων, τοπικών γραμματικών ή συντακτικών φαινομένων. Στα ψυχολογικά εμπόδια θα προσθέταμε την προσωπική κατάσταση του αποστολέα αλλά και του παραλήπτη ως προς τη διαμόρφωση του μηνύματος, κάτι που συνδέεται και με τις γλωσσικές ή εξωγλωσσικές ικανότητες αλλά και με τις νευροδιαβιβαστικές λειτουργίες που επηρεάζονται κατά την αποστολή και λήψη μηνυμάτων. Όπως για παράδειγμα, σε στιγμές μεγάλου άγχους ή αντιστοίχως μεγάλης χαράς. Υπάρχουν πάντα και οι παράμετροι που ορίζονται από τους φυσιολογικούς φραγμούς, όπως η μειωμένη ακοή κ.ο.κ. (Leagans, 2020) Τα φυσικά εμπόδια στην επικοινωνία αφορούν συνήθως την γεωγραφική απόσταση, την αναγκαιότητα να βασιστεί η επικοινωνία κατεξοχήν στην τεχνολογία κ.ά. Τέλος, μιλάμε για τα συμπεριφορικά εμπόδια τα οποία μπορούν να επηρεάσουν και να επηρεαστούν από όλα τα προαναφερθέντα, και εδώ περιοριζόμαστε στα διανοητικά εμπόδια που οικοδομούνται από τις αντιλήψεις μας, τους φόβους, την ιδεολογία, τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα (Musa, 2012). Οι αποτελεσματικοί δέκτες μηνυμάτων ορίζονται από αυτούς που προσπαθούν να ξεπεράσουν τα δικά τους συμπεριφορικά εμπόδια για να δώσουν χώρο στην αποτελεσματική επικοινωνία (Yadav & Mishra, 2020).

Συγκεκριμένα για τον εργασιακό χώρο και τα εμπόδια επικοινωνίας, η έρευνα έχει αναδείξει τα προσωπικά εμπόδια επικοινωνίας. Τα προσωπικά εμπόδια, είναι οι πεποιθήσεις που έχει κάποιος απέναντι στην επικοινωνία και βασίζονται στην κουλτούρα και τις αξίες του. Η διαφορετική προσέγγιση της κουλτούρας προς την επικοινωνία και η διαπολιτισμικές εργασιακές συνθήκες φέρνουν στο προσκήνιο επικοινωνιακά εμπόδια (Yusof & Rahmat, 2020).

Επικοινωνιακή δεξιότητα & Επικοινωνιακή ικανότητα

Προχωρώντας στον ορισμό της επικοινωνιακής ικανότητας, οι Spitzberg και Cupach

(1984) (ό.α ΕΟΠΠΕΠ, 2021) ως επικοινωνιακή ικανότητα (communication competence) ορίζουν «την αίσθηση της καταλληλότητας και της αποτελεσματικότητας στην επικοινωνία», η οποία σχετίζεται λειτουργικά με την προσωπική κινητοποίηση, τη γνώση, τις δεξιότητες και με τις δεδομένες, διευκολυντικές ή δυσχερείς συνθήκες (Spitzberg, 2013). Προς την ίδια κατεύθυνση οι Purhonen και Valkonen (2013) ορίζουν την επικοινωνιακή ικανότητα ως «τη γνώση σχετικά με την αποτελεσματική και κατάλληλη διαπροσωπική επικοινωνία, το κίνητρο για δέσμευση στην κοινωνική αλληλεπίδραση, τις μεταγνωστικές επικοινωνιακές ικανότητες όπως και την ικανότητα που απαιτείται, ώστε να υπάρχει αποτελεσματική και κατάλληλη επικοινωνία ανάμεσα στα άτομα που αλληλεπιδρούν». Τέλος, οι κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες και ικανότητες φαίνεται να περιλαμβάνουν τις ικανότητες και δεξιότητες που οδηγούν στην θετική και παραγωγική αλληλεπίδραση με τους άλλους (European Commission, n.d.) . Οι επικοινωνιακές δεξιότητες αφορούν κατεξοχήν στη διαπροσωπική επικοινωνία και, κατ' επέκταση, στις επαγγελματικές σχέσεις. Στο σημείο αυτό, οφείλει να διασαφηνιστεί πως η επικοινωνία δύναται να φέρει διαφορετικές μορφές και ειδικότερα μπορεί να είναι:

- λεκτική: χαρακτηρίζεται από την προφορική ή γραπτή χρήση λέξεων για ανταλλαγή μηνυμάτων
- μη λεκτική: περιλαμβάνει: α) τη γλώσσα του σώματος, β) την παραγλώσσα, γ) την προσωπική παρουσίαση, δ) την επικοινωνία με διευθέτηση του χώρου, ε) την επικοινωνία με διευθέτηση του χρόνου, στ) τη φυσική ή συμβολική γλώσσα, ζ) τη σιωπή
- εσωτερική: περιλαμβάνει την ανταλλαγή μηνυμάτων μεταξύ των μελών ενός οργανισμού
- εξωτερική: αφορά στην ανταλλαγή μηνυμάτων μεταξύ του οργανισμού και του εξωτερικού περιβάλλοντος
- ηλεκτρονική: περιλαμβάνει τη χρήση των τεχνολογικών μέσων για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών επικοινωνίας (Purhonen & Valkonen, 2013)

Παρόλο που η εξάπλωση της τεχνολογίας διεύρυνε τους τρόπους επικοινωνίας διευκολύνοντας την ανταλλαγή μηνυμάτων και μεγάλων δεδομένων στιγμιαία και με χαμηλό κόστος, ενέχει τον κίνδυνο της μη αποτελεσματικής επικοινωνίας που

προκύπτει από της ακούσιες ερμηνείες των μηνυμάτων (Sala et al., 2020).

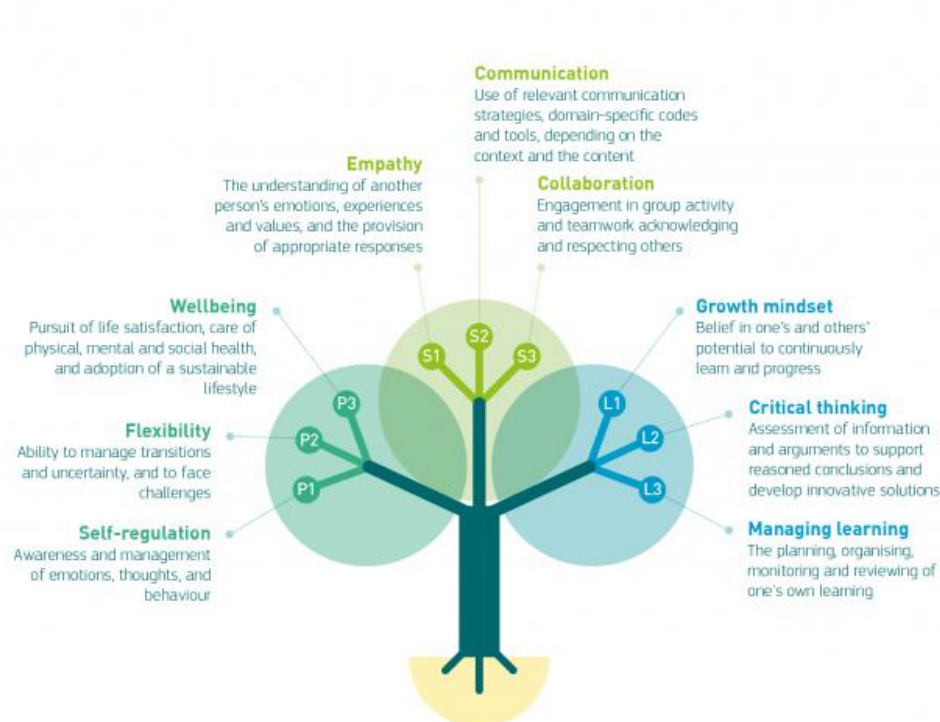
Η διαπροσωπική ικανότητα (δηλαδή η εκμάθηση της ενσυναίσθησης, της ευαισθησίας και της ευκολίας να συμπράττει κανείς υγιείς κοινωνικές σχέσεις) και οι διαπροσωπικές επικοινωνιακές δεξιότητες (δηλαδή η ικανότητα έκφρασης, ακρόασης ή επίλυση συγκρούσεων) είναι σημαντικές δεξιότητες ζωής (Brewer, 2013). Η διαπροσωπική επικοινωνία αναφέρεται μέχρι στιγμής ως η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ δύο ατόμων και μπορεί να είναι τυπική και άτυπη. Χαρακτηρίζεται από εγγύτητα, εναλλαγή πομπού και δέκτη και την άμεση ανατροφοδότηση μηνύματος (Raman & Sharma, 2012). Επιπρόσθετα, η διαπροσωπική επικοινωνία συνδέεται και με άλλες δεξιότητες και ικανότητες, όπως για παράδειγμα, η διαπολιτισμική επικοινωνία, η διαχείριση συγκρούσεων και οι διαπραγματευτικές ικανότητες αλλά και η επίλυση προβλήματος (ΕΟΠΠΕΠ, 2021).

Όλες οι λεκτικές και μη λεκτικές συμπεριφορές αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των συστατικών της επικοινωνίας και μπορούν να συμβάλλουν στην ερμηνεία που δίνει ο δέκτης σε κάθε δεδομένη συγκυρία (Spitzberg, 2013).

Οι δεξιότητες προφορικής επικοινωνίας διαφέρουν από αυτές της γραπτής επικοινωνίας και προϋποθέτουν και άλλες, ξεχωριστές ικανότητες και δεξιότητες. Πιο συγκεκριμένα, «οι δεξιότητες γραπτής επικοινωνίας είναι προσανατολισμένες είτε στο προϊόν, για παράδειγμα εκθέσεις, είτε περιγράφουν χαρακτηριστικά αποτελεσματικής γραφής, για παράδειγμα ορθές παραπομπές» (Coffelt et al., 2019). Παράλληλα, από την άλλη πλευρά, οι δεξιότητες προφορικής επικοινωνίας είναι προσανατολισμένες είτε στο προϊόν είτε στην συμπεριφορά του πομπού επικοινωνίας (ακρόαση, υποβολή ερωτήσεων και συζήτηση) (Keyton et al., 2013). Οι επικοινωνιακές δεξιότητες, σε κάθε περίπτωση, και σε οποιαδήποτε έκφασή τους, προφορικών ή γραπτών παραμέτρων, φαίνεται να αλληλεπιδρούν θετικά με τον σχεδιασμό σταδιοδρομίας ενήλικων και μαθητών (οργανωτικές δεξιότητες, προσωπική ανατροφοδότηση, οργανωσιακή ενσωμάτωση, στοχευμένη επικοινωνία με προϊστάμενους, επικοινωνιακό κλίμα, οριζόντια επικοινωνία και ποιότητα επικοινωνίας) καθώς και την λήψη αποφάσεων (Bharathi, 2016 · Fahmi & Ali, 2022).

Τέλος, το πλαίσιο LifeComp αναφέρει την επικοινωνία ως μια από τις σημαντικότερες κοινωνικές δεξιότητες (ενσυναίσθηση, επικοινωνία και συνεργασία) των ατόμων κάθε ηλικίας για την διαχείριση των επαγγελματικών και προσωπικών αλλαγών. Πιο συγκεκριμένα αναφέρει την επικοινωνία ως την «χρήση σχετικών στρατηγικών επικοινωνίας, κωδικών και εργαλείων για συγκεκριμένους τομείς

ανάλογα με το πλαίσιο και το περιεχόμενο» (European Commission, 2020).



LifeComp. Tree of competences describes nine competences, organised in three areas: The "personal" area (P1, P2, P3), the "social" area (S1, S2, S3) and the "learning to learn" area (L1, L2, L3)

Οι επικοινωνιακές δεξιότητες λοιπόν, σχετίζονται με παραπάνω από μια δεξιότητες ή και ικανότητες του ατόμου όπως η ενεργητική ακρόαση, η συγκέντρωση, η αναδιατύπωση, η ομιλία με σαφήνεια και άλλες σημαντικές παράμετροι. Μπορούμε, λοιπόν, να πούμε ότι οι επικοινωνιακές δεξιότητες λειτουργούν και ως δεξιότητες «ομπρέλα» που μπορεί να περιλαμβάνουν πολλές άλλες σχετιζόμενες δεξιότητες οι οποίες συνδιαλέγονται και αναπτύσσονται κατά τη διάρκεια της απόκτησης εμπειρίας ενός ατόμου σε προσωπικό αλλά και επαγγελματικό επίπεδο.

Επικοινωνιακές δεξιότητες και Ανεργία

Ανάμεσα στους καταλυτικούς παράγοντες για την ανεργία των αποφοίτων περιλαμβάνονται και τα χαρακτηριστικά των αποφοίτων, με έρευνες που εστιάζουν σε

αυτά που επηρεάζουν με αρνητικό πρόσημο την εργασιακή τους απασχολησιμότητα. Ένα χαρακτηριστικό που ήρθε στην επιφάνεια ήταν οι κοινωνικές δεξιότητες των ατόμων, ιδίως η επικοινωνιακή τους ικανότητα ή τα επίπεδα χρήσης της γλώσσας (Kaburise, 2016). Σύμφωνα με τον Kaburise (2016) «κάθε χρόνο 22% των αποφοίτων αποτυγχάνει να εισαχθεί στην αγορά εργασίας, που αποδίδεται, εκτός από άλλους λόγους και στην στέρηση ήπιων δεξιοτήτων όπως είναι η επικοινωνία, η δημιουργική σκέψη και οι ξένες γλώσσες» (Ali et al., 2017; Chbani & Jaouane, 2017). Πολλές έρευνες στο πεδίο εστιάζουν στην σημασία των οριζόντιων δεξιοτήτων για την πρόληψη και παραμονή στην αγορά εργασίας. Οι εργοδότες κρίνουν ιδιαίτερα χρήσιμη την ύπαρξη οριζόντιων δεξιοτήτων (γνώσεις ξένων γλωσσών, γνώσεις ΗΥ και διαδικτύου, επικοινωνιακές δεξιότητες) (Ασημακοπούλου και συν., 2010) και θεωρούν μάλιστα ότι η έλλειψη επικοινωνιακών δεξιοτήτων όπως ο σχεδιασμός, η οργάνωση και η συνεργασία - αποτελεί βασικό λόγο αδυναμίας πρόσληψης κατάλληλων υπαλλήλων (σσ. 23)(ManpowerGroup, 2012). Επιπρόσθετα, έρευνα των Alias και των συνεργατών του (2013) έδειξε ότι οι γυναίκες άνεργοι πτυχιούχοι έχουν χαμηλότερες επικοινωνιακές δεξιότητες σε σχέση με τους άνδρες και μπορεί να αντιμετωπίσουν δυσκολίες ή και περισσότερο ανταγωνισμό στις συνεντεύξεις εργασίας.

Η επικοινωνιακή ικανότητα φαίνεται προς το παρόν να εξασφαλίζει την δικτύωση, τη διαπραγμάτευση, την υπόσχεση για οικοδόμηση εμπιστοσύνης, έως και την διατύπωση ιδεών και πληροφοριών στον εργασιακό χώρο, διαδικτυακά ή δια ζώσης. Οι επιχειρήσεις αναζητούν τέτοιου είδους εργαζόμενους με αναπτυγμένες με ποιοτικές δεξιότητες και ιδίως δεξιότητες επικοινωνίας (Kaburise,2016).

Επικοινωνιακές δεξιότητες και Αγορά Εργασίας

Ο τομέας της εργασίας είναι ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον και οι εργοδοτικές τάσεις δίνουν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στην προσέγγιση

⁷ Η απασχολησιμότητα των αποφοίτων αφορά μια σειρά από δεξιότητες και ικανότητες που μπορεί να αποκτήσει κάποιος απόφοιτος για να την επίτευξη μιας θέσης εργασίας ή την καριέρα του (Chen, 2017- Tomlinson, 2012) και τους επιτρέπουν να προσαρμοστούν στις εργασιακές αλλαγές αλλά και να βελτιώσουν την σταδιοδρομία τους (Hosain et al., 2021).

εργαζομένων με τις βασικές δεξιότητες, σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO, 2021). Σε μια αυξανόμενα ανταγωνιστική αγορά εργασίας, υπάρχει μια αντίστοιχη αύξηση ζήτησης για εργαζομένους που διαθέτουν δεξιότητες, όπως η ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας (Lazarus, 2013). Οριζόντιες δεξιότητες όπως η επικοινωνιακή δεξιότητα, είναι απαραίτητες σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων (Λίκκος και συν., 2013). Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδοτικές τάσεις αναζητούν εργατικό δυναμικό με ανεπτυγμένη δημιουργικότητα, επικοινωνιακές δεξιότητες και πολιτισμική κατανόηση (Knell et al, 2007). Κατά την διάρκεια της πανδημίας, οι εργαζόμενοι που διέθεταν τις βασικές δεξιότητες, όπως επικοινωνία, ικανότητα σχεδιασμού και οργάνωση, λήψη αποφάσεων, επίλυση προβλημάτων και συγκρούσεων ήταν περιζήτητες (CIPD 2020). Παγκόσμια έρευνα στο απόηχο της πανδημίας, σχετικά με τις δεξιότητες και την επανακατάρτιση σε αυτές, οδήγησε σε σύσταση για αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με τέσσερα είδη δεξιοτήτων: ψηφιακές, ανώτερες γνωστικές, κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες, καθώς και δεξιότητες προσαρμοστικότητας και ανθεκτικότητας (MGI, 2021). Οι εργοδότες αναζητούν εργατικό δυναμικό με συνδυασμό ακαδημαϊκής κατάρτισης και ανεπτυγμένες επαγγελματικές και προσωπικές δεξιότητες. Πιο συγκεκριμένα, εργοδότες στο λιανικό εμπόριο αναζητούν άτομα για θέσεις ηγεσίας και διεύθυνσης που να έχουν ένα σύνολο δεξιοτήτων όπως ακαδημαϊκά προσόντα, δεξιότητες επικοινωνίας, ηγετικές ικανότητες, δεξιότητες ομαδικής εργασίας και προηγούμενη εργασιακή εμπειρία (Paulrajan, 2011). Οι ήπιες δεξιότητες που είναι απαραίτητες στον εργασιακό χώρο είναι η επικοινωνία, η ομαδική εργασία, η διαχείριση χρόνου, η λήψη αποφάσεων και η δημιουργικότητα (Lavender, 2019). Άλλες έρευνες προσδιορίζουν εκτός από την δεξιότητα της επικοινωνίας και την ομαδική εργασία, κριτική σκέψη (Paddi, 2014), λογική, αφοσίωση, διοικητικές δεξιότητες (Liyanage et al., 2016) αποτελούν περιζήτητες για τους εργοδότες. Πιο αναλυτικά, οι επικοινωνιακές και οι διαπροσωπικές δεξιότητες είναι εκείνες που επιζητούν οι εργοδότες και θεωρούν πιο αναγκαίες στον σημερινό εργασιακό κόσμο (Weir, 2006). Μελέτες δείχνουν ποιες επικοινωνιακές ικανότητες είναι κρίσιμες για την επιτυχία στις ακόλουθες θέσεις και σταδιοδρομίες: προσωπικό πωλήσεων (Booher, 2005), επαγγελματίες δημοσίων σχέσεων και διαφήμισης (Childers et al, 2004), ηθοποιοί και οι ατζέντηδες τους (Emory, 2002 ό.α. Morreale, & Pearson, 2008), τεχνικοί (Gamauf, 2004), αθλητικοί διευθυντές και προπονητές (Hoch, 2006). Επιπρόσθετα, σημαντικές ικανότητες για επαγγελματική ανέλιξη θεωρούνται:

προφορική και γραπτή έκφραση (Booher, 2005) και η οικοδόμηση διαπροσωπικών σχέσεων (Nelson, 2002 ό.α. Morreale & Pearson, 2008).

Στο σύγχρονο κοινωνικό εργασιακό περιβάλλον υπάρχει η όλο και περισσότερο αυξανόμενη συζήτηση γύρω από τις βασικές δεξιότητες, παράλληλα με τις τεχνικές δεξιότητες και τις ακαδημαϊκές γνώσεις, είναι ζωτικής σημασίας (UNICEF 2019). Η σημασία των κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων⁸ αναφορικά με την εργασία και την αγορά εργασίας καθώς και την προοπτική πολλαπλών σταδιοδρομιών δεν είναι καινούργια (ILO 2018, σ. 7). Οι κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες δεν είναι μόνο απαραίτητες για την αγορά εργασίας αλλά για την επίτευξη αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου ως προς την ρύθμιση του άγχους και την επίλυση συγκρούσεων (ILO, 2021).

Η μετάβαση προς μια βιώσιμη οικονομία, σε συνδυασμό με την αυξανόμενη ψηφιακή οικονομία, την ανάπτυξη του εμπορίου και την παγκοσμιοποίηση ανέδειξε δεξιότητες που απαιτούνται από τους εργαζομένους, την παραμονή τους στην εργασιακή απασχόληση αλλά και την αύξηση της παραγωγικότητας τους. Παραδείγματα τέτοιων κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων εκτός από την επικοινωνία, είναι και η συνεργασία και η ομαδική εργασία, οι συγκρούσεις, η επίλυση τους η διαπραγματευτική ικανότητα και η συναισθηματική νοημοσύνη, ο προγραμματισμός, η πειθώ, η εξυπηρέτηση πελατών, η ανάπτυξη στρατηγικής, η δημιουργική αλλά και κριτική σκέψη (Chetty et al. 2018 - ILO, 2008 - ILO 2019- ITC 2020 - MGI 2018 –OECD 2018). Η δεξιότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης, που αντιμετωπίζεται ως πολυσύνθετη και πολυδιάστατη έννοια, αποτελεί κομμάτι των διαπροσωπικών δεξιοτήτων (Καραβία, 2020) και μπορεί να ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για τις επαγγελματικές επιτυχίες στην ζωή ενός ατόμου (Goleman,.1995).

Οι περιγραφές για θέσεις εργασίας απαριθμούν κάποιες επικοινωνιακές δεξιότητες, περιγράφοντάς τις ως διαπροσωπικές, γραπτές ή προφορικές, καθώς και προσδιορισμούς όπως άριστος, αποτελεσματικός ή ισχυρός (Coffelt et al., 2019). Η σημασία των επικοινωνιακών δεξιοτήτων τονίζεται και κατά την διαδικασία της συνέντευξης. Ακόμα και με ένα εξαιρετικό ακαδημαϊκό βιογραφικό εάν δεν υπάρχει η δυνατότητα σαφής και αποτελεσματικής επικοινωνίας των ιδεών, η διαδικασία δεν θα είναι επιτυχής (Raman & Sharma,2012). Πολυάριθμες μελέτες έχουν αναδείξει την

⁸ Οι κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες αναφέρονται στις "ικανότητες ρύθμισης των σκέψεων, των συναισθημάτων και της συμπεριφοράς του ατόμου". (ΟΟΣΑ 2018).

σημασία των επικοινωνιακών δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο. Φαίνεται μάλιστα οι εργοδότες να δείχνουν μια προτίμηση προς τις διαπροσωπικές δεξιότητες (Coffelt et al., 2016) οι οποίες κατατάσσονται στις υψηλότερες θέσεις των ήπιων δεξιοτήτων (Clokic & Fourie, 2016). Η αγορά εργασίας αλλάζει ταχύτατα, όπως και οι προσδοκίες των διευθυντών και των επιχειρήσεων καθώς επιλέγονται επαρκείς απόφοιτοι που δεν χρειάζονται ενδοεταιρική διδασκαλία (Gouda, 2022). Πλέον, οι εργοδότες, αναζητούν κοινωνική επάρκεια, διαπροσωπικές δεξιότητες, συνεργασία, αλληλεπίδραση και διαχείριση του χρόνου, μεταξύ άλλων, που τα ιδρύματα δεν διδάσκουν ρητά (Parker, 2020). Οι εργοδότες αναζητούν εργαζομένους που μπορούν να οικοδομήσουν και να αναπτύξουν σχέσεις μέσω επικοινωνίας και να μεταφέρουν πληροφορίες από/προς πελάτες ή συναδέλφους με σαφήνεια και συνοπτικότητα (Coffelt et al., 2019).

Επικοινωνιακές δεξιότητες και κατάρτιση

Οι επικοινωνιακές δεξιότητες φαίνεται να βρίσκονται σε πρώτη προτεραιότητα για τους εργοδότες (Coffelt et al., 2019). Καθώς ο κόσμος της εργασίας συνεχώς μεταβάλλεται και οι απαιτήσεις διαμορφώνονται σε ένα ανταγωνιστικό επιχειρηματικό πλαίσιο και με ραγδαίες τεχνολογικά εξελίξεις, ο ρόλος των πανεπιστημίων είναι ανάγκη να διαμορφωθεί κατάλληλα. Οι απόφοιτοι χρειάζεται να εξοπλίζονται με δεξιότητες χρήσιμες για την αγορά εργασίας, εκτός από τις ακαδημαϊκή κατάρτιση (El Mansour & Dean, 2016 · Ali et al., 2017) και να κινηθούν προς την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων απασχολησιμότητας (Kahn, 2017) ώστε να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της εποχής. Οι αντίστοιχες δεξιότητες των αποφοίτων είναι η κριτική σκέψη και η επίλυση προβλημάτων, η επικοινωνία, η συνεργασία, η δημιουργικότητα και η καινοτομία (σελ.566) ενώ σε πραγματικούς χώρους εργασίας οι δεξιότητες όπως η λήψη αποφάσεων, η επίλυση προβλημάτων, η διαχείριση συγκρούσεων, η ομαδική εργασία και η καινοτομία αποτελούν σημαντικά στοιχεία της επαγγελματικής επάρκειας (Musa et al., 2012). Οι εργαζόμενοι μπορούν να γίνουν ανθρώπινο κεφάλαιο μόνο με την έννοια ότι είναι σε θέση να προσφέρουν ανταγωνιστικότητα, όταν διαθέτουν τις σωστές δεξιότητες που είναι επιθυμητές από τον οργανισμό τους (Tejan & Sabi, 2019). Οι απόψεις αυτές στηρίζονται στην θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, και την επένδυση στην εκπαίδευση και την επιμόρφωση

του ατόμου όμοια με την επένδυση σε εταιρίες (Becker, 1993 ό,α. Tejan & Sabi, 2019). Η εκπαίδευση θεωρείται μια ζωτικής σημασίας διαδικασία που βοηθά τους ανθρώπους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να προοπτικές τους (Haleem et al., 2020). Είναι ένα από τα θεμελιώδη στοιχεία που ενισχύουν την οικονομία (Weeden και Cornwell, 2020). Η διαδικασία εκπαίδευσης (ανθρώπινο κεφάλαιο) ενισχύει τις γνώσεις, βελτιώνει τις δεξιότητες και ικανότητες ενός ατόμου και τις αξίες των εργαζομένων οδηγώντας σε καλύτερη απόδοση στην εργασία του ατόμου και του εργασιακού περιβάλλοντος (Marimuthu et al. 2009).

Οι δεξιότητες που συνδέονται με την εργασιακή απασχολησιμότητα περιλαμβάνουν προσωπικά χαρακτηριστικά (κοινωνικές δεξιότητες) και άλλες δεξιότητες που ενισχύουν την υπάρχουσα ακαδημαϊκή κατάρτιση (Yorke, 2016) και επιτρέπουν στους αποφοίτους να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, να είναι δημιουργικοί για να ενταχθούν και αναπτυχθούν με επιτυχία στην εργασία (Bhattacharyya, 2011). Επιπρόσθετα, οι Okay - Somerville και Scholarios (2017) επισημαίνουν ότι η αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας, η αναζήτηση καθοδήγησης και η δικτύωση, αποτελούν κύριους παράγοντες που προάγουν την απασχολησιμότητα των ατόμων. Σύμφωνα με τον Lankard (1990) οι δεξιότητες απασχολησιμότητας περιλαμβάνουν την προσωπική εικόνα, τις διαπροσωπικές δεξιότητες και τις καλές συνήθειες και στάσεις του ατόμου (ό.α. Mezhoudi et al., 2023). Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας δεν είναι μόνο στην δικαιοδοσία και προτεραιοποίηση του αποφοίτου αλλά και του εργοδότη του (Clarke, 2018), όπου πρέπει να τον βοηθούν να προσαρμοστεί στο νέο επιχειρησιακό περιβάλλον (Ali et al., 2017) και έχει διαπιστωθεί ότι οι εταιρίες (μικρές και μεγάλες), απαιτούν δεξιότητες απασχολησιμότητας, όπως οι επικοινωνιακές, οι οποίες θεωρήθηκαν πιο σημαντικές από τις τεχνικές δεξιότητες, όπως οι δεξιότητες πληροφορικής (Archer & Davison, 2008). Μάλιστα, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί φαίνεται να προσλαμβάνουν πιο εύκολα άτομα με ικανότητες που δεν μπορούν εύκολα να αντικατασταθούν από την τεχνολογία (Nelissen et al., 2017), όπως εργαζόμενοι με ήπιες δεξιότητες.

Οι ευρωπαίοι φοιτητές θεωρούν ότι η επικοινωνία, η παραγωγή σκέψης και οι διαπροσωπικές δεξιότητες είναι σημαντικές για την εύρεση εργασίας στον τομέα της ακαδημαϊκής τους εξέλιξης αλλά ταυτόχρονα θεωρούν ότι έχουν έλλειψη στο σύνολο των επικοινωνιακών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων (Pereira et al., 2019). Σύμφωνα με τους Othman και συνεργάτες (2018), από έρευνα που διεξήγαγαν σε αποφοίτους του Πανεπιστημίου *Kebangsaan Malaysia (UKM)*, οι παράγοντες για την καλύτερη

απασχολησιμότητα τους είναι: η ηλικία τους, οι εξωσχολικές δραστηριότητες, ο τομέας σπουδών, η οικογενειακή κατάσταση, η ικανότητα επικοινωνίας, το τμήμα και η εμπειρία βιομηχανικής κατάρτισης.

Σε άλλα μέρη του πλανήτη, όπως οι γυναίκες εργάτριες στην ηπειρωτική Κίνα που αντιπροσωπεύουν το μισό εργατικό δυναμικό των μεταναστών από την ύπαιθρο στην πόλη, υπάρχει μεγάλη αναγκαιότητα να ενισχυθούν οι δεξιότητες ζωής⁹ σύμφωνα με τις επαγγελματικές δεξιότητες. Η ταυτόχρονη κατάρτιση σε ψυχοκοινωνικές ικανότητες και διαπροσωπικές δεξιότητες που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της εργασίας και της διαβίωσης στις αστικές πόλεις. Επιπλέον, η εργασία στον τομέα της παροχής υπηρεσιών (ομορφιά, φροντίδα παιδιών και μαγειρική όπου εκπαιδεύονται οι νεαρές μετανάστριες) απαιτεί προηγμένες διαπροσωπικές δεξιότητες και δεξιότητες ζωής σε όλο το φάσμα (Yuan, 2021).

Η εργασιακή ετοιμότητα και αποδοτικότητα απευθύνεται στις ικανότητες και δεξιότητες των αποφοίτων πριν από την είσοδό τους στο εργασιακό περιβάλλον (Boat et al., 2021). Για να υπάρξει άνοδος είναι καλό να ενισχυθούν οι μεταβλητές που την επηρεάζουν, όπως οι εξειδικευμένες γνώσεις, η λήψη αποφάσεων και οι δεξιότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας (Hu et al., 2022 · Barbosa et al., 2022 · Kapareliotis et al., 2019)

Οι διαπροσωπικές δεξιότητες (επικοινωνία, ενσυναίσθηση, δημιουργία θετικών σχέσεων) έχουν αυξημένο αντίκτυπο τόσο στην εργασιακή ετοιμότητα των εργαζομένων όσο και στα εργασιακά κίνητρα (Hu et al., 2022). Οι διαπροσωπικές δεξιότητες ενισχύουν σημαντικά την εργασιακή ετοιμότητα και τα εργασιακά κίνητρα μέσω της αποτελεσματικής και αποδοτικής επικοινωνίας, της συνεργασίας και των θετικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο (Prikshtat et al., 2020). Η ανάπτυξή τους, παρόλα αυτά, διαφέρει από γενιά σε γενιά (millennials, γενιές Y και Z) (Martin-Raugh et al., 2020). Η επικοινωνιακή δεξιότητα μπορεί να οικοδομήσει τις διαπροσωπικές σχέσεις, να καλλιεργήσει την αποτελεσματική συνεργασία και την επίτευξη κοινής στοχοθεσίας από την πλευρά της ομάδας (Tentama et al., 2019).

Επιπρόσθετα, οι καλές διαπροσωπικές δεξιότητες υποβοηθούν την αλληλεπίδραση

⁹Οι δεξιότητες ζωής είναι ικανότητες προσαρμοστικής και θετικής συμπεριφοράς που επιτρέπουν στα άτομα να αντιμετωπίζουν να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις απαιτήσεις και τις προκλήσεις της καθημερινής ζωής. Είναι μια ομάδα ψυχοκοινωνικών ικανοτήτων και διαπροσωπικών δεξιοτήτων που βοηθούν τους ανθρώπους να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις, να επιλύουν προβλήματα, να σκέφτονται κριτικά και δημιουργικά, να επικοινωνούν αποτελεσματικά, να οικοδομούν υγιείς σχέσεις, να συναισθάνονται τους άλλους, και να αντιμετωπίζουν και να διαχειρίζονται τη ζωή τους με υγιή και παραγωγικό τρόπο (World Health Organization, 2003).

και τη συνεργασία στο πλαίσιο της ομάδας συναδέλφων, τους προϊσταμένους και τους πελάτες, προωθώντας τις επαγγελματικές σχέσεις, την επίλυση συγκρούσεων και ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον (Rensburg & Goede, 2020) και υποστηρίζουν την ανάπτυξη ενός διευρυμένου επαγγελματικού δικτύου, την απόκτηση υποστήριξης και την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης και σταδιοδρομίας (Prikshat et al., 2019).

Την τελευταία εικοσαετία οι επικοινωνιακές δεξιότητες έχουν μπει ως προτεραιότητα σε πολλά προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης τελειόφοιτων ή αποφοίτων σχολών ενώ μέσα στα προγράμματα σπουδών η αύξηση της ομαδοσυνεργατικής διδασκαλίας έχει ενισχύσει κατά πολύ την εκκόλαψη και ανάπτυξη διαπροσωπικών δεξιοτήτων.

Προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων

Οι οργανισμοί (κυβερνητικοί, μη κυβερνητικοί και διεθνείς) υποστηρίζουν την απόκτηση σχετικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας από αποφοίτους μέσω στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης που επικεντρώνονται στην διαπραγματεύση και επικοινωνία, επίλυση προβλημάτων, ηγεσία και διαπραγματεύσεις (Santiana et al., 2022 · Segbenya et al., 2023). Τα προγράμματα που σχετίζονται με την ενίσχυση των δεξιοτήτων των ανέργων και περιλαμβάνουν μεθόδους ανάπτυξης ικανοτήτων και απόκτησης νέων αποτελούν ένα μέρος αυτού που αποκαλούμε Δια Βίου Μάθηση και εκπαίδευση ενηλίκων. Ως τέτοια, μπορούμε να πούμε ότι υπάρχουν ήδη από το 19^ο αιώνα σε μια προσπάθεια μείωσης του αναλφαριθμισμού ενήλικου πληθυσμού στην Ελλάδα (Κόκκος, 2005 ό.α Κολαουζίδης, 2011).

Η Δια Βίου Μάθηση, αναφέρεται σε όλους του τύπους εκπαίδευσης και εμπεριέχει κάθε είδους μάθηση που μπορεί να λάβει ο άνθρωπος σε όλη τη ζωή του, ανεξαρτήτως ηλικίας από την Τυπική, την Μη Τυπική και την Άτυπη Μάθηση. Εμπερικλείει κυρίως τις γνώσεις εκείνες που αποκτά το άτομο μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση, και έχει συνδεθεί άμεσα με την ανάγκη που έχει ο άνθρωπος να ανανεώνει τις γνώσεις του, αλλά και να αποκτά νέες (Κόκκος, 2005). Παράλληλα, περιλαμβάνει το σύνολο των οργανωμένων δράσεων που προσφέρει στο άτομο δεξιότητες και ικανότητες απαραίτητες για να κάνει μια εργασία και να τη φέρει εις πέρας με επιτυχία και αυτοπεποίθηση. Οι δράσεις αυτές συνήθως βοηθούν το άτομο στην απόκτηση αναγνωρισμένων προσόντων, χωρίς βέβαια κάτι τέτοιο να είναι

αναγκαίο για να χαρακτηριστεί μια τέτοια διαδικασία κατάρτιση. Η επαγγελματική κατάρτιση χωρίζεται σε αρχική και συνεχιζόμενη. Με τον όρο αρχική επαγγελματική κατάρτιση αναφερόμαστε στον αρχικό κύκλο κατάρτισης ενός επαγγέλματος, που καλύπτει κατά βάση τις πρώτες ανάγκες των καταρτιζόμενων, με ικανότητες και δεξιότητες ευρύτερου χαρακτήρα (Λεοντίτση, 2011). Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (ΣΕΚ) έχει να κάνει με την ανανέωση των προσόντων και των δεξιοτήτων μέσα από μια διαδικασία συνεχούς εκπαίδευσης (Αμίτσης, 2000). Επομένως αρχική κατάρτιση λαμβάνουν όσοι πρόκειται να αναλάβουν μια εργασία, ενώ μέσω της συνεχιζόμενης κατάρτισης ανανεώνονται οι γνώσεις και οι δεξιότητες σύμφωνα με το διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον (Λεοντίτση, 2011).

Στο πλαίσιο των προγραμμάτων κατάρτισης αναφορικά με την εξάλειψη της εργασίας οι δημόσιες υπηρεσίες ΔΥΠΑ, των Δήμων, αλλά και ιδιωτικές πρωτοβουλίες όπως Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) ή Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (ΚΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ) παρέχουν μια πληθώρα προγραμμάτων σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές προδιαγραφές απόκτησης και πιστοποίησης αναγνωρισμένων προσόντων και δεξιοτήτων.

Σύμφωνα με την Κατσαφυλλούδη στο Προγράμματα Δια Βίου Μάθησης και Ανεργία: Η περίπτωση του Δήμου Αθηναίων (ΕΑΠ, 2018) υπάρχει αναντιστοιχία στην αποτελεσματικότητα προγραμμάτων αντιμετώπισης ανεργίας και στα ποσοστά μείωσης ανεργίας στην πραγματικότητα. Σύμφωνα με το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ) ο στόχος αυτών των προγραμμάτων δεν επιτυγχάνεται καθώς ελάχιστοι εκ των συμμετεχόντων απορροφώντας στην εργασιακή απασχόληση.

Skills4jobs

Το Skills4jobs είναι μια καινοτόμος σειρά ολοκληρωμένων δράσεων για την ανάπτυξη των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού που ζητούν οι σύγχρονες επιχειρήσεις που υλοποιήθηκε στην Ελλάδα το 2022. Η αρχική πιλοτική φάση των δράσεων Skills4jobs εφαρμόστηκε στην περιοχή της Αττικής σε δύο ειδικότητες: στους Τεχνικούς Εφαρμογών Πληροφορικής και στους Ηλεκτρολόγους Αυτοματιστές και περιλάμβανε την ανάπτυξη τεχνικών δεξιοτήτων αλλά και ήπιων δεξιοτήτων (soft skills), την συμβουλευτική και την απασχόληση για τουλάχιστον έξι μήνες σε επιχειρήσεις της Αττικής (ΣΕΒ, 2022).

Skills Clubs: Δεξιότητες νέων για τον 21ο αιώνα

Το British Council εναρμονισμένο με τις ευρωπαϊκές διαγραφές ως προς τους 17 στόχους βιώσιμης ανάπτυξης σε συνδυασμό με τις κοινωνικές δεξιότητες στον 21ο αιώνα έχει αναπτύξει δυο προγράμματα, το «Skills Clubs: Δεξιότητες νέων για τον 21ο αιώνα» που στόχο έχει να υποστηρίξει μαθητές (ηλικίας 14–18 ετών) να αναπτύξουν δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να καλλιεργήσουν την αντίληψή τους για την κοινωνική καινοτομία, την ενεργό συμμετοχή στα κοινά και την επιχειρηματικότητα, ενδυναμώνοντάς τους παράλληλα για τη μελλοντική τους ένταξη στην αγορά εργασίας και την κοινωνία (British Council, n.d.a). Συνδυάζοντας τη μεθοδολογία βασικών δεξιοτήτων με εργαστήρια που υλοποιούνται μέσα στο σχολείο, το «Skills Clubs» στοχεύει να υποστηρίξει την ανάπτυξη και την ενίσχυση βασικών δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες στους τομείς της εργασίας και της κοινωνίας, οι οποίες θα δημιουργήσουν μια σταθερή βάση για τους νέους και θα αποτελέσουν την πυξίδα τους προς την κοινωνική αλλαγή και τη συμπερίληψη. που μας δίνει τη δυνατότητα να αναλύσουμε τις δεξιότητες σε πρακτικά βήματα που μπορούμε να διδάξουμε και να αξιολογήσουμε. Μέσα από το πρόγραμμα αυτό η μαθητική κοινότητα βλέπει στην πράξη πώς μπορούν να το χρησιμοποιήσουν για να αξιολογήσουν τις δεξιότητες της Ακρόασης, Ομιλίας, Επίλυσης Προβλημάτων, Δημιουργικότητας, Ηγεσίας και Ομαδικής Συνεργασίας (British Council, n.d.a)

Life Skills

Το «Life Skills» είναι ένα πρόγραμμα επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης νέων που διοργανώνεται επίσης από το British Council. Μέσα από αυτά οι συμμετέχοντες έχουν τη δυνατότητα να κατανοήσουν τη μετάβαση την οποία βρίσκονται, να αναγνωρίσουν τις εμπειρίες και τα ενδιαφέροντα τους, να διευρύνουν την αντίληψη τους γύρω από την έννοια της κοινωνικής οικονομίας και τέλος να διαμορφώσουν ένα πλάνο προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης. Τα εργαστήρια είναι βιωματικού χαρακτήρα, προσφέρονται δωρεάν και πραγματοποιούνται διαδικτυακά. Το συγκεκριμένο έχει ως στόχο να εξελίξει τις επαγγελματικές προοπτικές των νέων (18 έως 30 ετών) που βρίσκονται είτε εκτός

εκπαίδευσης, απασχόλησης, ή κατάρτισης, είτε που επιθυμούν μια θετική αλλαγή σταδιοδρομίας στην καριέρα τους, ώστε να διεκδικήσουν ένα καλύτερο μέλλον (British Council, n.d.b)

StaGe of Mind project

Το «StaGe of Mind project» του ERASMUS+ (2021-2023) αποτελεί καινοτόμο έργο, σχετικό με την εκπαιδευτική - καλλιτεχνική κατάρτιση, συνδυάζοντας θεραπευτικές προσεγγίσεις με εστίαση στο θέατρο και τον χορό αλλά και άλλες τέχνες, καθεμία από τις οποίες ενισχύει την ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Εταίροι του προγράμματος αποτελούν Ευρωπαίοι καλλιτέχνες και πάροχοι υπηρεσιών ψυχικής υγείας από την Ελλάδα, την Ιρλανδία και την Ισπανία. Στόχος είναι μέσα από την εξατομικευμένη εκπαίδευση 24 μηνών οι συμμετέχοντες λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας να ασχοληθούν με το σχεδιασμό και την παραγωγή μουσικής παράστασης (σκηνογραφία, κουστούμια, σκηνοθεσία) την οποία θα παρουσιάσουν μετά την λήξη του εκπαιδευτικού προγράμματος ζωντανά (StaGe of Mind, 2021).

KeySTART2Work

Το KeySTART2Work - Key Skills & Employability Assessment Service for Young and Adult Learners είναι ένα συγχρηματοδοτούμενο από την ΕΕ έργο στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+ (2015-2016), το οποίο υλοποιείται από 6 εταίρους από 6 χώρες της ΕΕ (Ισπανία, Ιταλία, Αυστρία, Ελλάδα, Πολωνία και Βέλγιο), εμπειρογνώμονες στους τομείς της ενδυνάμωσης των εγκάρσιων ικανοτήτων και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα, το πρόγραμμα KeySTART2Work στοχεύει στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των αναγκών της αγοράς εργασίας και των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των νέων και των ενηλίκων εκπαιδευομένων μέσω της ανάπτυξης ενός καινοτόμου εργαλείου για την αυτοαξιολόγηση των εγκάρσιων ικανοτήτων των εκπαιδευομένων της (KeySTART2Work, n.d.).

3. Συμβουλευτική

Ο όρος συμβουλευτική έχει πολλαπλές σημασίες, ανάλογα με το πλαίσιο που τον τοποθετεί ο ερευνητής. Πολλοί ερευνητές προσπάθησαν να αποσαφηνίσουν τον όρο και τις διαδικασίες της συμβουλευτικής. Σύμφωνα με τον Nelson – Jones, ο όρος χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει την υποστηρικτική σχέση, τις μεθόδους και τις δραστηριότητες και το πεδίο εφαρμογής ψυχολογικών μεθόδων με στόχο την υποστήριξη (σσ 45 – 46) (ό.α Κασσωτάκης, 2004). Ο ορισμός και το περιεχόμενο της Συμβουλευτικής μπορούν να αποδοθούν ως εξής:

- Η Συμβουλευτική είναι μια διαδικασία τακτικών και συστηματικών βημάτων, κατά την οποία ο σύμβουλος βοηθά τον πελάτη να κατανοήσει τα θέματα που τον αφορούν και να δράσει πάνω σ' αυτά. Η συμβουλευτική απαιτεί την ενεργό συμμετοχή του συμβούλου και του πελάτη με μοναδικό σκοπό την παροχή βοήθειας στον πελάτη. Με τον τρόπο αυτό λειτουργεί ως μια διευκολυντική διαδικασία με στόχο να αποκαλυφθεί το δυναμικό κάθε πελάτη (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004).
- Η Συμβουλευτική είναι μια διαδικασία μέσω της οποίας ο πελάτης υποστηρίζεται για να βοηθήσει τον εαυτό του. Για την επιτυχία αυτού του σκοπού ο σύμβουλος και ο πελάτης πρέπει να είναι πρόθυμοι να αναμείξουν ενεργά τους εαυτούς τους σε αυτή τη σχέση. Και οι δυο πρέπει να μπορούν να συνεισφέρουν και οι δυο πρέπει να ψάχνουν και να προσπαθούν να βρουν λύσεις (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2011).

Στόχος της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι να προχωρήσει ο πελάτης σε ένα προσωπικό ταξίδι αυτοδιερεύνησης (Chen, 2001). Μελέτη των Trotzer και συνεργατών του το 1979, διαπίστωσε ότι η συμβουλευτική, και πιο συγκεκριμένα η ομαδική συμβουλευτική, μπορεί να βοηθήσει τους πελάτες να αναπτύξουν τις διαπροσωπικές τους δεξιότητες, μειώνοντας έτσι την παθολογική συμπεριφορά και αυξάνοντας την ψυχολογική υγεία.

Η συμβουλευτική που ασχολείται εξ ολοκλήρου με την υποβοήθηση του ατόμου για επαγγελματική ανάπτυξη, επιλογή επαγγέλματος και ένταξη στην αγορά εργασίας ονομάζεται Επαγγελματική Συμβουλευτική (ή Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας ή Συμβουλευτική Απασχόλησης). Αναφορές για θέματα σχετικά με την

αξία του επαγγέλματος για τον άνθρωπο και την οργάνωση της εργασίας υπάρχουν τόσο σε φιλοσόφους της αρχαιότητας όσο και σε μεταγενέστερους διανοούμενους. Η συστηματική εμφάνιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού τοποθετείται τον 19^ο αιώνα (σ. 61) (Κασσωτάκης, 2004). Το πρώτο εθνικό συνέδριο συμβουλευτικής έγινε το 1910 στην Βοστώνη. Ακολούθησε μετά από δύο χρόνια συνέδριο στην Νέα Υόρκη και το 1913 στο Μίσιγκαν όπου και ιδρύθηκε η Εθνική Ένωση Επαγγελματικού προσανατολισμού. Ο Πρώτος και Δεύτερος Παγκόσμιος πόλεμος όσο και η Μεγάλη Έφεση οδήγησε πολλούς Αμερικανών εκτός εργατικού δυναμικού, και μέσω προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και ερωτηματολογίων υπήρξε προσπάθεια για εξάλειψη της ανεργίας αλλά και την τοποθέτηση των ατόμων σε περιβάλλοντα που τους ταιριάζουν (Zunker, 2015). Η Ελλάδα βρισκόταν σε αρκετά πρώιμο στάδιο εκπαιδευτική και κοινωνικής ανάπτυξης τον 19^ο αιώνα, και οι πρώτες συστηματικές προσπάθειες Επαγγελματικού Προσανατολισμού τοποθετούνται την δεκαετία του τριάντα ('30) όπου ιδρύθηκε και το πρώτο Τμήμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού ενώ το 1953 εισήχθη πρώτη φορά ως μάθημα μέσης εκπαίδευση και μετεκπαίδευσης δασκάλων (σς 73 - 74) (Κασσωτάκης & Φωτιάδου - Ζαχαριάδου, 2004).

Ο τομέας της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής βασίστηκε στην αρχή των ατομικών διαφορών, ενώ σταδιακά, επεκτάθηκε το πεδίο εφαρμογής στην διαδικασία επιλογής σταδιοδρομίας, την κατανόηση φιλοδοξιών, κινήτρων και προσωπικών ανησυχιών, επίλυση σημαντικών προβλημάτων και ενίσχυση βασικών επικοινωνιακών δεξιοτήτων (Zunker, 2015).

Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Επικοινωνιακές Δεξιότητες

Ιστορικά, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας τοποθετούσαν τους πελάτες τους αντιστοιχίζοντας τα μετρούμενα ανθρώπινα χαρακτηριστικά με τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας. Σταδιακά, μια ευρύτερη προσέγγιση στην επιλογή και τοποθέτηση σταδιοδρομίας συμπεριέλαβε πρόσθετες μεταβλητές όπως η προσωπικότητα, οι αξίες, οι προτιμήσεις του τρόπου ζωής και η σημασία των αλληλεπιδράσεων ατόμου-περιβάλλοντος. Η κίνηση αυτή υποστηρίχθηκε από μια σταθερή βάση δεδομένων έρευνας που αναπτύχθηκε κατά τη διάρκεια του περασμένου αιώνα και η οποία

παρείχε στους συμβούλους σταδιοδρομίας μεγαλύτερη εικόνα της θεωρίας της ανάπτυξης σταδιοδρομίας και των αποτελεσματικών παρεμβάσεων που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία. Η ανάγκη να ενσωματωθούν οι ανησυχίες για τη σταδιοδρομία και οι προσωπικές ανησυχίες στην πρακτική της ανάπτυξης σταδιοδρομίας αναδείχθηκε ως η επόμενη πρόκληση στον συνεχώς διευρυνόμενο ρόλο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (Zunker, 2008). Η Επαγγελματική Συμβουλευτική περιλαμβάνει την υποστήριξη του συμβούλου προς τον ωφελούμενο στο κομμάτι της ανάπτυξης αυτοπεποίθησης, επικοινωνιακών δεξιοτήτων, δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων, δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων και βελτιωμένης αντίληψης της εικόνας του επαγγέλματος. Ο χώρος εργασίας προωθεί την καλή επικοινωνία, την επαγγελματική συμπεριφορά και τη θετική εικόνα αυτής της φροντιστικής σχέσης (Weese et al., 2015). Ήδη από τα τέλη του 1990 η αξία των διαπροσωπικών ικανοτήτων έχει αναγνωριστεί από τους ερευνητές [για παράδειγμα Hall (1996) και Goleman (1998)], τονίζοντας την σημασία τους για τον σύγχρονο κόσμο της εργασίας. Δεδομένης της αξίας των διαπροσωπικών δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο και στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας, είναι σημαντικό οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού να στοχεύουν στην ανάπτυξη και ενίσχυσή τους (Lee & Johnston, 2001). Η ουσία της υποστήριξης της επαγγελματικής μετάβασης είναι ότι οι άνθρωποι πρέπει να αποκτήσουν δεξιότητες επικοινωνίας και επίλυσης προβλημάτων για να είναι επιτυχημένοι στους ρόλους τους και να εξελιχθούν σε ανώτερους ρόλους στο μέλλον (Jakubik, 2015). Η επαγγελματική ανάπτυξη, το αποτέλεσμα της υποστήριξης της μετάβασης, περιλαμβάνει τον ωφελούμενο που αντιλαμβάνεται το επάγγελμα με θετικό τρόπο, ενώ αναπτύσσει αυτοπεποίθηση στην ανάληψη νέων προκλήσεων και επιδεικνύει βελτιωμένες δεξιότητες επικοινωνίας, επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων (Jakubik, 2012). Οι Adigwe και Okoro (2016) αναφέρονται στην συμβουλευτική και την επικοινωνιακή δεξιότητα του συμβούλου όπου ταυτόχρονα καλλιεργείται και η επικοινωνιακή δεξιότητα του ωφελούμενου επιβεβαιώνοντας για μια ακόμη φορά την μεθοδολογική προσέγγιση της διδασκαλίας νέων επικοινωνιακών δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, οι Mohan και συνεργάτες (1997 ό.α Adigwe & Okoro, 2012) ότι «ο πρωταρχικός στόχος της συμβουλευτικής είναι να μειώσει το διαπροσωπικό, το προσωπικό άγχος ή το νευρωτικό άγχος» (σ. 2) και οι σύμβουλο πρέπει να έχουν ανεπτυγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες για να πραγματοποιήσουν μια αποτελεσματική συμβουλευτική συνεδρία καθώς «η μάθηση του πελάτη ξεκινά με την αυτογνωσία, τις αποτελεσματικές διαπροσωπικές σχέσεις, καθώς και την

ικανότητα να εξηγεί τις δυσκολίες που είναι εγγενείς σε διαπροσωπικές καταστάσεις» (Carkhuff & Berenson, 1976 ό.α Adigwe & Okoro, 2012) (σ. 2). Ο σύμβουλος μπορεί να λειτουργήσει καθοδηγητικά χρησιμοποιώντας στρατηγικές δεξιότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας, συμβάλλοντας έτσι στην σχέση του συμβούλου – πελάτη και την εκμάθηση και πειραματισμό του τελευταίου σε νέες επικοινωνιακές στρατηγικές και στην δική τους ζωή. Αυτό το επίπεδο συμβουλευτικής θα βελτιώσει τις διαπροσωπικές δεξιότητες του πελάτη (Adigwe & Okoro, 2012)

Επαγγελματική Συμβουλευτική για ανέργους

Για να μπορέσει ο άνεργος να επωφεληθεί από την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, είναι σημαντικό να αντιληφθεί την κατάσταση που βρίσκεται αλλά και τον ρόλο του προς την αλλαγή και την παροδικότητα της κατάστασης (Δρόσος, 2020) (σς 150). Η επαγγελματική συμβουλευτική σε ανέργους χρειάζεται να επικεντρωθεί στα εξής:

- Κινητοποίηση
- Ανάπτυξη αυτοεκτίμησης
- Αντίληψη εργασιακού παρόντος μέσα από το άκουσμα προσωπικών και επαγγελματικών ιστοριών
- Πληροφόρηση
- Εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας και αυτοπαρουσίασης (Δρόσος, 2020) (σς 150 – 151)
- Δικτύωση συμβούλου με επιχειρήσεις, επαγγελματίες κ.α. (Γαβριήλ & Δρόσος, 2016)

Προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού για ανέργους

Actionaid

Στο κέντρο της Actionaid προσανατολίζονται στη συμβουλευτική και την ενδυνάμωση του άνεργου πληθυσμού μέσα από ατομικές αλλά και ομαδικές συνεδρίες με εξατομικευμένες λύσεις που συν διαμορφώνουν οι σύμβουλοι με τους

ωφελούμενους. Η υπηρεσία της Συμβουλευτικής Εύρεσης Εργασίας αποτελείται από μια ομάδα καταρτισμένων εργασιακών συμβούλων και ειδικών δικτύωσης, οι οποίοι μπορούν να καθοδηγήσουν σε εργασιακά θέματα ή να υποστηρίξουν σε επαγγελματικά ζητήματα. Μέσω της υπηρεσίας το άτομο μπορεί να λάβει μέρος σε ατομικές συνεδρίες, σε επαγγελματικές εκπαιδεύσεις, στην δράση «Ανοιχτή Πόρτα», στην Ομάδα Ανέργων και σε δράσεις δικτύωσης με την αγορά εργασίας. (ActionAid, n.d.)

Πρόγραμμα «Γέφυρες Απασχόλησης»

Το πρόγραμμα «Γέφυρες Απασχόλησης» (2007-2013) είχε ως στόχο την δημιουργία και την πιλοτική εφαρμογή ενός μοντέλου υποστηριζόμενης απασχόλησης για τους λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας (ΠΕΨΑΕΕ, 2013). Αποτέλεσε ένα έργο πολύπλοκο και πολυεπίπεδο που θα διαμόρφωνε το κλίμα απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες ως πιο ευνοϊκό αντιμετωπίζοντας τις δυσκολίες για πρόσβαση των ατόμων στην αγορά εργασίας (Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανένταξη [ΠΕΨΑΕΕ], χ.χ.). Οι δράσεις που υλοποιήθηκαν ήταν συμπληρωματικές, αλληλένδετες και προσπάθησαν να αλλάξουν την παρούσα κατάσταση σε όλα τα επίπεδα. Βασική προτεραιότητα ήταν η άρση των στερεοτύπων σχετικών με την ψυχική υγεία των επιχειρήσεων και των εργοδοτών. Για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, οι ειδικοί ψυχικής υγείας, ενημέρωσαν και συνομίλησαν με εκπροσώπους επιχειρήσεων και ζήτησαν την συνεργασία τους (ΠΕΨΑΕΕ, 2014). Επιπρόσθετα, μερικές ακόμα δράσεις του προγράμματος Γέφυρες Απασχόλησης που ενίσχυσαν τον βασικό στόχο άρσης στερεοτύπων και σύνδεσης ατόμων ληπτών υπηρεσιών υγείας με την αγορά εργασίας ήταν η δημιουργία πιλοτικά 15 γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης σε συνεργασία με δεκαπέντε (15) Δομές Ψυχικής Υγείας στην Αττική, η στελέχωσή τους με επιστήμονες που εκπαιδεύτηκαν στο μοντέλο, η ανάπτυξη εξειδικευμένης μεθοδολογίας και εργαλείων συμβουλευτικής απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα (εφαρμογή μοντέλου υποστηριζόμενης απασχόλησης) και η απασχόληση 60 εκπαιδευόμενων (κατάρτιση σε τέσσερις ειδικότητες) ανέργων με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες (πρακτική άσκηση) για δύο μήνες στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο οι εργοδότες αντιλήφθηκαν πρακτικά ότι τα άτομα με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες έχουν δεξιότητες, γνώσεις και

μπορούν να είναι παραγωγικά. Τέλος, δημιουργήθηκε Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης για την Ψυχική Υγεία (ΠΕΨΑΕΕ, 2014).

Μοντέλο Work4Psy

Το Ευρωπαϊκό πρόγραμμα στο πλαίσιο ERASMUS+ με τίτλο: «An innovative model for career counselling services to Mental Health NEETs» (Ένα καινοτόμο μοντέλο υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για NEETs με προβλήματα ψυχικής υγείας) πραγματοποιείται από το 2019 έως το 2022 με συμμετέχοντες εταίρους από την Ελλάδα (ΠΕΨΑΕΕ), την Γερμανία (HdBA), την Ιταλία (CESIE), την Πολωνία (POMOST) και την Λιθουανία (eMUNDUS) (ΠΕΨΑΕΕ, χ.χ.). Το έργο Work4Psy είναι μια ολιστική παρέμβαση με στόχο την ενίσχυση της εργασιακής και εκπαιδευτικής ενσωμάτωσης των MH NEETs. Προσφέρει μάλιστα μια ολοκληρωμένη μεθοδολογία συμβουλευτικής και εκπαίδευσης για τις εξής ομάδες - στόχους: MH NEETs, Επαγγελματίες Ψυχικής Υγείας, Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας, Άτυποι φροντιστές. Σχετικά με την παρέμβαση και το θεωρητικό πλαίσιο που απευθύνεται σε συμβούλους σταδιοδρομίας, το μοντέλο συνδυάζει χαρακτηριστικά από το πλαίσιο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και από το μοντέλο υποστήριξης της εργασίας της ΠΕΨΑΕΕ για λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας, τον κοινωνικό κονστρουξιονισμό και τις αφηγηματικές προσεγγίσεις. Το ολιστικό μοντέλο περιλαμβάνει: άμεση παρέμβαση μετά την υποχώρηση των συμπτωμάτων, δικτύωση με υπηρεσίες ψυχικής υγείας και διεπιστημονική συνεργασία, ενεργό συμμετοχή και υποστήριξη των άτυπων φροντιστών, ατομική και ομαδική υποστήριξη τόσο κατά την διαδικασία αναζήτησης εργασίας όσο και την διατήρηση της εργασίας (π.χ. λέσχες, εργαστήρια, ομάδες ενδυνάμωσης) (Δρόσος και συν., 2021).

Rajaleidja και Ταμείο Ασφάλισης Ανεργίας της Εσθονίας

Τον Απρίλιο του 2018, συνεργάστηκαν τα κέντρα συμβουλευτικής Innove Rajaleidja κι το Εσθονικό Ταμείο Ασφάλισης Ανεργίας (Eesti Töötukassa) με στόχο να προσφέρουν συμβουλευτικές υπηρεσίες σταδιοδρομίας και πληροφόρησης σε μαθητές, NEETs, ηλικιωμένου εργαζόμενους και υπάλληλους (55 - 64 ετών), ανέργους και άτομα που αναζητούν εργασία ή άτομα που εργάζονται, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που κινδυνεύουν από ανεργία, άτομα με χαμηλή

ειδίκευση/εξειδίκευση και εκπαιδευόμενους. Μέσω του προγράμματος, που ολοκληρώθηκε το 2019, οι συμμετέχοντες, μπορούσαν να παρακολουθήσουν συμβουλευτικές συνεδρίες σταδιοδρομίας ώστε να βρουν κατάλληλες ευκαιρίες εκπαίδευσης και εργασίας (Cedefop & Refernet, 2023).

Μέρος Β΄: Μεθοδολογία και Ερευνητικό μέρος

Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθούν οι επικοινωνιακές δεξιότητες του άνεργου πληθυσμού στον Δήμο Περιστερίου μέσα από την αξιοποίηση της ποσοτικής έρευνας. Επιπλέον μέσω της έρευνας επιχειρείται η διερεύνηση της συσχέτισης των επικοινωνιακών δεξιοτήτων με επιμέρους δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας.

Έναυσμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η πρακτική άσκηση της ερευνήτριας στον δήμο λήψης δείγματος, τον δήμο Περιστερίου και η επαφή με μεγάλο δείγμα ανέργων. Παρατηρήθηκε λοιπόν, δυσκολία έκφρασης και παρουσίασης σε πιθανούς εργοδότες των ανέργων ωφελούμενων κυρίως λόγω μεγάλης αποχής από την διαδικασία συνεντεύξεων. Η διερεύνηση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των ανέργων μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην προσαρμογή της συμβουλευτικής διαδικασίας, στην ενίσχυση των δεξιοτήτων μέσω αυτής αλλά και στην δημιουργία στοχευμένων προγραμμάτων ενίσχυσης ήπιων δεξιοτήτων, με έμφαση στις επικοινωνιακές δεξιότητες.

Ερευνητικά ερωτήματα

Με βάση το θεωρητικό και ερευνητικό πλαίσιο που αναπτύχθηκε έως τώρα καθώς και με γνώμονα το θέμα της παρούσας εργασίας, διατυπώνονται τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

EP1: Ποιες θεωρούν οι άνεργοι της περιοχής του Δήμου Περιστερίου ότι είναι οι επικοινωνιακές τους δεξιότητες;

EP2: Επηρεάζονται οι επικοινωνιακές δεξιότητες των ανέργων από δημογραφικούς παράγοντες, ή τον χρόνο ανεργίας;

EP3: Ποια είναι η συσχέτιση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των ανέργων με την παρακολούθηση συνεδρίας Επαγγελματικού Προσανατολισμού;

Δείγμα της έρευνας

Τα υποκείμενα της έρευνας είναι άνεργα άτομα που μένουν το διάστημα διεξαγωγής της έρευνας, στον Δήμο Περιστερίου. Το δείγμα περιορίστηκε σε έναν συγκεκριμένο δήμο για να είναι κοινά τα χαρακτηριστικά τους σε μια γεωγραφική περιοχή. Οι συμμετέχοντες γνώριζαν τον σκοπό της έρευνας. Η ενημέρωσή τους για τον σκοπό και τον τρόπο διεξαγωγής και συμπλήρωσης έγινε μέσω συνοδευτικής επιστολής, ενσωματωμένης στο εισαγωγικό τμήμα του ερευνητικού εργαλείου. Πιο συγκεκριμένα, τα υποκείμενα, ενημερώθηκαν για τον σκοπό, την συμπλήρωση, τον χρόνο και η συμμετοχή θα είναι συνειδητή απόφαση. Επιπρόσθετα στο εισαγωγικό σημείωμα ενσωματώθηκαν και τα προσωπικά στοιχεία της ερευνήτριας (email, ονοματεπώνυμο) ως τρόπος επικοινωνίας για τυχόν απορίες και διευκρινήσεις.

Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε σαράντα άτομα, ωφελούμενους του προγράμματος συμβουλευτικής του δήμου Περιστερίου τα οποία είχαν ενημερωθεί προφορικά από την ερευνήτρια για τον σκοπό, την διαδικασία της έρευνας αλλά και για τον χρόνο συμπλήρωσης. Ο υπερσύνδεσμος του ερωτηματολογίου στάλθηκε στους ωφελούμενους άνεργους δημότες του Περιστερίου που είχαν προσυμφωνήσει την αποστολή στο προσωπικό τους email της αποστολή. Η διαδικασία ακολούθησε του κανόνες των προσωπικών δεδομένων και τηρήθηκαν προς την αποδοχή της χρήσης του email τους για σκοπούς εκτός της παροχής συμβουλευτικής στο πρόγραμμα. Το ερωτηματολόγιο δημοσιεύθηκε και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Η χρήση του ερωτηματολογίου σε ηλεκτρονική μορφή, διασφάλισε την ανωνυμία καθώς δεν χρειάστηκε να είναι παρών ο ερευνητής και έτσι το άτομο ήταν πιο πιθανό να απαντήσει με μεγαλύτερη ειλικρίνεια. Ο σύνδεσμος δημοσιεύθηκε στους ατομικούς λογαριασμούς LinkedIn και Facebook της ερευνήτριας καθώς και σε άλλα μέσα κοινωνικής δικτύωσης καλώντας άνεργους δημότες του δήμου Περιστερίου να

το συμπληρώσουν.

Συνολικά το μέγεθος του δείγματος ήταν 120 άνεργοι δημότες του δήμου Περιστερίου. Στην συνέχεια, ακολουθούν τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος.

Τα δημογραφικά στοιχεία για το δείγμα της έρευνας παρουσιάζονται στον Πίνακα 1. Παρατηρείται ότι το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από γυναίκες κατά 64,2% και άνδρες 35,8%. Όσον αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων, αυτοί είναι από 25 ετών και πάνω. Η πλειοψηφία του δείγματος 46,7% είναι 26 έως 35 ετών. Το υπόλοιπο ποσοστό είναι: 14,2% έως 25 ετών, 12,5% 36 έως 45 ετών, 17,5% 46 έως 55 ετών και 9,2% 55 ετών και άνω.

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση το 52,5 είναι άγαμοι, το 30,8% έγγαμοι ή σε σχέση διαβίωσης, το 12,5% διαζευγμένοι ή σε διάσταση και το 4,2% βρίσκεται σε κατάσταση χηρείας. Το 64,2% δήλωσε ότι δεν έχει κανένα παιδί. Το 15% δήλωσε ότι έχει 1 παιδί, το 13,3% 2 παιδιά, το 4,2% 3 παιδιά, το 1,7 4 παιδιά ενώ το 1,7% ότι έχει περισσότερα από 4 παιδιά.

Το 5% κατέχει πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 10,8% είναι απόφοιτοι ΙΕΚ και το 17,5% κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο. Το 31,7% είναι απόφοιτοι δημοτικού, το 26,7% απόφοιτοι Γυμνασίου και το 6,7% είναι απόφοιτοι παλιού εξατάξιου Γυμνασίου ή Γενικού Λυκείου / Επαγγελματικού Λυκείου. Τέλος το 1,7% είναι απόφοιτοι τεχνικής σχολής. Το 95,8% του δείγματος έχει την ελληνική γλώσσα μητρική. Σχετικά με την χρήση των νέων τεχνολογιών το 35% θεωρεί ότι χειρίζεται τις νέες τεχνολογίες 4 (στην πεντάβαθμη κλίμακα «1 έως 5» «καθόλου έως εξαιρετικά»), το 30,8% εξαιρετικά (5), το 20% 3 (στην πεντάβαθμη κλίμακα «1 έως 5» «καθόλου έως εξαιρετικά»), το 9,2% 2 (στην πεντάβαθμη κλίμακα «1 έως 5» «καθόλου έως εξαιρετικά») και το 5% με 1 (καθόλου).

Πίνακας 1

Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος

		N	%
Φύλο	Άνδρας	43	35,8%
	Γυναίκα	77	64,2%
Ηλικία	έως 25 ετών	17	14,2%

	26 έως 35 ετών	56	46,7%
	36 ετών έως 45 ετών	15	12,5%
	46 έως 55 ετών	21	17,5%
	55 ετών και άνω	11	9,2%
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	63	52,5%
	Έγγαμος/η ή σε Σχέση συμβίωσης	15	12,5%
	Χήρος/α	37	30,8%
		5	4,2%
Αριθμός παιδιών	0	77	64,2%
	1	18	15%
	2	16	13,3%
	3	5	4,2%
	4	2	1,7%
	Περισσότερα από 4	2	1,7%
Μορφωτικό επίπεδο	Απόφοιτος/η δημοτικού	38	31,7%
	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	32	26,7%
	Απόφοιτος/η ΓΕΛ/ ΕΠΑΛ ή εξατάξιο Γυμνάσιο	8	6,7%
		2	1,7%
	Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	13	10,8%
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	6	5,0%
	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	21	17,5%
	Μεταπτυχιακές σπουδές		

Μητρική Ελληνική γλώσσα	Ναι	115	95,8%
	Όχι	5	4,2%
Χειρισμός νέων τεχνολογιών	1	6	5%
	2	11	9,2%
	3	24	20%
	4	42	35%
	5	37	30,8%

Μέθοδος

Η έρευνα που διεξήχθη είναι ποσοτική. Επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα καθώς θεωρείται ένα ιδιαίτερα αξιόπιστο εργαλείο στα χέρια των ερευνητών και ερευνητριών. Πιο συγκεκριμένα, στην ποσοτική ερευνητική μελέτη συλλέγονται αριθμητικά δεδομένα τα οποία αναλύονται ώστε να βοηθήσουν στην εξαγωγή συμπερασμάτων (Albers, 2017). Η προσέγγιση ενός ικανού δείγματος πληθυσμού θα δώσει την δυνατότητα εξαγωγής συνολικών συμπερασμάτων, ερμηνεύοντας με αυτόν τον τρόπο πιο αξιόπιστα τα ερευνητικά ερωτήματα. Στην συγκεκριμένη έρευνα, επιλέχθηκε η συλλογή δεδομένων μέσω ερωτηματολογίου καθώς στόχος ήταν η προσέγγιση ενός μεγαλύτερου δείγματος ατόμων. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε διάστημα του έτους 2023 με δείγμα εκατό είκοσι (120) άνεργα άτομα που μένουν στον Δήμο Περιστερίου.

Το ερευνητικό εργαλείο διαμοιράστηκε διαδικτυακά ή μέσω email (google form) και αποτελείται από έξι διαφορετικές ενότητες. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι περίπου δέκα (10) λεπτά και οι απαντήσεις είναι ανώνυμες. Ο σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να διερευνηθούν οι επικοινωνιακές και διαπροσωπικές δεξιότητες των κατοίκων του δήμου Περιστερίου που βρίσκονται σε καθεστώς ανεργίας σε σχέση με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, τον χρόνο και την κατάσταση ανεργίας τους και την συμμετοχή τους σε κάποιο πρόγραμμα επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Διαδικασία

Για την έρευνα χρησιμοποιήθηκε ποσοτικό ερευνητικό εργαλείο χωρισμένο σε τέσσερα (4) μέρη. Τα πρώτα τρία (3) μέρη του ερευνητικού εργαλείου είναι αυτοσχέδια από την ερευνήτρια και αφορούν δημογραφικά χαρακτηριστικά, χρόνο ανεργίας και συμμετοχή σε συνεδρία/ες επαγγελματικού προσανατολισμού . Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες καλούνται να δηλώσουν την ηλικία τους, το φύλο τους και την οικογενειακή τους κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο (δημογραφικά - ατομικά χαρακτηριστικά) και πως αισθάνονται ότι είναι ικανοί να χειριστούν τις νέες τεχνολογίες. Επιπρόσθετα, το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικές με τη ανεργία (χρόνος, επάγγελμα και λόγος ανεργίας) και την εμπειρία τους στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, αξιοποιώντας την βιβλιογραφία (π.χ. Σε ποιον τομέα απασχοληθήκατε πριν βρεθείτε σε κατάσταση ανεργίας;, Ποιοι είναι κατά την γνώμη σας οι λόγοι που βρίσκεστε σε κατάσταση ανεργίας - ποια είναι τα σημαντικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζετε;, Πόσο ικανοποιημένος είστε από την εμπειρία σας στην επαγγελματική συμβουλευτική).

Στο τέταρτο, και κυρίως μέρος του ερευνητικού εργαλείου χρησιμοποιήθηκαν αυτούσιες οι ερωτήσεις του εργαλείου «Αυτοαξιολόγηση επικοινωνιακών δεξιοτήτων (διαπροσωπική επικοινωνία και επαγγελματικές σχέσεις)», Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας (Career Competences Framework) (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., 2021), όπως έχουν αναρτηθεί στον ιστότοπο <https://e-stadiodromia.eoppep.gr/index.php/slelfas/seffas-communication>.

Σκοπός του ερωτηματολογίου δεν είναι η ψυχομετρική αξιολόγηση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων αλλά ο προσδιορισμός του επιπέδου επάρκειας και η υποστήριξη του ατόμου προκειμένου να εντοπίσει συστηματικά τα δυνατά του σημεία και να προσδιορίσει τα λιγότερο δυνατά. Για τον λόγο αυτό, τα έργα αυτό-αξιολόγησης χρησιμοποιούν τους συντελεστές βαρύτητας, προκειμένου να υποδηλώσουν τα διαφορετικά επίπεδα επάρκειας (βασικό, μέτριο, προχωρημένο και άριστο) και συνεπώς αντανακλούν τα διαφορετικά επίπεδα δυσκολίας. (π.χ. Είμαι σε θέση να: Διατυπώνω την πληροφορία με σαφήνεια και ακρίβεια, Κατανοώ ότι το ύφος της επικοινωνίας συνδέεται με το συναισθηματικό περιεχόμενό της, Επικοινωνώ αρμονικά με τα μέλη μιας ομάδας στο πλαίσιο μιας κοινής εργασίας, Αναπαράγω με

ακρίβεια το περιεχόμενο του μηνύματος του συνομιλητή μου).

Στους συμμετέχοντες δόθηκαν εξ' αρχής οι οδηγίες για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Οι απαραίτητες πληροφορίες εμπεριέχονταν στο ενημερωτικό σημείωμα όπως το ονοματεπώνυμο και η ιδιότητα της ερευνήτριας και ο τίτλος της ερευνητικής εργασίας. Επιπλέον, επισημάνθηκε ότι η συμμετοχή είναι εθελοντική και άρα ανώνυμη. Ενημερώθηκαν ότι οι απαντήσεις τους ήταν εμπιστευτικές και ότι όλες οι απαντήσεις που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικό και μόνο σκοπό. Επιπλέον, οι άνεργοι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν ότι δεν υπήρχαν σωστές και λάθος απαντήσεις και τους ζητήθηκε να απαντήσουν με ειλικρίνεια για αξιοπιστία της έρευνας. Επιπλέον, τους έγινε γνωστό εκ των προτέρων ότι για την συμπλήρωση του συνολικού ερωτηματολογίου αρκούσαν περίπου 10 λεπτά.

Οι συμμετέχοντες απάντησαν σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, οπότε δεν υπήρξαν τιμές που δεν είχαν απαντηθεί. Για να γίνει αυτό, το ερωτηματολόγιο είχε κατασκευαστεί έτσι ώστε η απάντηση σε κάθε ερώτηση να είναι υποχρεωτική για την ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου, έτσι αποφεύχθηκε ο αποκλεισμός συμμετεχόντων και η απουσία απαντήσεων. Εξάιρεση αποτέλεσαν οι ερωτήσεις παρακολούθησης συμβουλευτικής διαδικασίας όπου εάν η απάντηση ήταν «ΟΧΙ» ο συμμετέχον προχωρούσε στο επόμενο κεφάλαιο, ενώ εάν η απάντηση ήταν «ΝΑΙ» ο συμμετέχον καλούταν να συμπληρώσει ακόμα τέσσερις σχετικές ερωτήσεις για την διάρκεια παρακολούθησης, την απόφαση παρακολούθησης, την ικανοποίηση και την αξιολόγηση ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων μέσω της παρακολούθησης κάποια συμβουλευτικής υπηρεσίας επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των 120 άνεργων συμμετεχόντων ως προς την παρακολούθηση ή όχι συμβουλευτικής συνεδρίας επαγγελματικού προσανατολισμού. Το 31% του δείγματος παρακολούθησε συμβουλευτική συνεδρία, ενώ το 71% αυτού παρακολούθησε μία ως πέντε, το 19,4% πέντε έως δεκαπέντε συνεδρίες και το 9,7% παραπάνω από δεκαπέντε συμβουλευτικές συνεδρίες. Το 74,2% του δείγματος παρακολούθησε κάποια συμβουλευτική συνεδρία με την δική του θέληση, ενώ το 12,5 δήλωσε ότι επηρεάστηκε από τον κοινωνικό του περίγυρο και το 3,3% παρακολούθησε κάποια συμβουλευτική συνεδρία ύστερα από παραπομπή υπηρεσίας (π.χ. ΔΥΠΑ). Η ικανοποίηση από την Επαγγελματική Συμβουλευτική ήταν στο 3 και 4 στην πεντάβαθμη κλίμακα 1 έως 5 με ποσοστό 25,8, ενώ βαθμολόγησαν την ικανοποίηση έως 2 το 22,6%, 5 το 19,4% και 1 το 6,5% του δείγματος που απάντησε «Ναι» στην

ερώτηση παρακολούθησης συνεδρίας. Τέλος, το 29% θεωρεί ότι η συνεδρία τους βοήθησε να αναπτύξουν κάποιες δεξιότητες 4 στα 5, το 25,8% 2/5, το 19,4% 3/5, το 16,1% βαθμολόγησε με 5 (εξαιρετικά) και το 9,7% με 1 (καθόλου).

Πίνακας 2

Παρακολούθηση συμβουλευτικής συνεδρίας επαγγελματικού προσανατολισμού του δείγματος

		N	%
Παρακολούθηση συμβουλευτικής συνεδρίας	Ναι	31	25,8%
	Όχι	89	74,2%
Διάρκεια	1 έως 5 συνεδρίες	22	71%
	5 έως 15 συνεδρίες	6	19,4%
	15 συνεδρίες και άνω	3	9,7%
Απόφαση παρακολούθησης	Αυτοβούλως	89	74,2%
	Επιρροή από κοινωνικό περίγυρο	15	12,5%
	Παραπομπή από υπηρεσία	12	3,3%
Ικανοποίηση	1	2	6,5%
	2	7	22,6%
	3	8	25,8%
	4	8	25,8%
	5	6	19,4%

Ανάπτυξη δεξιοτήτων	1	3	9,7%
	2	8	25,8%
	3	6	19,4%
	4	9	29%
	5	5	16,1%

Στατιστική ανάλυση

Η ανάλυση και στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν μέσω google form, υλοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) με την μέθοδο της Περιγραφικής και Επαγωγικής Στατιστικής. Τα δεδομένα αναλύθηκαν με περιγραφική και επαγωγική στατιστική, όπως οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις, ο πίνακας συσχέτισης Pearson και το t-test. Πιο αναλυτικά, συγκεντρώθηκαν τα απαντημένα ερωτηματολόγια για να γίνει η επεξεργασία δεδομένων (στατιστική ανάλυση). Τα έγκυρα ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν ήταν 120. Αρχικά, πραγματοποιήθηκε περιγραφική ανάλυση, η οποία περιλάμβανε εκτιμήσεις παραμέτρων διασποράς και θέσης για τις ποσοτικές μεταβλητές, όπως ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε επαγωγική ανάλυση με στόχο τη διερεύνηση πιθανών συσχετίσεων. Ειδικότερα, για ανεξάρτητα δείγματα πραγματοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης κατά έναν παράγοντα (one-way ANOVA) (δημογραφικά στοιχεία). Επιπλέον, για τον έλεγχο της συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ως προς το φύλο, χρησιμοποιήθηκε το t-test.

Αποτελέσματα

Προκαταρκτικές αναλύσεις

Σχέση ανάμεσα στις δημογραφικές μεταβλητές και τις επικοινωνιακές δεξιότητες

Αναφορικά με την σχέση ανάμεσα στο φύλο και τις επικοινωνιακές ή αναφορικά με την σχέση των δημογραφικών με τις επικοινωνιακές παρότι δεν βρέθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών σε κάποια επικοινωνιακή δεξιότητα, το οποίο σημαίνει ότι ανεξάρτητα από το φύλο οι συμμετέχοντες εμφανίζουν παρόμοια επίπεδα επικοινωνιακών δεξιοτήτων (βλ. Πίνακας 3). Ωστόσο, από την σύγκριση μέσων όρων φαίνεται ότι οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες εμφανίζουν μεγαλύτερο μέσο όρο σε όλες τις επικοινωνιακές δεξιότητες. Πιο αναλυτικά στην για την επικοινωνιακή δεξιότητα «Μετάδοση της πληροφορίας» ο μέσος όρος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος για τους άνδρες (M.O = 2,75, T.A =0,70) σε σχέση με τις γυναίκες (M.O = 2,95, T.A =0,77). Δηλαδή οι γυναίκες φαίνεται να επιλέγουν την κατάλληλη πληροφορία όπως και το μέσο μετάδοσης, ανάλογα με τον στόχο της επικοινωνίας και τις ανάγκες των συνομιλητών σε σχέση με τους άνδρες. Για την επικοινωνιακή δεξιότητα «Ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων» ο μέσος όρος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος για τους άνδρες (M.O = 2,77, T.A =0,75) σε σχέση με τις γυναίκες (M.O = 3,00 , T.A =0,75). Δηλαδή, οι γυναίκες συμμετέχουσες του δείγματος φαίνεται να επιδιώκουν την ευαισθησία και σεβασμό στο συναισθηματικό περιεχόμενο της πληροφορίας, τις προτιμήσεις και την κουλτούρα του δέκτη, καθώς και στη φυσική και ψυχολογική του κατάσταση σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι οι άνδρες. Επιπλέον και για την επικοινωνιακή δεξιότητα «Πρόσληψη πληροφορίας», δηλαδή η πλήρης κατανόηση του μηνύματος από τον δέκτη και ο επικοινωνιακός σχολιασμός ή αναπαραγωγή του, ο μέσος όρος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος για τους άνδρες (M.O = 2,78, T.A =0,71) σε σχέση με τις γυναίκες (M.O = 2,90, T.A =0,78). Σχετικά με την επικοινωνιακή δεξιότητα «Ανατροφοδότηση», δηλαδή την επιβεβαίωση της λήψης αιτήματος από τον δέκτη και την ενημέρωση του πομπού για την αποτελεσματικότητά του, ο μέσος όρος των

επικοινωνιακών δεξιοτήτων είναι επίσης χαμηλότερος για τους άνδρες (M.O = 2,80, T.A =0,78) σε σχέση με τις γυναίκες (M.O = 2,90, T.A =0, 76).

Επιπρόσθετα στην επικοινωνιακή δεξιότητα «Συνθήκες χώρου και χρόνου» ο μέσος όρος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος για τους άνδρες (M.O = 2,84, T.A =0,74) σε σχέση με τις γυναίκες (M.O = 2,90, T.A =0, 82). Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες του δείγματος φαίνεται να επιλέγουν τις κατάλληλες συνθήκες χώρου και χρόνου που ευνοούν την επικοινωνία, περιορίζοντας τον θόρυβο. Ακόμα και στην επικοινωνιακή δεξιότητα «Γλώσσα σώματος», δηλαδή την χρήση της μη λεκτικής επικοινωνίας με στόχο την εποικοδομητική επικοινωνία και σχέση, ο μέσος όρος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος για τους άνδρες (M.O = 2,72, T.A =0,68) σε σχέση με τις γυναίκες (M.O = 2,97, T.A =0, 77). Για την επικοινωνιακή δεξιότητα «Συνεργασία» ο μέσος όρος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος για τους άνδρες (M.O = 3,02, T.A =0,71) σε σχέση με τις γυναίκες (M.O = 3,07 T.A =0, 79). Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερο μέσο όρο για την επιδίωξη ομαδικού πνεύματος και αρμονικής συνεργασίας στο πλαίσιο διαπροσωπικών επαγγελματικών σχέσεων.

Επιπλέον, στην επικοινωνιακή δεξιότητα «Επαγγελματική Δικτύωση», δηλαδή την δημιουργία και διατήρηση δικτύου προσωπικών και επαγγελματικών σχέσεων, αναζητώντας και παρέχοντας υποστήριξη, ο μέσος όρος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος για τους άνδρες (M.O = 2,83 T.A =0,77) σε σχέση με τις γυναίκες (M.O = 2,98, T.A =0, 75). Σχετικά με την επικοινωνιακή δεξιότητα «Διαπολιτισμική Επικοινωνία» ο μέσος όρος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος για τους άνδρες (M.O = 2,72, T.A =0,77) σε σχέση με τις γυναίκες (M.O = 2,92, T.A =0, 75), δηλαδή την αποτελεσματική με δύο ή περισσότερα μέλη διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων (διεθνών, διαθρησκευτικών, διεθνικών, διαφυλετικών). Τέλος, στην επικοινωνιακή δεξιότητα «Δέσμευση στις διαπροσωπικές σχέσεις», δηλαδή η επιθυμία για διατήρηση σταθερών διαπροσωπικών και επαγγελματικών σχέσεων μέσω εμπιστοσύνης και αφοσίωσης, ο μέσος όρος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος για τους άνδρες (M.O = 2,84, T.A =0,68) σε σχέση με τις γυναίκες (M.O = 3,10, T.A =0, 77).

Πίνακας 3

*Αποτελέσματα της σχέσης του φύλου με τις επικοινωνιακές δεξιότητες των ανέργων
(N=120)*

	Φύλο	N	M.O	T.A
Μετάδοση της πληροφορίας	Ανδρας	43	2,75	0,70
	Γυναίκα	77	2,95	0,77
Ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων	Ανδρας	43	2,77	0,75
	Γυναίκα	77	3,00	0,75
Πρόσληψη πληροφορίας	Ανδρας	43	2,78	0,71
	Γυναίκα	77	2,90	0,78
Ανατροφοδότηση	Ανδρας	43	2,80	0,78
	Γυναίκα	77	2,90	0,76
Συνθήκες χώρου και χρόνου	Ανδρας	43	2,84	0,74
	Γυναίκα	77	2,90	0,82
Γλώσσα του σώματος	Ανδρας	43	2,72	0,68
	Γυναίκα	77	2,97	0,77
Συνεργασία	Ανδρας	43	3,02	0,71
	Γυναίκα	77	3,07	0,79
Επαγγελματική δικτύωση	Ανδρας	43	2,83	0,77
	Γυναίκα	77	2,98	0,75
Διαπολιτισμική επικοινωνία	Ανδρας	43	2,72	0,77
	Γυναίκα	77	2,92	0,75
Δέσμευση	Ανδρας	43	2,84	0,68

Γυναίκα	77	3,10	0,77
---------	----	------	------

Αναφορικά με την σχέση ανάμεσα στις επικοινωνιακές και την οικογενειακή κατάσταση παρότι δεν βρέθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ έγγαμων, άγαμων/ σε σχέση συμβίωσης, χήρων και διαζευγμένων/ σε διάσταση στις επικοινωνιακές δεξιότητες, το οποίο σημαίνει ότι ανεξάρτητα από την οικογενειακή κατάσταση οι συμμετέχοντες εμφανίζουν παρόμοια επίπεδα επικοινωνιακών δεξιοτήτων (βλ. Πίνακας 4). Ωστόσο, από την σύγκριση μέσων όρων φαίνεται ότι οι έγγαμοι/ σε σχέση συμβίωσης σε σχέση με τους υπόλοιπους εμφανίζουν μεγαλύτερο μέσο όρο στην δεξιότητα μετάδοση της πληροφορίας το οποίο δείχνει μια τάση οι έγγαμοι να έχουν πιο ανεπτυγμένη αυτή την δεξιότητα ($F(3, 116) = 0,39, p = 0,76$), δηλαδή να επιλέγουν την κατάλληλη πληροφορία όπως και το μέσο μετάδοσης, ανάλογα με τον στόχο της επικοινωνίας και τις ανάγκες των συνομιλητών. Επιπλέον, από την σύγκριση μέσων όρων φαίνεται ακόμα ότι οι έγγαμοι ή σε σχέση συμβίωσης συμμετέχοντες έχουν πιο αναπτυγμένες τις δεξιότητες επικοινωνίας πρόσληψη πληροφορίας ($F(3, 116) = 0,61, p = 0,61$) δηλαδή την πλήρη κατανόηση πλήρως το μήνυμα από τον δέκτη και τον εποικοδομητικό σχολιασμό ή την αναπαραγωγή του, ανατροφοδότηση ($F(3, 116) = 0,77, p = 0,51$) δηλαδή την επιβεβαίωση της λήψης μηνύματος από τον δέκτη και «ενημερώνω» τον πομπό για την αποτελεσματικότητά του, συνθήκες χώρου και χρόνου ($F(3, 116) = 0,16, p = 0,92$) δηλαδή την επιλογή κατάλληλων συνθηκών χώρου και χρόνου που ευνοούν την επικοινωνία, περιορίζοντας τον θόρυβο, γλώσσα σώματος ($F(3, 116) = 0,63, p = 0,60$) δηλαδή την κατάλληλη χρήση της μη λεκτικής επικοινωνίας για την προώθηση εποικοδομητικής επικοινωνίας - σχέσης, συνεργασία ($F(3, 116) = 1,12, p = 0,34$) δηλαδή την δημιουργία ομαδικού πνεύματος και την αρμονική συνεργασία στο πλαίσιο διαπροσωπικών επαγγελματικών σχέσεων, επαγγελματική δικτύωση ($F(3, 116) = 0,51, p = 0,67$) δηλαδή την δημιουργία και διατήρηση προσωπικών και επαγγελματικών σχέσεων, αναζητώντας και παρέχοντας υποστήριξη και δέσμευση στις διαπροσωπικές σχέσεις ($F(3, 116) = 2,13, p = 0,1$) δηλαδή την επιθυμία για διατήρηση σταθερών διαπροσωπικών και επαγγελματικών σχέσεων μέσω της εμπιστοσύνης και της αφοσίωσης. Ενώ, από την ανάλυση φαίνεται ότι οι διαζευγμένοι/ σε διάσταση σε σχέση με τους υπόλοιπους εμφανίζουν μεγαλύτερο μέσο όρο στην δεξιότητα ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων το οποίο δείχνει μια τάση οι διαζευγμένοι/

σε διάσταση να έχουν πιο ανεπτυγμένη αυτή την δεξιότητα ($F(3, 116)=0,48, p=0,69$), δηλαδή να δείχνουν ευαισθησία και σεβασμό στο συναισθηματικό περιεχόμενο της πληροφορίας, τις προτιμήσεις και την κουλτούρα του δέκτη, καθώς και στη φυσική και ψυχολογική του κατάσταση. Τέλος, οι χήροι/ες του δείγματος φαίνεται να έχουν περισσότερο ανεπτυγμένοι την δεξιότητα της διαπολιτισμικής επικοινωνίας σε σχέση με τους υπόλοιπους ($F(3, 116)=0,33, p=0,8$), δηλαδή στην αποτελεσματική αλληλεπίδραση με δύο ή περισσότερα μέλη διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων (διεθνών, διαθρησκευτικών, διεθνικών, διαφυλετικών).

Πίνακας 4

Αποτελέσματα Oneway ANOVA επικοινωνιακών δεξιοτήτων ως προς την οικογενειακή κατάσταση

		N	M.O	T.A	F	p
Μετάδοση της πληροφορίας	Άγαμος/η	63	2,82	0,77	0,39	0,76
	Έγγαμος/η ή σε Σχέση συμβίωσης	37	2,98	0,66		
	Χήρος/α	5	2,90	0,80		
	Διαζευγμένος/η ή σε Διάσταση	15	2,90	0,86		
Ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων	Άγαμος/η	63	2,84	0,77	0,48	0,69
	Έγγαμος/η ή σε Σχέση συμβίωσης	37	3,00	0,72		
	Χήρος/α	5	2,80	0,71		
	Διαζευγμένος/η ή σε Διάσταση	15	3,03	0,85		
Πρόσληψη πληροφορίας	Άγαμος/η	63	2,78	0,79	0,61	0,61
	Έγγαμος/η ή σε					

	Σχέση συμβίωσης	37	2,99	0,63		
	Χήρος/α	5	2,95	0,83		
	Διαζευγμένος/η ή σε Διάσταση	15	2,90	0,85		
Ανατροφοδότηση	Άγαμος/η	63	2,79	0,79	0,77	0,51
	Έγγαμος/η ή σε Σχέση συμβίωσης	37	3,02	0,62		
	Χήρος/α	5	2,75	1,03		
	Διαζευγμένος/η ή σε Διάσταση	15	2,87	0,91		
Συνθήκες χώρου και χρόνου	Άγαμος/η	63	2,84	0,82	0,16	0,92
	Έγγαμος/η ή σε Σχέση συμβίωσης	37	2,94	0,64		
	Χήρος/α	5	2,85	0,94		
	Διαζευγμένος/η ή σε Διάσταση	15	2,92	1,00		
Γλώσσα του σώματος	Άγαμος/η	63	2,79	0,73	0,63	0,60
	Έγγαμος/η ή σε Σχέση συμβίωσης	37	2,99	0,71		
	Χήρος/α	5	2,95	0,80		
	Διαζευγμένος/η	15	2,98	0,93		

	ή σε Διάσταση					
Συνεργασία	Άγαμος/η	63	2,98	0,78	1,12	0,34
	Έγγαμος/η ή σε Σχέση συμβίωσης	37	3,20	0,62		
	Χήρος/α	5	2,65	1,14		
	Διαζευγμένος/η ή σε Διάσταση	15	3,12	0,83		
Επαγγελματική δικτύωση	Άγαμος/η	63	2,86	0,80	0,51	0,67
	Έγγαμος/η ή σε Σχέση συμβίωσης	37	3,05	0,58		
	Χήρος/α	5	2,90	1,00		
	Διαζευγμένος/η ή σε Διάσταση	15	2,92	0,92		
Διαπολιτισμική επικοινωνία	Άγαμος/η	63	2,81	0,79	0,33	0,8
	Έγγαμος/η ή σε Σχέση συμβίωσης	37	2,90	0,66		
	Χήρος/α	5	3,05	0,94		
	Διαζευγμένος/η ή σε Διάσταση	15	2,73	0,83		
Δέσμευση	Άγαμος/η	63	2,90	0,77	2,13	0,1
	Έγγαμος/η ή σε Σχέση συμβίωσης	37	3,23	0,55		

<i>Χήρος/α</i>			
<i>Διαζευγμένος/η</i>	5	2,60	0,94
<i>ή σε Διάσταση</i>	15	3,05	0,90

Αναφορικά με την σχέση ανάμεσα στον αριθμόν παιδιών των συμμετεχόντων και τις επικοινωνιακές δεξιότητες δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα το οποίο σημαίνει ότι το πόσα παιδιά μπορεί να έχει κάποιος δεν σχετίζεται με τις επικοινωνιακές δεξιότητες (βλ. Πίνακας 5). Ωστόσο φάνηκε στατιστικά σημαντικός ο αριθμός παιδιών με τον χρόνο ανεργίας ($r= 0,55$, $p<0.01$), το οποίο δείχνει μια θετική συσχέτιση, δηλαδή όσο περισσότερα παιδιά έχουν οι συμμετέχοντες τόσο πιο πιθανό είναι να μένουν μακροχρόνια άνεργοι.

Πίνακας 5

Αποτελέσματα της συσχέτισης (Pearson r) του αριθμού παιδιών με τις λοιπές μεταβλητές

Επικοινωνιακές δεξιότητες	Αριθμός παιδιών
Μετάδοση της πληροφορίας	0,06
Ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων	0,01
Πρόσληψη πληροφορίας	0,04
Ανατροφοδότηση	0,03
Συνθήκες χώρου και χρόνου	0,02
Γλώσσα του σώματος	0,08
Συνεργασία	0,002
Επαγγελματική δικτύωση	0,001
Διαπολιτισμική επικοινωνία	-0,03

Δέσμευση	-0,15
Χρόνος ανεργίας	0,55**
Ικανοποίηση από την επαγγελματική συμβουλευτική	-0,10
Ανάπτυξη δεξιοτήτων από την επαγγελματική συμβουλευτική	-0,15

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

Αναφορικά με την σχέση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων και τις επικοινωνιακές δεξιότητες (βλ. Πίνακας 6) παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές αποφοίτων δημοτικού, γυμνασίου, ΓΕΛ/ΕΠΑΛ, τεχνικής σχολής, ΙΕΚ, ΑΕΙ/ΤΕΙ και μεταπτυχιακών σπουδών στην μετάδοση της πληροφορίας ($F(6,113) = 2,99, p = 0,01$), δηλαδή όσο έχουν μεταπτυχιακό τίτλο εμφανίζουν πιο ανεπτυγμένη την δεξιότητα να επιλέγουν την κατάλληλη πληροφορία όπως και το μέσο μετάδοσης, ανάλογα με τον στόχο της επικοινωνίας και τις ανάγκες των συνομιλητών, σε σχέση με τους αποφοίτους χαμηλότερων εκπαιδευτικών βαθμίδων. Επιπρόσθετα στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρούνται στην επικοινωνιακή δεξιότητα Ευαισθησία ($F(6,113) = 3,7, p = 0,002$), δηλαδή οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζουν πιο ανεπτυγμένοι δεξιότητα να επιδεικνύουν ευαισθησία και σεβασμό συναισθηματικό περιεχόμενο της πληροφορίας, τις προτιμήσεις και την κουλτούρα του δέκτη, καθώς και στη φυσική και ψυχολογική του κατάσταση. Ακόμα, παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά της επικοινωνιακής δεξιότητας της ανατροφοδότησης των αποφοίτων μεταπτυχιακών σπουδών ($F(6,113) = 2,37, p = 0,03$), όπως και στην δεξιότητα συνθήκες χώρου και χρόνου ($F(6,113) = 2,16, p = 0,05$). Δηλαδή όσο έχουν μεταπτυχιακό τίτλο εμφανίζουν, αντίστοιχα, πιο ανεπτυγμένη την δεξιότητα να επιλέγουν στην επιβεβαίωση της λήψης του μηνύματος του δέκτη και την ενημέρωση του πομπού για την αποτελεσματικότητά του αλλά και να επιλέγουν τις κατάλληλες συνθήκες χώρου και χρόνου που ευνοούν την επικοινωνία, περιορίζοντας τον θόρυβο από τους υπόλοιπους συμμετέχοντες που ανήκουν σε κατώτερες βαθμίδες αποφοίτησης του δείγματος.

Επιπρόσθετα, αναφορικά με την σχέση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων και την «Γλώσσα σώματος» παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές αποφοίτων δημοτικού, γυμνασίου, ΓΕΛ/ΕΠΑΛ, τεχνικής σχολής, ΙΕΚ,

ΑΕΙ/ΤΕΙ και μεταπτυχιακών σπουδών στην μετάδοση της πληροφορίας ($F(6,113) = 2,43, p = 0,03$), δηλαδή όσο έχουν μεταπτυχιακό τίτλο εμφανίζουν πιο ανεπτυγμένη την δεξιότητα χρησιμοποιούν κατάλληλα τη μη λεκτική επικοινωνία, ώστε να προωθήσουν μια εποικοδομητική επικοινωνία – σχέση, σε σχέση με τους αποφοίτους χαμηλότερων εκπαιδευτικών βαθμίδων. Παρόμοια και για τις επικοινωνιακές δεξιότητες «Διαπολιτισμική επικοινωνία» ($F(6,113) = 3,38, p = 0,004$) και «Δέσμευση» ($F(6,113) = 2,33, p = 0,04$) παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές των αποφοίτων μεταπτυχιακών σπουδών σε σχέση με τις χαμηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες των συμμετεχόντων του δείγματος. Πιο αναλυτικά, οι απόφοιτοι μεταπτυχιακών σπουδών εμφανίζουν πιο ανεπτυγμένη την δεξιότητα της αποτελεσματικής αλληλεπίδραση με δύο ή περισσότερα μέλη διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων (διεθνών, διαθρησκευτικών, διεθνικών, διαφυλετικών) και της επιθυμίας για διατήρηση σταθερών διαπροσωπικών και επαγγελματικών σχέσεων μέσω της εμπιστοσύνης και αφοσίωσης, αντίστοιχα, σε σχέση με τους απόφοιτους των άλλων μορφωτικών βαθμίδων.

Πίνακας 6

Αποτελέσματα Oneway ANOVA επικοινωνιακών δεξιοτήτων ως προς το μορφωτικό επίπεδο

		N	M.O	T.A	F	p
Μετάδοση της πληροφορίας	Απόφοιτος/η δημοτικού	2	2,5	2,12	2,99	0,01
	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	8	2,16	0,64		
	Απόφοιτος/η ΓΕΛ/ ΕΠΑΛ ή εξατάξιο Γυμνάσιο	32	2,9	0,73		
	Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	6	2,33	0,83		
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	13	2,84	0,66		

		Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	23	2,93	0,67		
		Μεταπτυχιακές σπουδές	21	3,24	0,63		
Ευαισθησία συναισθήματα των άλλων	στα	Απόφοιτος/η δημοτικού	2	2,5	1,77	3,7	0,002
		Απόφοιτος/η Γυμνασίου	8	2,12	0,65		
		Απόφοιτος/η ΓΕΛ/ ΕΠΑΛ ή εξατάξιο Γυμνάσιο	32	2,91	0,69		
		Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	6	2,37	0,87		
		Απόφοιτος/η ΙΕΚ	13	2,71	0,85		
		Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	23	3,05	0,64		
		Μεταπτυχιακές σπουδές	21	3,28	0,65		
Πρόσληψη πληροφορίας		Απόφοιτος/η δημοτικού	2	2,5	2,1	1,99	0,07
		Απόφοιτος/η Γυμνασίου	8	2,37	0,64		
		Απόφοιτος/η ΓΕΛ/ ΕΠΑΛ ή εξατάξιο Γυμνάσιο	32	2,9	0,71		
		Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	6	2,41	0,87		
		Απόφοιτος/η ΙΕΚ					

	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	13	2,69	0,69		
	Μεταπτυχιακές σπουδές	23	2,91	0,74		
		21	3,21	0,69		
Ανατροφοδότηση	Απόφοιτος/η δημοτικού	2	2,5	2,1	2,37	0,03
	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	8	2,31	0,7		
	Απόφοιτος/η ΓΕΛ/ΕΠΑΛ ή εξατάξιο Γυμνάσιο	32	2,9	0,67		
	Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	6	2,37	1,04		
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	13	2,67	0,81		
	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	23	2,93	0,67		
	Μεταπτυχιακές σπουδές	21	3,24	0,66		
Συνθήκες χώρου και χρόνου	Απόφοιτος/η δημοτικού	2	2,5	2,12	2,16	0,05
	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	8	2,37	0,8		
	Απόφοιτος/η ΓΕΛ/ΕΠΑΛ ή εξατάξιο Γυμνάσιο	32	2,92	0,77		
	Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	6	2,21	0,95		

	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	13	2,71	0,77		
	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	23	2,97	0,71		
	Μεταπτυχιακές σπουδές	21	3,18	0,68		
Γλώσσα του σώματος	Απόφοιτος/η δημοτικού	2	2,62	1,94	2,43	0,03
	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	8	2,28	0,88		
	Απόφοιτος/η ΓΕΛ/ ΕΠΑΛ ή εξατάξιο Γυμνάσιο	32	2,87	0,66		
	Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	6	2,46	0,87		
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	13	2,69	0,75		
	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	23	2,96	0,70		
	Μεταπτυχιακές σπουδές	21	3,25	0,61		
Συνεργασία	Απόφοιτος/η δημοτικού	2	2,56	2,12	1,8	0,11
	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	8	2,56	0,96		
	Απόφοιτος/η ΓΕΛ/ ΕΠΑΛ ή εξατάξιο	32	3,05	0,68		

	Γυμνάσιο					
	Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	6	2,67	0,96		
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	13	2,98	0,71		
	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	23	3,08	0,71		
	Μεταπτυχιακές σπουδές	21	3,4	0,61		
Επαγγελματική δικτύωση	Απόφοιτος/η δημοτικού	2	2,5	2,12	1,99	0,07
	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	8	2,4	0,78		
	Απόφοιτος/η ΓΕΛ/ ΕΠΑΛ ή εξατάξιο Γυμνάσιο	32	2,87	0,66		
	Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	6	2,42	1,01		
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	13	2,85	0,83		
	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	23	3,05	0,69		
	Μεταπτυχιακές σπουδές	21	3,21	0,68		
Διαπολιτισμική επικοινωνία	Απόφοιτος/η δημοτικού	2	2,5	2,12	3,38	0,004
	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	8	2,25	0,84		
	Απόφοιτος/η ΓΕΛ/	32	2,73	0,74		

	ΕΠΑΛ ή εξατάξιο Γυμνάσιο	6	2,29	0,83		
	Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	13	2,73	0,73		
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	23	2,94	0,63		
	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	21	3,31	0,58		
	Μεταπτυχιακές σπουδές					
Δέσμευση	Απόφοιτος/η δημοτικού	2	2,37	1,97	2,33	0,04
	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	8	2,56	0,92		
	Απόφοιτος/η ΓΕΛ/ ΕΠΑΛ ή εξατάξιο Γυμνάσιο	32	3,11	0,67		
	Απόφοιτος/η τεχνικής σχολής	6	2,33	0,93		
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	13	2,88	0,61		
	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	23	3,04	0,69		
	Μεταπτυχιακές σπουδές	21	3,28	0,66		

Αναφορικά με την σχέση ανάμεσα στον χρόνο ανεργίας και την δεξιότητα της επαγγελματικής δικτύωσης ($F(3,116) = 3,83, p = 0,01$) και πιο συγκεκριμένα όσοι είναι άνεργοι λιγότερο από 12 μήνες εμφανίζουν υψηλότερο μέσο όρο στην δεξιότητα της επαγγελματικής δικτύωσης, δηλαδή στην δημιουργία και διατήρηση δίκτυο προσωπικών και επαγγελματικών σχέσεων, αναζητώντας και παρέχοντας υποστήριξη, που σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες με λιγότερα χρόνια ανεργίας είναι καλύτερα

δικτυωμένοι από τους συμμετέχοντες με μεγαλύτερο χρόνο ανεργίας (βλ. Πίνακας 7).

Πίνακας 7

Αποτελέσματα Oneway ANOVA επικοινωνιακών δεξιοτήτων ως προς το χρόνο ανεργίας

		N	M.O	T.A	F	p
Μετάδοση της πληροφορίας	Λιγότερο από 12 μήνες	72	2,97	0,72	1,16	0,33
		24	2,8	0,77		
	12 έως 36 μήνες	13	2,6	0,74		
	3 έως 5 χρόνια	11	2,77	0,87		
	5 χρόνια και άνω					
Ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων	Λιγότερο από 12 μήνες	72	3,02	0,73	1,89	0,13
		24	2,86	0,83		
	12 έως 36 μήνες	13	2,3	0,68		
	3 έως 5 χρόνια	11	2,82	0,76		
	5 χρόνια και άνω					
Πρόσληψη πληροφορίας	Λιγότερο από 12 μήνες	72	2,94	0,73	1,64	0,38
		24	2,86	0,81		
	12 έως 36 μήνες	13	2,55	0,71		
	3 έως 5 χρόνια	11	2,77	0,85		
	5 χρόνια και άνω					
Ανατροφοδότηση	Λιγότερο από 12 μήνες	72	2,94	0,72	1,87	0,14
		24	2,98	0,79		
	12 έως 36 μήνες	13	2,46	0,72		
	3 έως 5 χρόνια	11	2,68	0,94		

	5 χρόνια και άνω						
Συνθήκες χώρου και χρόνου	Λιγότερο από 12 μήνες	72	3,01	0,77	1,97	0,12	
		24	2,8	0,84			
	12 έως 36 μήνες	13	2,5	0,59			
	3 έως 5 χρόνια	11	2,68	0,93			
	5 χρόνια και άνω						
Γλώσσα του σώματος	Λιγότερο από 12 μήνες	72	2,93	0,73	1,05	0,37	
		24	2,86	0,83			
	12 έως 36 μήνες	13	2,56	0,71			
	3 έως 5 χρόνια	11	2,84	0,75			
	5 χρόνια και άνω						
Συνεργασία	Λιγότερο από 12 μήνες	72	3,13	0,71	2	0,12	
		24	3,08	0,76			
	12 έως 36 μήνες	13	2,65	0,75			
	3 έως 5 χρόνια	11	2,82	0,97			
	5 χρόνια και άνω						
Επαγγελματική δικτύωση	Λιγότερο από 12 μήνες	72	3,08	0,71	3,83	0,01	
		24	2,87	0,73			
	12 έως 36 μήνες	13	2,36	0,73			
	3 έως 5 χρόνια	11	2,73	0,88			
	5 χρόνια και άνω						
Διαπολιτισμική επικοινωνία	Λιγότερο από 12 μήνες	72	2,99	0,69	2,55	0,06	
		24	2,66	0,84			
	12 έως 36 μήνες	13	2,48	0,81			

Δέσμευση	3 έως 5 χρόνια	11	2,73	0,78		
	5 χρόνια και άνω					
	Λιγότερο από 12 μήνες	72	3,07	0,71	1,29	0,28
		24	3,08	0,79		
	12 έως 36 μήνες	13	2,73	0,74		
	3 έως 5 χρόνια	11	2,75	0,85		
	5 χρόνια και άνω					

Ο πίνακας 8 παρουσιάζει τα αποτελέσματα του δείγματος (N= 120) σε σχέση με την αυτοαξιολόγηση τους σε πεντάβαθμη κλίμακα Likert (Καθόλου – Τέλεια) για τον χειρισμό των νέων τεχνολογιών. Το μεγαλύτερο ποσοστό (35%) αξιολόγησε ότι μπορεί να χειριστεί τις νέες τεχνολογίες «4» (Αρκετά καλά).

Πίνακας 8

Αποτελέσματα % χειρισμού νέων τεχνολογιών

Likert	%
1	5,0
2	9,2
3	20,0
4	35,0
5	30,8

Αναφορικά με την σχέση ανάμεσα στην ηλικία των συμμετεχόντων και τις επικοινωνιακές δεξιότητες δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα το οποίο σημαίνει ότι η ηλικία δεν σχετίζεται με τις επικοινωνιακές δεξιότητες (βλ. Πίνακας 9). Ωστόσο φάνηκε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση στην ηλικία των συμμετεχόντων, τον χρόνο ανεργία και την ικανοποίηση από την συμβουλευτική

συνεδρία με την ηλικία. Πιο αναλυτικά παρατηρείται θετική συσχέτιση ηλικίας και χρόνου ανεργίας ($r=0,52$, $p<0.01$) , όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο πιο πιθανό είναι να αυξηθεί και ο χρόνος ανεργίας. Επίσης, όσο ηλικιακά μεγαλύτεροι είναι οι συμμετέχοντες τόσο ανεβαίνει και η ικανοποίηση από την παρακολούθηση συμβουλευτικής συνεδρίας ($r= 0,43$, $p<0.05$) και τέλος όσο μεγαλύτερη είναι ηλικία των συμμετεχόντων τόσο περισσότερα παιδιά έχουν ($r =0,54$, $p<0.01$).

Πίνακας 9

Αποτελέσματα συσχέτισης (Pearson r) της ηλικίας με λοιπές μεταβλητές

Επικοινωνιακές δεξιότητες	Ηλικία
Μετάδοση της πληροφορίας	-0,10
Ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων	-0,09
Πρόσληψη πληροφορίας	-0,10
Ανατροφοδότηση	-0,13
Συνθήκες χώρου και χρόνου	-0,12
Γλώσσα του σώματος	-0,07
Συνεργασία	-0,13
Επαγγελματική δικτύωση	-0,15
Διαπολιτισμική επικοινωνία	-0,12
<i>Δέσμευση</i>	-0,06
Χρόνος Ανεργίας	0,52**
Ικανοποίηση από την επαγγελματική συμβουλευτική	0,43*
Ανάπτυξη δεξιοτήτων από την επαγγελματική συμβουλευτική	0,14
Αριθμός παιδιών	0,54**

* $p<0.05$ ** $p<0.01$ *** $p<0.001$

Κύριες αναλύσεις

Αναφορικά με τις ενδοσυσχετίσεις μεταξύ των επικοινωνιακών δεξιοτήτων φαίνεται ότι σχετίζονται θετικά μεταξύ τους (βλ. Πίνακας 10) και πιο συγκεκριμένα, η ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων σχετίζεται θετικά με την μετάδοση πληροφορίας ($r = 0,91, p < 0.01$), δηλαδή η επιλογή της κατάλληλης πληροφορίας όπως και το μέσο μετάδοσης, ανάλογα με τον στόχο της επικοινωνίας και τις ανάγκες των συνομιλητών. Επίσης, η πρόσληψη πληροφορίας σχετίζεται θετικά με την μετάδοση πληροφορίας ($r = 0,89, p < 0.01$) και την ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων ($r = 0,88, p < 0.01$). Η ανατροφοδότηση σχετίζεται σημαντικά θετικά με την μετάδοση πληροφορία ($r = 0,88, p < 0.01$), ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων ($r = 0,92, p < 0.01$) και πρόσληψη πληροφορίας ($r = 0,92, p < 0.01$). Οι συνθήκες χώρου και χρόνου σχετίζεται θετικά με την μετάδοση πληροφορία ($r = 0,88, p < 0.01$), ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων ($r = 0,88, p < 0.01$), πρόσληψη πληροφορίας ($r = 0,88, p < 0.01$) και ανατροφοδότηση ($r = 0,89, p < 0.01$). Η γλώσσα σώματος σχετίζεται θετικά με την μετάδοση πληροφορία ($r = 0,85, p < 0.01$), ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων ($r = 0,88, p < 0.01$), πρόσληψη πληροφορίας ($r = 0,88, p < 0.01$), ανατροφοδότηση ($r = 0,88, p < 0.01$) και συνθήκες χώρου και χρόνου ($r = 0,87, p < 0.01$). Η συνεργασία σχετίζεται θετικά με την μετάδοση πληροφορία ($r = 0,83, p < 0.01$), ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων ($r = 0,84, p < 0.01$), πρόσληψη πληροφορίας ($r = 0,84, p < 0.01$), ανατροφοδότηση ($r = 0,85, p < 0.01$), συνθήκες χώρου και χρόνου ($r = 0,82, p < 0.01$) και γλώσσα σώματος ($r = 0,83, p < 0.01$). Η επαγγελματική δικτύωση σχετίζεται θετικά με την μετάδοση πληροφορία ($r = 0,85, p < 0.01$), ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων ($r = 0,86, p < 0.01$), πρόσληψη πληροφορίας ($r = 0,86, p < 0.01$), ανατροφοδότηση ($r = 0,83, p < 0.01$), συνθήκες χώρου και χρόνου ($r = 0,84, p < 0.01$), γλώσσα σώματος ($r = 0,78, p < 0.01$) και συνεργασία ($r = 0,86, p < 0.01$). Η διαπολιτισμική επικοινωνία σχετίζεται θετικά με την μετάδοση πληροφορία ($r = 0,86, p < 0.01$), ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων ($r = 0,86, p < 0.01$), πρόσληψη πληροφορίας ($r = 0,86, p < 0.01$), ανατροφοδότηση ($r = 0,83, p < 0.01$), συνθήκες χώρου και χρόνου ($r = 0,84, p < 0.01$), γλώσσα σώματος ($r = 0,84, p < 0.01$), συνεργασία ($r = 0,79, p < 0.01$) και επαγγελματική δικτύωση ($r = 0,85, p < 0.01$). Τέλος, η δέσμευση σχετίζεται θετικά με την μετάδοση πληροφορία ($r = 0,85, p < 0.01$), ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων ($r = 0,83, p < 0.01$), πρόσληψη πληροφορίας ($r = 0,83, p < 0.01$), ανατροφοδότηση ($r = 0,83, p < 0.01$), συνθήκες χώρου

Περιστερίου αλλά και πως επηρεάζονται αυτές από δημογραφικούς παράγοντες ή τον χρόνο ανεργίας. Τέλος σημαντικό ερευνητικό ερώτημα που θα εξεταστεί βάσει στατιστικών δεδομένων είναι η συσχέτιση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των ανέργων έπειτα από την παρακολούθηση συνεδρίας Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Τα ευρήματα της μελέτης οδήγησαν σε καλύτερη κατανόηση της σχέσης της κατάστασης ανεργίας και τα επίπεδα επικοινωνιακών δεξιοτήτων αυτών, σε άμεση συσχέτιση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους, όπως το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση και την ηλικία. Η επαγωγική στατιστική έδειξε στατιστικές διαφορές ως προς το μορφωτικό επίπεδο και τον χρόνο ανεργίας σε σχέση με κάποιες συγκεκριμένες επικοινωνιακές δεξιότητες και τον αριθμό παιδιών και την ηλικία σε σχέση με την ηλικία.

Σχετικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα και την αυτοαξιολόγηση των ανέργων του δείγματος των επικοινωνιακών τους δεξιοτήτων, η σειρά βαθμολόγησης από τον υψηλότερο μέσο όρο έως τον χαμηλότερο μέσο όρο είναι η εξής: Συνεργασία (M.O. = 3,05), Δέσμευση (M.O. = 3,01), Επαγγελματική δικτύωση (M.O. = 2,93), Ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων (M.O. = 2,91), Μετάδοση πληροφορίας (M.O. = 2,88), Γλώσσα σώματος (M.O. = 2,883), Συνθήκες χώρου και χρόνου (M.O. = 2,881), Ανατροφοδότηση (M.O. = 2,873), Πρόσληψη πληροφορίας (M.O. = 2,87), Διαπολιτισμική επικοινωνία (M.O. = 2,84). Η συνεργασία, δηλαδή η επιδίωξη για ομαδικό πνεύμα και η αρμονική συνεργασία στο πλαίσιο διαπροσωπικών επαγγελματικών σχέσεων φαίνεται να είναι περισσότερο ενισχυμένη επικοινωνιακή δεξιότητα στους συμμετέχοντες του δείγματος.

Παλαιότερη διδακτορική μελέτη εστίασε τα αποτελέσματά της στην έλλειψη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των ανέργων ανδρών, επισημαίνοντας ότι μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων είχαν επικοινωνιακές δυσλειτουργίες¹⁰, ενώ από παρατήρηση και αξιολόγηση παρατηρήθηκε μειωμένη μη λεκτική επικοινωνία (χαμηλή οπτική επαφή) αλλά και δυσκολίες της υιοθέτησης του σωστού επικοινωνιακού στυλ στον εργασιακό χώρο (Elliott, 2011).

Επιπρόσθετα, εκ των δημογραφικών χαρακτηριστικών σε σχέση με τις επικοινωνιακές δεξιότητες φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο το μορφωτικό

¹⁰ Οι επικοινωνιακές δεξιότητες και επικοινωνιακές δυσλειτουργίες περιγράφουν την ομιλία, γλώσσα, μη λεκτική επικοινωνία και πραγματιστικές δεξιότητες (σελ.1) (Elliott, 2011).

επίπεδο των ανέργων και πιο συγκεκριμένα οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ αλλά και μεταπτυχιακού προγράμματος είχαν περισσότερο αναπτυγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες (όπως μετάδοση πληροφορίας, γλώσσα σώματος, ανατροφοδότηση, διαπολιτισμική επικοινωνία, δέσμευση, ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων, συνθήκες χώρου και χρόνου). Μελέτη των Zanaton και των συνεργατών του (2012) επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα, καθώς διαπίστωσαν ότι οι φοιτητές πανεπιστήμιου έχουν ανεπτυγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες. Μελέτη σε απόφοιτους ιδιωτικών κολλεγίων έδειξε ότι οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η ικανότητα ομαδικής εργασίας και επίλυσης προβλημάτων αλλά και οι ακαδημαϊκή επίδοση, μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την ανεργία / ή την απασχολησιμότητα των απόφοιτων (Hosai et al., 2021). Επιπρόσθετα, οι κοινωνικές δεξιότητες όπως επικοινωνιακές και διαπροσωπικές σχέσεις μειώνουν την ανεργία των φοιτητών και αποφοίτων (Succi & Caponi, 2020). Ανάμεσα στις πολυπληθείς έρευνες που αναδεικνύουν τον καίριο ρόλο των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των αποφοίτων για την απασχολησιμότητας και την μείωση της ανεργία, ο Narzon και συνεργάτες του (2017) διερευνώντας την σχέση ήπιων δεξιοτήτων και απασχολησιμότητας δεν βρήκαν σημαντική σύνδεση ανάμεσά σε αυτές τις μεταβλητές.

Προηγούμενες μελέτες, διαπιστώνουν ότι ένα θετικό περιβάλλον παρέχει ευκαιρίες ανάπτυξης και ενδυνάμωσης των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των φοιτητών των πανεπιστημίων (Ihmeideh et al., 2010 · Cleland et al., 2005), μέσω συζητήσεων και παρουσιάσεων στην τάξη και άλλων κατάλληλων δραστηριοτήτων (Ihmeideh et al. 2010). Φοιτητές που είχαν κίνητρα και ευκαιρίες εντός πανεπιστημιακής κοινότητας αναπτύξουν υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων παγκόσμιας επικοινωνίας (Dauder & Spencer-Oatey, 2023). Ερευνητικά δεδομένα δείχνουν και οι μεταπτυχιακοί φοιτητές είναι πιθανό να αναπτύξουν τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες, μετά από παρακολούθηση μαθημάτων βελτίωσης των διαπροσωπικών δεξιοτήτων τους. Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές απέκτησαν ανεπτυγμένες δεξιότητες επικοινωνίας, όπως η συνεργασία και το ομαδικό πνεύμα, διαπροσωπικές δεξιότητες και ο εποικοδομητικός σχολιασμός (Yoel et al., 2023) πολύτιμες δεξιότητες του 21ου αιώνα στον τομέα της εργασίας και της επαγγελματικής αποκατάστασης (Hargie, 2021 ο.ά Yoel et al., 2023· Zhao, 2019). Οι εργοδότες δίνουν μεγάλη αξία στις κοινωνικές δεξιότητες όσο και στα προσόντα και στην υψηλή εξειδίκευση των αποφοίτων (Asefer & Abidin, 2021). Αναζητούν ως επί το πλείστον συγκεκριμένες κοινωνικές δεξιότητες κατά την

πρόσληψη νέων εργαζομένων και απόφοιτων σχολών, οι οποίες περιλαμβάνουν την επικοινωνία, την ομαδική εργασία, την διαχείριση χρόνου, την κριτική σκέψη και άλλες (Patacsil & Tablatin, 2017). Πρόσφατες έρευνες αναφέρουν ότι οι εργοδότες θεωρούν ότι οι επικοινωνιακές και διαπροσωπικές δεξιότητες είναι μια από τις σημαντικότερες δεξιότητες που περιμένουν να έχουν κατακτήσει οι απόφοιτοι (Khatun et al., 2022 · Poláková et al., 2023). Ακολουθούν η δημιουργικότητα, η διαχείριση του χρόνου, η ομαδική εργασία, η ηγεσία (Khatun et al., 2022), η ανάληψη ευθύνη, η ευελιξία, οι οργανωτικές/διοικητικές δεξιότητες (Poláková et al., 2023).

Σημαντική απόκλιση έχουν οι απαιτήσεις των εργοδοτών και των αποφοίτων πτυχιούχων τμημάτων λογιστικής, στο ευρύτερο φάσμα των δεξιοτήτων με έμφαση στις διαπροσωπικές, ομαδικές, ηγετικές και προφορικές δεξιότητες επικοινωνίας (Jackling & De Lange, 2009). Αντίστοιχα μελέτη των Mohd Salahuddin και των συνεργατών του (2023) έδειξε ότι οι απόφοιτοι πανεπιστημίων έχουν αδύναμες επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες, ενώ αναδείχθηκε η ανάγκη για βελτίωση των επικοινωνιακών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων για να βρουν εργασία (Briones et al., 2021). Σχετικά με το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, την ανεργία και τις επικοινωνιακές δεξιότητες μελέτη των Alias και των συνεργατών του (2013) έδειξε ότι οι γυναίκες άνεργες πτυχιούχοι έχουν χαμηλότερες επικοινωνιακές δεξιότητες σε σχέση με τους άνδρες.

Ο χρόνος ανεργίας φαίνεται να σχετίζεται σημαντικά με την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, όσο περισσότερο είναι άνεργος κάποιος τόσο λιγότερο φαίνεται να είναι ανεπτυγμένες οι δεξιότητες της συνεργασίας και της επαγγελματικής δικτύωσης. Όμως, πιο αναλυτικά δεδομένα δείχνουν ότι οι λιγότερο από 12 μήνες άνεργοι έχουν υψηλότερο μέσο όρο στην επαγγελματική δικτύωση. Ανεξάρτητα από την ηλικία, εάν ο άνεργος έχει περισσότερη αναπτυγμένη την δεξιότητα της επαγγελματικής δικτύωση ή την αυτοπεποίθηση για αναζήτηση εργασία αυξάνονται και οι προσδοκίες για εύρεση εργασίας και επανένταξη στην αγορά εργασίας αλλά μειώνονται ανάλογα με τον χρόνο ανεργίας του ατόμου (Petrucci et al., 2015). Επιπρόσθετα, η ανεργία σχετίζεται σημαντικά με τον αριθμό παιδιών των συμμετεχόντων, καθώς όσο περισσότερα παιδιά είχαν οι συμμετέχοντες τόσο πιο πιθανό είναι να μεταβούν σε καθεστώς ανεργίας. Η ηλικία επίσης έχει σημαντικό ρόλο στα αποτελέσματα της έρευνας, καθώς όσο ηλικιακά μεγαλύτερο είναι ένα άτομο τόσο μεγαλώνει και ο χρόνος ανεργίας του. Το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2021 είναι 39%. Το ελάχιστο

είναι 19% για τη Νορβηγία, ενώ το μέγιστο είναι 59,1% για την Ελλάδα. Συγκρίνοντας το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (περισσότερο από 12 μήνες) στην ΕΕ το 2021, οι γυναίκες βρίσκονται στην πρώτη θέση με 39,6% ενώ οι άνδρες ακολουθούν με 38,5%. Όσο περισσότερο χρόνο παραμένουν άνεργοι οι άνθρωποι, τόσο πιο πιθανό είναι να θεωρηθούν οι δεξιότητές τους ξεπερασμένες και τόσο πιο δύσκολο μπορεί να γίνει για αυτούς να πείσουν τους εργοδότες να τους προσλάβουν. Επιπρόσθετα, υπολογίζεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας αφορά την ηλικιακή ομάδα 50 – 64 (52,7%) και το χαμηλότερο στην ηλικιακή ομάδα 15 έως 24 έτη (21,5%). Σχετικά με τις εκπαιδευτικές βαθμίδες το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας εντοπίζεται σε χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο (44,4%) ενώ το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας στα υψηλότερα μορφωτικά επίπεδα (33,1%) (CEDEFOP, 2023b). Παρά το γεγονός ότι στην παρούσα μελέτη δεν εντοπίστηκε συσχέτιση ανεργίας και φύλου, μελέτες επιβεβαιώνουν ότι πρόσφατα δεδομένα όπως ο Covid έπληξε μεγάλο ποσοστό εργαζόμενων γυναικών που είχαν παιδιά. Πιο συγκεκριμένα, η πανδημία και προηγούμενες υφέσεις οδήγησε στην ανεργία ή μείωση εργασίας των γυναικών που ανέλαβαν την φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού (Titan et al., 2020 Hupkau & Petrangolo, 2020).

Οι συμμετέχοντες φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την συμμετοχή σε συνεδρία Επαγγελματικού Προσανατολισμού εφόσον θεωρήσουν ότι μπόρεσαν μέσω αυτής να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Οι θετικές προσδοκίες των ωφελούμενων οδηγούν στην θετική τελική ικανοποίηση από την συμβουλευτική καθώς αυξάνει την ενεργό συμμετοχή στην παρέμβαση και την εμπιστοσύνη στις δεξιότητες του συμβούλου (Chiesa, et al., 2020). Μέσω της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού είναι καίριας σημασίας να ενισχυθούν οι μεγαλύτεροι σε ηλικία άνεργοι ωφελούμενοι και ο εξειδικευμένος σύμβουλος να τους βοηθήσει να αναπτύξουν την αυτοπεποίθηση για την αναζήτηση εργασίας αλλά και την δεξιότητα δικτύωσης (Petrucci et al., 2015). Οι ενήλικες και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, μερικές φορές, δεν έχουν ξεκάθαρη γνώση των δεξιοτήτων τους και οι διαδικασίες ανάπτυξης αυτών μέσω τυπικής και άτυπης μάθησης δεν είναι πάντα προσβάσιμες για αυτούς (Cedefop, 2011). Για τους παραπάνω λόγους ο Επαγγελματικός προσανατολισμός μέσω του οποίου θα μάθουν και θα αναπτύξουν δεξιότητες είναι ανάγκη να γίνει περισσότερο προσβάσιμος για όλους τους εργαζόμενους (European Commission, 2010). Επιπρόσθετα, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός επηρεάζει θετικά την μάθηση για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας,

την γνώση πτυχιακού αντικειμένου και την απόκτηση γενικών δεξιοτήτων των φοιτητών μέσω του στοχευμένου προγράμματος CareerEDGE (Mezhoudi et al., 2023).

Τέλος, τα επαγγέλματα που έχουν μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας (υπολογίζονται τα άτομα που έχασαν την εργασία τους τα τελευταία δύο χρόνια) κατά τα τελευταία δεδομένα που εξήγαγε ο Cedefop (2021a) είναι οι εργάτες γεωργίας (10,9%), οι βοηθοί προετοιμασίας τροφίμων (9,1%) και οι εργαζόμενοι στην προσωπική εξυπηρέτηση (8,5%). Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας σε τομείς απασχόλησης πριν την ανεργία του δείγματος (N=120) είναι υπάλληλοι γραφείου (23,3%), παροχή υπηρεσιών (21.7%) και επαγγελματίες (17,5%).

Περιορισμοί

Η εν λόγω διπλωματική εργασία παρουσιάζει κάποιους περιορισμούς ως προς τα αποτελέσματά της, που δεν πρέπει να γενικευτούν στην πληθυσμιακή ομάδα των ανέργων της Ελλάδας. Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα (N=120) ήταν ικανό να επιφέρει αξιόπιστα αποτελέσματα για την έρευνα που πραγματοποιήθηκε το διάστημα 2022 – 2023 όμως δεν αποτελεί γενικό αποτέλεσμα όλου του άνεργου πληθυσμού. Ένας περιορισμός του δείγματος είναι το μέγεθος του δείγματος. Επιπρόσθετα, η έρευνα είχε συγκεκριμένη γεωγραφική έκταση, στον δήμο Περιστερίου. Τα αποτελέσματα επίσης δεν μπορούν να γενικευτούν σε όλους τους άνεργους του δήμου, είναι αντιπροσωπευτικά για το συγκεκριμένο δείγμα, ούτε σε όλους τους δήμους της Αττικής. Αποτελεί όμως πηγή έμπνευσης για μελλοντικές έρευνες σε δήμους της Αττικής και του Πειραιά αλλά και σύγκριση των αποτελεσμάτων των ερευνών με σκοπό την ανάπτυξη προγραμμάτων προώθησης και ανάπτυξης των επικοινωνιακών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων των ανέργων. Παρ' όλα αυτά, τα αποτελέσματα αυτής της ερευνητικής προσπάθειας οδήγησαν σε κάποια αξιολογικά συμπεράσματα, το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων ήταν ένα ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης και όχι ψυχομετρικό εργαλείο. Ενδεχομένως, λοιπόν, ορισμένες από τις απαντήσεις των ανέργων να μην ήταν αντικειμενικές ή ακριβείς, γεγονός που περιορίζει την γενίκευση των αποτελεσμάτων. Επιπρόσθετα, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν έγινε σε κάποιο προστατευμένο και ελεγχόμενο περιβάλλον, ενισχύοντας τον περιορισμό της

αντικειμενικής και ακριβούς συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου από τους συμμετέχοντες.

Βιβλιογραφία

- Abbas, U. (2022). Inflation and Unemployment Effect Economic Growth. *Pakistan Journal of Economic Studies (PJES)*, 5(2), 427-437.
- ActionAid. (n.d.). Συμβουλευτική Εύρεση Εργασίας. <https://athens.actionaid.gr/symboyleytiki-eyresis-ergasias>
- Adely, F. I. J., Mitra, A., Mohamed, M., & Shaham, A. (2021). Poor education, unemployment and the promise of skills: The hegemony of the “skills mismatch” discourse. *International Journal of Educational Development*, 82, 102381. doi: 10.1016/j.ijedudev.2021.102381
- Adigwe, P., & Okoro, E. (2016). Human Communication and Effective Interpersonal Relationships: An Analysis of Client Counseling and Emotional Stability. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 05(03). doi:10.4172/2162-6359.1000336
- Adu-Oppong, A. A., & Agyin-Birikorang, E. (2014). Communication in the workplace: Guidelines for improving effectiveness. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 3(5), 208-213.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters*, 19, 403–406. <http://dx.doi.org/10.1080/13504851.2011.581199>
- Atkins, M.T. & Kaleveld, L. (2022) ‘Mentoring unemployed young adults to develop employment and life skills through the COVID-19 pandemic’: Mentor and mentee feedback on the Mentoring 2 Work Project Extension. Centre for Social Impact, University of Western Australia. DOI: 10.25916/nb82-q642
- Albers, M. J. (2017). Quantitative Data Analysis—In the Graduate Curriculum. *Journal of Technical Writing and Communication*, 47(2), 215-233. <https://doi.org/10.1177/0047281617692067>
- Ali, F. M. A., Othman, R., & Ahmad, B. (2017). Graduate’s Marketable Skills: An Empirical Investigation of Its Effect on Perceived Marketability of Yemeni Graduates in the Arab Gulf States.

- Alias, M., Sidhu, G. K., & Fook, C. Y. (2013). Unemployed Graduates' Perceptions on their General Communication Skills at Job Interviews. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90, 324–333. doi:10.1016/j.sbspro.2013.07.098
- Amiri, S. (2022). Smoking and alcohol use in unemployed populations: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Addictive Diseases*, 40(2), 254–277. <https://doi.org/10.1080/10550887.2021.1981124>
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. G. (2008). Βασικές αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής: Διαδικασίες και τεχνικές. Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Andersen, S. H., & Ozcan, B. (2021). The effects of unemployment on fertility. *Advances in Life Course Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.alcr.2020.100401>
- Archer, W. & Davison, J. (2008). Graduate employability: What do employers think and want? The Council for Industry and Higher Education (CIHE) London.
- Arkes, J. (2007). Does the economy affect teenage substance use? *Health Economics*, 16(1), 19–36. <https://doi.org/10.1002/hec.1132>
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., & Corte`s, I. (2004). Unemployment and mental health: Understanding the interactions among gender, family roles, and social class. *American Journal of Public Health*, 94(1), 82–88.
- Arulampalam, W., Booth, A.L., Taylor, M.P., (2000). Unemployment persistence. *Oxf.Econ. Pap.* 52, 24–50. <https://doi.org/10.1093/oeq/52.1.24>.
- Asefer, A., & Abidin, Z. (2021). Soft skills and graduates' employability in the 21st century from employers' perspectives: A review of literature. *International Journal of Infrastructure Research and Management*, 9(2), 44-59.
- Ασημακοπούλου, Σ., Σκοπελίτου, Θ. και Χαρίσης, Α. (2010). Ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας. Αποτελέσματα συνεντεύξεων με εκπροσώπους επιχειρήσεων. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.
- Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>

- Axelsson L and Ejlertsson G. Self-reported health, self-esteem and social support among young unemployed people: A population-based study. *Int J Social Welfare* 2002; 11:111–119.
- Axelrad, H., Luski, I., Malul, M. (2017). Reservation Wages and the Unemployment of Older Workers. *J. Labor Res.* 38, 206–227.
- Azagba, S., Shan, L., Qeadan, F., & Wolfson, M. (2021). Unemployment rate, opioids misuse and other substance abuse: Quasi-experimental evidence from treatment admissions data. *BMC Psychiatry*, 21(1), 22. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02981-7>
- Bacikova-Sleskova M, van Dijk JP, Geckova AM, et al. The impact of unemployment on school leavers' perception of health. Mediating effect of financial situation and social contacts? *Int J Public Health* 2007; 52: 180–187
- Bajada, C., & Schneider, F. (2018). An international comparison of underground economic activity. In: Schneider, F., (Ed.), *Size, causes, and consequences of the underground economy* (pp. 85–118). London, UK: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351149044-5>
- Barbosa, M. W., Carrasco, S. I. M., & Abarca, P. C. R. (2022). “The effect of enterprise risk management competencies on students’ perceptions of their work readiness,” *The International Journal of Management Education*, vol. 20, no. 2, Article ID 100638.
- Barnes, MG. & Smith. TG. (2009). Tobacco use as response to economic insecurity: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth. *B E J Econ Analysis Policy*.9.
- Bartelink VHM, Zay Ya K, Guldbrandsson K, Bremberg S. Unemployment among young people and mental health: A systematic review. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2020;48(5):544-558. doi:10.1177/1403494819852847
- Bauer, M., Glenn, T., Grof, P., Rasgon, N. L., Marsh, W., Sagduyu, K., Alda, M., Lewitzka, U., Sasse, J., Kozuch-Krolik, E., & Whybrow, P. C. (2009). Frequency of subsyndromal symptoms and employment status in patients with bipolar disorder. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 44(7), 515–522. <https://doi.org/10.1007/s00127-008-0464-4>

- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press
- Bell D. N. F., Blanchflower D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27, 241-267.
- Bharathi, A. (2016). Communication Skills–Core of Employability Skills: Issues & Concerns. *Higher Learning Research Communications*, 6 (4). 10.18870/hlrc.v6i4.358
- Bhattacharyya, N.C. (2011). *Management Education: An Approach towards Nurturing Students' Employability Skills - A Study on Tripura Students*.
- Bjarnason, T. & Sigurdardottir, TJ. (2003). Psychological distress during unemployment and beyond: Social support and material deprivation among youth insix northern European countries. *Social Sci Med*. 56: 973–985.
- Bjornavold, J. & Le Mouillour, I. (2008). Learning Outcomes in Validation and Credit Systems. *European Journal of Vocational Training*. No 48. 27-47.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1–17. doi:10.1016/j.jvb.2010.10.004
- Boardman, J., Grove, B., Perkins, R., & Shepherd, G. (2003). Work and employment for people with psychiatric disabilities. *British Journal of Psychiatry*, 182(6), 467–468. <https://doi.org/10.1192/bjp.182.6.467>
- Boat, Syvertsen, A. K, and Scales, P. C. (2021). “The role of social capital in promoting work readiness among opportunity youth,” *Children and Youth Services Review*, vol. 131, Article ID 106270.
- Booher, D. (2005). Communicating your ideas to make an impact. *American Salesman*,50(7), 13:16.
- Boyce, C. J., Wood, A. M., Daly, M., & Sedikides, C. (2015). Personality change following unemployment. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 991–1011. <https://doi.org/10.1037/a0038647>
- Brand, J. E. (2015). The Far-Reaching Impact of Job Loss and Unemployment. *Annual Review of Sociology*, 41(1), 359–375. doi:10.1146/annurev-soc-071913-043237

- Braun, E. (2021). Performance-based assessment of students' communication skills. *International Journal of Chinese Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/22125868211006202>
- Brenner MH. Duration of unemployment and self-perceived health in Europe. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxembourg: European Union; 2016. <https://doi.org/10.2767/092191>.
- Brewer, L. (2013). Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills. International Labour Office, Skills and Employability Department. Geneva: ILO
- Briones, G., Elaine Joy C., Apat, D. G. I., Lorica, Marierose P. & Valenzuela. (2021). Employers' Preference on Employability Skills of Business Management and Accounting Graduates. *International Journal of Academe and Industry Research*.
- British Council. (n.d.a) Skills Clubs | Δεξιότητες νέων για τον 21ο αιώνα. <https://www.britishcouncil.gr/programmes/education/youth-skills/skills-clubs>
- British Council. (n.d.b) Life Skills. <https://www.britishcouncil.gr/en/life-skills>
- British Council. (n.d.c). Social Clubs, <https://www.britishcouncil.gr/en/programmes/education/youth-skills/skills-clubs>
- Brydsten A, Hammarstrom A and San Sebastian M. The impact of economic recession on the association between youth unemployment and functional somatic symptoms in adulthood: A difference-in-difference analysis from Sweden. *BMC Public Health* 2016; 16: 230.
- Buell, C. (2004). Models of mentoring in communication, *Communication Education*, 53:1, DOI: 10.1080/0363452032000135779
- Butterworth, P., Leach, L. S., Pirkis, J., & Kelaher, M. (2012). Poor mental health influences risk and duration of unemployment: A prospective study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 47(6), 1013–1021. <https://doi.org/10.1007/s00127-011-0409-1>
- Γαβριήλ, Ε. & Δρόσος, Ν. (2016). Επαναπροσδιορίζοντας τον ρόλο του επαγγελματικού συμβούλου που δουλεύει με ευάλωτες κοινωνικά ομάδες: η ανάγκη δικτύωσης του με την αγορά εργασίας. Στο Δ. Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Α. Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου & Α. Μυλωνά – Καλαβά. Σύγχρονα

- θέματα επαγγελματικής συμβουλευτικής (σσ. 275-289). Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Caliendo, M. & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA J Labor Po.*5: 1.
- Catalano, R., Goldman-Mellor, S., Saxton, K., Margerison-Zilko, C., Subbaraman, M., LeWinn, K., & Anderson, E. (2011). The Health effects of economic decline. *Annual Review of Public Health*, 32(1), 431–450. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-031210-101146>
- Cedefop (2011). Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Cedefop. (2013). «Οι δρόμοι της ανάκαμψης: τρία σενάρια για τις δεξιότητες και την αγορά εργασίας το 2025».
- Cedefop. (2023a). Unemployment by occupation. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/unemployment-occupation>
- Cedefop. (2023b). Skills intelligence: Long-term unemployment rate. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/long-term-unemployment-rate?year=2021&country=EU#1>
- Cedefop & Refernet. (2023). Single access point to career advice and information services: Estonia. Timeline of VET policies in Europe. [online tool] <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/timeline-vet-policies-europe/search/28167>
- Chbani, A., & Jaouane, A. (2017). Educational and Career Guidance in Morocco. In *Career Guidance and Livelihood Planning across the Mediterranean* (pp. 107-122). Sense Publishers, Rotterdam
- Chen, C. P. (2001). Career counselling as life career integration. *Journal of Vocational Education & Training*, 53(4), 523–542. doi:10.1080/13636820100200175
- Chen, Y. (2017). Graduate employability: the perspective of social network learning”, *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, Vol. 13 No. 6, pp. 2567-2580.
- Chetty, K., Urvashi A., Vidisha M., Nozibele G., and Jaya J. (2018). “Bridging the Digital Divide in the G20: Skills for the New Age”. *Economics: The Open-Access*,

- Open-Assessment E-Journal 12. (2018–24): 1–20.
- Chiesa, R., Petruzzello, G., Mariani, M. G., & Guglielmi, D. (2020). Expectations of Career Counseling and Their Effect on Client Satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 254–267. doi:10.1002/cdq.12235
- Childers, L., Fitzpatrick, K. R., & Hall, M. R. (2004). Searching for the “ideal” graduate public relations curriculum. *Journalism & Mass Communication Educator*, 59(2), 125-142.
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). (2020). “COVID-19: Tips for Assessing Transferable Skills and Redeploying”.(2021), Building workforce skills at scale to thrive during—and after—the COVID-19 crisis, McKinsey Global Publishing <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/building-workforce-skills-at-scale-to-thrive-during-and-after-the-covid-19-crisis#/>
- Clark, A., Georgellis, Y., & Sanfey, P. (2001). Scarring: The psychological impact of past unemployment. *Economica*, 68(270), 221-241.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937.
- Cleland, J., Foster, K., & Moffat, M. (2005). Undergraduate students' attitudes to communication skills learning differ depending on year of study and gender. *Medical Teacher*, 27(3), 246-251
- Clokie T. L., Fourie E. (2016). Graduate employability and communication competence: Are undergraduates taught relevant skills? *Business and Professional Communication Quarterly*, 79(4), 442-463. <https://doi.org/10.1177/2329490616657635>
- Coffelt T. A., Baker M. J., Corey R. C. (2016). Business communication practices from employers’ perspectives. *Business and Professional Communication Quarterly*, 79(3), 300-316. <https://doi.org/10.1177/2329490616644014>
- Coffelt, T. A., Grauman, D., & Smith, F. L. M. (2019). Employers’ Perspectives on Workplace Communication Skills: The Meaning of Communication Skills. *Business and Professional Communication Quarterly*, 232949061985111. doi:10.1177/2329490619851119

- Compton, W. M., Gfroerer, J., Conway, K. P., & Finger, M. S. (2014). Unemployment and substance outcomes in the United States 2002-2010. *Drug and Alcohol Dependence*, 142, 350–353. <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2014.06.012>
- Conrad, D. and Newberry, R. 2011. ‘24 business communication skills: attitudes of Human Resource Managers versus business educators’. *American Communication Journal* 13(1):4 – 23.
- Crowe, L. and Butterworth, P. (2016). The role of financial hardship, mastery and social support in the association between employment status and depression: Results from an Australian longitudinal cohort study. *BMJ*.
- Dauber, D., & Spencer-Oatey, H. (2023) Global communication skills: contextual factors fostering their development at internationalised higher education institutions, *Studies in Higher Education*, 48:7, 1082-1096, DOI: 10.1080/03075079.2023.2182874
- Davidescu, A., & Dobre, I. (2012). The causal relationship between the unemployment rate and U.S shadow economy: A Tado-Yamamoto approach. *Journal of Social and Economic Statistics*, 1(1), 21–34. <http://wseas.us/e-library/conferences/2011/Corfu/ASM/ASM-17.pdf>
- Davidescu, A. (2014). Investigating the impact of the unemployment rate on the Romanian shadow economy. A complex approach based on ARDL and SVAR analysis. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 17(4), 109–127. https://ipe.ro/rjef/rjef4_14/rjef4_2014p109-127.pdf
- Davies, A.; Fidler, D.; Gorbis, D. *Future Work Skills 2020* ; Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute: Palo Alto, UK, 2011; pp. 1–19. Available online: <http://www.iftf.org/futureworkskills2020>.
- Dede, Ch. (20120). Comparing Frameworks in 21 st century skills. In Bellanca James A. (ed.), *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn*, Solution Tree Press, USA
- Dondi, M., Klier, J., Panier, F., & Schubert, J. (2021). Defining the skills citizens will need in the future world of work. McKinsey & Company, 25.
- Draghi, M. (2014). Unemployment in the euro area. Annual central bank symposium in Jackson Hole.

<https://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2014/html/sp140822.en.html>

Draycott, M.C. and Rae, D. (2011), “Enterprise education in schools and the role of competency frameworks”, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 17 No. 2, pp. 127-145.

Δρόσος, Ν. (2020). Επαγγελματική συμβουλευτική σε μακροχρόνια ανέργους: με στόχο την κοινωνική δικαιοσύνη. Στο Κ. Αργυροπούλου & Α.Σ. Αντωνίου. Διαχείριση σταδιοδρομίας και ανάπτυξη δεξιοτήτων στο σύγχρονο εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον, Προ(σ)κλήσεις του 21ου αιώνα. (σσ. 144-162). Εκδόσεις Γρηγόρη.

Drosos, N., Theodoroulakis, M., Antoniou, A., & Rajter, I. C. (2021). Career Services in the Post-COVID-19 Era: A Paradigm for Career Counseling Unemployed Individuals. *Journal of Employment Counseling*, 58(1), 36–48.

<https://doi.org/10.1002/joec.12156>

Δρόσος, Ν., Θεοδωρουλάκης, Μ., & Κούρτογλου, Μ. (2021). Εισαγωγή στο μοντέλο WORK4PSY: Μια ολιστική προσέγγιση για την επαγγελματική συμβουλευτική για τους νέους ΜΗ ΝΕΕΤ. Στο Ν. Δρόσος (Επιμ.), Υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής για νέους ΝΕΕΤ με προβλήματα υγείας: Εργαλειοθήκη WORK4PSY. Μέρος Β: Μοντέλο παρέμβασης επαγγελματικής συμβουλευτικής WORK4PSY (σσ. 13-22).

Δ.ΥΠ.Α (n.d), Ιστορική Εξέλιξη, <https://www.dypa.gov.gr/istoriki-ekseliksi>

Egan, M., Daly, M. and Delaney, L. (2016). Adolescent psychological distress, unemployment, and the Great Recession: Evidence from the National Longitudinal Study of Youth 1997. doi: 10.1016/j.socscimed.2016.03.013.

Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.). (2013). «Ανερχόμενοι επαγγελματικοί τομείς στην Ελλάδα και νέες απαιτούμενες δεξιότητες». https://www.eiead.gr/wp-content/uploads/2015/09/publications_docs_2015_3333.pdf

El Mansour, B. & Dean, J. C. (2016). Employability skills as perceived by employers and university faculty in the fields of human resource development (HRD) for entry level graduate jobs. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*,

4(1), 39.

Eliason M. (2014). Alcohol-related morbidity and mortality following involuntary job loss: Evidence from Swedish register data. *J Studies Alcohol Drugs*. 75: 35–46.

Elliott, N. (2011). An investigation into the communication skills of unemployed young men. University of South Wales. Doctoral Thesis.

European Commission (2010). An agenda for new skills and jobs: a European contribution towards full employment (communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=626&type=2&furtherPubs=no>

European Commission. (2020). Competences for life: the skills you need to cope with complexity. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/competences-life-skills-you-need-cope-complexity-2020-07-22_en

European Commission. (2020a). Adjusted Commission Work Programme 2020.

European Commission. (2020b). The EU Budget powering the recovery plan for Europe.

European Commission. (n.d.), Skills & competences. <http://data.europa.eu/esco/skill/552c4f35-a2d1-49c2-8fda-afe26695c44a>

European Commission. (n.d.). Occupations. https://esco.ec.europa.eu/en/classification/occupation_main

European Commission. (n.d.). Ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης (ΕΣΑ).

EuroStat. (2018). Youth unemployment by sex, age and educational attainment level, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

European Union (2018). The official portal for European data: Ευρωπαϊκή ταξινόμηση Δεξιοτήτων, ικανοτήτων, και Επαγγελμάτων (ESCO)», Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://data.europa.eu/data/datasets/european-skills-competences-qualifications-andoccupations?locale=el>

- Evans, A., & Suklun, H. (2017). Workplace diversity and intercultural communication: A phenomenological study. *Cogent Business & Management*, 4(1). doi:10.1080/23311975.2017.1408943
- Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. (n.d.). <https://www.eesc.europa.eu/>.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (n.d.). Η ώρα της Ευρώπης: ανασύνταξη και προετοιμασία για την επόμενη γενιά. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_20_940
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ). (2017). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: 1981 – 2015. Μεταβολές στην αγορά εργασίας τα τελευταία 35 χρόνια, όπως αποτυπώνονται στα αποτελέσματα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού. www.statistics.gr
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ). (2023). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Αύγουστος 2023. <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/2023-M08> .
- Eurostat. (2023). Euro Indicators: Euro area unemployment at 6.4%. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-02102023-AP>
- Fahed-Sreih, J. (2020). Introductory Chapter: Job Satisfaction and Career Development. 10.5772/intechopen.93088.
- Fahmi, I., & Hapzi Ali. (2022). DETERMINATION OF CAREER PLANNING AND DECISION MAKING: ANALYSIS OF COMMUNICATION SKILLS, MOTIVATION AND EXPERIENCE (LITERATURE REVIEW HUMAN RESOURCE MANAGEMENT). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 823-835. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i5.1222>
- Feldman, R. (2011). Εξελικτική Ψυχολογία, Δια βίου Ανάπτυξη (Η. Μπεζεβέργης, Επιμ.). Gutenberg
- Fergusson DM, Horwood LJ and Woodward LJ. Unemployment and psychosocial adjustment in young adults: Causation or selection? *Social Sci Med* 2001; 53: 305–320
- Fiala, N., Gertler, P. and Carney, D. (2014), “The role of hard and soft skills in entrepreneurial success: experimental evidence from Uganda”, AEA RCT Registry.

- Floyd K, Mikkelson AC, Tafoya MA, Farinelli L, La Valley AG, Judd J, Davis KL, Haynes MT, Wilson J. (2007). Human affection exchange: XIV. Relational affection predicts resting heart rate and free cortisol secretion during acute stress. *Behav Med.*;32(4):151-6. doi: 10.3200/BMED.32.4.151-156. PMID: 17348430.
- Fossen, R. J. S.-V., & Vredenburg, D. J. (2014). Exploring differences in work's meaning: An investigation of individual attributes associated with work orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2), 101–120.
- Fountoulakis, K. N. (2019). Suicides in Greece before and during the period of austerity by sex and age group: Relationship to unemployment and economic variables. *Journal of Affective Disorders*, 174-182. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.09.001>
- França, M. H., Barreto, S. M., Pereira, F. G., Andrade, L., Paiva, M., & Viana, M. C. (2017). Mental disorders and employment status in the São Paul Metropolitan Area, Brazil: gender differences and use of health services. *Cadernos de saude publica*, 33(9). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00154116>
- Frasquilho, D., de Matos, M. G., Marques, A., Gaspar, T., & de Almeida, J. M. C. (2017). Unemployment, life satisfaction and deprivation: Gender and partnership differences in the context of economic recession. *Work*, 57(1), 79–86. doi:10.3233/wor-172536
- Frey, C.B., & Osborne, M.A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?
- Gamauf, M. (2004). The importance of good tech talk. *Business & Commercial Aviation*, 95(6): 66–69.
- García-Pérez, L., García-Garnica, M., & Olmedo-Moreno, E.M. (2021). Skills for a Working Future: How to Bring about Professional Success from the Educational Setting. *Education Sciences*.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*, Bantam.
- Goleman, Daniel and Richard E. Boyatzis. 2017. “Emotional Intelligence Has 12 Elements. Which Do You Need to Work On?” *Harvard Business Review*, 6 February 2017).

- Gouda, H. (2022). Exploring the effects of learning abilities, technology and market changes on the need for future skills. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(5), 900-913.
- Gilbert, KL. (2008). A meta-analysis of social capital and health. PhD dissertation. Graduate School of Public Health, University of Pittsburgh.
- Hart, K. (1971). Migration and Tribal Identity among the Frafras of Ghana. *Journal of Asian and African Studies*, 6(1), 21-36. <https://doi.org/10.1163/15685217-90007114>
- Haleem, A., Javaid, M., Vaishya, R. and Deshmukh, S.G. (2020), "Areas of academic research with the impact of COVID-19", Elsevier Public Health Emergency Collection, Vol. 38 No. 7, pp. 1524-1526, doi: 10.1016/j.ajem.2020.04.022.
- Hargie, Owen, 2018(1986), *The Handbook of Communication Skills*, Taylor & Francis.
- Herbig B, Dragano N & Angerer P. (2013). Health in the long-term unemployed. *Deutsches Arzteblatt*. 110: 413–419
- Hoch , D. 2006 . *Communication 101 for the AD . Coach and Athletic Director* , 75 (6) : 12 – 14 . <https://coachad.com/articles/communication-101-for-the-ad/>
- Hosain, M. SMustafi. M. A. A. and Parvin, T. (2021). Factors affecting the employability of private university graduates: an exploratory study on Bangladeshi employers," *PSU Research Review*.
- Hu, Y., Cheng, X., Pan, Y. & Hu, Y. (2022). The intrapersonal and interpersonal consequences of interpersonal synchrony, *Acta Psychologica*, vol. 224, Article ID 103513.
- Hudson ,P., (2013) Mentoring as professional development: 'growth for both' mentor and mentee, *Professional Development in Education*, 39:5, 771-783, DOI: 10.1080/19415257.2012.749415
- Hughes, J. J. (1975). HOW SHOULD WE MEASURE UNEMPLOYMENT? *British Journal of Industrial Relations*, 13(3), 317–333. doi:10.1111/j.1467-8543.1975.tb00614.x
- Hultman, B., Hemlin, S., & Ho"rnquist, J. O. (2006). Quality of life among

- unemployed and employed people in northern Sweden. Are there any differences? *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 26(1), 47–56
- Hupkau C, Petrongolo B. (2020). Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis. *Fisc Stud.* 41(3):623-651. doi: 10.1111/1475-5890.12245.
- Hurrell, S.A. (2009). Soft skills deficits in Scotland: Their patterns, determinants and employer responses, The University of Strathclyde
- Idrus, H., Hazadiah M., D., & Abdullah, N. (2009). Challenges in the integration of soft skills in teaching technical courses: Lecturers' perspectives.
- ILO . (2018). *Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific*. Thailand: ILO. Regional Office for Asia and the Pacific.
- ILO. (2004). What is an occupational classification? <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/intro1.htm>
- ILO. (2008). "Conclusions on Skills for Improved Productivity, Employment, Growth and Development". International Labour Conference, 97th session. Geneva: ILO.
- ILO. (2019). *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*. Geneva
- ILO. (2021). *Global framework on core skills for life and work in the 21st century*. Geneva
- ILO. (2019). *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*. Geneva
- Ihmeideh, F. M., Ahmad, A., & Al-Dababneh, K. A. (2010). Attitude toward communication skills among students' teachers' in Jordanian Public Universities. *Australian Journal of Teacher Education*, 35, 1-11
- In TRAN, T. K. P. (2021). Unemployment and shadow economy in ASEAN countries. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(11), 41-46.
- Insee. (2023). Unemployed person (according to the International Labour Organization (ILO) definition). <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129>
- ITC (International Trade Centre). 2020. *SME Competitiveness Outlook 2020: COVID-19: The Great Lockdown and its Impact on Small Business*. ITC, Geneva

- Jackson, D., & Chapman, E. (2012). Non-Technical Skill Gaps in Australian Business Graduates. *Education+ Training*, 54, 95-113. <https://doi.org/10.1108/00400911211210224>
- Jackling, B. & De Lange, P. (2009) Do Accounting Graduates' Skills Meet The Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence, *Accounting Education*, 18:4-5, 369-385, DOI: 10.1080/09639280902719341
- Jakubik LD, Eliades AB, Weese MM, Huth JJ. (2016). Mentoring Practice and Mentoring Benefit 4: Supporting the Transition and Professional Growth – An Overview and Application to Practice Using Mentoring Activities.;42(5):252-3. PMID: 29406646. *Pediatr Nurs*.
- Jones, A. (2012). There is nothing generic about graduate attributes: unpacking the scope of context. *Journal of Further and Higher Education* 37(5): 591-605
- Jørgensen, M. B., Pedersen, J., Thygesen, L. C., Lau, C. J., Christensen, A. I., Becker, U., & Tolstrup, J. S. (2019). Alcohol consumption and labour market participation: A prospective cohort study of transitions between work, unemployment, sickness absence, and social benefits. *European Journal of Epidemiology*, 34(4), 397–407. <https://doi.org/10.1007/s10654-018-0476-7>
- Jung, E. (2013). Delineation of a threefold relationship among communication input variables, identity gaps, and depressive symptoms. *Southern Commun J* ;78:163-84.
- Kaburise, P. (2016). Improving soft skills and communication in response to youth unemployment. *International Journal of African Renaissance Studies - Multi-, Inter- and Transdisciplinarity*, 11(2), 87–101. doi:10.1080/18186874.2016.1248061
- Kapareliotis, I, Voutsina,K. & Patsiotis, A. (2019). “Internship and employability prospects: assessing student’s work readiness,” *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, vol. 9, no. 4, pp. 538–549, 2019.
- Καραβία, Α. (2020). Η συναισθηματική νοημοσύνη ως δεξιότητα επικοινωνίας και προσωπικής ευεξίας στη σταδιοδρομία. Στο Κ. Αργυροπούλου & Α. Σ. Αντωνίου (Επιμ), *Διαχείριση σταδιοδρομίας και ανάπτυξη δεξιοτήτων στο σύγχρονο εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον: Προ(σ)κλήσεις του 21ου αιώνα* (σσ. 129-143). Εκδόσεις Γρηγόρη.

- Καραμεσίνη Μ. (2017). Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση Αντιμέτωπη με την Οικονομική Κρίση. *Κοινωνική Πολιτική*, 2, 7–26. <https://doi.org/10.12681/sp.10552>
- Κασσωτάκης, Μ. (2014). Η μεταβλητότητα της επαγγελματικής ζωής και οι επιπτώσεις της στον επαγγελματικό προσανατολισμό. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, τ. 103. σσ. 93-118
- Κατσαφυλλούδη, Α. (2018). Προγράμματα Διά Βίου Μάθησης και Ανεργία: Η περίπτωση του Δήμου Αθηναίων. Διπλωματική Εργασία. <https://apothesis.eap.gr/archive/item/86491>
- Kerem, Ö. Z. E. N. (2022). THE RELATIONSHIP OF INFLATION, UNEMPLOYMENT AND ECONOMIC GROWTH PANEL DATA ANALYSIS IN SELECTED OECD COUNTRIES. *Journal of Empirical Economics and Social Sciences*, 4(2), 22-38
- KeySTART2Work. (n.d.). Key skills & employability assessment service for young and adult learners. <http://www.keystart2work.eu/en/>
- Keyton, J., Caputo, J. M., Ford, E. A., Fu, R., Leibowitz, S. A., Liu, T., ... Wu, C. (2013). Investigating Verbal Workplace Communication Behaviors. *International Journal of Business Communication*, 50(2), 152–169. doi:10.1177/0021943612474990
- Khalid, W., Akalpler, E., Khan, S., & Shah, N. H. (2021). The relationship between unemployment and economic growth in South Africa: VAR Analysis. *Forman Journal of Economic Studies*, 17(1).
- Khattab, N. & Fenton, S. (2009). What makes young adults happy? Employment and non-work as determinants of life satisfaction. *Sociol.* 43: 11–26
- Khatun, F., Saadat, S. Y., Ashraf, K., & Taki, M. A. T. (2022). Skills Gap and Youth Employment in Bangladesh: An Exploratory Analysis. Dhaka: Centre for Policy Dialogue (CPD) and Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Bangladesh.
- Knabe, A., Ratzel, S., Schob, R., & Weimann, J. (2010). Dissatisfied with life but having a good day: Timeuse and well-being of the unemployed. *The Economic Journal*, 120(547), 867–889.
- Knell, J., Oakley, K., & O’Leary, D. (2007). Confronting the skills paradox:

- maximizing human potential in a 21st century economy. <https://www.demos.co.uk/>
- Komlos, J. (2021). A black-swan shock exposes the deep fissures, endemic imbalances, and structural weaknesses of the U.S. economy. *Real-World Economics Review*, 97, 40–61
- Komlos, J. (2023). Unemployment in the High-Pressure Capitalism of the 21st Century: Introduction. In *Forum for Social Economics* (pp. 1-11). Routledge.
- Kossen, C., & McIlveen, P. (2017). Unemployment From the Perspective of the Psychology of Working. *Journal of Career Development*, 089484531771104. doi:10.1177/0894845317711043.
- Κωστόπουλος, Π. & Χρονοπούλου, Κ. (2016). Η εφαρμογή της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στην εργασιακή εκπαιδευτική επανένταξη χρηστών υπηρεσιών ψυχικής υγείας: η περίπτωση του Σ.Ο.Ψ.Υ. Πάτρας. Στο Δ. Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Α. Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου & Αι. Μυλωνά – Καλαβά (Επιμ.) Σύγχρονα θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (σσ. 290-303). Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Lazaretou, S., (2022). The Greek Brain Drain: The New Pattern of Greek Emigration During the Recent Crisis. *Bank of Greece Economic Bulletin*, Issue 43, Article 3, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4169615>
- Lazarus, A. (2013). Soften up: The importance of soft skills for job success. *Physician Executive*, 39, 40–45.
- Lavender, J. (2019). Soft Skills for Hard Jobs. *Journal of Continuing Education Topics and Issues*, 21(2). <https://www.thefreelibrary.com/Soft+Skills+for+Hard+Jobs.-a0592138127>
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. London: Allan Lane
- Λεοντίση, Λ. (2021). Η αποτελεσματικότητα αι οι επιδράσεις των προγραμμάτων ΛΑΕΚ-ΟΑΕΔ στον Νομό Πρέβεζας. Διπλωματική εργασία. <https://apothesis.eap.gr/archive/item/86992>
- Loi, M. (2015). Technological Unemployment and Human Disenhancement. *Ethics and Information Technology*, 17(3), 201–210. <https://doi.org/10.1007/s10676-015-9375-8>

- Li, L. Reskilling and Upskilling the Future-ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond. *Inf Syst Front* (2022). <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y>
- Liotti, G. (2020). Labour market flexibility, economic crisis and youth unemployment in Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*. doi:10.1016/j.strueco.2020.04.011
- Liyanage, P., Kumara, U. and Withanawasam, M. (2016). Employability of the management graduates in Sri Lanka a case study. 11th Faculty of Management Studies and Commerce Research Symposium, 10 June-13 June, University of Sri Jayewardenepura, Sri Lanka.
- López del Amo González, M.P., Benítez, V. & Martín-Martín, J.J. (2018). Long term unemployment, income, poverty, and social public expenditure, and their relationship with self-perceived health in Spain (2007–2011). *BMC Public Health* 18, 133. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-5004-2>
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K. and Robinson, O. (2021), *The Future of Work After COVID-19*, McKinsey Global Institute, available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.
- Lydeka, Z., & Karaliute, A. (2021). Assessment of the effect of technological innovations on unemployment in the European Union Countries. *Engineering Economics*, 32(2), 130-139.
- Lundin, A., Falkstedt, D., Lundberg, I., & Hemmingsson, T. (2014). Unemployment and coronary heart disease among middle-aged men in Sweden: 39 243 men followed for 8 years. *Occupational and Environmental Medicine*, 71, 183–188. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2013-101721>.
- Μαδιανός, Μ.Γ. (2010). Μετανάστες, μειονότητες και ψυχική υγεία. Στο Β.Π. Κονταξάκης, Μ.Ι. Χαβάκη – Κονταξάκη & Γ.Ν. Χριστοδούλου (Επιμ.). *Προληπτική ψυχιατρική & ψυχική υγεία*. (σσ.113-123). Εκδόσεις BHTA medical arts.
- ManpowerGroup. (2012). *Talent Shortage Survey: Research results*. https://www.manpower.co.uk/assets/StaticPages/RecruitPeople/ResearchAndInsights/UnderstandingWorldOfWorkTrends/ts_2012talentshortagesurvey.pdf

- ManpowerGroup. La Revoluci ó n de las Competencias: Talento, Empleabilidad y Tecnolog í a; Human Age Institute: Madrid, Spain, 2017; pp. 1–15. Available online: <https://humanageinstitute.org/contenidos/estudios/una-revolucion-de-las-competencias-del-consumo-de-trabajo-al-desarrollo-de-competencias/> (accessed 10 September 2023).
- Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Ismail M. (2009). Human Capital Development & Its Impact on Firm performance: Evidence from Developmental Economics. *The Journal of International Social Research* Volume /8 Summer 2009
- Markowitsch, J., Luomi-Messerer, K., Lengauer, S., Bjornavold, J. (2018). Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Επεξήγηση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση, Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. <https://europa.eu/europass/system/files/2020-05/EQF-Archives-EL.pdf>
- Martin-Raugh, M. P., Kyllonen, P. C., Hao, J. et al. (2020). Negotiation as an interpersonal skill: generalizability of negotiation outcomes and tactics across contexts at the individual and collective levels, *Computers in Human Behavior*, vol. 104, Article ID 105966.
- Μάτσα, Κ., (2008). Ψυχοθεραπεία και τέχνη στην απεξάρτηση. Το «παράδειγμα» του 18ο άνω. Εκδόσεις Άγρα
- Mavromaras, K., Sloane, P., & Wei, Z. (2015). The scarring effects of unemployment, low pay and skills under-utilization in Australia compared. *Applied Economics*, 47(23), 2413–2429. doi:10.1080/00036846.2015.1008762
- McDaniel, E., Samovar, L., and Porter, R. (2010) Using Intercultural Communication: The Building Blocks. In *Intercultural Communication: A Reader* (Monica Eckman ed.), Larry A. Samovar, Richard E. Porter, Edwin R. McDaniel. Thirteenth Edition. Lyn Uhl
- McKee-Ryan F, Song Z, Wanberg CR, Kinicki AJ. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *J Appl Psychol.* 90(1):53-76.
- McMahon, M. (2011) the systems theory framework of career development, *Journal of Employment Counseling*

- Meena, R. and Ganesan, P. (2020), “Talent transformation: imperative of upskilling and reskilling of banking employees in the age of digitalization”, *Shodh Sanchar Buletin*, Vol. 10 No. 38, pp. 27-31.
- Melin, R., Fugl-Meyer, K.S., Fugl-Meyer, A.R.(2003). Life satisfaction in 18-to 64-year-old Swedes: In relation to education, employment situation, health and physical activity. *J. Rehabil. Med.* 2003, 35, 84–90.
- Mezhoudi, N., Alghamdi, R., Aljunaid, R., Krichna, G., & Düştegör, D. (2023). Employability prediction: a survey of current approaches, research challenges and applications. *Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing*, 14(3), 1489-1505.
- MGI (McKinsey Global Institute). (2018). “Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce”. McKinsey & Company, Discussion Paper.
- MGI (McKinsey Global Institute). 2018. “Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce”. McKinsey & Company, Discussion Paper.
- Morreale, Sherwyn & Pearson, Judy. (2008). Why Communication Education is Important: The Centrality of the Discipline in the 21st Century. *Communication Education*. 57. 224-240. 10.1080/03634520701861713.
- Moss, P. & Tilly, C. (1996). Soft skills and race: An investigation of Black men employment problems. *Work and Occupations*, 23(3), 252–276. <https://doi.org/10.1177/0730888496023003002>
- Mohd Salahuddin, N. F., Mahpar, N. S., & Ishak, M. F. (2023). The Relationship between Employability Skill and Job Mismatch towards Graduates’ Unemployment. *Information Management and Business Review*, 15(3(I), 96-104. [https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3\(I\).3519](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3(I).3519)
- Mousteri, V., Daly, M., & Delaney, L. (2018). The scarring effect of unemployment on psychological well-being across Europe. *Social Science Research*, 72, 146–169. doi:10.1016/j.ssresearch.2018.01.007
- Μπαλούρδος, Δ., Χρυσάκης, Μ., Σαρρής Ν., Τραμουντάνης, Α. και Τσαντίλα, Κ. (Επίμ.) (2014). Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες (ΕΚΟ) και διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Εθνικό Κέντρο Ερευνών. Εκδόσεις Παπαζήση.
- Musa, F., Mufti, N., Latiff, R. A., & Amin, M. M. (2012). Project-based Learning

- (PjBL): Inculcating Soft Skills in 21st Century Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 59, 565–573. doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.315:
- Nagelhout, G. E., Hummel, K., de Goeij, M. C. M., de Vries, H., Kaner, E., & Lemmens, P. (2017). How economic recessions and unemployment affect illegal drug use: A systematic realist literature review. *International Journal of Drug Policy*, 44, 69–83. doi:10.1016/j.drugpo.2017.03.013
- Nazron, M.A., Lim, B. and Nga, J.L.H. (2017), Soft skills, attributes and graduate employability: a case in university Malaysia Sabah. *Malaysian Journal of Business and Economics*, Vol. 4 No. 2, pp. 65-76.
- Nelissen, J., Forrier, A., and Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover: Testing the employability paradox. *Hum. Res. Manag. J.* 27, 152–168. doi: 10.1111/1748-8583.12136
- Nickson, D., Warhurst, C., Commander, J., Hurrell, S. A., & Cullen, A. M. (2011). Soft skills and employability: Evidence from UK retail. *Economic and Industrial Democracy*, 33(1), 65–84. doi:10.1177/0143831x11427589
- Nickson, D., Price, R., Baxter-Reid, H., & Hurrell, S. A. (2017). Skill requirements in retail work: the case of high-end fashion retailing. *Work, Employment and Society*, 31(4), 692-708. <https://doi.org/10.1177/0950017016672791>
- Nygren K, Gong WD and Hammarstrom A. (2015). Is hypertension in adult age related to unemployment at a young age? Results from the Northern Swedish Cohort. *Scan J Public Health*. 43: 52–58
- OAED. (2013). *Tackling Long-Term Unemployment Amongst Vulnerable Groups*
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2018). *Social and Emotional Skills: Wellbeing, Connectedness and Success*. Paris
- OECD. (2009). *Education at a Glance 2009*.
- OECD. (2013). *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, OECD Publishing, Paris. doi: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264191655-en>
- Okay-Somerville, B., and Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Stud. High. Educ.* 42, 1275–1291.

doi:10.1080/03075079.2015.1091813

Οικονομου, Α. (2011). Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Τεύχος Β: Πρακτικό Μέρος.

O'Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., ... & Villa, P. (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. *Sage Open*, 5(1), 2158244015574962.

Othman Z, Shan SW, Yusoff I, Kee CP. (2018). Classification techniques for predicting graduate employability. *Int J Adv Sci Eng Inf Technol* 8:1712–1720. <https://doi.org/10.18517/ijaseit.8.4-2.6832>

Paddi, K. (2014). Perceptions of employability skills necessary to enhance human resource management graduates' prospects of securing a relevant place in the labor market. *European Scientific Journal*, Vol. 20, pp. 129-143.

Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη (ΠΕΨΑΕΕ) <https://www.pepsaee.gr/>

Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη (ΠΕΨΑΕΕ). (χ.χ.). Γέφυρες Απασχόλησης. <http://www.pepsaee.gr/Δράσεις-Προγράμματα/Γέφυρες-Απασχόλησης>

Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη (ΠΕΨΑΕΕ). (χ.χ.). Work4Psy «An innovative model for career counselling services to Mental Health NEETs». <http://www.pepsaee.gr/Δράσεις-Προγράμματα/Work-4Psy-An-innovative-model-for-career-counselling-services-to-Mental-Health-NEETs->

Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη (ΠΕΨΑΕΕ). (2013). Γέφυρες Απασχόλησης. <http://www.pepsaee.gr/oldsite/txt/gefyresapasxolisis.pdf>

Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη (ΠΕΨΑΕΕ). (2014, Ιούνιος). Γέφυρες Απασχόλησης: Δράσεις επαγγελματικής επανένταξης ατόμων από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, 45 Αθήνα. <https://www.elesyp.gr/images/%CE%94%CE%95%CE%9B%CE%A4%CE%99%CE%9F%20%CE%A4%CE%A5%CE%A0%CE%9F%CE%A5%202014.pdf>

- Pandey, M., & Pandey, P. (2015). Global employability of unemployed youth through soft skills. *International Journal of Multidisciplinary Approach & Studies*, 2(2), 73-77.
- Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. (2002) Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Αθήνα, Μπένος.
- Parker, S. (2020), The Future of Higher Education in a Disruptive World, KPMG international,p.30. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2020/10/future-of-highereducation.pdf>.
- Patacsil, F, F., & Tablatin, C, L, S. (2017). Exploring The Importance of Soft and Hard Skills As Perceived by IT Internship Students and Industry Gap Analysis. *Journal of Technology and Science Education*, 7(3), 347-368. <http://dx.doi.org/10.3926/jotse.271>
- Paul, K.I.; Moser, K. Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. (2009). *J. Vocat. Behav.* 74, 264–282.
- Paulrajan, R. (2011). Employability skills in Chennai retail market, India. *Acta Universitatis Danubius (Economica)*, 7, 16-30.
- Peinado, P., & Serrano, F. (2017). Unemployment, wages and pensions. *International Review of Applied Economics*, 670-680. doi:10.1080/02692171.2017.1299116
- Pelzer, B., Schaffrath, S., & Vernaleken, I. (2014). Coping with unemployment: The impact of unemployment on mental health, personality, and social interaction skills. *Work*, 48(2), 289–295. doi:10.3233/wor-131626
- Pereira, E. T., Vilas-Boas, M., & Rebelo, C. C. (2019). Graduates' skills and employability: the view of students from different European countries. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. doi:10.1108/heswbl-10-2018-0098
- Petrucci, T., Blau, G., & McClendon, J. (2015). Effect of Age, Length of Unemployment, and Problem-Focused Coping on Positive Reemployment Expectations. *Journal of Employment Counseling*, 52(4), 171–177. doi:10.1002/joec.12022
- Picchioni, A. P., & Bonk, E. C. (1983). *A comprehensive history of guidance in*
- Pigou, A.C. (1968). *Theory of Unemployment* (1st ed.). Routledge.

- <https://doi.org/10.4324/9780203041536>.(https://books.google.gr/books?id=YDwsBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=el#v=onepage&q&f=false)
- Pitacho, L., da Palma, P. J., Correia, P., & Lopes, M. P. (2021). Why Do People Work? An Empirical Test of Hybrid Work Orientations. *Social Sciences*, 10(8), 284. doi:10.3390/socsci10080284
- Poláková M, Suleimanová JH, Madzík P, Copuš L, Molnárová I, Polednová J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*.;9(8):e18670. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e18670.
- Pollmann-Schult M. (2014). Parenthood and Life Satisfaction: Why don't children make people happy? *Journal of Marriage and Family*. 76(2):319-36.
- Popovici, I., & French, M. T. (2013). Does unemployment lead to greater alcohol consumption?. *Industrial Relations*, 52(2), 444–466. <https://doi.org/10.1111/irel.12019>
- Power, E., Clarke, M., Kelleher, I., Coughlan ,H., Lynch, F., Connor, D., Fitzpatrick, C., Harley, M., Cannon, M.(2015). The association between economic inactivity and mental health among young people: a longitudinal study of young adults who are not in employment, education or training. *Ir J Psychol Med*.32(1):155-160. doi: 10.1017/ipm.2014.85. PMID: 30185278.
- Prikshat, A. Montague, J. Connell, and J. Burgess, (2020). Australian graduates' work readiness—deficiencies, causes and potential solutions, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, vol. 10, no. 2, pp. 369–386.
- Prikshat, S. Kumar, and A. Nankervis. (2019). Work-readiness integrated competence model: conceptualization and scale development, *Education + Training*, vol. 61, no. 5, pp. 568–589.
- Purhonen, P., & Valkonen, T. (2013). Measuring Interpersonal Communication Competence in SME internationalization. *Journal of Intercultural Communication*, 14(33). <http://www.immi.se/intercultural/the United States>. Texas Personnel and Guidance Association.
- Raman, M., & Sharma, S. (2012). *Technical communication: Principles and practice*. New Dheli, India: Oxford University Press, India.
- Ranzijn, R., Carson, E., Winefield, A. (2014). *Barriers to Mature Aged Re-*

- Employment: Perceptions about Desirable Work-Related Attributes Held by Jobseekers And Employers. *Int. J. Organ. Behav.* 8, 559–570.
- Reneflot, A. & Evensen, M. (2014). Unemployment and psychological distress among young adults in the n ORDIC countries: A review of the literature. *23*, 3–15,32.
- Riborg C.M., (1918). *A Study of Engineering Education: Prepared for the Joint Committee on Engineering Education of the National Engineering Societies Merrymount Press.* https://www.nationalsoftskills.org/downloads/Mann-1918-Study_of_Engineering_Educ.pdf
- Rui ,Y. (2021). Incorporating Life Skills Education in Vocational Training: Toward Empowerment-Based Skills Advancement for Young Women Migrant Workers in China . *Journal of Social Service Research*, (), -. doi:10.1080/01488376.2021.1941502
- Sahl, JC., Cohen, LH. & Dasch, KB. (2009). Hostility, interpersonal competence, and daily dependent stress: a daily model of stress generation. *Cogn Ther Res* ;33:199-210.
- Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.
- Sanbonmatsu, DM., Uchino, BN. and Birmingham, W. (2011). On the importance of knowing your partner’s views: attitude familiarity is associated with better interpersonal functioning and lower ambulatory blood pressure in daily life. *Ann Behav Med* ;41:131-7.
- Santiana, R., Inderawati, S., Parmadi, R., Putra, B., Kasmainsi, P. P., & Sari, N. P. (2022). Preparing vocational high school students’ 21st century skills needed through pair work strategy and youtube channel integration. *Education Research International*, 2022, 1–7. <https://doi.org/10.1155/2022/6325852>
- Santos, J. C., & Cutcliffe, J. (2013). The recent global crisis and its effects on mental health in Portugal. *Mental Health Nursing*, 33(6), 33–35
- Saridakis, G., & Spengler, H. (2021). Crime, deterrence and unemployment in Greece: A panel data approach. *The Social Science Journal*, 167-174.

- doi:doi:10.1016/j.soscij.2011.08.005
- Savickas, M. L. (2015). Career Counseling Paradigms: Guiding, Developing, and Designing. In P. Hartung, M. Savickas, & W. Walsh (Eds.), *The APA Handbook of Career Interventions* (pp. 129-143). APA Press. <https://doi.org/10.1037/14438-008>
- Schwab, K., & Zahidi, S. (2020). The future of jobs report 2020. *World Economic Forum*, October 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.
- ΣΕΒ. (2022). Skills4Jobs: Δεξιότητες για καλές θέσεις εργασίας. <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/skills4jobs-dexiotites-gia-kales-theseis-ergasias/>
- Segbenya, M., Oppong, N. Y., Nyarko, E. A., & Baafi-Frimpong, S. A. (2023). Demographic characteristics and employability skills among tertiary graduates in Ghana: Evidence from the National Service Scheme. *Cogent Economics & Finance*, 11(2), 2225915.
- Sicherman, N. (1991). "Overeducation" in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101–122. doi:10.1086/298261
- Shmatko N., Volkova G. (2020). Bridging the skill gap in robotics: global and national environment. *Sage Open*. doi: 10.1177/2158244020958736.
- Smith, J. D. (1985). Market motives in the informal economy.
- Sofiani, G. & Taman, A. (2019). "The effect of career expectation, career guidance, and work motivation toward work readiness student," *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, vol. 17, no. 2, pp. 74–87.
- Spitzberg, B. H. (2010). Axioms for a theory of intercultural communication competence. *Enhance your intercultural communication learning experience!*.
- Spitzberg, B. H. (2013). (Re)Introducing communication competence to the health professions. *Journal of Public Health Research*, 2(3), 23. doi:10.4081/jphr.2013.e23
- Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. (1984). *Interpersonal Communication Competence*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Strandh M, Winefield A, Nilsson K, Hammarström A. (2014). Unemployment and mental health scarring during the life course. *Eur J Public Health*.;24(3):440-5. doi:

- 10.1093/eurpub/cku005. Epub 2014 Feb 24. PMID: 24567295.
- StaGe of Mind. (2021). StaGe of Mind project. <https://www.stageofmind-project.eu/about/stage-of-mind-project/>
- Succi, C. and Canovi, M. (2020), “Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers’ perceptions”, *Studies in Higher Education*, Vol. 45 No. 9, pp. 1834-1847.
- Tanha, R. (2018). Impact of economic growth and inflation on unemployment in Bangladesh: A time series analysis. A Thesis submitted to the School of Business and Economics, United International University, Dhaka, Bangladesh.
- Tejan, O., & Sabil, A. (2019). Understanding Employers’ Perception of Employability Skills and Career Development in Morocco. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 7(2), 134-138. doi:<https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.7n.2p.134>
- Teng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., & Turner, J. J. (2019). Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution. *Education + Training*. doi:10.1108/et-07-2018-0154
- Tentama, S. Subardjo, N. Merdiaty, and Asti Mulasari, S. (2019). The effect of interpersonal communication and self-adjustment to the work readiness of vocational high school students, *International Journal For Research In Educational Studies*, vol. 8, no. 3, pp. 29–38.
- Thomassen, K., Sundstrup, E., Skovlund, S. V., & Andersen, L. L. (2020). Barriers and Willingness to Accept Re-Employment among Unemployed Senior Workers: The Senior Working Life Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5358. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17155358>
- Titan, A., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. and Tertilt, M. (2020). “This Time It’s Different: The Role of Women’s Employment in a Pandemic Recession”. CEPR Discussion Paper 15149.
- Tøge, A. G., & Blekesaune, M. (2015). Unemployment transitions and self-rated health in Europe: A longitudinal analysis of EU-SILC from 2008 to 2011. *Social Science & Medicine*, 143, 171–178. doi:10.1016/j.socscimed.2015.08.040

- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: a review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, Vol. 25 No. 4, pp. 407-431
- Trotzer, J. P., Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (1979). The Use of Counseling Groups to Improve Interpersonal Skills. *The Journal for Specialists in Group Work*, 4(4), 211–215. doi:10.1080/15496295.1979.11728585
- Τσιλίκης, Χ., & Γάκου, Ε. Μ. (2018). Κοινωνική επιχειρηματικότητα και σωφρονιστική. Προτεινόμενο μοντέλο εργασιακής επανένταξης έγκλειστων και αποφυλακισμένων στην Ελλάδα. *Κοινωνική Πολιτική*, 9, 88. <https://doi.org/10.12681/sp.15987>
- Turner, J.J. and Mulholland, G. (2017), “Enterprise education: towards a framework for engaging with tomorrow’s entrepreneurs”, *Journal of Management Development*, Vol. 36 No. 6, pp. 1-18.
- Turner, N., Browne, S., Clarke, M., Gervin, M., Larkin, C., Waddington, J., & O’Callaghan (2009). Employment status amongst those with psychosis at first presentation (2009). *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44, 863–869. <https://doi.org/10.1007/s00127-009-0008-6>
- UNICEF 2019. *Global Framework on Transferable Skills*. New York, NY: UNICEF, Education Section in Programme Division.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων - Δημόσια Υπηρεσία Απασχόληση (Δ.ΥΠ.Α.). (2022). Στρατηγική για την Αναβάθμιση του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας, Αθήνα. <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2023/02/%CE%A3%CE%A4%CE%A1%CE%91%CE%A4%97%CE%93%CE%99%CE%9A%CE%97%CE%94%CE%95%CE%9E%CE%99%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%A9%CE%9D%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A5%CE%94%CE%A5%CE%9D%CE%91%CE%9C%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A5.pdf>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). Labor Force Statistics from the Current Population Survey. <https://www.bls.gov/cps/definitions.htm#reasons>
- van der Meer, P.H. (2014). Gender, Unemployment and Subjective Well-Being: Why Being Unemployed Is Worse for Men than for Women. *Soc Indic Res* 115, 23–44.

<https://doi.org/10.1007/s11205-012-0207-5>

- van Rensburg, J.T. and Goede, R. (2020). Promoting career awareness among IT students in a South African context, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, vol. 10, no. 3, pp. 541–565, 2020.
- Vandoros, S., Gong, X., & Kawachi, I. (2020). The link between unemployment and opioid prescribing. An instrumental variable approach using evidence from England. *Journal of Epidemiology and Community Health*, jech-2020-213897. <https://doi.org/10.1136/jech-2020-213897>
- Verma, G. K. & Mallick, K. (2004). Εκπαιδευτική Έρευνα: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Τεχνικές. Ε. Γρίβα (Μτφρ.). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J., & Zhang, Z. (2016). Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142(4), 400–426. <https://doi.org/10.1037/bul0000019>
- Weeden, K. and Cornwell, B. (2020), “The small-world network of college classes: implications for epidemic spread on a university campus”, *Sociological Science*, Vol. 7, pp. 222-241, doi: 10.15195/v7.a9.
- Weihs KL, Simmens SJ, Mizrahi J, Enright TM, Hunt ME, Siegel RS. (2005). Dependable social relationships predict overall survival in Stages II and III breast carcinoma patients. *J Psychosom Res.*;59(5):299-306. doi: 10.1016/j.jpsychores.2004.12.002. PMID: 16253620.
- Weir, T. (2006). Contract talk: Communication with employees should start months before sitting down at the bargaining table with their union, says a former UFCW official. *GroceryHeadquarters*,72(12), 8
- Willner, T., Lipshits-Braziler, Y., & Gati, I. (2019). Construction and Initial Validation of the Work Orientation Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 106907271983029. doi:10.1177/1069072719830293
- World Health Organization. (2003). Skills for health. Skills-based health education including life skills: An important component of a child-friendly/health-promoting. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42818/924159103X.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

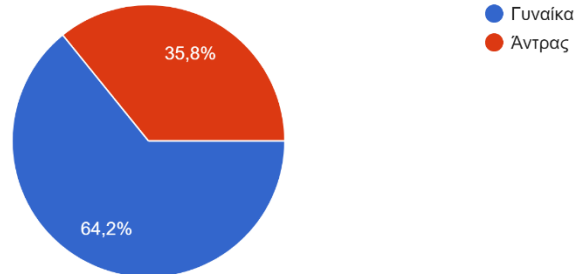
- Yadav, V. & Mishra, A. (2020). Extension communication methods and strategies.
- Yakushko, O., Watson, M. & Thompson, S. (2008). Stress and coping in the lives of recent immigrants and refugees: Considerations for counseling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 30, 167-178.
- Yoel, S.R., Akiri, E. & Dori, Y.J. (2023) Fostering Graduate Students' Interpersonal Communication Skills via Online Group Interactions. *J Sci Educ Technol* 32, 931–950. <https://doi.org/10.1007/s10956-022-09998-5>
- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What it is – What it is not?* York: Higher Education Academy.
- Yusof, A. N. A. M., & Rahmat, N. H. (2020). Communication barriers at the workplace: A case study. *European Journal of Education Studies*, 7(10).
- Zanaton, I., Effandi, Z., Subhan, M., Kamisah, O., Denise, K., siti nur diyana, M. & Pramela, K. (2012). Communication Skills among University Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 59. 71–76. 10.1016/j.sbspro.2012.09.247.
- Zhao, Y. (2019). The rise of the useless: The case for talent diversity. *Journal of Science Education and Technology*, 28(1), 62–68.
- Zunker, V.G. (2015). *Career Counseling: A Holistic Approach*. Cengage Learning. <https://books.google.gr/books?id=xENTCwAAQBAJ>

Γραφήματα

Α. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

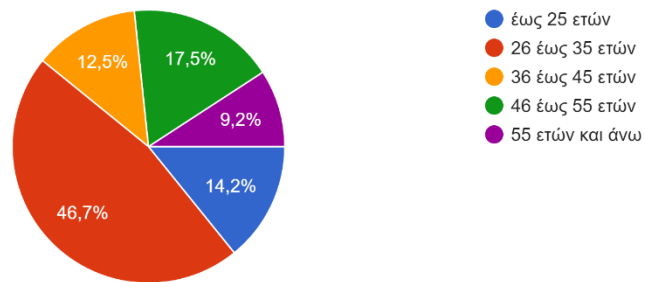
1. Φύλο

120 απαντήσεις



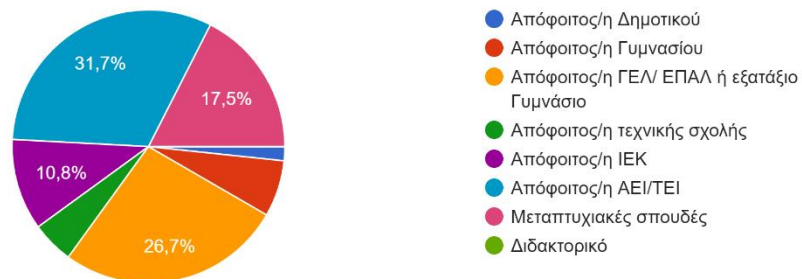
2. Ηλικία

120 απαντήσεις

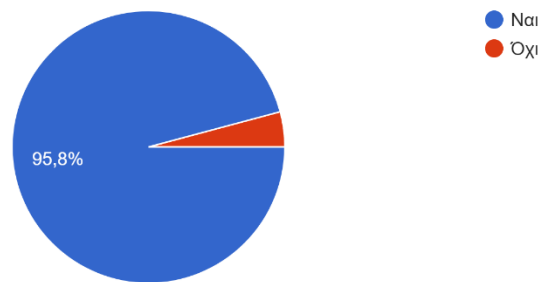


5. Μορφωτικό επίπεδο (επιλέξτε το ανώτερο)

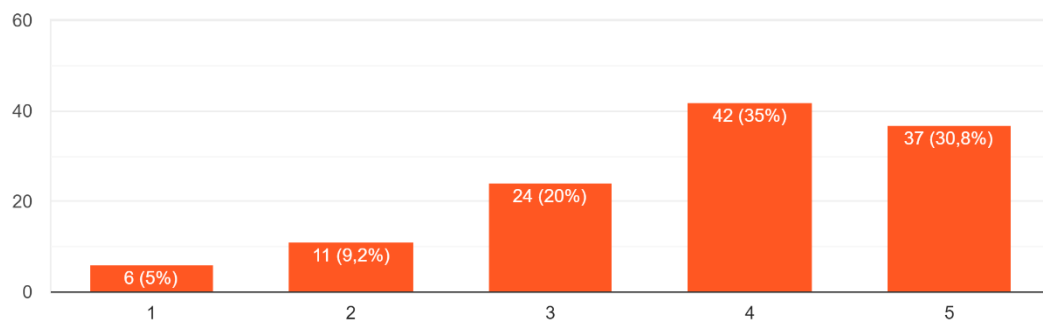
120 απαντήσεις



6. Είναι τα Ελληνικά η μητρική σας γλώσσα;
120 απαντήσεις

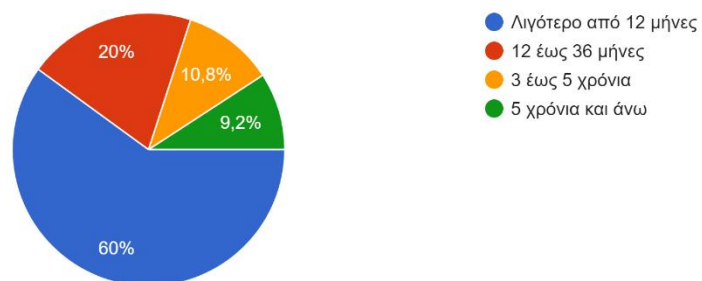


7. Αισθάνομαι ότι χειρίζομαι τις νέες τεχνολογίες...
120 απαντήσεις



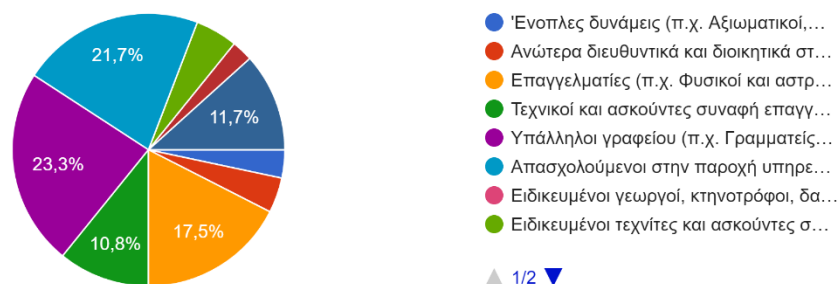
Β. Ανεργία

8. Χρόνος ανεργίας
120 απαντήσεις



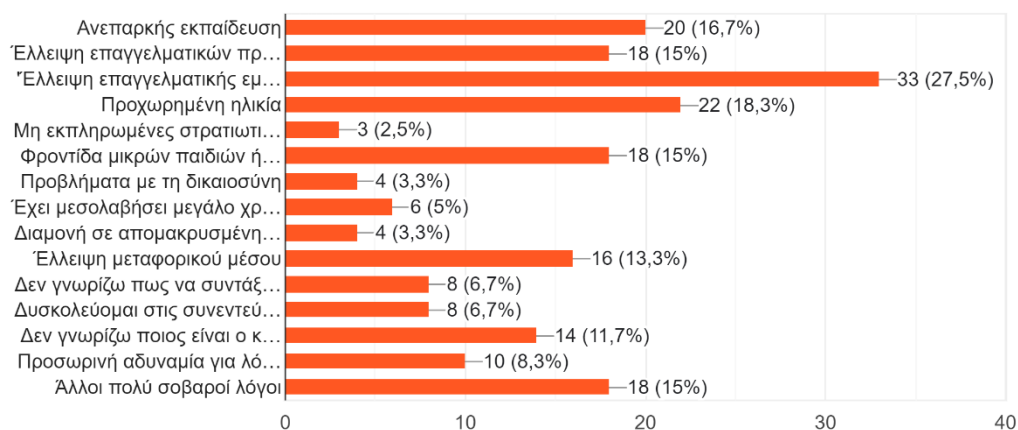
9. Σε ποιον τομέα απασχοληθήκατε πριν βρεθείτε σε κατάσταση ανεργίας; (Πηγή: Στατιστική ταξινόμηση επαγγελμάτων κατά ISCO 08 - ΕΛΣΤΑΤ)

120 απαντήσεις



10. Ποιοι είναι κατά την γνώμη σας οι λόγοι που βρίσκεστε σε κατάσταση ανεργίας - ποια είναι τα σημαντικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζετε; (Πηγή: ΑΣΔ ΔΥΠΑ)

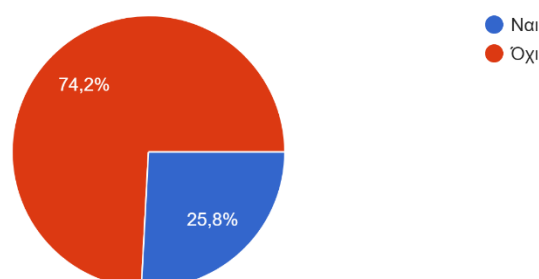
120 απαντήσεις



Γ. Επαγγελματική συμβουλευτική

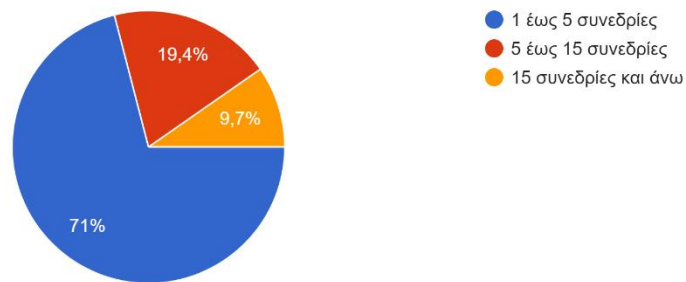
11. Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού;

120 απαντήσεις



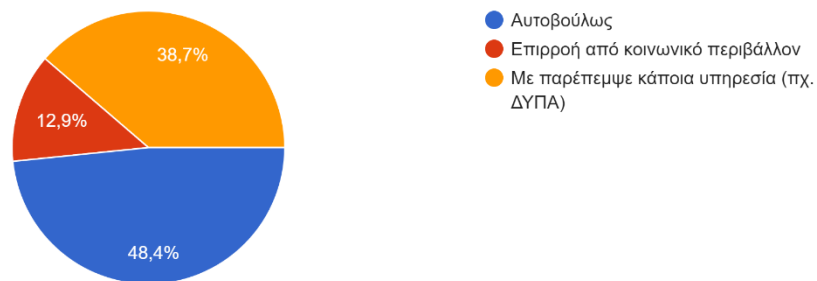
12. Διάρκεια παρακολούθησης

31 απαντήσεις



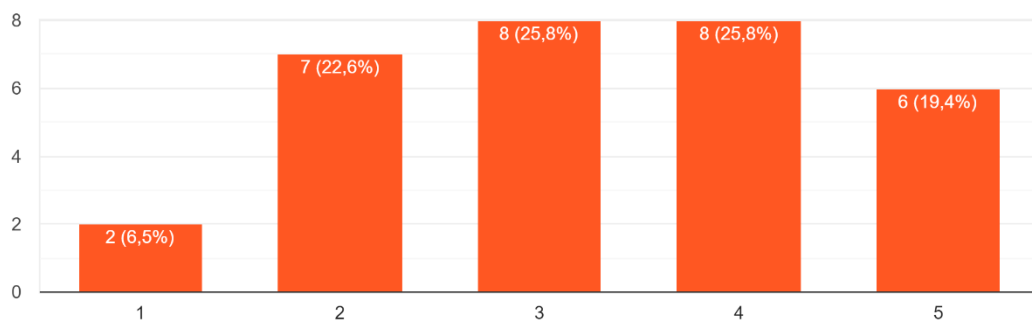
13. Πως αποφασίζετε να παρακολουθήσετε πρόγραμμα συμβουλευτικής;

31 απαντήσεις



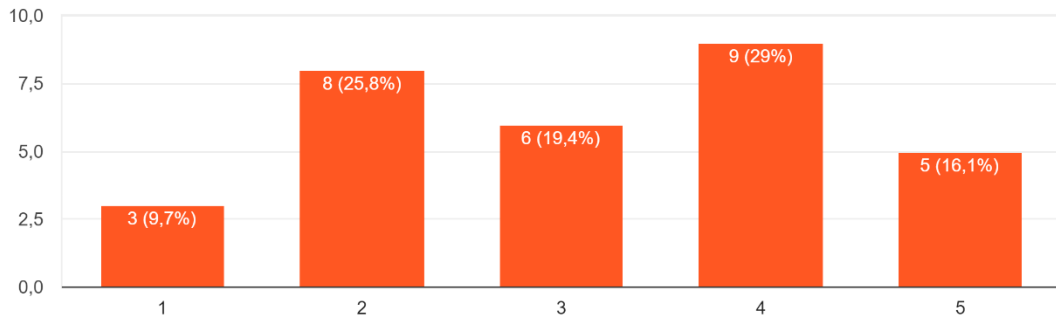
14. Πόσο ικανοποιημένος είστε από την εμπειρία σας στην επαγγελματική συμβουλευτική

31 απαντήσεις



15. Πιστεύετε ότι η Επαγγελματική Συμβουλευτική σας βοήθησε να αναπτύξετε τις δεξιότητές σας;

31 απαντήσεις



Δ. Αυτοαξιολόγηση Επικοινωνιακών δεξιοτήτων

από:

