INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση



«Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

Συγγραφέας: **Χριστίνα Παρασκευοπούλου**

Επιστημονική επιμέλεια: **Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης**

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

ΙΝΕ
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

Συγγραφέας:
Χριστίνα Παρασκευοπούλου

Επιστημονική επιμέλεια:
Ελένη Δρακάκη
Κώστας Μπουκουβάλας
Δημήτρης Παϊταρίδης

ΑΘΗΝΑ
2025

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων
Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση
«Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

Συγγραφέας: Χριστίνα Παρασκευοπούλου
Επιστημονική επιμέλεια: Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-234-024-0

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι της συγγραφέα
και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Σχεδιασμός εξωφύλλου – Σελιδοποίηση: Αγγελική Τσίρμπα
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Αναστασία Σακελλαρίου

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση
όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.
Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

Η παρούσα έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 2 «Δράσεις διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων επαγγελμάτων/ειδικοτήτων – Β΄ Κύκλος» της Πράξης με τίτλο «Παρεμβάσεις για την ενίσχυση της εργασίας, των επαγγελμάτων και τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» με κωδικό ΟΠΣ 5043320 το οποίο υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα & Καινοτομία».

Περιεχόμενα

Πρόλογος 13

1 Εισαγωγή 17

2 Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική 21

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1) 22

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2) 27

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 34

2.4 Σύνοψη 35

3 Το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες 37

3.1 Περιγραφή του επαγγέλματος 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» 37

3.1.1 Βασικά καθήκοντα 40

3.2 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» 45

3.2.1 Μεταβολές στην απασχόληση 45
3.2.2 Μεταβολές στην εκπαίδευση 48
3.3 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές εκδηλώσεων και συνεδρίων» 53
3.3.1 Αποτύπωση δεξιοτήτων από βάσεις δεδομένων 53
3.3.2 Αναδυόμενες δεξιότητες 63
3.3.2.1 Κλιματική αλλαγή 63
3.3.2.2 Ψηφιοποίηση 65
3.4 Σύνοψη 68

4 Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» 71
4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας 71
4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας 72
4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων 72
4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες 73
4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων 74
4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν 83
4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον 84
4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες 85
4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας 87
4.6 Θέματα εκπαίδευσης 89
4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση 89
4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα στην εκπαίδευση 91
4.7 Σύνοψη 91

5 Ποσοτική ανάλυση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» 95

5.1 Κατασκευή εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» 96

5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1) 97

5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2) 98

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 99

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» 100

5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων 102

5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 102

5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων 109

5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων 117

5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 123

5.4 Σύνοψη 136

6 Συμπεράσματα 141

6.1 Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος 141

6.2 Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον 143

6.3 Η σημασία της εκπαίδευσης και των όρων εργασίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων 143

6.4 Επίλογος 149

Βιβλιογραφικές αναφορές 153

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων 163

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews) 165

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Φόρμα ερωτηματολογίου 173

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Πίνακες συχνοτήτων στην ποσοτική έρευνα 187

Ευρετήριο Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1 Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση 29

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1 Ταξινόμηση κατά διεθνή και ελληνικά συστήματα ταξινόμησης 38

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2 Ομαδοποίηση επαγγέλματος κατά ISCO-08 39

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3 Ταξινόμηση επαγγελματικής κατηγορίας κατά ΣΤΕΠ 92 και ISCO-08 39

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4 Καθήκοντα διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων, βάση O*Net Online 42

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5 Καθήκοντα διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων 44

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6 Επίπεδο εκπαίδευσης (απογραφή 2001 και 2011) 49

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7 Επίπεδο εκπαίδευσης 2011-2020 51

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.8 Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων (Ευρωπαϊκή Ένωση) 54

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.9 Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, ΗΠΑ 55

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.10 Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, ΗΠΑ 56

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.11 Γνώσεις και δεξιότητες στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, Καναδάς 59

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.12 Δεξιότητες του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων 60

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.13 Δεξιότητες στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων 62

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1 Προσδιορισμός των αποσπασμάτων ως προς τις δύο φάσεις της ποιοτικής έρευνας 72

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες 75

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1 Κατανομή επιπέδου δεξιοτήτων (από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται για τον τωρινό εργοδότη) ανά διαδικασίες εκπαίδευσης με ευθύνη του εργοδότη για τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια 116

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2 Κατανομή επιπέδου δεξιοτήτων (από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται για τον τωρινό εργοδότη) ανά επίπεδο εκπαίδευσης 127

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1 Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες 149

Ευρετήριο Γραφημάτων

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1 Επιχειρήσεις και οργανισμοί στις οποίες απασχολούνται οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων 41

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.2 Απασχολούμενοι ως Πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις, 2011-2020 46

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.3 Μεταβολή απασχόλησης, 2011-2020, δυναμισμός απασχόλησης 47

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.4 Ποσοστιαία μεταβολή απασχολουμένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2012-2019 52

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.5 Μερίδιο εργαζομένων ανά ομάδα επαγγελμάτων στην ΕΕ27 με υψηλό κίνδυνο αυτοματισμού, 2022 66

ΓΡΑΦΗΜΑ 4.1 Σύνολα δεξιοτήτων ανά ομάδα εστίασης 82

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1 Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων 103

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2 Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων 103

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς 104

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (τρεις κατηγορίες) 104

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5 Θέση στο επάγγελμα 105

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6 Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα 105

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7 Είδος σύμβασης 106

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8 Είδος απασχόλησης 106

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9 Μέσος χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας στο επάγγελμα και προϋπηρεσία στην επιχείρηση

στο επάγγελμα ανά τύπο σύμβασης
και είδος απασχόλησης (σε έτη) 107

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10 Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα
ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης 108

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11 Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα 111

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12 Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία
τα τελευταία πέντε χρόνια 113

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13 Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε
υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες
εκπαίδευσης/κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη 114

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14 Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19
στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων
και εκδηλώσεων (βαθμός συμφωνίας) 117

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15 Ενέργειες που πραγματοποίησαν
οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν
ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες 119

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16 Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης
για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων
και εκδηλώσεων 119

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17 Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση
για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια 120

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18 Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης
των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε
τα τελευταία δύο χρόνια 121

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19 Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση
κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη 123

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20 Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών
και θέσης εργασίας 125

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21 Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων
σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις 125

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22 Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια
απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη
(από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας) 128

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23 Βαθμός στον οποίο οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 129

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24 Βαθμός στον οποίο οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 132

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.25 Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων 134

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.26 Βαθμός στον οποίο οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια 135

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.1 Κατανομή ομάδων δεξιοτήτων ανά βαθμό απαίτησης και κατοχής 145

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.2 Μεταβολή των δεξιοτήτων από την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας 147

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.3 Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων 148

Ευρετήριο Σχημάτων

ΣΧΗΜΑ 2.1 Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας 22

ΣΧΗΜΑ 5.1 Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου 96

Πρόλογος

Δεκαπέντε χρόνια διαδοχικών κρίσεων –οικονομικών, κοινωνικών, υγειονομικών, ενεργειακών– δημιούργησαν το ιστορικό πλαίσιο μιας κριτικής αμφισβήτησης των εδραιωμένων παραγωγικών προτύπων. Οι εθνικές οικονομίες βρέθηκαν ελάχιστα θωρακισμένες απέναντι σε κινδύνους και επισφάλειες που θεωρούσαμε ότι τις είχαμε αφήσει πίσω μας με το γύρισμα της χιλιετίας. Κοινωνικές ανισότητες εντάθηκαν, οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν, τα εργασιακά δικαιώματα αμφισβητήθηκαν στον πυρήνα τους.

Η αποτίμηση αυτής της ιστορικής περιόδου είναι ίσως νωρίς να πραγματοποιηθεί. Η δίκαιη εκτίμηση όμως των συνθηκών και των δημόσιων πολιτικών που τη γέννησαν δεν θα μπορούσε να περιμένει τους ιστορικούς του μέλλοντος. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, διέβλεψαν αρκετά έγκαιρα τους κινδύνους και τις αντιφάσεις ενός παραγωγικού προτύπου που ορίζει την αναπτυξιακή πολιτική σε αντιθετική διάσταση από την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Η αντίληψη ότι η ανθρώπινη εργασία ως κοινωνική και οικονομική αξία προσέγγιζε το τέλος της, τουλάχιστον όπως τη γνωρίζαμε μέχρι τότε, τελικά αποδείχθηκε μια απατηλή δυστοπική εικόνα από ένα οξύμωρο μέλλον όπου η παραγωγή υπεραξίας θα αποσυνδεόταν από την ανθρώπινη δημιουργία.

Τα δεκαπέντε προηγούμενα χρόνια καθόρισαν μια διακριτή ιστορική περίοδο. Το σίγουρο είναι ότι η τελευταία δεκαπενταετία υπήρξε περίοδος μεγάλης εκκαθάρισης θέσεων και πολιτικών απέναντι στις έννοιες της παραγωγής, της ανάπτυξης και της κοινωνικής προστασίας. Για τον κόσμο της εργασίας, υπήρξε επίσης περίοδος σκληρής συνειδητοποίησης και προοδευτικής ανάπτυξης της αυτεπίγνωσης του ρόλου του. Στην περίπτωση της Ελλάδας, η νέα διάσταση που αναδύθηκε είναι αυτή της συνολικότερης διεκδίκησης για μια ολιστική ποιοτική

αναβάθμιση της εργασίας. Το ζήτημα της ποιότητας της εργασίας αποσκοπεί στη συστηματική αναδιάταξη των αιτημάτων και των διεκδικήσεων των εργαζομένων σε μια ενιαία αναπτυξιακή προοπτική: μισθοί και κίνητρα εργασίας, κοινωνική και πολιτική συμμετοχή των εργαζομένων, εργασιακό περιβάλλον, ανάπτυξη δεξιοτήτων, κοινωνική συμπερίληψη, όλα αποτελούν διακριτές, συμπληρωματικές και μετρήσιμες διαστάσεις της εργασίας. Η συστηματική παρατήρηση, ανάλυση και ερμηνεία αυτών των επιμέρους διαστάσεων μας επιτρέπει να αναδείξουμε συνολικά την εργασία τόσο στον ρόλο της ως παραγωγικού συντελεστή όσο και ως συσσωρευμένης κοινωνικής εμπειρίας, τεκμηριώνοντας αυτό που συνιστά την κεντρική μας θέση: κανένα νέο αναπτυξιακό πρότυπο δεν μπορεί να διαμορφωθεί χωρίς να τεθεί στο κέντρο του το ζήτημα της αναβαθμισμένης ποιότητας της εργασίας και, κατ' επέκταση, της ποιότητας των σχέσεων εργασίας.

Το Ινστιτούτο Εργασίας εδώ και δεκαετίες εργάζεται και συνεχίζει να υλοποιεί έναν ερευνητικό προγραμματισμό που στοχεύει στη συστηματική κατανόηση και ανάδειξη της εργασίας και της κοινωνικής-εργασιακής εμπειρίας των εργαζομένων. Όχι πάντα υπό ευνοϊκές συνθήκες και γόνιμες συγκυρίες, προωθεί και αναπτύσσει μακροχρόνια προγράμματα εφαρμοσμένης έρευνας, παράγοντας τα επιχειρησιακά μεθοδολογικά εργαλεία ανάλυσης των παραγωγικών σχέσεων και συγκρότησης της θεσμικής μνήμης των ποιοτικών διαστάσεων της απασχόλησης.

Η διαμόρφωση πρότυπων μεθοδολογιών λειτουργικής ανάλυσης της εργασίας οδήγησε στη διαμόρφωση αναλυτικών εργασιακών προδιαγραφών για δεκάδες επαγγελματικές ειδικότητες. Τα Επαγγελματικά Περιγράμματα επιβλήθηκαν ως πρότυπες κωδικοποιήσεις των επαγγελματικών λειτουργιών, αλλά και καταγραφής των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, αποτελώντας πολύτιμα εργαλεία διαμόρφωσης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, συμβουλευτικής, σχημάτων πιστοποίησης δεξιοτήτων και οδηγών ποιοτικής διαμόρφωσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σταδιακά, μέσω αυτής της διαδρομής, διαμορφώθηκε ένα συνολικότερο μεθοδολογικό οικοσύστημα διαρκώς εμπλουτιζόμενο, συνεισφέροντας στη διαπραγματευτική ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών φορέων των εργαζομένων με έμφαση στην κλαδικότητα και στην ενεργή παρέμβασή του στη διαμόρφωση των δημόσιων πολιτικών εργασίας.

Το τεύχος που με χαρά και ευθύνη παραδίδουμε στα χέρια σας αποτελεί ουσιαστικά την προαναγγελία ένταξης ενός νέου εργαλείου στο μεθοδολογικό οικοσύστημα του ΙΝΕ. Η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου ερευνητικού έργου που υλοποιεί το Ινστιτούτο για συνολικά 35 επαγγέλματα.

Με συγκροτημένη πρότυπη μεθοδολογία, επιχειρείται η διερεύνηση των αναγκών για δεξιότητες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, καθώς και η χαρτογράφηση των διαδρομών απόκτησής τους. Τα αποτελέσματα αυτής της συστηματικής διερεύνησης πιστεύουμε ότι θα συμβάλουν στον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, καθώς και στον εθνικό σχεδιασμό ανάπτυξης δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, οι οποίες μπορεί να έχουν ιδιαίτερα θετικό ρόλο στην ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας και της απασχόλησης.

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, κατέχοντας και θεσμικό ρόλο στον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, προσδοκά μέσω της υλοποίησης του έργου να αναδείξει και την ανάγκη για πιο ενεργή συμμετοχή των συνδικάτων στο ευρύτερο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων. Ωστόσο, υπάρχει απόλυτη συνείδηση ότι αυτό συνεπάγεται τη σταθερή διατήρηση της γενικότερης στόχευσής μας: η ανάκτηση της θέσης που αναλογεί στην εργασία στο παραγωγικό σύστημα προϋποθέτει τον σεβασμό και την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της παρουσίας των συνδικαλιστικών τους φορέων.

Τέλος, για την έκδοση της παρούσας μελέτης, ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλονται στη συγγραφέα Χριστίνα Παρασκευοπούλου, στους επιστημονικούς επιμελητές Ελένη Δρακάκη, Κώστα Μπουκουβάλα και Δημήτρη Παϊταρίδη, καθώς και στη συντονίστρια του έργου Αλίκη Κύρου.

Χρήστος Γούλας
Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

1 Εισαγωγή

Η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» αποτελεί, όπως ειπώθηκε και στον πρόλογο, μέρος ενός ευρύτερου ερευνητικού έργου που υλοποιεί το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) για συνολικά 35 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας. Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα φάση περιλαμβάνει 25 επαγγέλματα και αποτελεί συνέχεια της πρώτης φάσης, η οποία ολοκληρώθηκε με τη μελέτη 10 επαγγελμάτων[1].

Για την επιλογή των 25 επαγγελμάτων, λήφθηκε υπόψη μια σειρά από κριτήρια/μεταβλητές που σχετίζονται με οικονομικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, καθιστώντας ωφέλιμη την παρέμβαση στα σχετικά επαγγέλματα για την απόκτηση και την αναβάθμιση των αντίστοιχων δεξιοτήτων. Έτσι, καταλήξαμε σε επαγγέλματα τα οποία έχουν ειδικό βάρος στον εγχώριο τεχνοοικονομικό και παραγωγικό μετασχηματισμό και στην πράσινη μετάβαση.

Πιο συγκεκριμένα, η διερεύνηση των δεξιοτήτων από την πλευρά του Ινστιτούτου Εργασίας συνδέεται με την ανάπτυξη ή επικαιροποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, καθώς και με την

1. Πρόκειται για τα επαγγέλματα 3511 «Τεχνικοί λειτουργιών των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας», 3513 «Τεχνικοί δικτύων και συστημάτων Η/Υ», 4224 «Υπάλληλοι υποδοχής σε ξενοδοχεία», 4323 «Υπάλληλοι υπηρεσιών μεταφορών», 7411 «Ηλεκτρολόγοι κτιρίων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» και 9321 «Συσκευαστές προϊόντων, με το χέρι» με συγγραφέα τον Γιώργο Μπιθυμήτρη, καθώς και για τα επαγγέλματα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού», 4211 «Ταμίες τραπεζών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα», 5223 «Βοηθοί πωλήσεων σε καταστήματα» και 5414 «Φύλακες ασφαλείας χώρων» με συγγραφέα την Κατερίνα Γεωργαντά. Η επιμέλεια των μελετητικών έργων στα 10 επαγγέλματα έγινε από τους Δημήτρη Παϊταρίδη και Κώστα Μπουκουβάλα.

κατοχύρωση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων μέσω της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Από αυτή την άποψη, όπως θα δούμε και στην ανάλυση που ακολουθεί, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων δεν προσεγγίζεται ως ατομική ευθύνη των εργαζομένων αλλά ως δυνατότητα η οποία παρέχεται στο πλαίσιο ενός οικοσυστήματος που ξεκινά από την επιχείρηση και επεκτείνεται για να συμπεριλάβει τους κοινωνικούς εταίρους και την Πολιτεία. Στον βαθμό στον οποίο προσφέρεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, μέσω πολλαπλών αλλά δομημένων διαδρομών (ποιοτικά προγράμματα κατάρτισης, διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων, κατάρτιση κατά την εργασία, μαθητεία κ.λπ.), η αναβάθμιση ή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων συνδέεται στενά με την κατοχύρωση δικαιωμάτων στο πλαίσιο του επαγγέλματος. Αντίθετα, όσο λιγότεροι είναι οι εργαζόμενοι που έχουν πρόσβαση στην αναβάθμιση και όσο πιο ασυνεχείς είναι οι διαδρομές που οδηγούν σε αυτή, τόσο μεγαλύτερη είναι η ευαλωτότητα απέναντι στις διακυμάνσεις της αγοράς εργασίας, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για το ίδιο το επάγγελμα.

Ως προς τους ερευνητικούς στόχους, η παρούσα μελέτη, αξιοποιώντας δευτερογενείς πηγές, μαζί με πρωτογενή δεδομένα που αντλήθηκαν από τον συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων, επιχειρεί να αποτυπώσει ευρύτερα την υφιστάμενη κατάσταση στο επάγγελμα «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» σε ό,τι αφορά βασικούς δείκτες της αγοράς εργασίας (μεγέθη απασχόλησης, επίπεδα προσόντων, τεχνολογική μεταβολή, συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση κ.ά.). Στο επίκεντρο της ανάλυσης βρίσκονται η διερεύνηση των δεξιοτήτων που θεωρούνται αποφασιστικής σημασίας για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος και οι παράγοντες που επηρεάζουν την επάρκεια αυτών των δεξιοτήτων. Τόσο στο στάδιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης όσο και στην ανάλυση των δεδομένων και στη διατύπωση προτάσεων πολιτικής, η μελέτη λαμβάνει υπόψη τις τάσεις που παρατηρούνται στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την έκθεση του επαγγέλματος στους κινδύνους της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης. Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάδειξη των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες του επαγγέλματος, στη δυνατότητα τηλεργασίας, καθώς και στη στάση των εργαζομένων απέναντι στη διά ζώσης ή/και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Η ενσωμάτωση των παραπάνω στην ανάλυσή μας είναι ιδιαίτερα σημαντική παράμετρος προκειμένου να σκιαγραφήσουμε τις κινητήριες δυνάμεις που μετασχηματίζουν αφενός τις ανάγκες της σχετικής αγοράς εργασίας για δεξιότητες και αφετέρου τις δεξιότητες καθαυτές. Επίσης σημαντική στην ανάλυση του επαγγέλματος είναι η σκιαγράφηση των διαδρομών απόκτησης

δεξιοτήτων δίνοντας έμφαση στο επίπεδο παρακίνησης από την πλευρά της εργοδοσίας. Πρόκειται για έναν παράγοντα μάλλον παραγνωρισμένο, καθώς οι σχετικές έρευνες επικεντρώνονται συνήθως στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων (εκροή) παρά στην εκπαίδευση (εισροή), με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται ο καθορισμός ενός σαφούς συνδέσμου μεταξύ εκπαίδευσης και δεξιοτήτων (Mane & Corbella, 2017: 32).

Για την πληρέστερη διάγνωση, παρακολούθηση και ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών που διέπουν τις δεξιότητες των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων, επιλέχθηκαν ταυτόχρονα ποσοτικά και ποιοτικά αναλυτικά εργαλεία. Στην περίπτωση της ποσοτικής ανάλυσης, για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, που δημιουργήθηκε από την Ομάδα έργου και το οποίο δομήθηκε πάνω στο θεωρητικό υπόδειγμα που αναπτύχθηκε για τους σκοπούς της έρευνας (βλ. Κεφάλαιο 2). Με τον τρόπο αυτόν κατέστη δυνατή η συλλογή μεγάλου αριθμού ποσοτικών δεδομένων, που μας επέτρεψε να αποκομίσουμε αντικειμενική εικόνα σχετικά με τις ανάγκες για δεξιότητες των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων και, ταυτόχρονα, αξιοποιώντας διάφορα στατιστικά εργαλεία, να εξαχθούν ορισμένα ευρύτερα συμπεράσματα για το επάγγελμα. Ταυτόχρονα, στην έρευνά μας αξιοποιήσαμε και ποιοτική ανάλυση, καθώς η τελευταία προσφέρει: α) τη δυνατότητα κατανόησης σε βάθος της οπτικής και της σημασίας που δίνουν οι εργαζόμενοι στο σύστημα δεξιοτήτων και β) αναλυτικές πληροφορίες για τη σχετική προσωπική τους εμπειρία, τις στάσεις και τις απόψεις τους. Έτσι, στο πλαίσιο της ποιοτικής ανάλυσης οργανώθηκαν μία ομάδα εστίασης (focus group) και πέντε συνεντεύξεις εις βάθος (in-depth interviews), οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε συνεργασία με τις εταιρείες Alco και Prorata. Ειδικότερα, στις ομάδες εστίασης συμμετείχαν αποκλειστικά εργαζόμενοι, καθώς, λόγω της άμεσης σχέσης με το αντικείμενο εργασίας τους, γνωρίζουν με μεγαλύτερη ακρίβεια τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων τους. Από την άλλη πλευρά, στις συνεντεύξεις έλαβαν μέρος κυρίως εργοδότες ή/και προϊστάμενοι που έχουν επιφορτιστεί με τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού. Ειδικά για τους εργοδότες, επιλέξαμε να τους συμπεριλάβουμε επίσης στην έρευνά μας, αφού είναι εκείνοι που θέτουν το εργασιακό πλαίσιο (οργάνωση της εργασίας, τεχνολογία) όπου αναδεικνύονται οι δεξιότητες (Mane & Corbella, 2017: 32-33).

Ολοκληρώνοντας, η μελέτη οργανώνεται στα ακόλουθα κεφάλαια: Στο Κεφάλαιο 2, παρουσιάζονται το θεωρητικό πλαίσιο και η αναλυτική στρατηγική στα οποία στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων στο επάγγελμα (3332) «Διοργανωτές συνεδρίων και

εκδηλώσεων». Στο Κεφάλαιο 3, αξιοποιώντας διεθνείς και εγχώριες βάσεις δεδομένων, δίνεται μια συνεκτική περιγραφή του επαγγέλματος, αποτυπώνονται οι τάσεις σε αυτό και επιχειρείται η ταξινόμηση των συναφών δεξιοτήτων. Στο Κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποιοτικής διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες, ενώ στο Κεφάλαιο 5 παρουσιάζονται τα αντίστοιχα αποτελέσματα της ποσοτικής διερεύνησης. Η μελέτη ολοκληρώνεται, ως είθισται, με τα συμπεράσματα στο Κεφάλαιο 6.

Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική



Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τους τρεις ερευνητικούς άξονες στους οποίους στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων».[2] Συγκεκριμένα, ο Άξονας 1 διερευνά ευρύτερους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιοτήτων (και αντίστοιχων πολιτικών για τις δεξιότητες). Επιμέρους στοιχεία που εξετάζονται είναι η δομή της αγοράς εργασίας, οι διαδικασίες ψηφιοποίησης-αυτοματοποίησης που διέπουν τη σύγχρονη αγορά εργασίας, καθώς και οι καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες, όπου έμφαση δίνεται και στην αποτίμηση της στάσης των εργαζομένων απέναντι στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση μετά την εμπειρία της πανδημίας COVID-19.

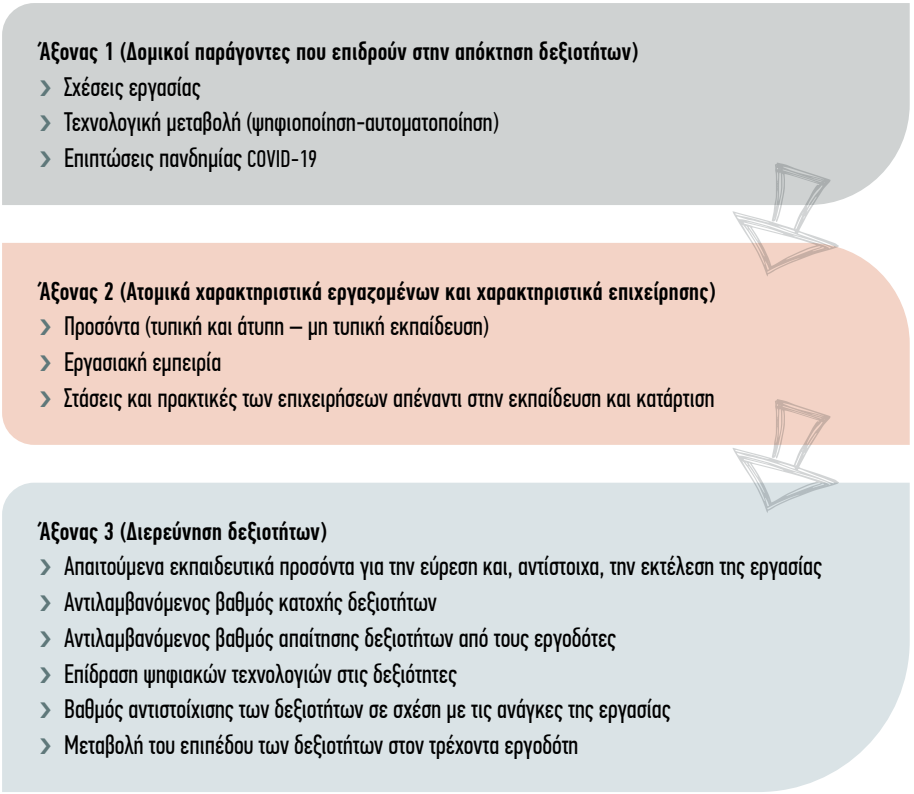
Ο Άξονας 2 αναλύει τις δύο βασικές διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων –ή/και αναβάθμισής τους–, που είναι η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία. Επιπλέον, στον ίδιο άξονα εξετάζονται ορισμένα ατομικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού (φύλο και ηλικία), καθώς και τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά (στάσεις και πρακτικές εργοδοτών απέναντι στην κατάρτιση) που πιθανόν να επηρεάζουν αυτές τις διαδρομές. Τέλος, ο Άξονας 3 αναφέρεται στη διερεύνηση των δεξιοτήτων ως προς τους βαθμούς αντιλαμβανόμενης κατοχής και απαίτησής τους, επίδρασης της ψηφιακής τεχνολογίας σε αυτές, αντιστοίχισης

---

2. Το θεωρητικό πλαίσιο και η αναλυτική στρατηγική που παρουσιάζονται στο παρόν κεφάλαιο προέρχονται από το αντίστοιχο κεφάλαιο που εκπονήθηκε από τους Γιώργο Μπιθυμήτρη και Κατερίνα Γεωργαντά στο πλαίσιο της διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες σε 10 επαγγέλματα της εγχώριας αγοράς εργασίας (βλ. Εισαγωγή). Προσαρμογές έγιναν κυρίως ως προς τον Άξονα 1, όπου στη θεωρητική και εμπειρική ανάλυση του υπό διερεύνηση επαγγέλματος δόθηκε έμφαση στις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19.

ΣΧΗΜΑ 2.1

Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας



των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας, καθώς και ως προς τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη.

Το αναλυτικό πλαίσιο της διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων συνοψίζεται στο Σχήμα 2.1, ενώ στις επόμενες ενότητες ακολουθεί η αναλυτική παρουσίαση του κάθε άξονα.

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1)

Στον πρώτο άξονα εξετάζουμε τα χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, τις τεχνολογικές μεταβολές που υφίσταται το επάγγελμα «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» και τις επιπτώσεις της πανδημίας

COVID-19 στο επάγγελμα και στις διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων. Στο επίπεδο της ανάλυσης εντός του επαγγέλματος, η σχέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου κ.ά.) και ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία συνιστούν παράγοντες προσδιοριστικούς (αλλά όχι μοναδικούς) ως προς την ποιότητα της απασχόλησης. Μας ενδιαφέρει να δούμε τον βαθμό και τον τρόπο με τον οποίο οι παραπάνω παράγοντες σχετίζονται με την κατοχή δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για το επάγγελμα και την ποιότητα της απασχόλησης. Γνωρίζουμε, για παράδειγμα, από άλλες έρευνες ότι οι τάσεις κατάτμησης της αγοράς εργασίας (σε έναν πυρήνα σχετικά προστατευμένης απασχόλησης και σε μια περιφέρεια όπου κυριαρχούν η ευελιξία κάθε είδους και η απορρύθμιση της εργασίας) ενισχύονται από μια άλλη τάση σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης έχουν μικρότερη πρόσβαση σε δομημένες διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων, όπως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης (Ferreira et al., 2018). Ωστόσο, αποτελεί ζήτημα προς εμπειρική διερεύνηση το κατά πόσο οι άτυπες μορφές απασχόλησης σχετίζονται ευθέως με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, καθώς δεν είναι αναγκαστικά κάθε άτυπη απασχόληση και επισφαλής (Καραμεσίνη, 1999).

Εξετάζεται ακόμα το μέγεθος της επιχείρησης, καθώς η σχετική βιβλιογραφία δείχνει ότι οι επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογικής σύνθεσης και παραγωγικότητας, και γενικότερα οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις και τα πιο οργανωμένα εργασιακά περιβάλλοντα ευνοούν την καλλιέργεια κουλτούρας απόκτησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων (OECD, 2017). Σε αυτή τη συνάφεια, έχει υποστηριχτεί ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν πλεονέκτημα λόγω της γεωγραφικής τους θέσης (συνήθως μέσα σε αστικά κέντρα ή κοντά σε αυτά), αλλά και λόγω του αποθέματος ανθρώπινου κεφαλαίου και, επομένως, της εξειδίκευσης σε σχέση με τις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις[3] (ΜμΕ) (Almeida & Aterido, 2015). Μάλιστα, στον απόηχο της πανδημίας, η αλλαγή στις ανάγκες γνώσεων και δεξιοτήτων είναι πιο έντονη σε εταιρείες με προσέγγιση υψηλών επενδύσεων και υψηλής συμμετοχής στην οργάνωση της εργασίας (Van Loo et al., 2021), δηλαδή σε εταιρείες κατά βάση μεγάλου μεγέθους.

Επίσης, η καταγραφή του κλάδου, σε συνδυασμό με το επάγγελμα, μας επιτρέπει να εισαγάγουμε στην ανάλυσή μας ως εξωτερική μεταβλητή τον βαθμό διακινδύνευσης θέσεων εργασίας από την ψηφιοποίηση στις διαδικασίες παρα-

3. Λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό ποσοστό μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην επόμενη ενότητα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάλυση των εμποδίων εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων στις ΜμΕ.

γωγής.[4] Εργαζόμενοι σε επαγγέλματα υψηλού ρίσκου αυτοματισμού ενδεχομένως να είναι λιγότερο δεκτικοί στην εκπαίδευση ή να αδυνατούν να εντοπίσουν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ακόμη, επαγγέλματα χαμηλού τεχνολογικού επιπέδου ή/και έντασης γνώσης έχουν περιορισμένες απαιτήσεις σε δεξιότητες, ενώ η αναβάθμισή τους γίνεται με χαμηλό ρυθμό (Pouliakas, 2018). Για την εκτίμηση του κινδύνου από συστήματα αυτοματοποίησης, κρίθηκε σκόπιμο να καταγραφεί ο βαθμός ρουτίνας των εργασιακών καθηκόντων του ερωτώμενου, καθώς «οι αυτοματοποιημένες διαδικασίες τείνουν να υποκαθιστούν τους εργαζομένους στην εκτέλεση "απλών" γνωστικών και χειρωνακτικών διαδικασιών, δηλαδή διαδικασιών που μπορούν να περιγραφούν στη βάση σαφών κανόνων» (Λαπατσιώρας κ.ά., 2020· Λιντζέρης, 2020). Συναφής είναι η RBTC (Routine Biased Technological Change) υπόθεση, σύμφωνα με την οποία η τεχνολογική μεταβολή έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις σε επαγγέλματα ρουτίνας και απλών λειτουργιών (Autor et al., 2003). Για την εκτίμηση του βαθμού αυτονομίας-ρουτίνας της εργασίας, βασιζόμαστε στην εγχειρηματοποίηση της έννοιας της ρουτίνας, όπως συντελείται στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας European Working Conditions Survey (βλ. παρακάτω).

Την ίδια στιγμή, η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 επιτάχυνε τη διάχυση της ψηφιοποίησης στο σύνολο του οικονομικού κυκλώματος, καθώς προκάλεσε σημαντικές μεταβολές στον τρόπο παραγωγής, όπως και στις καταναλωτικές συνήθειες με την παραγωγή και νέων προϊόντων, καθώς και στον μετασχηματισμό του εργασιακού χώρου. Εν γένει, η πανδημία COVID-19 και τα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν για την αντιμετώπισή της άλλαξαν με ριζικό τρόπο τη σχέση μεταξύ των ατόμων και των νέων τεχνολογιών. Στο πλαίσιο των παραπάνω αλλαγών, κατέστη εμφανής η ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες όχι μόνο στη διατήρηση της λειτουργίας των επιχειρήσεων αλλά και σε πολλές πτυχές της καθημερινής ζωής των ανθρώπων. Όμως, ενώ η τηλεργασία και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έγιναν πραγματικότητα για εκατοντάδες εκατομμύρια ανθρώπους παγκοσμίως, αποκαλύφθηκαν την ίδια στιγμή και οι περιορισμοί της ψηφιακής ετοιμότητας στη δεδομένη συγκυρία. Ειδικότερα, το 2019 και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, τουλάχιστον το 85% των θέσεων εργασίας απαιτούσε κάποιο επίπεδο ψηφιακής ικανότητας, ενώ μόνο το 56% των ενηλίκων είχε τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (EIT Health & McKinsey & Company, 2020). Πέρα

4. Σε μονοψήφιο κωδικό επαγγέλματος, υπάρχουν σχετικά στοιχεία για τη διακινδύνευση θέσεων εργασίας λόγω «ψηφιοποίησης» στην πρόσφατη μελέτη του ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Βλ. Λαπατσιώρας κ.ά. (2020). Σε διψήφιο κωδικό, διατίθενται σχετικές εκτιμήσεις από το CEDEFOP στο πλαίσιο της European Skills and Jobs (ESJ) Survey. Δες, σχετικά, Pouliakas (2018).

όμως από την αυξανόμενη ζήτηση σε ψηφιακές δεξιότητες, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) υποστηρίζει πως κατά τη διάρκεια τις πανδημίας υπήρχαν ορισμένες εγκάρσιες δεξιότητες, όπως οι «επικοινωνιακές δεξιότητες» ή η «ομαδική εργασία», που παρέμεναν επίσης σε υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας διαφόρων χωρών (OECD, 2021). Επίσης, το CEDEFOP (2020a) αναφέρει πως το 2020, εκτός από τις ψηφιακές δεξιότητες, αύξηση στη ζήτηση παρουσίασαν ομάδες δεξιοτήτων που σχετίζονται με: α) τις πωλήσεις και την προώθηση, β) τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, γ) τη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας, δ) τη μεταποίηση και τον αυτοματισμό και ε) τη συνέχιση του επιχειρείν και της διαχείρισης αλλαγών.

Όσον αφορά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, ο ΟΟΣΑ πρότεινε την εφαρμογή σχετικών πολιτικών στην αγορά εργασίας σε τρεις διακριτές χρονικές φάσεις (OECD, 2021). Βραχυπρόθεσμα και κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, ήταν βασικό για τις κυβερνήσεις να υποστηρίξουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που ενισχύουν την ανθεκτικότητα των ατόμων, καλύπτοντας τη ζήτησή τους από τις αγορές εργασίας. Να σημειώσουμε ότι η αναγκαιότητα παρέμβασης του κράτους στην ανάπτυξη δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της πανδημίας αποδίδεται και στη χρονοβόρα μετάβαση της εκπαιδευτικής διαδικασίας από την παράδοση σε αίθουσα στην παράδοση μέσω διαδικτύου. Επιπλέον, σε πολλές εταιρείες που επλήγησαν σοβαρά από την κρίση και τους περιορισμούς στις μετακινήσεις και τα lockdown που ακολούθησαν, η προτεραιότητα δόθηκε στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων παρά στην εκπαίδευση του προσωπικού (Van Loo et al., 2021). Μεσοπρόθεσμα, η αγορά εργασίας και οι κοινωνικές πολιτικές θα πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο τοπίο και οι πολιτικές παρεμβάσεις θα πρέπει να προσαρμοστούν σύμφωνα με την εξέλιξη της εξάπλωσης του ιού και να προσαρμοστούν στη θεσμική και οικονομική δομή κάθε χώρας. Τέλος, προκειμένου να διασφαλιστεί μια πιο μακροπρόθεσμη ανάκαμψη, οι κυβερνήσεις πρέπει να αντιμετωπίσουν προϋπάρχουσες διαρθρωτικές προκλήσεις που είναι πιθανό να επιταχυνθούν και να καταστούν πιο επείγουσες μετά την κρίση του COVID-19. Μεταξύ αυτών, απαιτείται η παροχή επαρκούς υποστήριξης σε εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση και ευάλωτη θέση μέσω αποτελεσματικών πολιτικών επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) από την πλευρά της υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι στη μετα-COVID εποχή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους (upskilling) και επαναπροσδιορισμού τους (reskilling) (ILO, 2021a). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις δεξιότητες της ευελιξίας και της διά βίου μάθησης ιδιαίτερα στον τομέα της πληροφορικής και του αυτο-

ματισμού (digital skills) (ILO, 2020). Επιπλέον, η ΔΟΕ αναφέρει χαρακτηριστικά ότι η μετάβαση προς την ψηφιακή οικονομία θα οδηγήσει περισσότερα άτομα να εργάζονται εξ αποστάσεως και να είναι σε θέση να χειρίζονται αποτελεσματικά τη σύγχρονη τεχνολογία. Η ΔΟΕ επισημαίνει ότι οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί θα πρέπει να είναι σε εγρήγορση έτσι ώστε να προσφέρουν την κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους (ILO, 2021b). Τονίζεται ότι η επίτευξη των παραπάνω θα είναι προαπαιτούμενο τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους, έτσι ώστε να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στη μετα-COVID εποχή.

Παρομοίως, το CEDEFOP (2021a) αναγνωρίζει ότι η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή και διαδικτύου, η αξιοποίηση των ψηφιακών μέσων για επαγγελματική συνεργασία, η διαχείριση ψηφιακών δεδομένων και ο προγραμματισμός των ψηφιακών συστημάτων αποτελούν τις πιο σημαντικές ψηφιακές δεξιότητες στην περίοδο της πανδημίας, καθώς και στη μετά αυτής εποχή. Επιπροσθέτως, γίνεται αναφορά για τη συνεχή διά βίου εκπαίδευση, όπου οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να μαθαίνουν γρήγορα, να μπορούν να επαναπροσδιορίζουν με τον ίδιο ρυθμό τις πληροφορίες που έχουν λάβει και να μπορούν κάθε φορά να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα (CEDEFOP, 2021a). Το CEDEFOP επίσης υποστηρίζει ότι, πέραν των τεχνολογικών δεξιοτήτων, η σωστή και ακριβής επικοινωνία και η συνεργασία στο εξ αποστάσεως εργασιακό περιβάλλον αποτελούν βασική προϋπόθεση για την αποφυγή λαθών και δυσκατανόησης της πληροφορίας (CEDEFOP, 2020b).

Η διατάραξη της οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας που προέκυψε από τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης διέρρηξε και τις καθιερωμένες διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η ΔΟΕ (ILO, 2021c), με στοιχεία από 114 χώρες κατά την περίοδο της μεγάλης έξαρσης του COVID-19 (από τον Ιούνιο του 2020), η εκπαίδευση διακόπηκε για το 90% των εργαζομένων, το 86% των μαθητευομένων και το 83% των ασκουμένων. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, το 65% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα έλαβε ενεργά μέτρα για τη συνέχιση της κατάρτισης, ενώ σημειώθηκε στροφή 60% στη διαδικτυακή μάθηση. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είχαν θετικό ρόλο στην εν λόγω μετάβαση, καθώς ενήργησαν για να επηρεάσουν τη δημόσια πολιτική και δημιούργησαν ταμεία έκτακτης ανάγκης, ενώ πρόσφεραν υπηρεσίες αντιστοίχισης της αγοράς εργασίας και νομικές συμβουλές.[5] Επίσης, τα κυβερνητικά μέτρα περιλάμ-

5. Κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος έθεσε σε λειτουργία την «AntiCovid-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων της

βαναν μεγαλύτερη ευελιξία στους κανόνες χρηματοδότησης, περιόδους κατάρτισης και προγραμματισμό εκπαίδευσης εκτός και εντός εργασίας, δωρεάν διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης, οικονομική υποστήριξη και επιδοτήσεις σε εταιρείες και μαθητευομένους, συμπεριλαμβανομένου ψηφιακού εξοπλισμού. Τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα να επέλθουν δομικές αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο γίνεται η εκπαίδευση των εργαζομένων, οι οποίες αναμένεται σε μεγάλο βαθμό να παγιοποιηθούν και στην εποχή μετά την πανδημία. Πράγματι, σύμφωνα πάντα με την έρευνα της ΔΟΕ, μετά την πανδημία τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις σχεδιάζουν να κάνουν προσαρμογές στην εκπαίδευση, όπως: αύξηση των επενδύσεων σε εξ αποστάσεως πλατφόρμες, εργαλεία και εικονική πραγματικότητα, εισαγωγή ή εντατικοποίηση μεικτών μεθοδολογιών εκπαίδευσης και ανάπτυξη της ικανότητας του προσωπικού τους να σχεδιάζει και να παρέχει διαδικτυακή εκπαίδευση. Από αυτή την άποψη, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναδειχθούν οι προτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τη μορφή της εκπαίδευσης, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε επαγγέλματος (χειρωνακτική ή μη εργασία, τυπική ή άτυπη απασχόληση, εργασία σε βάρδιες κ.λπ.), καθώς και το επίπεδο ψηφιακής ετοιμότητας των εργαζομένων προκειμένου να ανταποκριθούν σε ένα ψηφιακό περιβάλλον εκπαίδευσης.

Καταλήγοντας, όπως έχουμε ήδη σημειώσει, τα ζητήματα που διέπουν τον Άξονα 1 είναι ιδιαιτέρως σημαντικά, καθώς, σε συνδυασμό με το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων» (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2)

Εκτός από το ζήτημα της αντιλαμβανόμενης επάρκειας σε μια σειρά σημαντικών δεξιοτήτων, ιδιαίτερη αξία έχει και η διερεύνηση της υπόθεσης της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης προσόντων στην αγορά εργασίας. Οι διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων για την άσκηση ενός επαγγέλματος είναι κατά βάση δύο: η εκπαίδευση (τυπική – μη τυπική) και η εργασιακή εμπειρία. Η αναβάθμιση δεξιοτή-

ΓΣΕΕ». Περισσότερες πληροφορίες για τις παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ, στον σύνδεσμο https://gsee.gr/tag/covid-19/. Επίσης αντίστοιχες πρωτοβουλίες ανέπτυξε αυτοτελώς και το ΙΝΕ ΓΣΕΕ μέσω εκδόσεων, θεματικών εργαστηρίων κ.ά.

των (upskilling) αλλά και η επανειδίκευση (reskilling) πολλές φορές συντελούνται στη διασταύρωση αυτών των διαδρομών. Ας δούμε πρώτα σε τι συνίστανται οι δύο κύριες διαδρομές απόκτησης/αναβάθμισης προσόντων και επανειδίκευσης.

Τα εκπαιδευτικά συστήματα αποτελούν, διαχρονικά, κατεξοχήν πυλώνες ανάπτυξης δεξιοτήτων για τα έθνη-κράτη. Ωστόσο, δεν υπάρχει απόλυτη συναίνεση σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους συνδέεται (ή οφείλει να συνδέεται) η τυπική εκπαίδευση με τις ανάγκες σε δεξιότητες στον χώρο εργασίας (Λαλιώτη, 2019· Verhaest & Omey, 2012). Για παράδειγμα, για ορισμένους η εκπαίδευση αυτή καθαυτήν βελτιώνει την αποτελεσματικότητα της επαγγελματικής κατάρτισης που θα αποκτήσει αργότερα το άτομο στον χώρο εργασίας (ή αλλού) και με αυτή την έννοια επιτελεί γενικές λειτουργίες (generic functions) (Heckman, 1999). Συναφής είναι η άποψη του Thurow (1975), σύμφωνα με τον οποίο η εκπαίδευση ενός εργαζομένου αποτελεί δείκτη της καταρτισιμότητάς του (trainability). Σύμφωνα με μία άλλη οπτική, η εκπαίδευση, εκτός από τις γενικές, επιτελεί και λειτουργίες κατάρτισης (vocational functions), καθώς το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται σε ένα επάγγελμα μπορεί να κατακτηθεί μέσω διαφόρων συνδυασμών τυπικής εκπαίδευσης και εμπειρίας (Maton, 1969). Σημαντική υπό αυτή την έννοια είναι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ως τρόπος να αντιστοιχιστούν οι αποκτηθείσες με τις απαιτούμενες δεξιότητες. Σε κάθε περίπτωση, δεν πρέπει να αγνοείται ο εγγενώς ατελής χαρακτήρας της αγοράς εργασίας ως παράγοντας που επιδρά στην αντιστοίχιση δεξιοτήτων και εκπαίδευσης. Με τα ζητήματα δομής της αγοράς εργασίας ασχολούμαστε πιο ειδικά στον Άξονα 1. Στον Πίνακα 2.1 παρουσιάζεται η βασική ορολογία που χρησιμοποιείται στην ανάλυσή μας.

Ακολουθώντας την ερευνητική στρατηγική των Verhaest & Omey (2012), στόχος είναι να ελέγξουμε αρχικά την υπόθεση περί θετικής συσχέτισης μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης που απαιτείται για ένα επάγγελμα και των αναγκών σε δεξιότητες γι' αυτόν που πρόκειται να το ασκήσει ή το ασκεί. Επομένως, οι μεταβλητές που μας ενδιαφέρουν είναι το επίπεδο και οι δεξιότητες που είναι απαραίτητα τόσο για την εύρεση εργασίας στο επάγγελμα όσο και για την ικανοποιητική άσκησή του. Ωστόσο, όπως παρατηρούν οι Verhaest & Omey (2012: 4), εκτός από τις διαφορές μεταξύ επαγγελμάτων, δεν αποκλείονται και διαφορές μέσα στο ίδιο επάγγελμα μεταξύ εργαζομένων με υπερεκπαίδευση (overeducated) και υποεκπαίδευση (undereducated) ως προς τον χρόνο κατάρτισης που εκείνοι θα χρειαστούν κατά τη μετάβαση στην εργασία. Για τον λόγο αυτόν, όπως θα δούμε αναλυτικότερα στο Κεφάλαιο 5, θα πρέπει να εξεταστούν ξεχωριστά οι διαδρομές κατάρτισης που ακολουθήθηκαν μετά την εκπαίδευση ή/και την αρχική επαγγελματική κατάρτιση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1

Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση

Τυπική εκπαίδευση: Η εκπαίδευση που παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, οδηγεί στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές και αποτελεί μέρος της διαβαθμισμένης εκπαιδευτικής κλίμακας. Σε αυτήν εντάσσεται και η γενική τυπική εκπαίδευση ενηλίκων.
Μη τυπική εκπαίδευση: Η εκπαίδευση που παρέχεται σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο. Περιλαμβάνει την αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων.
Άτυπη μάθηση: Οι μαθησιακές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, στο πλαίσιο του ελεύθερου χρόνου ή επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων. Περιλαμβάνει τις κάθε είδους δραστηριότητες αυτομόρφωσης (με έντυπο υλικό, μέσω διαδικτύου, με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ή ποικίλων εκπαιδευτικών υποδομών), καθώς και τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτά το άτομο από την επαγγελματική εμπειρία του.
Αρχική επαγγελματική κατάρτιση: Η κατάρτιση η οποία προσφέρει βασικές επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες σε ειδικότητες, με στόχο την ένταξη, την επανένταξη, την επαγγελματική κινητικότητα και την ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.
Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση: Η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή και αναβαθμίζει γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες οι οποίες αποκτήθηκαν από τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από επαγγελματική εμπειρία, με στόχο την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.
Γενική εκπαίδευση ενηλίκων: Περιλαμβάνει όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενηλίκους και στοχεύουν στον εμπλουτισμό γνώσεων, στην ανάπτυξη και βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, καθώς και στην άμβλυνση των μορφωτικών και κοινωνικών ανισοτήτων. Παρέχεται από φορείς της τυπικής και της μη τυπικής εκπαίδευσης.

Πηγή: Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 163)
Διαθέσιμο στο: http://www.gsae.edu.gr/images/nomothesia/nomoi/7%20-%20N%203879%202010.pdf

Επιπλέον, τίθενται ερωτήματα που σχετίζονται με τη στρατηγική σταδιοδρομίας των εργαζομένων (career plans), τα οποία επίσης θα μας απασχολήσουν παρακάτω. Σημειώνουμε απλώς ότι από σειρά μελετών φαίνεται πως η υπερεκπαίδευση, δηλαδή η συνθήκη κατά την οποία ένα άτομο έχει κατακτήσει υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από αυτό που απαιτεί η θέση εργασίας του (McGuinness, 2006), συνεπάγεται μικρότερη συμμετοχή στην κατάρτιση και, επομένως, δεν παραπέμπει σε κινητικότητα σταδιοδρομίας (που θα ήταν το αισιόδοξο σενάριο), αλλά σε υπερεπένδυση και ατέλειες στην αγορά εργασίας (Verhaest & Omey, 2006).

Ένα ενδιαφέρον σημείο στην έρευνα των Verhaest και Omey είναι το επιχείρημα ότι οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης κατέχουν λιγότερες γενικές δεξιότητες σε σχέση με τους αποφοίτους γενικής εκπαίδευσης, κάτι που έχει αρ-

νητικές συνέπειες σε ένα πλαίσιο ραγδαίας τεχνολογικής αλλαγής, όπου γενικές δεξιότητες, όπως η ικανότητα μάθησης, γίνονται ολοένα και περισσότερο σημαντικές. Παράλληλα, η αυξανόμενη ψηφιοποίηση ίσως αυξήσει τις απαιτήσεις για δράσεις εκτός ρουτίνας και, συνεπώς, για δεξιότητες όπως η επίλυση προβλημάτων ή η επικοινωνία (Autor et al., 2003). Είναι σημαντικό επίσης να επισημανθεί ότι η έρευνα των Verhaest και Omey εστιάζει μόνο σε νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και, επομένως, η εργασιακή εμπειρία δεν υπεισέρχεται ως παράγοντας στην απόκτηση δεξιοτήτων. Εδώ, εκτός από το εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι σημαντικό να ελεγχθεί και η επίδραση της εργασιακής εμπειρίας στην απόκτηση δεξιοτήτων (χρόνια εμπειρίας στο επάγγελμα που ασκεί ο ερωτώμενος τη στιγμή της έρευνας).

Οι Hillage & Aston (2001) αναφέρουν ότι υπάρχουν τρεις κατηγορίες εμποδίων για την πρόσβαση σε δραστηριότητες διά βίου μάθησης: α) εμπόδια που έχουν να κάνουν με στάσεις, όπως η αρνητική στάση απέναντι στη μάθηση, η έλλειψη εμπιστοσύνης ή κινήτρων, β) φυσικά και υλικά εμπόδια, όπως τα έξοδα μάθησης (αμοιβές άμεσες και έμμεσες, όπως μεταφορές, βιβλία, εξοπλισμός), η έλλειψη χρόνου (φροντίδα των παιδιών ή άλλου μέλους της οικογένειας), η έλλειψη πληροφόρησης και η γεωγραφική απόσταση, και γ) διαρθρωτικά εμπόδια, όπως η έλλειψη κατάλληλων ευκαιριών εκπαίδευσης ή κατάρτισης και οι περιορισμοί του συστήματος αμοιβών.[6]

Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα (vocational interests) αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική επιτυχία και τη συμπεριφορά στον εκπαιδευτικό και εργασιακό τομέα (Nye et al., 2017· Rounds & Su, 2014). Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα ορίζονται ως «προτιμήσεις που μοιάζουν με εσωτερικά χαρακτηριστικά (traits)» και σχετίζονται με: α) τις ίδιες τις δραστηριότητες, β) τα περιβάλλοντα στα οποία εμφανίζονται αυτές ή γ) τα αποτελέσματα που συνδέονται με τις προτιμώμενες δραστηριότητες οι οποίες ωθούν σε συμπεριφορές με προσανατολισμό στον στόχο και κατευθύνουν τα άτομα προς συγκεκριμένα περιβάλλοντα (Rounds & Su, 2014). Οι εν λόγω προτιμήσεις δεν χαρακτηρίζονται απλώς από την εμπειρία της απόλαυσης, αλλά συνδέονται περισσότερο με την παρατεταμένη προσοχή στα αντικείμενα ενδιαφέροντος, με την αίσθηση περιέργειας και τη συνεχή δέσμευση σε δραστηριότητες, ακόμα και όταν αυτές είναι περίπλοκες ή σύνθετες (Silvia, 2008). Ως εκ τούτου, τα ενδιαφέροντα χρησιμεύουν ως πηγή εσωτερικών κινήτρων που οδηγούν σε πετυχημένη καριέρα (Rounds & Su, 2014· Stoll et al., 2017).

6. Για μια ολιστική προσέγγιση γύρω από τα κίνητρα και τα εμπόδια στη διά βίου μάθηση των ενηλίκων στην Ελλάδα, βλ. Καραλής (2021). Επίσης μια ανάλογη διερεύνηση έχει γίνει στην προηγούμενη φάση του έργου σε 10 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας (για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Εισαγωγή).

Τέλος, η αισιοδοξία σταδιοδρομίας αποτελεί έναν προσωπικό παράγοντα που φαίνεται να επιδρά στην αναζήτηση περαιτέρω εκπαίδευσης. Η αισιοδοξία σταδιοδρομίας, η οποία αναφέρεται στην τάση των ατόμων να «αναμένουν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα ή να τονίζουν τις πιο θετικές πτυχές της μελλοντικής εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους» (Rottinghaus et al., 2005), συνδέεται με την ενασχόληση με τη μάθηση που προσανατολίζεται προς το επιθυμητό μέλλον, καθώς και με την αίσθηση ότι το άτομο διανύει το μονοπάτι προς την επιτυχία (Gunkel et al., 2010).

Όσον αφορά τους επαγγελματικούς-οργανωσιακούς παράγοντες, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελούν σημαντική πρόκληση για τις επιχειρήσεις και ειδικά για τις μικρομεσαίες. Το πιο κοινό εμπόδιο αφορά τους οικονομικούς πόρους που μπορεί να διαθέσει η επιχείρηση (Berko et al., 2016· Kelliher & Bernadette Henderson, 2006· Tam & Gray, 2016). Υπάρχουν όμως ποικίλοι παράγοντες που επίσης εμποδίζουν την ανάπτυξη σχετικών πολιτικών, όπως η αβεβαιότητα μέσα στην οποία καλούνται να λειτουργήσουν οι επιχειρήσεις, κυρίως οι μικρομεσαίες, καθώς, σύμφωνα με τους Storey & Greene (2010), οι μικρές επιχειρήσεις έχουν μικρότερη βιωσιμότητα από τις μεγάλες.

Η ηγεσία της επιχείρησης είναι άλλος ένας οργανωσιακός παράγοντας που επηρεάζει άμεσα και έμμεσα την ανάπτυξη του προσωπικού. Αρχικά, ειδικά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, όπου η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελεί συχνά απόφαση του ιδιοκτήτη, είναι πιθανό να υπάρχουν ευκαιρίες για εκπαίδευση και ανάπτυξη, οι οποίες ωστόσο να μη γίνονται αντιληπτές ως χρήσιμες από την ηγεσία (Gibb, 1997). Έρευνες δείχνουν ότι η στάση της ηγεσίας απέναντι στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη του προσωπικού συχνά αποτελεί εμπόδιο στη δέσμευση για τις σχετικές πολιτικές (Panagiotakopoulos, 2011a· Storey, 2004). Άλλο ένα σημαντικό ζήτημα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι η παραμέληση των λειτουργιών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (Kotey & Folker, 2007· Psychogios et al., 2016). Στο ίδιο πλαίσιο, η Tharenou (2001) έδειξε ότι το κίνητρο για μάθηση αποτελεί σημαντικό άμεσο προβλεπτικό παράγοντα της συμμετοχής σε δραστηριότητες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, που όμως δεν είναι ανεξάρτητος από την υποστήριξη του εργοδότη. Η ίδια σημειώνει ότι το κίνητρο αυτό είναι εξωτερικό και σχετίζεται με την προσδοκία για ανταμοιβή, δίνοντας ακόμα μεγαλύτερη σημασία στην επιρροή του εργοδότη.

Ο Anlesinya (2018) εντόπισε τέσσερα εμπόδια στην αναζήτηση ευκαιριών μάθησης και ανάπτυξης. Πρώτο εμπόδιο αποτελεί η κουλτούρα του οργανισμού, που δεν ενθαρρύνει τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν επωφεληθεί από ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα να εφαρμόζουν τις νέες δεξιότητες και τις γνώσεις τους συμμετέχοντας στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη δουλειά τους. Δεύτερο εμπόδιο είναι η χαμηλή δέσμευση της ηγεσίας για την ανάπτυξη των εργαζομένων,

δηλαδή η ηγεσία δεν παρέχει τους απαραίτητους πόρους για την υποστήριξη της κατάρτισής τους. Τρίτο εμπόδιο αποτελεί η έλλειψη προαγωγών και προοπτικών σταδιοδρομίας, κάτι που αποθαρρύνει τους περισσότερους εργαζομένους να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης. Αυτό δείχνει ότι, όταν οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν ότι θα έχουν την ευκαιρία να προωθηθούν σε έναν ρόλο όπου θα μπορούν να εφαρμόζουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, μπορεί να μην έχουν κίνητρο να μάθουν. Τέταρτο εμπόδιο είναι η έλλειψη διαφάνειας και δικαιοσύνης στην επιλογή των εκπαιδευομένων.

Σύμφωνα με έρευνα των Coetzer et al. (2012), οι εργαζόμενοι δεν αναλαμβάνουν ενεργό ρόλο ώστε να εντοπίσουν ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, καθώς αυτό συνήθως γίνεται από τους προϊσταμένους: α) με στόχο τη συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο, β) επειδή η απόδοση του εργαζομένου δεν είναι η αναμενόμενη, γ) επειδή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων είναι αναγκαία για την εκμετάλλευση νέων επιχειρηματικών προοπτικών και δ) επειδή η ευκαιρία για εκπαίδευση και ανάπτυξη (π.χ. μαθητεία ή πρακτική άσκηση) θεωρείται οικονομικά αποδοτικός μηχανισμός για τη διατήρηση των εργαζομένων. Επομένως, ο ρόλος της ηγεσίας είναι ξεκάθαρα σημαντικός.

Οι Lange et al. (2000) σε έρευνά τους σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις εντοπίζουν τέσσερα εμπόδια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων: α) ζητήματα κουλτούρας, που περιλαμβάνουν κυρίως τη στάση των ηγετών απέναντι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, β) οικονομικούς φραγμούς, που συνδέονται άμεσα με το κόστος ή το αντιληπτό κόστος της κατάρτισης και της εκπαίδευσης, γ) φραγμούς πρόσβασης και παροχής ευκαιριών, δηλαδή προβλήματα που είτε εμποδίζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων είτε εκδηλώνονται με την έλλειψη πρόβλεψης για την κατάλληλη εκπαίδευση, και δ) εμπόδια που σχετίζονται με την επίγνωση ευκαιριών μάθησης.

Οι Silvennoinen & Nori (2017) αναφέρουν ότι υπάρχουν εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία χαρακτηρίζονται από αβεβαιότητα, χαμηλή αυτονομία των εργαζομένων, ανεπαρκή πρόσβαση στη ροή πληροφοριών και περιβάλλοντα στα οποία η σχέση μεταξύ διοίκησης και προσωπικού δεν είναι σχέση εμπιστοσύνης. Τα παραπάνω αποτελούν εμπόδια για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση του προσωπικού. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα φαίνεται ότι δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία (υποστηρίζεται και από Meyers, 2016), το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, καθώς και ο οικονομικός κλάδος επηρεάζουν την αναζήτηση ευκαιριών εκπαίδευσης από τον εργαζόμενο.

Οι Susomrith & Coetzer (2015) εντοπίζουν πέντε λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι δεν διεκδικούν τη συμμετοχή τους σε εκπαίδευση και ανάπτυξη: α)

οι προϊστάμενοι γνωρίζουν τις δυνατότητές τους και αν χρειάζονταν περαιτέρω εκπαίδευση θα πρότειναν εκείνοι, β) λόγω των περιορισμένων πόρων ο εργοδότης τους θα πρέπει να προβεί σε σημαντικές οικονομικές δαπάνες, γ) θα χάσουν χρόνο εργασίας, δ) τα κενά γνώσεων και δεξιοτήτων τους μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω άλλων τρόπων μάθησης, όπως η αλληλεπίδραση με συναδέλφους και η αναζήτηση πληροφοριών στο διαδίκτυο, και ε) το αίτημά τους θα απορριφθεί. Οι ίδιοι καταλήγουν στο ότι οι συμπεριφορικές νόρμες ενδέχεται να περιορίζουν τη στάση των εργαζομένων και πιθανόν να επηρεάζουν την αναζήτηση και τη διεκδίκηση ευκαιριών ανάπτυξης. Τα ευρήματά τους δείχνουν ότι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη συχνά ξεκινούν από τη διοίκηση και όχι από τους εργαζομένους.

Ο Panagiotakopoulos (2011b) αναφέρει 11 εμπόδια για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις: α) έλλειψη χρόνου για σχετικές δραστηριότητες, β) περιορισμένοι οικονομικοί πόροι, γ) υψηλό κόστος κατάρτισης εκτός εταιρείας, δ) έλλειψη εξωτερικών προγραμμάτων κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ειδικές ανάγκες των ΜμΕ, ε) αρνητική στάση των ιδιοκτητών μικρών επιχειρήσεων για την κατάρτιση των εργαζομένων (έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τη σημασία της κατάρτισης για την επιτυχία της επιχείρησης), στ) έλλειψη ενημέρωσης από τους ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων σχετικά με τις διαθέσιμες ευκαιρίες κατάρτισης, ζ) φόβος υφαρπαγής εργαζομένων με αναπτυγμένες δεξιότητες από άλλες εταιρείες, η) επιχειρηματική στρατηγική χαμηλού κόστους, θ) έλλειψη επιθυμίας των εργαζομένων για κατάρτιση και μάθηση, ι) προβληματική ανάλυση αναγκών κατάρτισης και ια) κακή ποιότητα των εξωτερικών ευκαιριών κατάρτισης.

Οι Subramanian & Zimmermann (2017) καταλήγουν στο ότι τρεις αλληλένδετες συνθήκες είναι απαραίτητες για τη διατήρηση μιας πολιτικής κατάρτισης που να ενισχύει τις ικανότητες. Η πρώτη αφορά την οργάνωση της εργασίας με τρόπο ώστε να απορροφά τις απουσίες για την εκπαίδευση εκτός εργασίας (όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να αποκτήσουν γενικές, μεταβιβάσιμες γνώσεις) χωρίς να επηρεάζονται η αποτελεσματικότητα και η απόδοση των ομάδων εργασίας. Η δεύτερη αφορά την εποικοδομητική συνεργασία μεταξύ του τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των διευθυντών τμημάτων προκειμένου να διευκολυνθεί η εφαρμογή μιας πολιτικής προσανατολισμένης στις ικανότητες. Η τρίτη συνθήκη αφορά τον συμμετοχικό χαρακτήρα της οργάνωσης εργασίας, η οποία με τη σειρά της σχετίζεται άμεσα με τις πρακτικές της διοίκησης. Οι διαδικασίες που σχετίζονται με τη συμμετοχή των εργαζομένων (π.χ. συλλογική και ατομική φωνή των εργαζομένων, ομάδες επίλυσης προβλημάτων, ομάδες συνεχούς βελτίωσης κ.λπ.) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη συνολική διαδικασία κατάρτισης.

Η ψυχολογική ασφάλεια είναι άλλη μια μεταβλητή η οποία έχει συνδεθεί με τη μάθηση, κυρίως σε επίπεδο ομάδας. Αφορά την κοινή πεποίθηση ότι τα μέλη της ομάδας μπορούν να λάβουν διαπροσωπικό ρίσκο μέσα στην ομάδα, δηλαδή να συζητήσουν τα προβλήματα και τα δύσκολα ζητήματα και να ζητήσουν βοήθεια από άλλα μέλη της, ενώ οι μοναδικές ικανότητες και τα ταλέντα τους εκτιμώνται και αξιοποιούνται (Edmondson, 1999). Η ψυχολογική ασφάλεια έχει συνδεθεί με την ανάπτυξη του ανθρώπου (Wanless, 2016), και κυρίως με τη συμπεριφορά μάθησης (μια συνεχή διαδικασία προβληματισμού και δράσης που χαρακτηρίζεται από τη διατύπωση ερωτήσεων, την αναζήτηση ανατροφοδότησης, τον πειραματισμό και τον αναστοχασμό για τα αποτελέσματα και τη συζήτηση για τα λάθη και τα απροσδόκητα αποτελέσματα) (Frazier et al., 2017). Η συμπεριφορά μάθησης συνδέεται με την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (Van der Sluis & Poell, 2003).

Τέλος, ευρήματα δείχνουν ότι υπάρχει σημαντικό κενό μεταξύ της μάθησης και της μεταφοράς αυτής στην εργασία, ειδικά όταν τα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεν έχουν προσαρμοστεί στις ανάγκες του οργανισμού. Σε γενικές γραμμές, τα υψηλά επίπεδα μεταφοράς της μάθησης φαίνεται ότι δεν αποτελούν συχνό φαινόμενο (Arthur et al., 2003· Grossman & Salas, 2011).

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3)

Ένα από τα φαινόμενα που παρατηρούνται κατά τη μελέτη των δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι οι αναφορές στη λεγόμενη «αναντιστοιχία» μεταξύ δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι εργαζόμενοι και αυτών που απαιτούνται από το επάγγελμα ή τη θέση εργασίας (Γούλας κ.ά., 2019). Η επικέντρωση στην αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων (και αντίστοιχα η υποτίμηση δομικών παραγόντων της αγοράς εργασίας) δεν αφορά μόνο τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται ο δημόσιος διάλογος στην Ελλάδα αλλά και ευρύτερα, ενώ συχνά η συζήτηση ρέπει προς τη χρήση όρων (όπως «έλλειψη ταλέντων», «χάσμα δεξιοτήτων») που δεν βοηθούν στην κατανόηση των εξελίξεων στη σύγχρονη αγορά εργασίας (Bessen, 2014). Λίγες φαίνεται πως είναι οι έρευνες που έχουν διαπιστώσει εμπειρικά, με έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο, την αναντιστοιχία αυτή, ενώ οι περισσότερες βασίζονται σε αναφορές είτε των ίδιων των εργαζομένων είτε των εργοδοτών. Σε πρόσφατη βιβλιογραφική ανασκόπηση, ο Cappelli (2015) καταλήγει ότι, πέραν της χαμηλής αξιοπιστίας των σχετικών ερευνών, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για να υποστηρίξουν την υπόθεση του

χάσματος δεξιοτήτων (στις ΗΠΑ) και σημειώνει ότι δεδομένα που συλλέγονται από κυβερνητικούς οργανισμούς υποστηρίζουν το αντίθετο. Επιπλέον, πρόσφατες εμπειρικές έρευνες στις ΗΠΑ δείχνουν ότι, πρώτον, οι επιχειρήσεις –ακόμα και σε τομείς υψηλής εξειδίκευσης– δεν δυσκολεύονται να βρουν το κατάλληλο προσωπικό και, δεύτερον, ότι οι ουσιαστικές ελλείψεις φαίνεται να αφορούν βασικές δεξιότητες, όπως γραφή και ανάγνωση (Weaver, 2017).

Η υπόθεση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, καθώς και της αναντιστοιχίας προσόντων-θέσεων εργασίας εξετάζεται τόσο μέσω των δομημένων ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και των συνεντεύξεων με εμπλεκομένους στη σχετική αγορά εργασίας, όπως εργαζομένους, εργοδότες κ.ά. (Κεφάλαιο 4), όσο και μέσω της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα (Κεφάλαιο 5). Προς το παρόν, επισημαίνουμε απλώς την αξία του αντιλαμβανόμενου βαθμού επάρκειας, που αποτελεί βασική μεταβλητή διερεύνησης δεξιοτήτων. Συγκεκριμένα, ο αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας αναφέρεται στη διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ του βαθμού αντιλαμβανόμενης κατοχής μιας δεξιότητας από τους εργαζομένους και του βαθμού αντιλαμβανόμενης απαίτησής της από τους εργοδότες, στο πλαίσιο του επαγγέλματος.

2.4 Σύνοψη

Η συλλογή, η επεξεργασία και η ανάλυση δεδομένων σχετικά με τη διαμόρφωση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» οργανώθηκαν γύρω από τρεις άξονες. Ο Άξονας 1 περιλαμβάνει τους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιοτήτων και τις αντίστοιχες πολιτικές ενίσχυσης αυτών. Συγκεκριμένα, εδώ εξετάζονται στοιχεία της δομής της αγοράς εργασίας, της τεχνολογικής μεταβολής στο πλαίσιο της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης και των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα και στην εκπαίδευση των εργαζομένων. Ο Άξονας 2 εστιάζει σε παράγοντες που επιδρούν στην επάρκεια δεξιοτήτων (εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία κ.λπ.), καθώς και σε οργανωσιακούς παράγοντες, όπως η κουλτούρα της επιχείρησης σχετικά με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Ο Άξονας 3 διερευνά διάφορες διαστάσεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, τον αντιλαμβανόμενο βαθμό επάρκειας των δεξιοτήτων που έχουν κριθεί σημαντικές για κάθε επάγγελμα βάσει της βιβλιογραφικής επισκόπησης, την επίδραση της ψηφιακής τεχνολογίας στις υπό διερεύνηση δεξιότητες, όπως και τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη.

Το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες

3

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι η περιγραφή του επαγγέλματος 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων». Στο πρώτο μέρος περιγράφονται το επάγγελμα και τα καθήκοντα των εργαζομένων. Στο δεύτερο μέρος γίνεται μια περιγραφή των τάσεων απασχόλησης και της εκπαίδευσης του επαγγέλματος, καθώς και της σύνθεσης των προσόντων. Επίσης περιγράφονται ο δυναμισμός του επαγγέλματος και τα κυριότερα μεγέθη της απασχόλησης των εργαζομένων στο επάγγελμα. Η τρίτη ενότητα εστιάζει στις παρατηρούμενες αλλαγές στη σύνθεση των δεξιοτήτων οι οποίες είναι αναγκαίες για την άσκηση του επαγγέλματος. Ειδικότερα, επισημαίνονται οι κύριες δεξιότητες του επαγγέλματος και καταρτίζεται ο τελικός πίνακας των απαραίτητων δεξιοτήτων που σχετίζονται με την άσκηση του επαγγέλματος. Κατά τη σύνταξη του κεφαλαίου, αξιοποιήθηκαν στοιχεία από διάφορες βάσεις δεδομένων, οι κυριότερες εκ των οποίων είναι το ISCO της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), το ESCO της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το O*NET των ΗΠΑ, η ΕΛΣΤΑΤ, το CEDEFOP, το JOB OUTLOOK της Αυστραλίας, καθώς και ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών του ΕΙΕΑΔ, ο οποίος περιλαμβάνει στοιχεία από διάφορες βάσεις, όπως το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

3.1 Περιγραφή του επαγγέλματος 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

Γενικά οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση μιας εκδήλωσης ή ενός συνεδρίου, σύμφωνα με το πλαίσιο λειτουργίας που θέτει η αναθέτουσα αρχή και τις ανάγκες που πρέπει να καλυφθούν προκειμένου να επιτύχει τους στόχους της η διοργάνωση. Σύμφωνα με το ΕΚεΠις

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

Ταξινόμηση κατά διεθνή και ελληνικά συστήματα ταξινόμησης

ΚΩΔ	ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ
3	Technicians and Associate Professionals	Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
33	Business and Administration Associate Professionals	Βοηθοί επαγγελματιών επιχειρήσεων και διοίκησης
333	Business Services Agents	Πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις
3332	Conference and Event Planners	Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων

(2013),[7] οι διοργανωτές αποτελούν τον απαραίτητο συνδετικό κρίκο μεταξύ προετοιμασίας, οργάνωσης, επίβλεψης και μέριμνας των συνιστωσών μιας εκδήλωσης. Ειδικότερα ασχολούνται με τις επιμέρους τεχνικές εφαρμογής της οργάνωσης της εκδήλωσης, όπως είναι η διεκπεραίωση της προετοιμασίας της, η επίβλεψη της διαμόρφωσης του χώρου για τη διεξαγωγή της εκδήλωσης και η διοικητική υποστήριξη για την υλοποίησή της. Παράλληλα, επιμελούνται το έντυπο υλικό της εκδήλωσης, συγκεντρώνουν το υλικό για τον φάκελο δημοσιότητας, πληροφορούν και ενημερώνουν τα Μέσα Ενημέρωσης. Βασική τους επίσης επιδίωξη είναι να επιβλέπουν την τήρηση του προγράμματος της εκδήλωσης, να διεκπεραιώνουν τις οικονομικές λειτουργίες της και να φροντίζουν για την υποδοχή και εξυπηρέτηση του κοινού.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελμάτων του ILO (International Standard Classification of Occupations – ISCO-08),[8] το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» καταλογραφείται σε τετραψήφια ταξινόμηση όπως στον Πίνακα 3.1.

Στην Ελλάδα εντοπίζονται δύο συστήματα ταξινόμησης, το ΣΤΕΠ-92, το οποίο στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από το ISCO-08. Τα συστήματα ταξινόμησης δεν έχουν απόλυτη ταύτιση, ενώ σε διψήφιο και τριψήφιο επίπεδο εντοπίζονται ορισμένες ομαδοποιήσεις ή απο-ομαδοποιήσεις.[9] Η αντιστοίχιση των επαγγελμάτων της κατηγορίας των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων στην ταξινόμηση ISCO-08 συγκεντρώνει τρεις διαφορετικές κατηγορίες του ΣΤΕΠ-92,

7. Το ΕΚεΠις ετοίμασε ένα επαγγελματικό περίγραμμα για τους Διοργανωτές Πολιτιστικών Εκδηλώσεων. Η ομάδα έργου, ωστόσο, παρατηρεί κάποιες ομοιότητες με το υπό εξέταση επάγγελμα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων και το αξιοποιεί στην παρούσα μελέτη.

8. Microsoft Word – Resolution Concerning Updating ISCO.doc (ilo.org).

9. http://web.statistics.gr/MainPage/step-92/step-92.pdf

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2

Ομαδοποίηση επαγγέλματος κατά ISCO-08

ISCO-08	ΣΤΕΠ-92
Διοργανωτές εκδηλώσεων και συνεδρίων (3332)	Διοργανωτές γάμων και βαφτίσεων
	Υπεύθυνοι διοργάνωσης εκδηλώσεων, γενικά
	Υπεύθυνοι διοργάνωσης

Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2020)· επεξεργασία δική μας

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3

Ταξινόμηση επαγγελματικής κατηγορίας κατά ΣΤΕΠ 92[10] και ISCO-08[11]

	ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΚΑΤΑ ΣΤΕΠ-92		ISCO-08
3	Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	3	Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
34	Ειδικευμένοι επί των πωλήσεων, χρηματιστές, κτηματομεσίτες, απασχολούμενοι στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων εν γένει και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	33	Βοηθοί επαγγελματιών επιχειρήσεων και διοίκησης
341	Πρόσωπα που αναπτύσσουν επαγγελματική δραστηριότητα στους τομείς των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και των πωλήσεων	333	Πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις
3419	Πρόσωπα που αναπτύσσουν επαγγελματική δραστηριότητα στους τομείς των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και των πωλήσεων μ.α.κ.	3332	Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων

οι οποίες παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.2. Η ομάδα του ΣΤΕΠ-92 στην οποία περιλαμβάνονται όλα αυτά τα επιμέρους επαγγέλματα είναι η 3419 «Πρόσωπα που αναπτύσσουν επαγγελματική δραστηριότητα στους τομείς των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και των πωλήσεων μ.α.κ.».

Η αντιστοίχιση των επαγγελμάτων της κατηγορίας των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων στις δύο διαφορετικές ταξινομήσεις που υπάρχουν παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.3. Αξίζει να αναφερθεί ότι στο επαγγελματικό περίγραμμα του ΕΚεΠις περιλαμβάνεται μια αντιστοίχιση μεταξύ ΣΤΕΠ και ISCO-88 ως προς το

10. Στατιστική Ταξινόμηση των Επαγγελμάτων (ΣΤΕΠ-92).

11. Σύστημα Διεθνούς Τυποποιημένης Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (International Standard Classification of Occupation – ISCO).

επάγγελμα του διοργανωτή εκδηλώσεων και συνεδρίων. Σύμφωνα λοιπόν με το περίγραμμα, το επάγγελμα σε διψήφια ταξινόμηση υπάγεται στον κωδικό 41, δηλαδή στους «Υπαλλήλους γραφείου», ενώ δεν μπορεί να αντιστοιχιστεί επακριβώς σε επίπεδο τριψήφιας ταξινόμησης. Ο πλέον «σχετικός» κωδικός είναι ο 419, «Λοιποί Υπάλληλοι Γραφείου». Σε επίπεδο τετραψήφιας ταξινόμησης, ο πλέον «σχετικός» είναι ο κωδικός 4190, «Λοιποί Υπάλληλοι Γραφείου». Αυτό έρχεται σε αντίθεση με την ταξινόμηση που περιγράφει ο ΕΙΕΑΔ, ο οποίος κατατάσσει το επάγγελμα σε τελείως διαφορετική κατηγορία, η οποία είναι η κατηγορία 3 και αφορά τους τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα (ISCO-08). Η ομάδα έργου αποφάσισε ότι η ταξινόμηση του ΕΙΕΑΔ είναι περισσότερο σύγχρονη και πιο κοντά στην επαγγελματική κατηγορία. Βασικό κριτήριο για τη συγκεκριμένη επιλογή είναι ότι τα άτομα που είναι διοργανωτές δεν είναι αποκλειστικά υπάλληλοι, αλλά δύνανται να ασκήσουν ελεύθερο επάγγελμα και, ως εκ τούτου, ταξινομούνται καλύτερα στην κατηγορία των επαγγελματιών. Ο Πίνακας 3.3 παρουσιάζει τη συγκεκριμένη ταξινόμηση.

3.1.1 Βασικά καθήκοντα

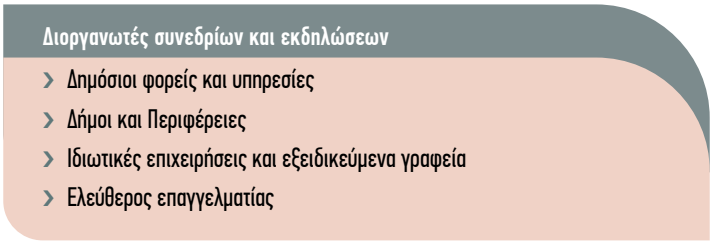
Το περιεχόμενο της εργασίας του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων είναι (ΕΚεΠις, 2013):[12]

- Να υιοθετεί σύγχρονες μεθόδους διοίκησης και οργάνωσης εκδηλώσεων.
- Να επιμελείται με τον καλύτερο τρόπο τη διαμόρφωση του χώρου διοργάνωσης και την τοποθέτηση του τεχνικού και τεχνολογικού εξοπλισμού.
- Να παρακολουθεί το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των εργασιών της εκδήλωσης.
- Να συνεργάζεται με τους συντελεστές της εκδήλωσης για την τελική διαμόρφωση του προγράμματος.
- Να φροντίζει για τη διανομή του έντυπου υλικού της εκδήλωσης.
- Να επιλέγει τα κείμενα και τις φωτογραφίες για τα έντυπα της εκδήλωσης.
- Να φροντίζει για την έκδοση δελτίου Τύπου και να οργανώνει τη συνέντευξη Τύπου της εκδήλωσης.
- Να αποστέλλει δελτία Τύπου στους δημοσιογράφους και να αποδελτιώνει τον περιοδικό και ημερήσιο Τύπο.
- Να επιμελείται την εκτέλεση του προγράμματος και της σειράς εμφάνισης των συντελεστών της εκδήλωσης.

12. https://www.onetonline.org/link/summary/13-1121.00

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1

Επιχειρήσεις και οργανισμοί στις οποίες απασχολούνται οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων



- Να εξασφαλίζει τη δυνατότητα ασφαλούς πρόσβασης και παραμονής του κοινού στον χώρο διοργάνωσης.
- Να συμμετέχει σε δίκτυα, μέσω των οποίων θα ενημερώνεται για τις ευκαιρίες που θα παρουσιάζονται ώστε να διεκδικεί κονδύλια.

Οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων απασχολούνται σε μια ευρεία ομάδα επιχειρήσεων και κλάδων αλλά και στον δημόσιο τομέα. Στο Γράφημα 3.1 παρουσιάζονται κάποιες από τις επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται.

Τα βασικά καθήκοντα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων σύμφωνα με την ESCO είναι τα εξής:[13]

- Διοργάνωση συνεδρίων, εκδηλώσεων και εμπορικών εκθέσεων για πιθανούς πελάτες.
- Προώθηση συνεδρίων, εκδηλώσεων και εμπορικών εκθέσεων σε πιθανούς πελάτες.
- Ανταπόκριση σε ερωτήματα σχετικά με τις παρεχόμενες υπηρεσίες και το κόστος ενοικίασης δωματίου και εξοπλισμού, τροφοδοσίας και συναφών υπηρεσιών.
- Συνάντηση με πελάτες για να συζητήσουν τις ανάγκες της εκδήλωσης. Παρουσίαση διαφορετικών πακέτων για την κάλυψη αυτών των αναγκών.
- Οργάνωση και συντονισμός υπηρεσιών, όπως εγκαταστάσεις ήχου, διασφάλιση αιθουσών, τροφοδοσία, σήμανση, οθόνες, οπτικοακουστικός εξοπλισμός και εξοπλισμός υπολογιστών, διαμονή, μεταφορά και κοινωνικές εκδηλώσεις για τους συμμετέχοντες και υλικοτεχνικές ρυθμίσεις.
- Γραμματειακή υποστήριξη κατά τη διάρκεια του συνεδρίου.

13. https://esco.ec.europa.eu/el/classification/occupation_main#overlayspin

- Υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης.
- Διαπραγμάτευση του είδους και του κόστους των υπηρεσιών.
- Επίβλεψη εργασιών και υποβολή εκθέσεων σχετικά με τις αλλαγές των εργασιών.

Ωστόσο, κατά τη γνώμη μας, ο πλέον ενημερωμένος κατάλογος καθηκόντων για το επάγγελμα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων προέρχεται από τη βάση δεδομένων O*NET, ο οποίος παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.4.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4

Καθήκοντα διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων, βάση O*Net Online

	Σημαντικότητα
Παρέχει συμβουλευτική στους πελάτες για να καθορίσουν τους στόχους και τις απαιτήσεις για τις εκδηλώσεις ή τα συνέδρια.	90
Ελέγχει τα οικονομικά στοιχεία για τις απαιτήσεις της εκδήλωσης και εγκρίνει τις πληρωμές.	89
Συντονίζει υπηρεσίες, όπως διαμονή και μεταφορά συμμετεχόντων, εγκαταστάσεις, τροφοδοσία, σήμανση, παρουσιάσεις, απαιτήσεις ειδικών αναγκών, εκτύπωση και ασφάλεια εκδηλώσεων.	85
Κανονίζει τη διαθεσιμότητα οπτικοακουστικού εξοπλισμού, μεταφοράς και οθονών, καθώς και άλλες ανάγκες εκδηλώσεων.	84
Συζητά με το προσωπικό σε μια επιλεγμένη τοποθεσία εκδήλωσης για να συντονίσει τις λεπτομέρειες.	84
Επιθεωρεί τις εγκαταστάσεις εκδηλώσεων για να βεβαιωθεί ότι συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις των πελατών.	83
Διατηρεί αρχεία της εκδήλωσης, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών λεπτομερειών.	82
Παρακολουθεί τις δραστηριότητες της εκδήλωσης για να διασφαλίσει τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες κανονισμούς και νόμους, την ικανοποίηση των συμμετεχόντων και την επίλυση τυχόν προβλημάτων που προκύπτουν.	79
Διαπραγματεύεται συμβάσεις με παρόχους υπηρεσιών και προμηθευτές, όπως ξενοδοχεία, συνεδριακά κέντρα και ηχεία.	77
Αξιολογεί και επιλέγει παρόχους υπηρεσιών σύμφωνα με τις απαιτήσεις των πελατών.	77
Σχεδιάζει και αναπτύσσει προγράμματα, ατζέντα, προϋπολογισμούς και υπηρεσίες σύμφωνα με τις απαιτήσεις των πελατών.	76
Προσλαμβάνει, εκπαιδεύει και επιβλέπει εθελοντές και προσωπικό υποστήριξης που απαιτείται για εκδηλώσεις.	75

	Σημαντικότητα
Διεξάγει αξιολογήσεις μετά την εκδήλωση για να προσδιορίσει πώς θα μπορούσαν να βελτιωθούν οι μελλοντικές εκδηλώσεις.	75
Υλοποιεί διοικητικές λεπτομέρειες, όπως οικονομικές λειτουργίες και διάδοση διαφημιστικού υλικού, και απαντά σε ερωτήματα τα οποία αφορούν την εκδήλωση.	71
Υλοποιεί συναντήσεις με χορηγούς και οργανωτικές επιτροπές για να σχεδιάσει το εύρος και τη μορφή των εκδηλώσεων, να καθορίσει και να παρακολουθήσει τους προϋπολογισμούς, να ελέγξει τις διοικητικές διαδικασίες και την πρόοδο των εργασιών.	69
Διαβάζει εμπορικές δημοσιεύσεις, παρακολουθεί σεμινάρια και συμβουλεύεται άλλους επαγγελματίες για να παρακολουθεί τα πρότυπα και τις τάσεις διαχείρισης των εκδηλώσεων και των συνεδρίων.	58
Εκτελεί γραμματειακά καθήκοντα κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης (εγγραφή συμμετεχόντων, πληροφορίες κ.λπ.).	70
Αναπτύσσει τα θέματα των εκδηλώσεων και επιλέγει ομιλητές.	68
Προωθεί τις υπηρεσίες συνεδρίων, εκδηλώσεων και εμπορικών εκθέσεων εκτελώντας εργασίες, όπως συναντήσεις με επαγγελματικούς και εμπορικούς συλλόγους και την παραγωγή επικοινωνιακού και άλλου προωθητικού υλικού.	64
Σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις για τη δημοσιοποίηση εκδηλώσεων και την προώθηση χορηγιών.	52

*Σημείωση: Η σημαντικότητα παρουσιάζεται στη βάση O*Net ONLINE (επεξεργασία δική μας)*

Τέλος, τα καθήκοντα των διοργανωτών εκδηλώσεων και συνεδρίων, όπως παρατίθενται από την καναδική βάση δεδομένων jobbank, είναι τα εξής:[14]

- Διεξάγει συναντήσεις με εμπορικές και επαγγελματικές ενώσεις και άλλες ομάδες για να προωθήσει και να συζητήσει υπηρεσίες συνεδρίων, εκδηλώσεων και εμπορικών εκθέσεων.
- Διεξάγει συναντήσεις με πιθανούς χορηγούς και οργανωτικές επιτροπές για να σχεδιάσει το εύρος και τη μορφή των εκδηλώσεων, να καταρτίσει και να παρακολουθήσει τους προϋπολογισμούς και να αναθεωρήσει τις διοικητικές διαδικασίες και την πρόοδο των εκδηλώσεων.
- Συντονίζει τις διαφορετικές διαδικασίες για τις εκδηλώσεις, όπως διαμονή και μεταφορά των συμμετεχόντων, συνεδριακές και άλλες εγκαταστάσεις, τροφοδοσία, σήμανση, μετάφραση, ειδικές απαιτήσεις, οπτικοακουστικός εξοπλισμός, εκτύπωση και ασφάλεια.

14. https://www.jobbank.gc.ca/marketreport/occupation/12554/ca

- Παρέχει γραμματειακή υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης ή του συνεδρίου, προετοιμάζει τα προγράμματα και το προωθητικό υλικό και κάνει δράσεις δημοσιότητας.
- Προγραμματίζει ψυχαγωγικές και κοινωνικές συγκεντρώσεις για τους συμμετέχοντες.
- Προσλαμβάνει, εκπαιδεύει και επιβλέπει προσωπικό υποστήριξης που απαιτείται για εκδηλώσεις.
- Εξασφαλίζει τη συμμόρφωση με τους απαιτούμενους κανονισμούς.
- Διαπραγματεύεται συμβάσεις για υπηρεσίες, εγκρίνει τιμολόγια προμηθευτών, διατηρεί οικονομικά αρχεία, εξετάζει την τελική χρέωση που υποβάλλεται στους πελάτες για εκδηλώσεις και προετοιμάζει αναφορές.

Η σύγκριση του Πίνακα 3.4 με τα βασικά καθήκοντα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων, όπως αυτά περιγράφονται παραπάνω από την ESCO, την jobbank και το ΕΚεΠις, καταδεικνύουν ότι υπάρχουν κάποιες ομοιότητες στην προσέγγιση μεταξύ των διαφορετικών φορέων. Επομένως, μια τελική σύνθεση για τα καθήκοντα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων περιγράφεται στον Πίνακα 3.5.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5

Καθήκοντα διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων

Διοργανώνει συνέδρια, εκδηλώσεις και εμπορικές εκθέσεις για πιθανούς πελάτες, παρέχοντας συμβουλευτικές υπηρεσίες για να καθορίσουν τους στόχους και τις απαιτήσεις για τις εκδηλώσεις ή τα συνέδρια.
Ελέγχει τα οικονομικά στοιχεία για τις απαιτήσεις της εκδήλωσης και **εγκρίνει** τις πληρωμές.
Οργανώνει και **συντονίζει** υπηρεσίες, όπως εγκαταστάσεις ήχου, **διασφαλίζει** αίθουσες, τροφοδοσία, σήμανση, οθόνες, οπτικοακουστικό εξοπλισμό, εξοπλισμό υπολογιστών, διαμονή, μεταφορά και κοινωνικές εκδηλώσεις για τους συμμετέχοντες, καθώς και υλικοτεχνικές ρυθμίσεις.
Συντονίζει υπηρεσίες, όπως διαμονή και μεταφορά συμμετεχόντων, εγκαταστάσεις, τροφοδοσία, ειδική σήμανση για την εκδήλωση, παρουσιάσεις, απαιτήσεις ειδικών αναγκών, και **προσφέρει** συνολική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης.
Κανονίζει τη διαθεσιμότητα οπτικοακουστικού εξοπλισμού, μεταφοράς, οθονών και άλλων αναγκών για την εκδήλωση.
Παρακολουθεί τις δραστηριότητες της εκδήλωσης για να διασφαλίσει τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες κανονισμούς και νόμους, την ικανοποίηση των συμμετεχόντων και την επίλυση τυχόν προβλημάτων.
Εξασφαλίζει τη συμμόρφωση με τους απαιτούμενους κανονισμούς και **επιθεωρεί** τις εγκαταστάσεις εκδηλώσεων για να βεβαιωθεί ότι συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις των πελατών.

Διατηρεί αρχεία της εκδήλωσης, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών λεπτομερειών.
Προγραμματίζει ψυχαγωγικές και κοινωνικές συγκεντρώσεις για τους συμμετέχοντες.
Διαπραγματεύεται συμβάσεις για υπηρεσίες, **εγκρίνει** τιμολόγια προμηθευτών, **διατηρεί** οικονομικά αρχεία, **εξετάζει** την τελική χρέωση που υποβάλλεται στους πελάτες για εκδηλώσεις και **προετοιμάζει** τις τελικές αναφορές.
Αξιολογεί και **επιλέγει** παρόχους υπηρεσιών σύμφωνα με τις απαιτήσεις των πελατών.
Σχεδιάζει και **αναπτύσσει** προγράμματα, ατζέντα, προϋπολογισμούς και υπηρεσίες σύμφωνα με τις απαιτήσεις των πελατών.
Προσλαμβάνει, **εκπαιδεύει** και **επιβλέπει** εθελοντές και προσωπικό υποστήριξης για τις εκδηλώσεις.
Διεξάγει αξιολογήσεις μετά την εκδήλωση για να προσδιορίσει πώς θα μπορούσαν να βελτιωθούν οι μελλοντικές εκδηλώσεις.
Διαχειρίζεται διοικητικές λεπτομέρειες, όπως οικονομικές λειτουργίες, διάδοση διαφημιστικού υλικού και απαντήσεις σε ερωτήματα.
Διεξάγει συναντήσεις με πιθανούς χορηγούς και οργανωτικές επιτροπές για να σχεδιάσει το εύρος και τη μορφή των εκδηλώσεων, να καταρτίσει και να παρακολουθήσει τους προϋπολογισμούς και να αναθεωρήσει τις διοικητικές διαδικασίες και την πρόοδο των εκδηλώσεων.
Παρακολουθεί εμπορικές δημοσιεύσεις, **παρακολουθεί** σεμινάρια και **συμβουλεύει** άλλους επαγγελματίες συναντήσεων για να ενημερώνεται για τα πρότυπα και τις τάσεις στη διαχείριση συναντήσεων.
Παρέχει γραμματειακή υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης ή του συνεδρίου, **προετοιμάζει** τα προγράμματα και το προωθητικό υλικό και **πραγματοποιεί** δράσεις δημοσιότητας.
Αναπτύσσει θέματα εκδηλώσεων και **επιλέγει** ομιλητές.
Προωθεί τις υπηρεσίες συνεδρίων, εκδηλώσεων και εμπορικών εκθέσεων, εκτελώντας εργασίες, όπως συναντήσεις με επαγγελματικούς και εμπορικούς συλλόγους, και **παράγει** προωθητικά υλικά.
Σχεδιάζει και **υλοποιεί** δράσεις για τη δημοσιοποίηση εκδηλώσεων και την προώθηση χορηγιών.

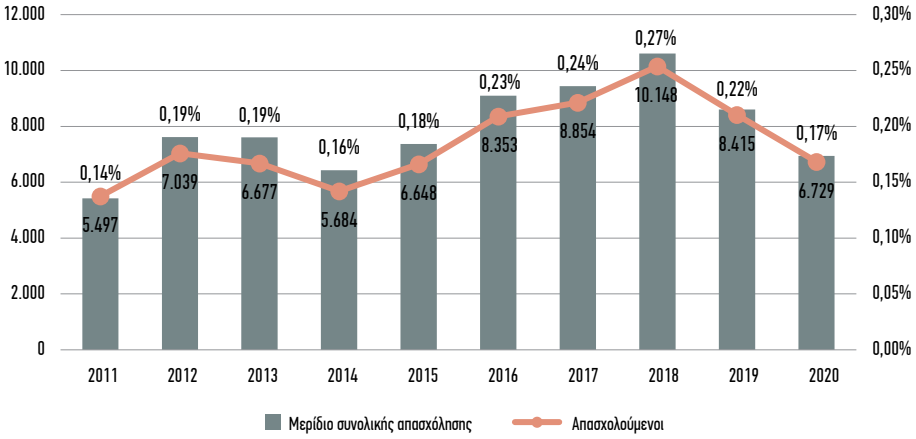
3.2 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

3.2.1 Μεταβολές στην απασχόληση

Στην παρούσα ενότητα θα γίνει μια συνοπτική περιγραφή των μεταβολών της απασχόλησης στο επάγγελμα. Κατ' αρχάς, διαθέσιμα στοιχεία για την εξέλιξη της απασχόλησης στο επάγγελμα προκύπτουν από την ανάλυση/ταξινόμηση σε τριψήφιο επίπεδο. Όπως μπορούμε να δούμε στο Γράφημα 3.2, το μερίδιο απασχόλησης για τους Πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις (ISCO-08, 333) ως προς

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.2

Απασχολούμενοι ως πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις, 2011-2020



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2020)· επεξεργασία δική μας

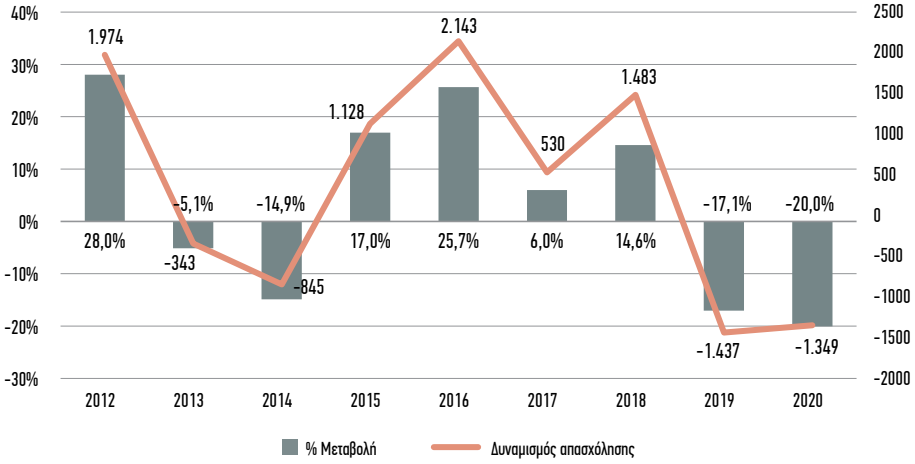
το σύνολο αυξάνεται από 0,14% το 2011 σε 0,17% το 2020. Το 2018, το μερίδιο της απασχόλησης σημειώνει το υψηλότερο ποσοστό, το οποίο αγγίζει το 0,27% της συνολικής απασχόλησης. Στη συνέχεια μειώνεται σταθερά σε 0,22% το 2019 και 0,17% το 2020. Πτώση υφίσταται και σε απόλυτο αριθμό απασχολουμένων τα τελευταία χρόνια, από 10.148 εργαζομένους το 2018 στους 6.729 το 2020.

Αντιστοίχως, στο Γράφημα 3.3 παρουσιάζονται οι διαχρονικές μεταβολές στην απασχόληση για τους πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις (ομάδα 333, ISCO-08) για τη δεκαετία 2011-2020. Η απασχόληση παρουσιάζει αύξηση 25,7% το 2016 σε σχέση με το προηγούμενο έτος, έπειτα από τέσσερα χρόνια διαρκούς μείωσης από το 2012 ως το 2015. Όπως μπορούμε να δούμε, η απασχόληση σημείωσε εκ νέου μειώσεις από το 2019 και έπειτα. Ειδικότερα, το 2019 μειώθηκε 17,1% έναντι του 2018 και η πτώση συνεχίστηκε κατά 20% την επόμενη χρονιά (2020).

Συνεπώς, η ομάδα επαγγελμάτων στην οποία συμπεριλαμβάνονται και οι διοργανωτές συνεδρίων φαίνεται να παρουσιάζει μετά το 2016 μια κάμψη στον δυναμισμό, με αποτέλεσμα τα τελευταία δύο χρόνια να σημειώνεται αρνητική μεταβολή. Η παραπάνω εικόνα καταδεικνύει ότι οι πράκτορες παροχής υπηρεσιών που εργάζονταν σε επιχειρήσεις είχαν αρκετές αυξομειώσεις στον δυναμισμό της απασχόλησης κατά την προηγούμενη δεκαετία, ενώ τα τελευταία δύο χρόνια εμφανίζεται μια αρνητική δυναμική. Η απώλεια της δυναμικής μπορεί να αποδοθεί

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.3

Μεταβολή απασχόλησης, 2011-2020, δυναμισμός απασχόλησης



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2020)· ΕΙΕΑΔ (2020)· επεξεργασία δική μας
Σημείωση: Η μεταβολή είναι σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

στην ψηφιακή μετάβαση της οικονομίας, η οποία επιταχύνθηκε κατά τη φάση της πανδημίας. Τόσο την περίοδο της πανδημίας όσο και σήμερα, πολλά συνέδρια και άλλες συναφείς εκδηλώσεις γίνονται εξ αποστάσεως με ψηφιακά μέσα.

Ένα ακόμα γεγονός που επηρέασε την απασχόληση τα τελευταία έτη ήταν και τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης που επιβλήθηκαν σε όλο τον ευρωπαϊκό χώρο για την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19, τα οποία οδήγησαν σε μείωση της απασχόλησης στην ομάδα επαγγελμάτων 03-Τεχνικοί και Ασκούντες Συναφή Επαγγέλματα, στην οποία ανήκει και το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων. Όπως αναφέρεται όμως στην Eurostat (2022), η μείωση στη συγκεκριμένη ομάδα επαγγελμάτων ήταν μικρότερη από τον μέσο όρο, επιβεβαιώνοντας τις μέχρι τώρα μελέτες ότι τα επαγγέλματα που περιλαμβάνονται στη συγκεκριμένη ομάδα παρουσιάζουν πολύ χαμηλό ρίσκο έκθεσης στον COVID-19, αλλά και υψηλή δυνατότητα τηλεργασίας (Brussevich et al., 2020· Pouliakas & Branka, 2020). Όσον αφορά ειδικά το επάγγελμα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων, αυτό αντιμετώπισε έντονες προκλήσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας, καθώς ο κλάδος των MICE (Meetings, Incentives, Conventions and Exhibitions) αναγκάστηκε να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες, όπως διοργάνωση μικρότερων εκδηλώσεων, διεξαγωγή ψηφιακών ή υβριδικών εκδηλώσεων και αύξηση των κανόνων ασφαλείας (Coles et al., 2022· Ho & Sia, 2020· Gajjar & Parmar, 2020).

3.2.2 Μεταβολές στην εκπαίδευση

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, 2012), το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων ανήκει στο μεσαίο προς υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων 3.[15] Τα καθήκοντα της συγκεκριμένης κατηγορίας αφορούν την εκτέλεση σύνθετων τεχνικών και εμπειρικών καθηκόντων, τα οποία απαιτούν την εφαρμογή ενός εκτεταμένου συνόλου εμπειρικών, τεχνικών και διαδικαστικών γνώσεων σε ένα εξειδικευμένο πεδίο. Τέτοια καθήκοντα συμπεριλαμβάνουν: εναρμόνιση με συγκεκριμένους κανόνες ασφαλείας, κατάρτιση προϋπολογισμών και εκτίμηση ποσοτήτων υλικών για την υλοποίηση συγκεκριμένων έργων, συντονισμό ομάδας, επίβλεψη και παρακολούθηση εργασιών άλλων εργαζομένων και εκτέλεση τεχνικών λειτουργιών για την υποστήριξη διαφόρων επαγγελματιών.

Υπό αυτή την έννοια, τα επαγγέλματα που ανήκουν στην ίδια κατηγορία επιπέδου δεξιοτήτων 3 συνδέονται με ένα υψηλό επίπεδο γενικών δεξιοτήτων (ανάγνωση, κατανόηση κειμένων και εκτέλεση συνθέτων μαθηματικών υπολογισμών). Ταυτόχρονα, φαίνεται ότι η συγκεκριμένη κατηγορία απαιτεί και υψηλά ανεπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες επικοινωνίας. Αυτές οι δεξιότητες περιλαμβάνουν την ικανότητα κατανόησης περίπλοκων τεχνικών κειμένων, την ικανότητα προετοιμασίας αναφορών και την ικανότητα λεκτικής επικοινωνίας σε δύσκολες συνθήκες. Τέλος, οι γνώσεις που απαιτούνται σε αυτό το επίπεδο ικανοτήτων συνήθως αποκτώνται (τουλάχιστον) από την ανώτερη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Δεδομένα για την περιγραφή του επιπέδου εκπαίδευσης του επαγγέλματος «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» σε τετραψήφια ταξινόμηση υπάρχουν μόνο στις «Απογραφές πληθυσμού» της ΕΛΣΤΑΤ. Καθώς έως αυτή τη

---

15. (α) Πρώτο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCED 1), το οποίο περιλαμβάνει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, η οποία γενικά αρχίζει στην ηλικία των 5, 6 ή 7 ετών και διαρκεί περίπου πέντε χρόνια. (β) Δεύτερο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCED 2 και 3), το οποίο περιλαμβάνει το πρώτο και το δεύτερο στάδιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το πρώτο στάδιο ξεκινά στην ηλικία των 11 ή 12 ετών και διαρκεί περίπου τρία χρόνια, ενώ το δεύτερο στάδιο ξεκινά στην ηλικία των 14 ή 15 ετών και διαρκεί επίσης περίπου τρία χρόνια. Μια περίοδος εκπαίδευσης και εμπειρίας στην εργασία (περίοδος μαθητείας) μπορεί να είναι απαραίτητη. Η περίοδος μαθητείας μπορεί να συμπληρώσει την επίσημη εκπαίδευση ή να την αντικαταστήσει εν μέρει ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, πλήρως. (γ) Τρίτο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCED 5, η κατηγορία 4 στο ISCED έχει μείνει σκόπιμα χωρίς περιεχόμενο), το οποίο περιλαμβάνει εκπαίδευση που ξεκινά στην ηλικία των 17 ή 18 ετών, διαρκεί περίπου τέσσερα χρόνια και οδηγεί σε πτυχίο που δεν ισοδυναμεί με πρώτο πανεπιστημιακό πτυχίο. (δ) Τέταρτο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCED 6 και 7), το οποίο περιλαμβάνει εκπαίδευση που ξεκινά επίσης στην ηλικία των 17 ή 18 ετών, διαρκεί περίπου τρία, τέσσερα ή περισσότερα χρόνια και οδηγεί σε πανεπιστημιακό ή μεταπτυχιακό πανεπιστημιακό πτυχίο ή αντίστοιχο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6

Επίπεδο εκπαίδευσης (απογραφή 2001 και 2011)

(3332) ΔΙΟΡΓΑΝΩΤΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ ΚΑΙ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ		
	2011	
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ISCED 5-8)	1.227	56%
Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 3-4)	884	41%
Έως κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0-2)	65	3%

Πηγή: Πανόραμα (2022)· επεξεργασία δική μας

στιγμή δεν έχουν δημοσιευτεί τα πλήρη δεδομένα της απογραφής του 2021, οι σχετικές εκτιμήσεις περιλαμβάνουν μόνο τα έτη 2001 και 2011.

Τα στοιχεία για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων από την απογραφή του 2011 παρουσιάζονται με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης στον Πίνακα 3.6. Η κατηγοριοποίηση της εκπαίδευσης που ακολουθείται είναι εκείνη της Διεθνούς Πρότυπης Ταξινόμησης της Εκπαίδευσης (ISCED). Όπως προκύπτει από τα σχετικά ευρήματα κατά την απογραφή του 2011, μεταξύ των 2.176 διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων έχει μειωθεί το ποσοστό όσων έχουν αποφοιτήσει από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (41% επί του συνόλου) σε σχέση με την προηγούμενη απογραφή, ενώ αντίστοιχα έχει περιοριστεί η κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (3% επί του συνόλου).[16]

Μια πιο πρόσφατη απεικόνιση, σε τριψήφια όμως ταξινόμηση, και πιο συγκεκριμένα στην ομάδα επαγγελμάτων 333 «Πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις», παρουσιάζουν οι σχετικές εκτιμήσεις της ΕΛΣΤΑΤ. Στον Πίνακα 3.7 παρουσιάζονται τα στοιχεία του αριθμού απασχολουμένων για τα έτη 2011, 2015 και 2020 ως προς το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Όπως γίνεται εμφανές, ενώ στο κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (ISCED 0-2) καταγράφεται μια μείωση μεταξύ των ετών (από 2% το 2011 σε 11% το 2015 και 0% το 2020), στα άλλα δύο επίπεδα παρατηρείται αύξηση και μείωση αντίστοιχα. Πιο αναλυτικά, το ποσοστό εκείνων που ανήκουν στα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης (ISCED 5-8) ανέρχεται στο 43% το 2011, μειώνεται σε 34% το 2015 και αυξάνεται περαιτέρω σε 57% το 2020). Η αντίθετη τάση καταγράφεται στην κατηγορία εκείνη των απασχολουμένων που έχουν ολοκληρώσει μέση και μεταλυκειακή εκπαίδευση,

16. Βλ. σχετικά https://panorama.statistics.gr/. Να σημειωθεί πως έως τη στιγμή συγγραφής της παρούσας μελέτης δεν είχαν δημοσιευτεί στοιχεία απασχόλησης σε τετραψήφιο επίπεδο ταξινόμησης από την απογραφή του 2021.

καθώς το σχετικό ποσοστό μειώνεται σταδιακά από 55% το 2011 σε 43% ως το 2020.

Φαίνεται ότι για να ασκηθεί εν γένει το επάγγελμα του πράκτορα παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις, στο οποίο εντάσσονται και οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων, είναι αναγκαία η μεταλυκειακή και ανώτερη εκπαίδευση, ενώ τα τελευταία χρόνια προκύπτει ότι χρειάζεται πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή ακόμα και μεταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης. Αυτή η τάση καταδεικνύει την ανάγκη ειδικών γνώσεων και τη συνθετότητα των καθηκόντων για την εκτέλεση της εργασίας τους.

Στο Γράφημα 3.4 περιγράφεται η ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο για τον μέσο όρο της χώρας και την ομάδα επαγγελμάτων πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις (υποκατηγορία της οποίας είναι και οι διοργανωτές συνεδρίων και εκθέσεων). Αν και το Γράφημα 3.4 αφορά μια υπερκείμενη ομάδα, η τάση που περιγράφεται περιλαμβάνει και την υποομάδα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων, καθώς τα άτομα που απασχολούνται στη συγκεκριμένη κατηγορία έχουν παραπλήσιες απαιτήσεις εκπαίδευσης.

Ειδικότερα, για τους αποφοίτους της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 3,4) παρατηρείται αρνητική μεταβολή της απασχόλησης το 2016, που αντιστρέφεται το 2017 και το 2018. Από το 2018 η απασχόλησή τους αρχίσει να μειώνεται μέχρι και το 2020 έναντι του μέσου όρου της χώρας. Η μείωση της απασχόλησης για τους διοργανωτές που έχουν μεταλυκειακή εκπαίδευση μειώνεται το έτος 2020 και μπορεί να σχετίζεται με έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού από την πλευρά της προσφοράς εργασίας. Όσον αφορά τα επίπεδα εκπαίδευσης IDCED 5,6 και IDCED 7,8, η μεταβολή είναι θετική για το πρώτο το 2019 και για το δεύτερο το 2020.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7

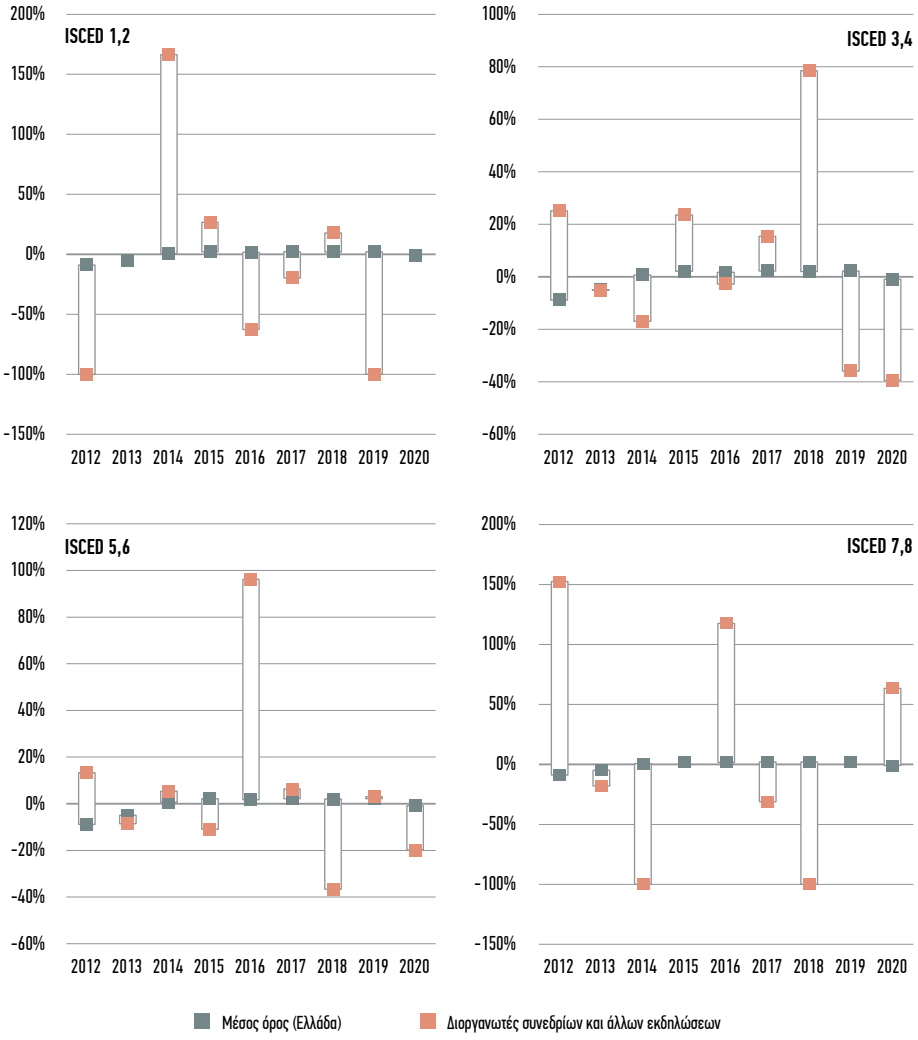
Επίπεδο εκπαίδευσης 2011-2020

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΕΤΟΣ								
Ταξινόμηση ISCED	2011			2015			2020		
Επίπεδο 5-8									
Μεταπτυχιακό	408	7%	43%	349	5%	34%	1.780	31%	57%
Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	1.968	36%		1.913	29%		2.087	26%	
Επίπεδο 3-4									
Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση	233	4%	55%	1579	24%	56%	1.570	19%	43%
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	2.784	51%		2098	32%		1.291	23%	
Επίπεδο 0-2									
Έχουν τελειώσει τη Γ΄ τάξη μέσης εκπαίδευσης (ISCED 2)	103	2%	2%	41	1%	11%	0	0%	0%
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης (SCED 1)	0	0%		669	10%		0	0%	
Σύνολο	5.497	100,00%	100,00%	6.648	100,00%	100,00%	6.729	100,00%	100,00%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2022)· επεξεργασία δική μας

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.4

Ποσοστιαία μεταβολή απασχολουμένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2012-2019



Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΕΙΕΑΔ (2019)· επεξεργασία δική μας
Σημείωση: Για τα έτη 2012, 2014, 2018 και 2019 δεν υπήρχαν δεδομένα για τους απασχολουμένους στην κατηγορία πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις (333).

3.3 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές εκδηλώσεων και συνεδρίων»

3.3.1 Αποτύπωση δεξιοτήτων από βάσεις δεδομένων

Σχετικά με τις δεξιότητες που είναι αναγκαίες για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων», ακολουθήθηκε μια διαδικασία συλλογής δεδομένων από διάφορες ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων και επιπλέον έγινε ένας συνδυασμός αυτών ως αποτέλεσμα επεξεργασίας δευτερογενών δεδομένων. Αναζητήθηκαν βάσεις δεδομένων επαγγελμάτων, όπως αναφέρονται στην εισαγωγή του παρόντος κεφαλαίου, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, στις οποίες δίνονται περιγραφές των επαγγελμάτων, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων σε ό,τι αφορά τα συγκεκριμένα επαγγέλματα. Αργότερα αυτά συστηματοποιήθηκαν (μεταφράστηκαν και εννοιολογήθηκαν, όσο αυτό ήταν επιτρεπτό) σε μορφή υπολογιστικών φύλλων (Microsoft Excel).

Στους Πίνακες 3.8, 3.9, 3.10 και 3.11 παρουσιάζονται οι απαραίτητες δεξιότητες για τους διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων που συγκεντρώθηκαν από συναφείς βάσεις δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ESCO), των ΗΠΑ (O*NET) και του Καναδά (Jobbank). Για την Ευρωπαϊκή Ένωση, στον Πίνακα 3.8 αναφέρονται οι γνώσεις και οι ικανότητες από το Επαγγελματικό Περίγραμμα του ΕκεΠις, την ESCO και τον Μηχανισμό Διάγνωσης του ΕΙΕΑΔ.

Οι δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση των καθηκόντων του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων είναι η χρήση προγράμματος διαμόρφωσης χρονοδιαγράμματος, η χρήση προγράμματος επεξεργασίας εικόνας, η χρήση τεχνικών ενημέρωσης ιστοσελίδας, η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, αλλά και άλλες δεξιότητες, όπως η επικοινωνία, η οργανωτικότητα και η ομαδική εργασία. Στην παρούσα μελέτη λήφθηκε υπόψη και η βάση δεδομένων του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Ετήσια Έκθεση 2020, ΕΙΕΑΔ). Οι δεξιότητες οι οποίες παρουσιάζονται εκεί ταυτίζονται με αυτές της ESCO.[17]

17. Η Ετήσια Έκθεση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας βρίσκεται εδώ. Δεν έγινε ξεχωριστή παρουσίαση των δεξιοτήτων που παρουσιάζονται εκεί, καθώς ταυτίζονται με τον Πίνακα 3.8 της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.8

Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων (Ευρωπαϊκή Ένωση)

Ειδικές γνώσεις	
Γνώσεις σχετικές με τον τρόπο φωτισμού, τον ηχητικό εξοπλισμό, υπολογιστές, λογισμικό κ.λπ. που χρησιμοποιούνται σε εκδηλώσεις	Γνώσεις σχετικές με τη λειτουργία ηχητικών, φωτιστικών, τεχνικών και ηλεκτρονικών συστημάτων που χρησιμοποιούνται σε εκδηλώσεις
Γνώσεις δημιουργίας ψηφιακών χαρτών και έντυπου υλικού στο Ίντερνετ	Διαχείριση έργων
Δεξιότητες	
Χρήση προγράμματος διαμόρφωσης χρονοδιαγράμματος	Ενεργητική ακρόαση
Χρήση προγράμματος επεξεργασίας εικόνας	Οργανωτικότητα
Χρήση τεχνικών ενημέρωσης ιστοσελίδας	Ομαδική εργασία
Χρήση προγράμματος επεξεργασίας κειμένου, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, υπολογιστικών φύλλων και βάσεων δεδομένων	Υπολογιστική δεξιότητα/κατάρτιση προϋπολογισμών
Χρήση προγράμματος αρχειοθέτησης	Κοινωνική αντίληψη
Διαχείριση χρόνου	Πρωτοβουλία
Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	Επίλυση προβλημάτων
Επικοινωνία	
Ικανότητες	
Ευελιξία κατηγοριοποίησης	Καλή μνήμη
Τακτοποίηση πληροφοριών	

Πηγή: ESCO, 2021· επεξεργασία δική μας

Ακολούθως, στον Πίνακα 3.9, ο οποίος προέκυψε από τη βάση δεδομένων O*NET, παρουσιάζονται οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες για το υπό διερεύνηση επάγγελμα. Αναφορικά με τις απαραίτητες γνώσεις για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων βρίσκονται οι δημόσιες σχέσεις και το μάρκετινγκ, καθώς και η διοίκηση επιχειρήσεων. Από την άλλη πλευρά, οι ικανότητες εστιάζουν κυρίως στην προφορική επικοινωνία, στη γραπτή και προφορική έκφραση και στην ταχύτητα στην εύρεση λύσεων. Οι απαραίτητες δεξιότητες για το

επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και άλλων εκδηλώσεων είναι η κατανόηση κειμένου, η ενεργητική ακρόαση, η κριτική σκέψη και η κοινωνική αντίληψη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.9

Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, ΗΠΑ

Γνώσεις	
Εξυπηρέτηση πελατών/δημόσιες σχέσεις	Οικονομία και λογιστική
Αγγλική γλώσσα	Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού
Μάρκετινγκ/επικοινωνία	Δημόσια ασφάλεια
Διοίκηση επιχειρήσεων	Καλές τέχνες
Χρήση Η/Υ	Κοινωνιολογία και ανθρωπολογία
Δημόσια ασφάλεια	Ξένες γλώσσες
Ψυχολογία	
Δεξιότητες	
Κατανόηση κειμένου	Ανάλυση συστημάτων
Ενεργητική ακρόαση	Διαχείριση πόρων προσωπικού
Ομιλία	Αξιολόγηση συστημάτων
Κριτική σκέψη	Καθοδήγηση
Κοινωνική αντίληψη	Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων
Συντονισμός	Διαχείριση υλικών πόρων
Προσανατολισμός εξυπηρέτησης	Ανάλυση λειτουργιών
Διαχείριση χρόνου	Μαθηματικά
Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	Στρατηγικές μάθησης
Κρίση και λήψη αποφάσεων	Ποιοτικός έλεγχος
Γραφή	Παρακολούθηση λειτουργιών
Παρακολούθηση	Λειτουργία και έλεγχος
Πειστικότητα	Σχεδιασμός τεχνολογίας
Διαδραστική μάθηση	Επιλογή εξοπλισμού
Διαπραγμάτευση	Αντιμετώπιση προβλημάτων

Δεξιότητες	
Προφορική κατανόηση	Επαγωγικός συλλογισμός
Γραπτή κατανόηση	Ταξινόμηση πληροφοριών
Προφορική έκφραση	Επιλεκτική προσοχή
Γραπτή έκφραση	Απομνημόνευση
Ταχύτητα στην εύρεση λύσεων	Οπτική διάκριση χρώματος
Επαγωγικός συλλογισμός	Ακουστική προσοχή
Πρωτοτυπία ιδεών	Απομνημόνευση
Δημόσια ομιλία/ξεκάθαρος προφορικός λόγος	

*Πηγή: O*NET, 2022· επεξεργασία δική μας*

Ιδιαίτερη αναφορά αξίζει να γίνει σε ένα μέρος του Πίνακα 3.10 που προέκυψε από τη βάση δεδομένων O*NET, και συγκεκριμένα για την περιγραφή και την κατάταξη κατά βαθμό σημαντικότητας των δεξιοτήτων του επαγγέλματος. Ειδικότερα, όπως μπορούμε να δούμε από τον Πίνακα 3.10, οι περισσότερο σημαντικές ικανότητες εντοπίζονται στην κατανόηση κειμένων, στην ενεργητική ακρόαση και στην ομιλία. Επίσης σημαντικές είναι οι δεξιότητες της κριτικής σκέψης, της κοινωνικής αντίληψης, του συντονισμού και του προσανατολισμού στην εξυπηρέτηση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.10

Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, ΗΠΑ

	Δεξιότητες	Περιγραφή
75	Κατανόηση κειμένου	Κατανοεί γραπτές προτάσεις και παραγράφους σε έγγραφα που σχετίζονται με την εργασία.
75	Ενεργητική ακρόαση	Δίνει πλήρη προσοχή σε αυτά που λένε οι άλλοι, αφιερώνει χρόνο για να κατανοήσει τα σημεία που διατυπώνονται, κάνει ερωτήσεις όπως αρμόζει και δεν διακόπτει σε ακατάλληλες στιγμές.
75	Ομιλία	Μιλά με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και τους προμηθευτές για να μεταφέρει αποτελεσματικά πληροφορίες και οδηγίες.

	Δεξιότητες	Περιγραφή
72	Κριτική σκέψη	Χρησιμοποιεί λογική και συλλογιστική για τον εντοπισμό των δυνατών και των αδύνατων εναλλακτικών λύσεων, συμπερασμάτων σε διαφορετικά προβλήματα.
72	Κοινωνική αντίληψη	Έχει επίγνωση των αντιδράσεων των άλλων και κατανοεί γιατί αντιδρούν όπως αντιδρούν.
72	Συντονισμός	Προσαρμόζει τις ενέργειές του σε σχέση με τις πράξεις των άλλων.
72	Προσανατολισμός εξυπηρέτησης	Αναζητά αποτελεσματικούς τρόπους για να βοηθήσει τους ανθρώπους.
69	Διαχείριση χρόνου	Διαχειρίζεται αποτελεσματικά τον χρόνο του εαυτού του και τον χρόνο των άλλων.
66	Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	Εντοπίζει σύνθετα προβλήματα και επανεξετάζει σχετικές πληροφορίες για την ανάπτυξη και την αξιολόγηση επιλογών και την εφαρμογή λύσεων.
66	Κρίση και λήψη αποφάσεων	Λαμβάνει υπόψη το σχετικό κόστος και τα οφέλη των πιθανών ενεργειών για την επιλογή της καταλληλότερης.
63	Γραφή	Επικοινωνεί αποτελεσματικά γραπτώς ανάλογα με τις ανάγκες του κοινού.
63	Παρακολούθηση	Παρακολουθεί και αξιολογεί την απόδοση του εαυτού του, άλλων ατόμων ή οργανισμών για βελτιώσεις ή λήψη διορθωτικών μέτρων.
63	Πειστικότητα	Έχει την ικανότητα να πείθει τους άλλους να αλλάξουν γνώμη ή συμπεριφορά.
60	Διαδραστική μάθηση	Κατανοεί τις επιπτώσεις των νέων πληροφοριών τόσο στην τρέχουσα όσο και στη μελλοντική επίλυση προβλημάτων και λήψη αποφάσεων.
60	Διαπραγμάτευση	Φέρνει τους άλλους κοντά και προσπαθεί να συμφιλιώσει τις διαφορές.
56	Ανάλυση συστημάτων	Καθορίζει τον τρόπο λειτουργίας ενός συστήματος και πώς οι αλλαγές στις συνθήκες, στις λειτουργίες και στο περιβάλλον επηρεάζουν τα αποτελέσματα.
56	Διαχείριση πόρων προσωπικού	Δίνει κίνητρα, αναπτύσσει και καθοδηγεί τους ανθρώπους καθώς εργάζονται, εντοπίζοντας τα καλύτερα άτομα για τη δουλειά.
53	Αξιολόγηση συστημάτων	Προσδιορίζει μέτρα ή δείκτες της απόδοσης του συστήματος και των ενεργειών που απαιτούνται για βελτίωση ή διόρθωση της απόδοσης, σε σχέση με τους στόχους του συστήματος.
50	Καθοδήγηση	Διδάσκει τους άλλους πώς να κάνουν κάτι.
50	Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων	Καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο θα δαπανηθούν χρήματα για να ολοκληρωθεί η εργασία και διαχειρίζεται τις σχετικές δαπάνες.
47	Διαχείριση υλικών πόρων	Φροντίζει για την απόκτηση και την κατάλληλη χρήση του εξοπλισμού, των εγκαταστάσεων και των υλικών που απαιτούνται για την εκτέλεση ορισμένων εργασιών.
44	Ανάλυση λειτουργιών	Αναλύει ανάγκες και απαιτήσεις προϊόντος για τη δημιουργία σχεδίου.

	Δεξιότητες	Περιγραφή
38	Μαθηματικά	Χρησιμοποιεί μαθηματικά για την επίλυση προβλημάτων.
35	Στρατηγικές μάθησης	Επιλέγει και χρησιμοποιεί εκπαιδευτικές μεθόδους και διαδικασίες κατάλληλες για την κατάσταση κατά την εκμάθηση ή διδασκαλία νέων πραγμάτων.
31	Ποιοτικός έλεγχος	Διενεργεί δοκιμές και επιθεωρεί προϊόντα, υπηρεσίες ή διαδικασίες για την αξιολόγηση της ποιότητας ή της απόδοσης.
25	Παρακολούθηση λειτουργιών	Παρακολουθεί δείκτες ή άλλες ενδείξεις για να διασφαλίσει ότι όλα λειτουργούν και εξελίσσονται σωστά.
25	Λειτουργία και έλεγχος	Ελέγχει λειτουργίες εξοπλισμού ή συστημάτων.
19	Σχεδιασμός τεχνολογίας	Δημιουργεί ή προσαρμόζει εξοπλισμό και τεχνολογία για την εξυπηρέτηση των αναγκών των χρηστών.
19	Επιλογή εξοπλισμού	Προσδιορίζει το είδος των εργαλείων και του εξοπλισμού που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας εργασίας.
19	Αντιμετώπιση προβλημάτων	Προσδιορίζει τα αίτια των λειτουργικών σφαλμάτων και αποφασίζει τι πρέπει να γίνει για την αντιμετώπισή τους.

*Πηγή: O*NET, 2022· επεξεργασία δική μας*

Στον Πίνακα 3.11 παρουσιάζονται οι δεξιότητες για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων από την Jobbank στον Καναδά. Οι δεξιότητες για το συγκεκριμένο επάγγελμα στον Καναδά αφορούν κυρίως την κατανομή και τον έλεγχο των πόρων, τον συντονισμό και την οργάνωση, καθώς και τη διαχείριση του προσωπικού και την κοινωνική αντίληψη.

Να σημειωθεί ότι στη διερεύνηση των δεξιοτήτων λήφθηκαν υπόψη και άλλες βάσεις δεδομένων, όπως η PENN κ.λπ., ωστόσο τα σχετικά ευρήματα δεν παρουσιάζονται διότι οι περισσότερες χρησιμοποιούν τα δεδομένα από το O*NET, όπως αναφέρουν στις αναφορές των μετα-δεδομένων τους (documentation reports).

Σύμφωνα με διάφορες μελέτες, οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων χρειάζονται διαφορετικές δεξιότητες και γνώσεις, καθώς και έντονη ευελικτότητα, επειδή συχνά μπορούν να διοργανώνουν πολλά και διαφορετικά θεματικά συνέδρια αλλά και εκδηλώσεις (π.χ. εκδηλώσεις δήμων, γάμους, φεστιβάλ κινηματογράφου) (Beaulieu & Love, 2005). Εντοπίζεται δε ότι το βασικό πεδίο γνώσεων θα πρέπει να είναι η διοίκηση επιχειρήσεων, τα χρηματοοικονομικά, οι διαπραγματεύσεις, η κατάρτιση προϋπολογισμών, η προσαρμοστικότητα στις νέες τεχνολογίες και το μάρκετινγκ (Beaulieu & Love, 2005).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.11

Γνώσεις και δεξιότητες στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, Καναδάς

Γνώσεις	
Διοίκηση επιχειρήσεων	Μάρκετινγκ
Δημόσιες σχέσεις	Δημόσια ασφάλεια
Δεξιότητες	
Κατανομή και έλεγχος πόρων	Διαπραγμάτευση
Συντονισμός και οργάνωση	Υπολογιστική δεξιότητα
Διαχείριση προσωπικού	Διαχείριση υλικών και χρηματοοικονομικών πόρων
Επίβλεψη	Κοινωνική αντίληψη
Ανάλυση και διαχείριση πληροφοριών	Δημιουργική έκφραση
Σχεδιασμός έργων	Διαπραγμάτευση
Προβολή αποτελεσμάτων	Χρήση Η/Υ και προγραμμάτων

Πηγή: Jobbank, 2022· επεξεργασία δική μας

Τα τελευταία χρόνια, και ειδικά μετά την πανδημία, οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων αναπτύσσουν και νέες δεξιότητες που αφορούν τη διοργάνωση διαδικτυακών εκδηλώσεων, ενώ κατά περίπτωση μπορεί να γίνεται και χρήση πλατφορμών επαυξημένης πραγματικότητας (AR) και εικονικής πραγματικότητας (VR) (McMahon et al., 2022).

Παράλληλα, φαίνεται ότι υπάρχει μια νέα τάση στις δεξιότητες των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων οι οποίες αφορούν συνήθως τις «μαλακές» δεξιότητες (soft skills), όπως είναι η ικανότητα να παραμένει κανείς ήρεμος σε περιπτώσεις υψηλής πίεσης, η επίλυση προβλημάτων, η ευελιξία, η διπλωματία και η δεξιότητα στις διαπραγματεύσεις, η προσοχή στις λεπτομέρειες, η πρωτοβουλία και η δεξιότητα να δρα κάποιος προληπτικά και να προλαμβάνει πιθανά προβλήματα, η κοινωνικότητα, η δημιουργικότητα και η ηγεσία (Lee et al., 2020).

Συνδυάζοντας την ανάλυση που προηγήθηκε, καταλήξαμε στον Πίνακα 3.12, ο οποίος θα αξιοποιηθεί στην ποιοτική και ποσοτική έρευνα, βασιζόμενοι στην τυπολογία των Lintzeris & Karalis (2020). Στον συγκεκριμένο πίνακα παρατίθενται οι βασικές ομάδες δεξιοτήτων και υπο-δεξιοτήτων συνοδευόμενες από την περιγραφή τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.12

Δεξιότητες του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ		
Γνώσεις ευρείας βάσης	Επικοινωνία	Ακρόαση και κατανόηση των άλλων, ανάγνωση και κατανόηση γραπτών πληροφοριών, ξεκάθαρη έκφραση μέσω γραπτού ή προφορικού λόγου.
	Γραφή/ανάγνωση/ κατανόηση κειμένου/ αγγλικά	Κατανόηση κειμένων με οδηγίες (συμπεριλαμβανομένων και των αγγλικών), σύνταξη σύντομων αναφορών ή καταγραφή αρχείων.
	Κατανόηση (Listening)	Ακρόαση προσεκτικά ώστε να αναλύονται σωστά οι πληροφορίες που λαμβάνονται.
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)		
Κοινωνικοσυναισθηματικές	Ενεργητική ακρόαση	Προσοχή στα λεγόμενα των άλλων, κατανόηση των σημείων που διατυπώνονται, υποβολή ερωτήσεων και αποφυγή ακατάλληλων διακοπών.
	Υπευθυνότητα (Responsibility)	Ανάληψη ευθύνης για το αντικείμενο εργασίας σύμφωνα με τα πρότυπα του επαγγέλματος.
	Ομαδική εργασία	Αποτελεσματική συνεργασία με τα μέλη της ομάδας για την επίτευξη στόχων μέσω ανταλλαγής και ενσωμάτωσης ιδεών, γνώσεων και πληροφοριών.
	Ευελικτότητα (Flexibility)	Προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον και διάθεση για μάθηση νέων πραγμάτων.
	Κοινωνική διευκόλυνση (Social facilitation)	Επίδραση στην απόδοση λόγω της παρουσίας άλλων κατά την εκτέλεση ενός έργου.
	Κοινωνική αντίληψη	Ικανότητα αντίληψης του κοινωνικού περιβάλλοντος και της δυναμικής που αναπτύσσεται μέσω της αλληλεπίδρασης των ατόμων.
Σύνθετες διαπροσωπικές	Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	Εντοπισμός σύνθετων προβλημάτων και ανασκόπηση σχετικών πληροφοριών για ανάπτυξη και αξιολόγηση επιλογών και εφαρμογή λύσεων.
	Πρωτοβουλία	Ανάληψη δράσης και οργάνωσης χωρίς αναμονή εντολών ή υποδείξεων.
	Πειστικότητα	Ικανότητα πειθούς για αλλαγή γνώμης ή συμπεριφοράς των άλλων.
	Διαπραγμάτευση	Προσπάθεια συμφιλίωσης διαφορών και επίτευξη συνεννόησης μεταξύ των μερών.
	Κρίση και λήψη αποφάσεων	Λήψη απόφασης με βάση τα κόστη και τα οφέλη των πιθανών ενεργειών για την επιλογή της καταλληλότερης.
Συστημικές	Κριτική σκέψη	Χρήση λογικής και συλλογιστικής για τον εντοπισμό δυνατών και αδύνατων εναλλακτικών λύσεων, συμπερασμάτων σε διάφορα προβλήματα.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)		
Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες	Οργανωτικότητα	Οργάνωση και δόμηση καθηκόντων για αποτελεσματική απόδοση και επίτευξη στόχων. Προσαρμογή σχεδίου και προτεραιοτήτων στην περίπτωση αλλαγής των στόχων ή των συνθηκών.
	Διαχείριση χρόνου	Αποτελεσματική διαχείριση του προσωπικού χρόνου και του χρόνου των άλλων.
	Ευελιξία κατηγοριοποίησης	Ικανότητα δημιουργίας ή χρήσης διαφορετικών κανόνων για συνδυασμό ή ομαδοποίηση πραγμάτων με ποικίλους τρόπους.
Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες	Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων	Προγραμματισμός δαπανών για ολοκλήρωση εργασιών και διαχείριση αυτών, συμπεριλαμβανομένων αριθμητικών και λογιστικών διεργασιών.
	Διαχείριση υλικών πόρων	Μέριμνα για απόκτηση και σωστή χρήση εξοπλισμού, εγκαταστάσεων και υλικών που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών.
	Διαχείριση πόρων προσωπικού	Παροχή κινήτρων, ανάπτυξη και καθοδήγηση ανθρώπων κατά την εργασία και επιλογή των κατάλληλων ατόμων για τη δουλειά.
	Ποιοτικός έλεγχος	Διεξαγωγή δοκιμών και επιθεώρηση προϊόντων, υπηρεσιών ή διαδικασιών για αξιολόγηση ποιότητας ή απόδοσης.
	Υπολογιστική δεξιότητα	Ευχέρεια εκτέλεσης απαραίτητων αριθμητικών πράξεων και διεκπεραίωση λογιστικών και ταμειακών εκκρεμοτήτων.
	Χρήση προγραμμάτων Η/Υ	Άνεση στη χρήση λογισμικού, όπως Office (Word, Excel, PowerPoint), προγραμμάτων project management, χρήση Internet, προγραμμάτων παρακολούθησης έργων και δημιουργία λιστών email.
	Ενημέρωση πληροφοριακών συστημάτων	Έγγραφη και ηλεκτρονική καταγραφή στοιχείων που αφορούν βλάβες.
	Ανάλυση συστημάτων	Καθορισμός του τρόπου λειτουργίας ενός συστήματος και ανάλυση του πώς οι αλλαγές σε συνθήκες, λειτουργίες και περιβάλλον επηρεάζουν τα αποτελέσματα.
ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ		
Προσωπικά χαρακτηριστικά/ στάσεις-συμπεριφορές	Διαχείριση εαυτού/ αυτογνωσία και αυτοέλεγχος (self-management)	Κυριαρχία στον εαυτό και συμπεριφορά που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του επαγγέλματος.
	Κατανόηση και σεβασμός στο διαφορετικό	Κατανόηση και σεβασμός στη διαφορετικότητα. Εργασία με σεβασμό στη διαφορετικότητα και ανοιχτό μυαλό.

Για τις ανάγκες της έρευνας ερωτηματολογίου, η ομάδα έργου εστίασε σε πολύ συγκεκριμένες δεξιότητες αναφορικά με το επάγγελμα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων. Αρκετές από τις δεξιότητες σε αυτόν τον πίνακα επιβεβαιώνονται και από τη διεθνή βιβλιογραφία, όπως τη μελέτη των Lee et al. (2020). Στον Πίνακα 3.13 παρουσιάζονται οι 15 δεξιότητες που τελικά επιλέχθηκαν μαζί με τον ορισμό τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.13

Δεξιότητες στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων

ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
1. Διαχείριση χρόνου	Να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τον χρόνο του εαυτού του και τον χρόνο των άλλων.
2. Ενεργητική ακρόαση	Να δίνει πλήρη προσοχή σε αυτά που λένε οι άλλοι, να αφιερώνει χρόνο για να κατανοήσει τα σημεία που διατυπώνονται, κάνοντας ερωτήσεις όπως αρμόζει, και να μη διακόπτει σε ακατάλληλες στιγμές.
3. Οργανωτικότητα	Να οργανώνει και να δομεί τα καθήκοντά του για αποτελεσματική επίδοση και επίτευξη στόχων, και να τροποποιεί το σχέδιο ή να προσαρμόζει τις προτεραιότητες όταν αλλάζουν οι στόχοι ή οι συνθήκες.
4. Κρίση και λήψη αποφάσεων	Να λαμβάνει υπόψη το σχετικό κόστος και τα οφέλη των πιθανών ενεργειών για να επιλέγει την καταλληλότερη.
5. Ομαδική εργασία	Να συνεργάζεται αποτελεσματικά με τα μέλη της ομάδας για την επίτευξη των στόχων μέσω της ανταλλαγής ή της ενσωμάτωσης ιδεών, γνώσεων και πληροφοριών.
6. Ευελιξία κατηγοριοποίησης	Να δημιουργεί ή να χρησιμοποιεί διαφορετικούς κανόνες για να συνδυάζει ή να ομαδοποιεί πράγματα με διάφορους τρόπους.
7. Επικοινωνία	Να ακούει και να κατανοεί τους άλλους, να διαβάζει και να κατανοεί γραπτές πληροφορίες και να εκφράζεται ξεκάθαρα με γραπτό ή προφορικό λόγο.
8. Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	Να εντοπίζει σύνθετα προβλήματα και να επανεξετάζει σχετικές πληροφορίες για την ανάπτυξη και αξιολόγηση επιλογών και την εφαρμογή λύσεων.
9. Πρωτοβουλία	Να προτείνει και να οργανώνει ενέργειες χωρίς να αναμένει εντολές ή υποδείξεις.
10. Διαπραγμάτευση	Να φέρνει τους άλλους κοντά και να προσπαθεί να συμφιλιώσει τις διαφορές.
11. Πειστικότητα	Να έχει την ικανότητα να πείθει τους άλλους να αλλάξουν γνώμη ή συμπεριφορά.
12. Διαχείριση χρηματο-οικονομικών πόρων	Να καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο θα δαπανηθούν χρήματα για να ολοκληρωθούν η εργασία και η λογιστικοποίηση αυτών των δαπανών. Να έχει ευχέρεια στην εκτέλεση των απαραίτητων αριθμητικών πράξεων και στη διεκπεραίωση λογιστικών και ταμειακών εκκρεμοτήτων.

	ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
13.	Διαχείριση υλικών πόρων	Να φροντίζει για την απόκτηση και την κατάλληλη χρήση του εξοπλισμού, των εγκαταστάσεων και των υλικών που απαιτούνται για την εκτέλεση ορισμένων εργασιών.
14.	Διαχείριση πόρων προσωπικού	Να δίνει κίνητρα, να αναπτύσσει και να καθοδήγει τους ανθρώπους καθώς εργάζονται, εντοπίζοντας τα καλύτερα άτομα για τη δουλειά.
15.	Χρήση προγραμμάτων Η/Υ	Να χρησιμοποιεί με άνεση λογισμικό, όπως Office (Word, Excel, PowerPoint), προγράμματα project management, χρήση Internet, άλλα προγράμματα παρακολούθησης έργων και δημιουργία λιστών email.

3.3.2 Αναδυόμενες δεξιότητες

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται αλλαγές στην εργασία σε διάφορους κλάδους της οικονομίας. Οι αλλαγές αυτές προέρχονται από τις εξελίξεις στην τεχνολογία, την ψηφιοποίηση, την κλιματική αλλαγή και τις μη προβλεπόμενες εξωγενείς επιδράσεις (πανδημία COVID-19). Κεντρικό σημείο σε αυτή τη συζήτηση αποτελεί η ιδέα της διπλής μετάβασης, η οποία παραπέμπει στις επιδράσεις που θα δεχτεί το επάγγελμα από την κλιματική αλλαγή και την ψηφιοποίηση.

3.3.2.1 Κλιματική αλλαγή

Οι περισσότερες μελέτες αναφορικά με την επίδραση της κλιματικής αλλαγής στη συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία ως προς τα καθήκοντα και τις δεξιότητες εστιάζουν κυρίως στους κινδύνους στην υγεία. Η κλιματική αλλαγή φαίνεται ότι επηρεάζει τους εργαζομένους σε εξωτερικούς χώρους μέσω: (1) αυξημένης θερμοκρασίας περιβάλλοντος, (2) ατμοσφαιρικής ρύπανσης, (3) υπεριώδους (UV) ακτινοβολίας, (4) ακραίων καιρικών συνθηκών, (5) διευρυμένων ενδιαιτημάτων φορέων (οργανισμών), (6) βιομηχανικών μεταβάσεων και αναδυόμενων βιομηχανιών και (7) αλλαγών στο δομημένο περιβάλλον (Schulte & Chun, 2009).[18]

Παράλληλα, και ειδικά υπό το πρίσμα της ανάπτυξης της κυκλικής οικονομίας (circular economy), αλλά και όλα τα νέα μέτρα για την κλιματική αλλαγή, όπως προκύπτουν από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική 2021-2027[19] (Digital Agenda 2030, New Bauhaus, European Green Deal, 2030 Climate Target Plan), φαίνεται

18. Οι κίνδυνοι αυτοί έχουν αρκετές συνέπειες στα άτομα που εργάζονται σε εξωτερικούς χώρους, με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν μακροχρόνιες συνέπειες στην υγεία τους, όπως καρκίνο του δέρματος, καταρράκτη, ηλίαση, αλλεργίες, άσθμα, αναπνευστικά πρόβλημα και προβλήματα του μυοσκελετικού συστήματος.

19. https://ec.europa.eu/clima/eu-action/european-green-deal_en

ότι αναμένεται να επηρεαστούν αρκετά επαγγέλματα, τόσο ως προς το μείγμα δεξιοτήτων τους όσο και ως προς τον ρόλο τους στην επίτευξη των ευρωπαϊκών στόχων αναφορικά με την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή (climate change adaptation) και τον μετριασμό της (climate change mitigation).

Όσον αφορά ειδικά το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, αυτό δεν έχει χαρακτηριστεί «πράσινο» σύμφωνα με τη μέχρι τώρα εννοιολόγηση από οργανισμούς όπως είναι οι CEDEFOP (2018), UNESCO (2021) κ.ά. Ωστόσο, φαίνεται ότι ανήκει σε μια ευρύτερη κατηγορία που μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της περιβαλλοντικής προστασίας. Σύμφωνα με τη ΔΟΕ (Gregg et al., 2015), κάποιοι κλάδοι, όπως των κατασκευών, της εξόρυξης, της βιομηχανίας και των υπηρεσιών, δύναται να συμβάλουν δραστικά στην προστασία του περιβάλλοντος, αν και δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ακριβώς «πράσινοι». Εντοπίζονται ωστόσο μελέτες οι οποίες αναδεικνύουν πως το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων μπορεί να συμβάλει θετικά στην επίτευξη των στόχων της κυκλικής οικονομίας, και άρα έχει τη δική του σημασία για τη μετάβαση σε μια οικονομία μηδενικού άνθρακα (neutral carbon economy). Ειδικότερα, το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων εντοπίζεται ως συνεπικουρικό επάγγελμα (enabling job) για την επίτευξη του ενός από τους τρεις στόχους της κυκλικής οικονομίας. Ο στόχος αυτός είναι η **συνεργασία για τη δημιουργία κοινής αξίας** (collaborate to create joint value).[20] Η μελέτη των Burger et al. (2019) καταδεικνύει ότι, για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου, απαιτείται ευρύ μείγμα δεξιοτήτων, τεχνικών υψηλής μόρφωσης και εξειδικευμένων δεξιοτήτων. Ειδικότερα, σημαντικές αναδεικνύονται οι δεξιότητες που αφορούν τη συνθέτη επίλυση προβλημάτων (complex problem solving), τεχνικές δεξιότητες (technical skills), όπως παρακολούθηση λειτουργιών, προγραμματισμός, ανάλυση ποιοτικού ελέγχου και ανάλυση συστημάτων.

---

20. Οι στόχοι για την επίτευξη της κυκλικής οικονομίας είναι: **Συνεργασία για τη δημιουργία κοινής αξίας** (collaborate to create joint value). Η συνεργασία σε όλο το μήκος της εφοδιαστικής αλυσίδας, εσωτερικά εντός των οργανισμών και με τους δημόσιους τομείς, αυξάνει τη διαφάνεια και δημιουργεί κοινή αξία. Συγκεντρώνει επίσης διαφορετικούς ενδιαφερόμενους φορείς στην κυκλική οικονομία. **Σχεδιασμός για το μέλλον** (design for the future). Αφορά τη λογιστικοποίηση της προοπτικής των συστημάτων κατά τη διαδικασία σχεδιασμού για τη χρήση των σωστών υλικών και τη σχεδίαση για την εκτεταμένη μελλοντική χρήση αυτών. **Ενσωμάτωση ψηφιακής τεχνολογίας** (incorporate digital technology). Εδώ, η παρακολούθηση και η βελτιστοποίηση της χρήσης πόρων και η ενίσχυση των συνδέσεων μεταξύ των παραγόντων της εφοδιαστικής αλυσίδας επιδιώκονται μέσω ψηφιακών διαδικτυακών πλατφορμών και τεχνολογιών που παρέχουν πληροφορίες.

Άλλες μελέτες συμπληρώνουν το παραπάνω επιχείρημα, αναδεικνύοντας τον κλάδο των πράσινων εκδηλώσεων (green events management). Σε αυτό το πλαίσιο, οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων πρέπει να έχουν μια νέα δέσμη δεξιοτήτων που αφορά την αύξηση της ευαισθητοποίησης του κοινού αναφορικά με την κλιματική αλλαγή, τη σοφότερη διαχείριση των πόρων που καταναλώνονται κατά τη διάρκεια μιας εκδήλωσης και τη διαχείριση των απορριμμάτων (Ahmad et al., 2013· Heroux & Gultek, 2021). Επιπροσθέτως, οι «πράσινες συμβάσεις» αποτελούν μια νέα προσέγγιση για τη διασφάλιση πιο «πράσινων συνεδρίων» και εκδηλώσεων, ενώ πλέον εντοπίζονται συγκεκριμένα πλαίσια στα οποία μπορούν τα συνέδρια και γενικά οι εκδηλώσεις να διοργανωθούν με βάση τις αρχές της κυκλικότητας (Acampora et al., 2021).

Υπό αυτή την έννοια, φαίνεται ότι για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων οι ανάγκες για εκπαίδευση είναι όλο και περισσότερες, ενώ μπορεί ή/και οφείλει να αποκτήσει δεξιότητες που σχετίζονται με την προστασία του περιβάλλοντος μέσω της ανάλυσης των συστημάτων και της καλύτερης χρήσης των ψηφιακών υπηρεσιών ή της σοφότερης διαχείρισης των πόρων και της παρακολούθησης ή/και προσπάθειας διοργάνωσης εκδηλώσεων με χαμηλούς ρύπους.

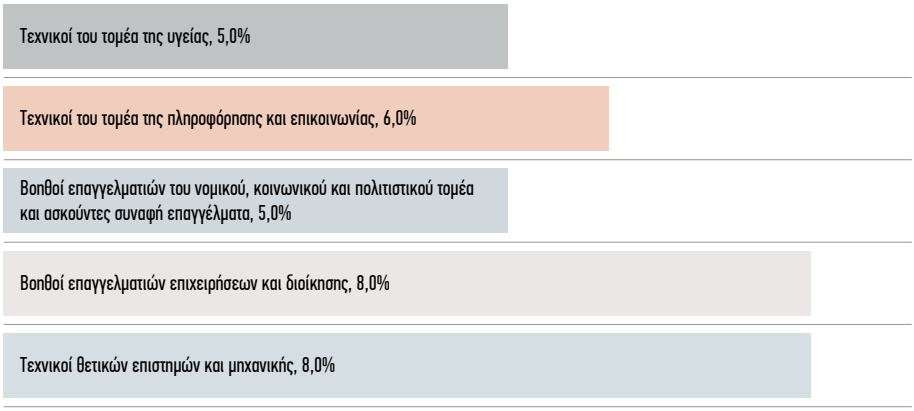
3.3.2.2 Ψηφιοποίηση

Αναφορικά με την ψηφιοποίηση, το συγκεκριμένο επάγγελμα είναι έντονα ψηφιοποιημένο υπό την έννοια ότι οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων καλούνται να εφαρμόσουν νέες τεχνολογίες ψηφιοποίησης για τις ανάγκες των εργασιακών καθηκόντων τους ή και ένα μέρος της εργασίας τους γίνεται με τη χρήση υπολογιστών.

Σύμφωνα με το CEDEFOP (2022), τα πιο εκτεθειμένα επαγγέλματα είναι αυτά με σημαντικό μερίδιο εργασιών που μπορούν να αυτοματοποιηθούν –χειρισμός εξειδικευμένου τεχνικού εξοπλισμού, εργασίες ρουτίνας ή μη– και εκείνα με μικρή εξάρτηση από την επικοινωνία, τη συνεργασία, την κριτική σκέψη και τις δεξιότητες εξυπηρέτησης πελατών. Ο κίνδυνος της αυτοματοποίησης είναι υψηλότερος για εργαζομένους σε επαγγέλματα με περιορισμένη πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, η οποία θα ήταν ενδεχομένως βοηθητική για να αντιμετωπίζονται οι αλλαγές στην αγορά εργασίας. Ο δείκτης κινδύνου αυτοματισμού συγκεντρώνει και τις δύο απόψεις και υπολογίζει το μερίδιο των ατόμων που εργάζονται σε διαφορετικά επαγγέλματα των οποίων οι θέσεις εργασίας εκτίθενται σε υψηλό επίπεδο αυτοματισμού εργασιών και ταυτόχρονα δεν έχουν πρόσβαση στην κατάλληλη εκπαίδευση. Όπως φαίνεται στο Γράφημα 3.5, σύμφωνα με την ίδια μελέτη του CEDEFOP, μόλις το 8% των βοηθών επαγγελματιών επιχειρήσεων και διοίκησης αντιμετωπίζει υψηλό κίνδυνο αυτοματισμού. Στη μελέτη του ΟΟΣΑ

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.5

Μερίδιο εργαζομένων ανά ομάδα επαγγελμάτων στην ΕΕ27 με υψηλό κίνδυνο αυτοματισμού, 2022



Πηγή: CEDEFOP, 2023· επεξεργασία δική μας

(Nedelkoska & Quintini, 2018), η μέση πιθανότητα που διατρέχει το επάγγελμα από τον κίνδυνο της αυτοματοποίησης είναι 0,43. Ο μέσος κίνδυνος χαρακτηρίζεται ως μέτριος προς υψηλός. Να σημειωθεί ωστόσο ότι η συγκεκριμένη μελέτη χρησιμοποιεί στοιχεία για τις ομάδες των επαγγελμάτων σε διψήφια ταξινόμηση και όχι σε επίπεδο επαγγέλματος σε τετραψήφια ταξινόμηση. Ο κίνδυνος από την αυτοματοποίηση, όπως καταγράφεται, αφορά την ομάδα επαγγελμάτων «Βοηθοί επαγγελματιών επιχειρήσεων και διοίκησης» (33).

Ο κίνδυνος λόγω της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης φαίνεται να επηρεάζει συγκεκριμένες ομάδες επαγγελμάτων περισσότερο από άλλες. Σύμφωνα με τους Nedelkoska & Quintini (2018), από τον κίνδυνο της ψηφιοποίησης απειλούνται ομάδες επαγγελμάτων που συνδέονται με συγκεκριμένα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο και κλάδος απασχόλησης). Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων παίζει καθοριστικό ρόλο, καθώς ένα υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης μεταφράζεται σε χαμηλότερο κίνδυνο αυτοματοποίησης.

Οι Georgieff & Hyee (2021) παρουσιάζουν την επαγγελματική ομάδα των βοηθών επαγγελματιών επιχειρήσεων και διοίκησης[21] μεταξύ των πιο

21. Η συγκεκριμένη μελέτη αξιοποίησε στοιχεία των επαγγελματικών κατηγοριών σε διψήφια ταξινόμηση ISCO-08. Για αυτόν τον λόγο σχολιάζονται οι Βοηθοί επαγγελματιών επιχειρήσεων και διοίκησης (ISCO-08 Business and Administration Associate Professionals, 33), υποομάδα της οποίας είναι και η επαγγελματική κατηγορία Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων (3332).

εκτεθειμένων στις AR τεχνολογίες. Ωστόσο, αν και στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών φαίνεται να είναι ιδιαίτερα πολύτιμες δεξιότητες που σχετίζονται με AR τεχνολογίες, σε άλλους κλάδους (όπως είναι η παραγωγή ενέργειας, η δημόσια διοίκηση και η εκπαίδευση), οι οποίοι είναι σε μεγάλο βαθμό εκτεθειμένοι σε τέτοιες τεχνολογίες, δεν εντοπίζονται νέες θέσεις εργασίας με αυτές τις δεξιότητες. Αυτό υποδηλώνει ότι η ανάπτυξη και η υποστήριξη τεχνητής νοημοσύνης μπορούν να ανατεθούν σε εξωτερικούς συνεργάτες ή/και ότι η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης δεν απαιτεί ειδικές δεξιότητες σε αυτούς τους τομείς (Felten et al., 2019· Georgieff & Hyee, 2021). Ωστόσο, από την άλλη πλευρά, η μελέτη εντοπίζει ότι τα επόμενα χρόνια θα είναι αναγκαίες ολοένα και περισσότερο οι δεξιότητες που σχετίζονται με τις προαναφερθείσες τεχνολογίες, για τους βοηθούς επαγγελματίες επιχειρήσεων και διοίκησης.

Ωστόσο, στη μελέτη των Martínez-Plumed & Gómez (2021) η επαγγελματική ομάδα (ISCO-3Ψ) Πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις (333) φαίνεται να έχει υψηλή έκθεση στην τεχνητή νοημοσύνη (0,915). Η επαγγελματική κατηγορία είναι 40ή στην κατάταξη από τα 119 επαγγέλματα που εξετάστηκαν. Άλλα επαγγέλματα με υψηλότερη έκθεση στην τεχνητή νοημοσύνη είναι οι καθηγητές πανεπιστήμιου, οι μαθηματικοί, οι καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι μηχανικοί, οι επαγγελματίες λογισμικού, οι επαγγελματίες Τεχνολογιών Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (ΤΠΕ). Η ιδέα είναι ότι τα επαγγέλματα αυτά χρειάζονται υψηλές γνωστικές ικανότητες για να διεξάγουν τα καθημερινά τους καθήκοντα (αντίληψη, απομνημόνευση). Αυτό μπορεί να προκαλεί έκπληξη, γιατί πρόκειται για επαγγέλματα που επηρεάστηκαν λιγότερο από προηγούμενα κύματα αυτοματισμού. Ωστόσο, εδώ δεν φαίνεται να υπάρχει κίνδυνος υποκατάστασης από την αυτοματοποίηση, αλλά είναι πολύ πιθανή η επιρροή από τις τρέχουσες εξελίξεις της τεχνητής νοημοσύνης, υπό την έννοια της συμπληρωματικότητας, επεκτείνοντας τις ανθρώπινες γνωστικές ικανότητες σε βασικούς τομείς, όπως κατανόηση, προσοχή και αναζήτηση και εννοιολόγηση (Martínez-Plumed & Gómez, 2021).

Αντιστοίχως, στην ίδια μελέτη προκύπτει ότι τα επαγγέλματα υψηλού εισοδήματος φαίνεται πιο πιθανό να επηρεαστούν από την τεχνητή νοημοσύνη, παρά αυτά του χαμηλού εισοδήματος. Φαίνεται δε ότι για τα επαγγέλματα που έχουν πλέον υψηλή έκθεση σε νέες τεχνολογίες δεν αναμένεται ιδιαίτερη πόλωση στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με ορισμένες μελέτες, προηγούμενα κύματα τεχνολογικής προόδου οδήγησαν σε μια πόλωση στην αγορά εργασίας κατά την οποία η αυτοματοποίηση των επαγγελμάτων μέσων δεξιοτήτων (όπως το υπό εξέταση επάγγελμα) ώθησε τους εργαζομένους σε επαγγέλματα είτε χαμηλών είτε υψηλών δεξιοτήτων (Autor & Dorn, 2013· Goos et al., 2014). Ωστόσο, κάτι

τέτοιο πλέον δεν μπορεί να υποστηριχθεί για τα επαγγέλματα μεσαίων δεξιοτήτων, καθώς αυτό που καθορίζει τη μετακίνηση των εργαζομένων δεν είναι απλώς το επίπεδο των μισθών ή της εκπαίδευσης, αλλά κυρίως τα συγκεκριμένα καθήκοντα που καλούνται να εκτελέσουν και οι δεξιότητες που απαιτούνται για αυτά.

Παράλληλα, τα επαγγέλματα χαμηλής έντασης χρήσης υπολογιστών τα οποία εμφανίζουν μεγαλύτερες απαιτήσεις σε ώρες απασχόλησης είναι γενικά λιγότερο εκτεθειμένα στην τεχνητή νοημοσύνη. Αυτό ισχύει, για παράδειγμα, για τους εργάτες στις μεταφορές και στην αποθήκευση, στη μεταποίηση ή στις εξορυκτικές δραστηριότητες και στις κατασκευές. Αν και απαιτείται περαιτέρω έρευνα, η έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων σε αυτά τα επαγγέλματα μπορεί να σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να αλληλεπιδράσουν αποτελεσματικά με την τεχνητή νοημοσύνη, και συνεπώς δεν επωφελούνται πλήρως από τις δυνατότητές της. Σε αυτές τις περιπτώσεις, το υποκατάστατο αποτέλεσμα της τεχνητής νοημοσύνης φαίνεται να υπερτερεί του παραγωγικού αποτελέσματος, με αποτέλεσμα τη μείωση των ωρών εργασίας (Georgieff & Hyee, 2021). Από μια ευρύτερη σκοπιά, η τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ) δεν έχει μονοδιάστατη επίδραση στην αγορά εργασίας, καθώς αυτή εξαρτάται από παράγοντες όπως οι δεξιότητες των εργαζομένων, το είδος των καθηκόντων που εκτελούν και το επίπεδο αυτοματοποίησης. Η ΤΝ ενισχύει τον διαχωρισμό ανάμεσα σε εργασίες που είναι πιο εύκολα αυτοματοποιήσιμες και σε αυτές που απαιτούν ανθρώπινες δεξιότητες. Έτσι, δημιουργείται μια αναδιάρθρωση στην αγορά εργασίας, οδηγώντας σε νέα δεδομένα για τις ώρες εργασίας και την απασχόληση, με διαφορετικές επιπτώσεις σε κάθε τομέα.

Τέλος, η μελέτη των Frey & Osborne (2013) υπολογίζει τον κίνδυνο ψηφιοποίησης των επαγγελμάτων στις ΗΠΑ. Στη συγκεκριμένη μελέτη, το επάγγελμα διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων εμφανίζει κίνδυνο από την ψηφιοποίηση της τάξης του 33% και κατατάσσεται στην 121η θέση σε σύνολο 702 επαγγελμάτων. Επομένως, το συγκεκριμένο επάγγελμα θα χαρακτηριζόταν ως χαμηλής επικινδυνότητας για υποκατάσταση από την αυτοματοποίηση. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί πως σε αυτή την περίπτωση η ένταση διάχυσης της τεχνητής νοημοσύνης στην παραγωγή και, κατ' επέκταση, στα επαγγέλματα ήταν σαφώς χαμηλότερη.

3.4 Σύνοψη

Στην ανάλυση που προηγήθηκε καταγράφηκαν τα βασικότερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος σε επίπεδο καθηκόντων, απασχόλησης, εκπαίδευσης και απαιτούμενων δεξιοτήτων. Τα στοιχεία που αξιοποιήθηκαν από αρκετές βάσεις

δεδομένων, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, αποτυπώνουν μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα εικόνα, αν και σε κάποιες περιπτώσεις δεν παρέχονται στο επίπεδο της τετραψήφιας ταξινόμησης. Ειδικότερα, το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων χαρακτηρίζεται από σχετικά υψηλή έκθεση στην ψηφιοποίηση υπό την έννοια της συμπληρωματικότητας των δεξιοτήτων και όχι της υποκατάστασης, ενώ έχει παράλληλα και μέτριο δυναμισμό απασχόλησης.

Υπό τις παραπάνω προϋποθέσεις, αξίζει να αναφερθεί μια σειρά από συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση που προηγήθηκε. Το επάγγελμα «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» χαρακτηρίζεται από έναν σημαντικό αριθμό καθηκόντων. Μεταξύ άλλων, μπορεί να αναφερθεί η επιμέλεια της διαμόρφωσης του χώρου της εκδήλωσης, η υιοθέτηση σύγχρονων μεθόδων διοίκησης για την οργάνωση των συναντήσεων και των εκδηλώσεων, η τήρηση και παρακολούθηση των χρονοδιαγραμμάτων, η δημοσιότητα της εκδήλωσης και η έκδοση δελτίων Τύπου. Οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων μπορεί να απασχοληθούν σε μια ευρεία ομάδα επιχειρήσεων και κλάδων, από εξειδικευμένα γραφεία ως και ελεύθεροι επαγγελματίες, ή ακόμα και στον δημόσιο τομέα.

Αναφορικά με την απασχόληση, όπως είχαμε τη δυνατότητα να διαπιστώσουμε, δεν υπάρχουν πρόσφατα στοιχεία που να εστιάζουν αποκλειστικά στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων. Ως γενική τάση, σε υψηλότερο επίπεδο ταξινόμησης (1-digit), το επάγγελμα των τεχνικών και ασκούντων συναφή επαγγέλματα παρουσίαζε αυξητικές τάσεις έως το 2019, με μέση αύξηση στην απασχόληση στη ΕΕ28 έως και 6%, ενώ η απασχόληση αυξήθηκε έως και 11,6% στην Ελλάδα. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 (2019-2021), σε όλο τον ευρωπαϊκό χώρο σημειώθηκαν μειώσεις στην απασχόληση κατά τη διάρκεια των lockdown. Τα πολύ χαμηλά ποσοστά μείωσης της απασχόλησης για τη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας φαίνεται να επιβεβαιώνουν τις μέχρι τώρα μελέτες, υποστηρίζοντας ότι τα επαγγέλματα της συγκεκριμένης κατηγορίας διέθεταν υψηλή δυνατότητα τηλεργασίας.

Ωστόσο, το επάγγελμα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων αντιμετώπισε έντονες διακυμάνσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας, καθώς ο κλάδος των MICE (Meetings, Incentives, Conventions and Exhibitions) αναγκάστηκε να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες, όπως τη διοργάνωση μικρότερων εκδηλώσεων, τη διεξαγωγή ψηφιακών ή υβριδικών εκδηλώσεων και την εντατικοποίηση των κανόνων ασφαλείας.

Σχετικά με την παράμετρο της εκπαίδευσης, τα επαγγέλματα που ανήκουν στην κατηγορία επιπέδου δεξιοτήτων 3, όπως το υπό εξέταση επάγγελμα, συνδέονται με υψηλό επίπεδο γενικών δεξιοτήτων (ανάγνωση, κατανόηση κειμένων

και εκτέλεση συνθέτων μαθηματικών υπολογισμών). Ταυτόχρονα, φαίνεται ότι η συγκεκριμένη κατηγορία απαιτεί και υψηλά ανεπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες επικοινωνίας. Σε αυτές περιλαμβάνονται οι ικανότητες κατανόησης περίπλοκων τεχνικών κειμένων, προετοιμασίας αναφορών και λεκτικής επικοινωνίας σε δύσκολες συνθήκες. Οι γνώσεις που απαιτούνται σε αυτό το επίπεδο ικανοτήτων συνήθως αποκτώνται από τη μεταλυκειακή εκπαίδευση.

Τέλος, αναφορικά με τις δεξιότητες για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, καταγράφηκαν οι 15 πιο σημαντικές. Σε ό,τι αφορά τις γενικές γνώσεις, αναμφίβολα η παράμετρος των δημόσιων σχέσεων και της οργάνωσης των επιχειρήσεων διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο. Αναφορικά με τις γενικές δεξιότητες, ορισμένες εξ αυτών, όπως η κοινωνική αντίληψη, η πρωτοβουλία και η διαπραγμάτευση, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην καριέρα των ατόμων που εργάζονται ως διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων. Παράλληλα, η επίλυση προβλημάτων και η κρίση και λήψη αποφάσεων επίσης βρίσκονται στον πυρήνα του επαγγέλματος. Ακολούθως, στο πεδίο των επαγγελματικών δεξιοτήτων, λειτουργίες όπως η διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων, υλικών πόρων και ανθρώπινου δυναμικού, ο ποιοτικός έλεγχος και η χρήση προγραμμάτων Η/Υ επίσης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για την επιτυχή άσκηση του επαγγέλματος.

Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

4

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας

Η ποιοτική διερεύνηση[22] αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα (3332) «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» έγινε μέσω της πραγματοποίησης μιας ομάδας εστίασης με έξι εργαζομένους στο επάγγελμα, καθώς και πέντε εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews), με ιδιοκτήτες και γενικούς διευθυντές εταιρειών διοργάνωσης συνεδρίων ή εκδηλώσεων.[23] Η επιλογή των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης έγινε τυχαία έπειτα από τηλεφωνική διερεύνηση, με τη συζήτηση να διεξάγεται στις 31 Μαΐου 2022. Όσον αφορά τις συνεντεύξεις, επιλέχθηκαν ιδιοκτήτες και γενικοί διευθυντές εταιρειών διοργάνωσης συνεδρίων και εκδηλώσεων. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν από 22 Μαΐου έως 2 Ιουνίου 2022. Τέλος, σημειώνεται ότι οι συζητήσεις των ομάδων εστίασης και οι συνεντεύξεις βασίστηκαν σε ερωτηματολόγιο που είχε επιμεληθεί η ομάδα έργου του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ). Στον Πίνακα 4.1 παρατίθεται ο προσδιορισμός των αποσπασμάτων των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων ως προς τους συμμετέχοντες.

---

22. Να αναφερθεί ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε με βάση τους Κώδικες Δεοντολογίας ESOMAR και ΣΕΔΕΑ, τον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και με πλήρη εφαρμογή του Κώδικα ΠΕΣΣ του ΣΕΔΕΑ.

23. Στο Παράρτημα ΙΙΙ παρατίθενται αναλυτικά οι οδηγοί των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων που χρησιμοποιήθηκαν για τους σκοπούς της ποιοτικής έρευνας. Επίσης, πρέπει να τονιστεί ότι οι απαντήσεις των ερωτώμενων μεταφέρθηκαν αυτούσιες στο κείμενο της ανάλυσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1

Προσδιορισμός των αποσπασμάτων
ως προς τις δύο φάσεις της ποιοτικής έρευνας

Σ_1-5	*(Συνέντευξη 1-5)* Ατομικές συνεντεύξεις στο πλαίσιο του έργου.
ΟΕ_ΔΣ	Άνδρας ή γυναίκα διοργανωτής συνεδρίων ή εκδηλώσεων στην ομαδική συζήτηση που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου.

4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας

Η δομή των θεματικών ενοτήτων που ακολουθήθηκε κατά τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας βασίστηκε στο θεωρητικό υπόδειγμα που παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο 2 (βλ. Σχήμα 2.1). Η δομή είναι η εξής:



Πιο αναλυτικά, στο πρώτο βήμα παρατίθενται πληροφορίες σχετικά με το επάγγελμα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του σύμφωνα και με τις αρμοδιότητες των συμμετεχόντων στην έρευνα και τις αντιλήψεις τους σχετικά με το επάγγελμα. Στη συνέχεια, αναλύονται εις βάθος οι υπό διερεύνηση αλλά και οι επιπλέον δεξιότητες που απαιτούνται σύμφωνα με τους συμμετέχοντες όσον αφορά το παρόν, το παρελθόν και το μέλλον. Στην ενότητα αυτή, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επίδραση της πανδημίας COVID-19, στις δεξιότητες και στις εργασιακές σχέσεις. Έπειτα, αναλύονται η επίδραση της τεχνολογίας στο επάγγελμα και οι απαιτούμενες ψηφιακές δεξιότητες. Τέλος, παρουσιάζονται δεδομένα σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων στον κλάδο, την επιθυμητή εκπαίδευση, καθώς και τα κίνητρα και τα αντικίνητρα για συμμετοχή στην εκπαίδευση.

4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων

Στην παρούσα ενότητα θα αναλυθούν βασικά σημεία που αφορούν τις δεξιότητες σε σχέση με το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων. Συζητούνται θέματα που αφορούν την αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες,

την αξιολόγηση των δεξιοτήτων όπως αναδείχθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο, καθώς και την εξέλιξή τους στο μέλλον.

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες

Τα άτομα που συμμετείχαν στις προσωπικές συνεντεύξεις αρχικά κλήθηκαν να περιγράψουν την έννοια της δεξιότητας, ενώ επίσης οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης, εργαζόμενοι σε εταιρείες διοργάνωσης συνεδρίων και εκδηλώσεων, έδωσαν μια σειρά από προσδιορισμούς αναφορικά με την έννοια της δεξιότητας. Ειδικά σε ό,τι αφορά την ομάδα εστίασης, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την άποψή τους για την έννοια της δεξιότητας, παραθέτοντας αυθόρμητα ορισμένες γενικά χρήσιμες γνώσεις και ικανότητες στην εργασία τους.

Όπως προκύπτει, οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τη δεξιότητα περισσότερο ως απόκτημα της εμπειρίας μέσω της δουλειάς και λιγότερο ως προϊόν της εκπαίδευσης. Θεωρούν ότι η επαγγελματική ενασχόληση προσφέρει τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες για τη διαχείριση του χρόνου, τον προγραμματισμό και τη χρήση της τεχνολογίας. Ενώ εκτιμούν ότι και τα εκπαιδευτικά προσόντα είναι σημαντικά, θεωρούν ότι συμπληρώνουν ατομικά χαρακτηριστικά και ικανότητες απαραίτητες προκειμένου να αντεπεξέλθει κάποιος στο αντικείμενο της δουλειάς.

«Ουσιαστικά, μου έρχονται οι ικανότητες που έχει κάποιος και όχι τόσο πολύ το εκπαιδευτικό κομμάτι γιατί [...] διαπιστώνω ότι τελικά η όλη ζύμωση μέσα από την εργασία και τις εμπειρίες είναι αυτές που τελικά έχουν σημασία για να αντεπεξέλθει κάποιος». (ΟΕ_ΔΣ)

«[...] *πέρα από τις γνώσεις και το εκπαιδευτικό κομμάτι, είναι τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά που έχει ο καθένας τον οποίο τον κάνουν καλό στη δουλειά του, όπως είναι το να είσαι συνεπής με τα deadline σου, αλλά νομίζω ότι έχει να κάνει και με το συνεχές training που μπορεί να έχει ένας επαγγελματίας. Δηλαδή δεξιότητα για εμένα πλέον σημαίνει να καταλαβαίνεις τα νέα digital tools, να καταλαβαίνεις τα νέα marketing trends και να εκπαιδεύεσαι πάνω σε αυτό, να καταλαβαίνεις τα νέα project management tools. Δηλαδή έχει λίγο πλέον πάει και στο κομμάτι πέρα από την οργάνωση, δηλαδή αν είσαι οργανωτικός, αν είσαι καλός με τα deadline σου λίγο και στο κομμάτι το πιο digital πλέον για μένα».* (ΟΕ_ΔΣ)

«[...] *Οπότε στο κομμάτι της ικανότητας που συμφωνώ απόλυτα ότι πρέπει να έχεις κάποιες ικανότητες σαν άνθρωπος για να αντιμετωπίσεις αυτά που αντιμετωπίζουμε είναι και η εμπειρία. Αν κάτι το έχεις ξαναζήσει, έχεις τη δυνατότητα να το προβλέψεις. Όσο περισσότερες προβλέψεις κάνεις, τόσο πιο καλά θα προετοιμαστείς και θα προσφέρεις καλύτερες υπηρεσίες».* (ΟΕ_ΔΣ)

«Εγώ βασικά θα τα χώριζα σε δύο κατηγορίες. Θα έβαζα το ένα κομμάτι το οποίο είναι ενδεχομένως κάποιο πτυχίο, ξένες γλώσσες, γνώσεις υπολογιστών, marketing skills ή οτιδήποτε και θα το έβαζα και σε ένα κομμάτι από εκεί και πέρα δεξιοτήτων πιο ατομικών, το οποίο είναι πάνω στο κομμάτι του προγραμματισμού, διαχείριση χρόνου, το πόσο προσαρμόζεσαι, το πόσο τρέχεις μια ομάδα, δηλαδή θα τα χώριζα σε δύο διαφορετικά κομμάτια». (ΟΕ_ΔΣ)

Αντιστοίχως, από την πλευρά των εργοδοτών, η έννοια της δεξιότητας περιγράφηκε με διαφορετικό τρόπο. Αναφέρεται ως η ικανότητα να ανταποκριθεί ένας εργαζόμενος στις απαιτήσεις ενός καθήκοντος, ενώ επίσης διακρίνονται ικανότητες αναγκαίες ανάλογα με τη θέση του εργαζομένου σε μια επιχείρηση ή ένα τμήμα αυτής.

«Οι ικανότητες ενός ανθρώπου να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις ενός έργου». (Σ_1)

«Καταρχήν αυτό που πρέπει να δεχτούμε είναι ότι η δομή μίας εταιρείας έχει διάφορα τμήματα. Οι δεξιότητες λοιπόν δεν είναι οι ίδιες για κάθε τμήμα. Διαφορετικές είναι όσον αφορά το κομμάτι των πωλήσεων, διαφορετικά είναι στο κομμάτι international, accounting department, marketing κ.λπ. Εάν όμως ωστόσο θα θέλαμε να κάνουμε highlight, τρεις δεξιότητες που μπορεί να είναι over and above των πραγμάτων θα έλεγα να έχει καλή γνώση ξένων γλωσσών ένα, να έχει καλή γνώση νέων τεχνολογιών, συμπεριλαμβανομένων social media, και να είναι ευέλικτος ως προς τα tasks τα οποία του ανατίθενται. Τα tasks είναι σημαντική ιστορία. Δηλαδή να μην είναι πολύ narrow στον σκοπό της δουλειάς του. Να είναι flexible έτσι ώστε, αν η επιχείρηση του αναθέσει καινούργια tasks ή λίγο διαφοροποιημένα, να μπορεί αυτός να αντεπεξέλθει». (Σ_2)

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να σχολιάσουν και να συζητήσουν τις δεξιότητες του Πίνακα 4.2 που προέκυψαν από την ανάλυση του Κεφαλαίου 3, ως προς το επίπεδο σπουδαιότητάς τους σε σχέση με το επάγγελμά τους.

Από την πλευρά των εργαζομένων, οι **εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες** είναι η **οργανωτικότητα**, η **κρίση και λήψη αποφάσεων** και η **διαχείριση του χρόνου**. Ειδικά η οργανωτικότητα κρίνεται ως απολύτως απαραίτητη στο επάγγελμα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων.

«Είναι το πιο σημαντικό. […] *Δηλαδή ξεκινάμε ένα project καινούργιο που κάθε φορά ακόμα και να το έχεις ξανακάνει είναι ένα καινούργιο project* […] *πριν πρέπει να οργανωθείς. Στο επίπεδο των εκθετών, στο επίπεδο του marketing, στο*

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2

Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες

ΔΙΟΡΓΑΝΩΤΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ ΚΑΙ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ (3332)	
Διαχείριση χρόνου	Οργανωτικότητα
Πρωτοβουλία	Ενεργητική ακρόαση
Πειστικότητα	Κρίση και λήψη αποφάσεων
Διαχείριση πόρων προσωπικού	Ευελιξία κατηγοριοποίησης
Χρήση προγραμμάτων Η/Υ	Επίλυση σύνθετων προβλημάτων
Διαπραγμάτευση	Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων
Επικοινωνία	Ομαδική εργασία
Διαχείριση υλικών πόρων	

επίπεδο της επικοινωνίας, στο επίπεδο του digital, στο επίπεδο των επισκεπτών. Όλο πρέπει να το οργανώσεις, να οργανώσεις τα τμήματα, να τα προγραμματίσεις και να πεις πάμε να το κάνουμε. Δηλαδή από μόνο του αυτό που κάνουμε είναι οργάνωση εκθέσεων και συνεδρίων». (ΟΕ_ΔΣ)

«Είναι το πιο σημαντικό για εμένα απ' όλα». (ΟΕ_ΔΣ)

«Απόλυτα συμφωνώ και να πω ότι το πρώτο πράγμα που κάνουμε εμείς σε όλα μας τα καινούργια στελέχη, γιατί εμείς κάνουμε και PR, το πρώτο πράγμα που τους λες είναι πώς σε βολεύει να οργανωθείς εσύ και ποτέ κανένας στη δουλειά μας δεν περιμένει κάποιος να οργανωθεί κάτι μόνο του. Το follow up και όλες οι εκκρεμότητες που τρέχουν παράλληλα είναι το απόλυτο. Δεν περιμένεις ποτέ ο πελάτης να σου απαντήσει αλλά ζητάς την απάντηση σε αυτό που θέλεις». (ΟΕ_ΔΣ)

Όσον αφορά τις επίσης εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες, όπως η **διαχείριση χρόνου** και η **κρίση και λήψη αποφάσεων**, οι εργαζόμενοι ανέφεραν τα εξής:

«Είναι πολύ σημαντικό. Ποτέ δεν φτάνει ο χρόνος σου. Δηλαδή εδώ δεν τίθεται θέμα ωραρίου. Εμείς μπορεί να χρειαστεί να δουλέψεις και μέσα στη μαύρη νύχτα για να προλάβεις τον χρόνο, οπότε η διαχείριση χρόνου είναι must». (ΟΕ_ΔΣ)

«Είναι εξαιρετικά σημαντικό γιατί η απόφαση θα φέρει και το αποτέλεσμα. Αν είναι σωστή, θα φέρει θετικό αποτέλεσμα, αν δεν είναι σωστή, θα φέρει, δυστυχώς, κάτι δυσάρεστο. Οπότε είναι εξαιρετικά σημαντικό. Είναι σημαντικό να έχεις καθαρό μυαλό και γνώση. Δηλαδή δεν μπορείς πάνω σε δύσκολες συνθήκες να πάρεις πάντα τη σωστή απόφαση, οπότε είναι εξαιρετικά σημαντικό. Και επειδή βλέπω τη

λίστα, ήθελα να πω ότι στο δικό μας κομμάτι όλες αυτές οι έννοιες είναι εξαιρετικά σημαντικές. Αν λείπει κάτι από αυτά, δεν μπορεί να υπάρξει το καλό αποτέλεσμα που επιθυμούμε όλοι στα event μας». (ΟΕ_ΔΣ)

«Εγώ ήθελα να προσθέσω για την εμπειρία. Και ήθελα να προσθέσω ότι θεωρώ ότι δεν είναι κάτι εκατό τοις εκατό έμφυτο αυτό σαν δεξιότητα αλλά μέσα από την εμπειρία τελικά έρχεται και η γνώση για να λαμβάνεις τις σωστές αποφάσεις». (ΟΕ_ΔΣ)

Ακόμα, **πολύ σημαντικές δεξιότητες** είναι η **ενεργητική ακρόαση**, η **ομαδική εργασία**, η **επικοινωνία** και η **επίλυση σύνθετων προβλημάτων**. Ειδικότερα, η ενεργητική ακρόαση θεωρείται ότι επιτρέπει την καλύτερη κατανόηση και αντίληψη των αναγκών του πελάτη και της αγοράς.

«Αυτό το οποίο καταλαβαίνω εγώ είναι το ότι πραγματικά να αφουγκραζόμαστε την αγορά και ποιες είναι πραγματικά οι ανάγκες της. Οπότε για να μπορέσουμε να κάνουμε τη δουλειά μας και στη συγκεκριμένη περίπτωση να εξελίσσουμε κάθε φορά τις εκθέσεις και τις παροχές απέναντι σε εκθέτες και επισκέπτες είτε και στον τρόπο που τις προωθούμε αλλά κυρίως στη λειτουργία τους και σε αυτό που προσφέρουμε είναι να έχουμε πάντα ανοιχτά τα αυτιά μας και να ακούμε την αγορά την ίδια. […] Εγώ αυτό καταλαβαίνω και θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντικό να το παίρνεις και να το κάνεις μετά πράξη και να το διαχειρίζεσαι. (ΟΕ_ΔΣ)

«Εγώ θέλω να πω, φεύγω από τις εκθέσεις που είναι ένα συγκεκριμένο πελατολόγιο, αντιλαμβάνομαι στην ενεργητική ακρόαση ότι είναι να ακούς και τον πελάτη σου και να μπορείς να καταλάβεις τι ακριβώς θέλει γιατί όταν έχει στο μυαλό του κάτι, και μιλάω τώρα για τις εταιρικές εκδηλώσεις, πρέπει να ακούς πολύ προσεκτικά what client wants to achieve. Και γενικά ένας άνθρωπος που ακούει νομίζω ότι βοηθιέται πιο πολύ από το να μιλάει μόνο εκείνος και να μην προσλαμβάνει». (ΟΕ_ΔΣ)

Η **ομαδική εργασία** θεωρείται απαραίτητη τόσο λόγω της ανάγκης συντονισμού μεταξύ των διαφορετικών τμημάτων και λειτουργιών της επιχείρησης για να διαμορφωθεί και να προσφερθεί η υπηρεσία προς τον πελάτη όσο και λόγω της ανάγκης συνεργασίας με τρίτους.

«Εγώ το είπα. Είμαστε εταιρείες οι οποίες για να έχουμε ένα αποτέλεσμα δεν μπορούν τα τμήματα να κάνουν αυτόνομα μόνα τους τη δουλειά τους και από το κεφάλι τους. Δηλαδή εγώ ως τμήμα επικοινωνίας και marketing δουλεύω για να παρέχω τα εργαλεία στο sales department για να πουλήσει τις εκθέσεις. Το visual communication department, που είναι το γραφιστικό κομμάτι της εταιρείας, δουλεύει μαζί με εμένα για να φτιάξουμε με βάση τι θέλει το sales. Το support με βοηθάει. Δηλαδή είναι όλα τόσο αλληλένδετα». (ΟΕ_ΔΣ)

«Και γι' αυτό είπα πριν ότι κάποιος που δεν μπορεί να είναι team player στις δικές μας εταιρείες δεν μπορεί να επιβιώσει». (ΟΕ_ΔΣ)

Επίσης, η **επικοινωνία** θεωρείται συνυφασμένη με τη φύση της δουλειάς και αφορά άμεσα το αντικείμενο του κλάδου, ενώ και η **επίλυση προβλημάτων** κρίθηκε ότι είναι μία πολύ σημαντική δεξιότητα.

«Μα η δουλειά μας είναι επικοινωνία». (ΟΕ_ΔΣ)

«Αν δεν έχεις καλή επικοινωνία, δεν θα πάρεις δουλειά από πελάτη». (ΟΕ_ΔΣ)

«Όλοι μας πουλάμε επικοινωνία γιατί στις εκθέσεις πουλάει ο άνθρωπος και προϊόντα. Σε πολλά συνέδρια πουλάμε μόνο αέρα. Και τον αέρα τον πουλάς μόνο με επικοινωνία». (ΟΕ_ΔΣ)

«Φυσικά, είναι πολύ σημαντικά γιατί έχουμε πολλά προβλήματα στην πορεία μέχρι να ολοκληρωθεί ένα τελικό πλάνο. Δηλαδή μπορεί να έχεις στο μυαλό σου να κάνεις αυτό αλλά να υπάρχουν εξωτερικοί παράγοντες που δεν επιτρέπουν, οπότε πρέπει να μπορείς να επιλύσεις αυτά τα προβλήματα πολύ γρήγορα και να προχωρήσεις με εναλλακτική λύση κ.λπ.». (ΟΕ_ΔΣ)

«Το πιο σημαντικό αυτό είναι. Να τα εντοπίσεις εν τη γενέσει για να μη γιγαντωθεί κάτι». (ΟΕ_ΔΣ)

Ως **σημαντικές** χαρακτηρίστηκαν οι δεξιότητες της **πρωτοβουλίας**, της **διαπραγμάτευσης** και της **πειστικότητας**, καθώς και της **διαχείρισης χρηματοοικονομικών πόρων.**

«Χρειάζεσαι μια ομάδα που να παίρνει πρωτοβουλίες πάντως, έτσι; Γιατί χωρίς αυτό συγκεντρώνεται πάρα πολύ εργασία σε κάποιους που παίρνουν τις αποφάσεις. Οπότε, παίρνοντας πρωτοβουλίες κάποια στελέχη από την ομάδα ή κάποιοι από την ομάδα, διευκολύνει το να γίνονται όλα πιο γρήγορα». (ΟΕ_ΔΣ)

«[...] αν δεν έχεις τη δυνατότητα να διαπραγματευτείς για να πάρεις το καλύτερο αποτέλεσμα από όλους ή να τους προσφέρεις καλύτερες υπηρεσίες, δεν μπορείς να προχωρήσεις, και το θεωρώ όντως σημαντικό να μην είσαι απόλυτος εσύ στο μυαλό σου και να καταλαβαίνεις τη στάση όλων και να μπορέσεις να είσαι ο διαπραγματευτής ανάμεσα στο τι θέλουν, τι μπορούν να έχουν και τι κοστίζει αυτό που θα πρέπει να έχουν». (ΟΕ_ΔΣ)

«Για εμένα η λογική πείθει πάντα. Οπότε θα σας έλεγα ότι είναι πολύ πιο σημαντική η διαπραγμάτευση. Η πειστικότητα έρχεται με τα επιχειρήματα στη δουλειά μας. Δεν πείθεις κανέναν γιατί έχεις μεγάλη πειθώ. Είναι γιατί έχεις πολύ καλά επιχειρήματα». (ΟΕ_ΔΣ)

Τέλος, αναφορικά με τη **διαχείριση υλικών πόρων**, αυτή φαίνεται να είναι η αρμοδιότητα του προμηθευτή που προσλαμβάνεται για κάποια διοργάνωση. Η διαχείριση πόρων προσωπικού είναι σημαντική στο πλαίσιο της **ομαδικότητας που απαιτείται στη διεκπεραίωση ενός έργου**, ενώ η **χρήση προγραμμάτων Η/Υ** θεωρήθηκε δεδομένη για τις ανάγκες της διεκπεραίωσης των καθηκόντων στη σημερινή εποχή.

Από την άλλη πλευρά, οι εις βάθος συνεντεύξεις με ιδιοκτήτες και γενικούς διευθυντές εταιρειών διοργάνωσης συνεδρίων, εκθέσεων και εκδηλώσεων ανέδειξαν επίσης κρίσιμα σημεία για τις πιο σημαντικές δεξιότητες που πρέπει να κατέχουν οι εργαζόμενοι στην υπό διερεύνηση επαγγελματική κατηγορία. Η **επικοινωνία** θεωρείται **εξαιρετικά σημαντική** και από τους εργοδότες. Όπως αναφέρθηκε, μια επιπλέον πολύ σημαντική δεξιότητα που αναδείχθηκε είναι η **ικανότητα στις πωλήσεις**.

«Ευχέρεια επικοινωνίας και άνεση στις πωλήσεις. Ουσιαστικά, να μπορεί να διαχειριστεί το κομμάτι επικοινωνία με τον πελάτη και πωλήσεις, να μπορεί να κάνει πωλήσεις». (Σ_1)

«Ικανότητα στις πωλήσεις, που δεν τη βλέπω και είναι πολύ σημαντική». (Σ_1)

«Πολύ σημαντική σε όλα τα επίπεδα». (Σ_2)

Ακόμα, πολύ σημαντική είναι και η **διαχείριση του χρόνου**. Συγκεκριμένα, αναφέρθηκαν τα εξής:

«Για το επάγγελμά μας είναι εξαιρετικά σημαντική διότι δουλεύουμε με αυστηρά χρονοδιαγράμματα. Όταν μία έκθεση ξεκινάει συγκεκριμένη μέρα και συγκεκριμένη ώρα, πρέπει να ξεκινήσει τη συγκεκριμένη ώρα, δεν γίνεται διαφορετικά». (Σ_1)

«Βεβαίως. Είναι πολύ σημαντική γιατί μπορεί να πέσουν έξω projects, επίσης είναι πολύ σημαντική κατά τη διάρκεια που κλείνει ένα έργο με τον πελάτη να κινηθεί κάποιος πολύ γρήγορα ούτως ώστε να βρει τους κατάλληλους προμηθευτές σε διαθεσιμότητα. Έχουμε δει φέτος ότι επειδή είναι μια χρόνια που έφερε απότομα μεγάλο ενδιαφέρον και στο κομμάτι του τουρισμού από το εξωτερικό αλλά και στο κομμάτι της οργάνωσης εκδηλώσεων, επειδή η χώρα μας δεν είναι μια χώρα η οποία παρέχει ανεξάντλητες πηγές και χώρους και πολύ καλούς προμηθευτές και όλα αυτά, για να μπορέσει λοιπόν κάποιος να διασφαλίσει τους χώρους και τους προμηθευτές εκείνους που θα δώσουν την ποιότητα στο έργο που απαιτείται από τον πελάτη, θα πρέπει να κινηθεί γρήγορα ούτως ώστε να μπορεί να τους βρει διαθέσιμους. Γιατί ας πούμε βλέπουμε πάλι φέτος ότι υπάρχουν πολλοί προμηθευτές που δεν μπορούν να εξυπηρετήσουν άλλο». (Σ_3)

«Προφανώς είναι σημαντική. Πολύ σημαντική. Δουλεύουμε με συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα και συγκεκριμένες προθεσμίες. Για όλα». (Σ_5)

Αντιστοίχως, πολύ σημαντικές φαίνεται να είναι και οι **οργανωτικές ικανότητες** και η **ομαδική εργασία**.

«Προφανώς πολύ σημαντικό. Άλλωστε, αυτή είναι η δουλειά μας, να οργανώνουμε πράγματα». (Σ_5)

«Φυσικά είναι πολύ σημαντική γιατί εμπλέκονται πάρα πολλοί άνθρωποι, προμηθευτές, διάφοροι κ.λπ., οπότε αυτό απαιτεί μια δεξιότητα ιδιαίτερη στο κομμάτι της οργάνωσης των ανθρώπων». (Σ_3)

«Πρέπει να είναι οργανωτικός, πρέπει να έχει πολύ καλή επικοινωνία με τον πελάτη, πρέπει να είναι σε θέση να αξιολογεί σωστά προμηθευτές, πρέπει να έχει πολλές δεξιότητες και επιπλέον θα έλεγα πρέπει να φροντίζει να κρατάει τους χρόνους, γιατί συνήθως οι χρόνοι είναι πάρα πολύ σφιχτοί, οπότε πρέπει να έχει ένα πολύ καλό time plan, πρέπει να έχει πολύ καλές δημόσιες σχέσεις. Αυτά θα έλεγα ότι είναι τα πολύ σημαντικά». (Σ_3)

«Ναι, ναι, είναι πολύ σημαντικό. Δεν βγαίνει διαφορετικά το project, αν δεν δουλέψουμε ομαδικά». (Σ_1)

«Πάρα πολύ σημαντικό να είσαι team player». (Σ_2)

«Ναι, είναι επίσης πολύ σημαντικό γιατί, ακριβώς όπως είπα και πριν, έχει να κάνει με πολλούς ανθρώπους και πολλές διαφορετικές ομάδες. Οπότε, αν δεν συνεργαστεί σωστά η ομάδα, δεν μπορεί να βγει σωστά και το έργο». (Σ_3)

Πολύ σημαντική χαρακτηρίστηκε και η **ικανότητα διαπραγμάτευσης**, η οποία εκλαμβάνεται ως η ικανότητα να κλείσουν μια συμφωνία η οποία να είναι αμοιβαία επωφελής τόσο για την επιχείρηση όσο και για τον πελάτη τους.

«Εξαιρετικά σημαντικό. Διαπραγματευόμαστε κάθε μέρα». (Σ_1)

«Πολύ σημαντική, διαπραγματευόμαστε συνεχώς και με πελάτες και με προμηθευτές». (Σ_5)

«Ναι, βέβαια. [...] *και οι ίδιοι οι προμηθευτές, ανάλογα με τις συνθήκες που δημιουργούνται στην αγορά, χρειάζεται να αισθάνονται ότι απέναντι έχουν κάποιον που να μπορεί να διαπραγματευτεί όχι μόνο το κόστος αλλά και τις επιμέρους υπηρεσίες και τον τρόπο πληρωμής* [...]. *Αυτά λοιπόν ποικίλλουν και ανάλογα θα πρέπει και αυτός που οργανώνει το έργο και μιλάει με τους προμηθευτές να μπορεί να διαπραγματευτεί ούτως ώστε η διαπραγμάτευση που θα κάνει να είναι στα πλαίσια που ο πελάτης έχει ορίσει.* [...] *οποία πρέπει να τα διαχειριστούμε με έναν τέτοιο τρόπο ούτως ώστε να υπάρχει ευελιξία, δηλαδή και η διαπραγμάτευση που θα γίνει με τον προμηθευτή και με τους οποιουσδήποτε συνεργάτες να μπορεί να έρθει να κουμπώσει σε αυτά που ζητάει ο πελάτης».* (Σ_3)

Ως πολύ σημαντική κρίνεται και η **πειστικότητα**, η οποία γίνεται αντιληπτή ως αλληλένδετη με την επικοινωνία και τις ικανότητες για πωλήσεις από τους ερωτώμενους.

«Βέβαια, πολύ σημαντική, αφού σε αυτή βασίζονται οι πωλήσεις». (Σ_5)

«Βέβαια. Αυτή είναι σημαντική επίσης και σε ό,τι αφορά την επικοινωνία με τον ίδιο τον πελάτη. Δηλαδή ο πελάτης, εάν δεν τον πείσεις, δεν αφήνεται εύκολα. [...] *Πρέπει να τους πείσεις για αυτό το οποίο πάνε να κάνουν σε μια χώρα που δεν την ξέρουν και αισθάνονται ανασφάλεια πολλές φορές γι' αυτό».* (Σ_3)

«Εξίσου, διότι πρέπει να πείσουμε τον πελάτη να μας εμπιστευτεί. Εξίσου πολύ σημαντικό». (Σ_1)

Σημαντικές χαρακτηρίστηκαν οι δεξιότητες της **ενεργητικής ακρόασης** και της **πρωτοβουλίας**.

«Εξαιρετικά σημαντικό γιατί η δουλειά μας και η σημαντικότητά μας βασίζεται στις ανάγκες των πελατών μας, των εκθετών μας, οπότε εξίσου πολύ σημαντικό». (Σ_1)

«Ναι, έχει απόλυτη σημασία και πρέπει να είναι ένας πολύ καλός ακροατής ο άνθρωπος αυτός ούτως ώστε να μην πηγαίνει σε μονοπάτια που δεν τα έχει ανάγκη ή δεν τα θέλει ο πελάτης, να μην προτείνει πράγματα που είναι εκτός κονδυλίου είναι πάρα πολύ σημαντικό, και αυτό πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι θα πρέπει να ζητάμε από τον πελάτη πάντοτε να μας κατευθύνει σε αυτό, να ακούει τις ανάγκες και το τι ακριβώς προσδοκά ο πελάτης από το συγκεκριμένο έργο, ποιος είναι ο στόχος του ούτως ώστε να έχει και πολύ στοχευμένες προτάσεις να κάνει στη συνέχεια». (Σ_3)

«Σημαντικό και αυτό, γιατί πρέπει να καλύπτουμε τα ζητούμενα των πελατών μας. Αν δεν μπορούμε να καταλάβουμε τις ανάγκες των πελατών μας, δεν θα μπορούμε να τις καλύψουμε». (Σ_5)

«Είναι σημαντική (σσ. η πρωτοβουλία), γιατί διευκολύνει τη δουλειά και μας κερδίζει χρόνο». (Σ_5)

«Θεωρώ ότι είναι ένα πολύ σημαντικό στοιχείο αυτό. Τουλάχιστον στη δική μας εταιρεία είναι ζητούμενο γιατί είναι και μια πολύ δημιουργική δουλειά αυτή που κάνουμε, οπότε το να έχει κάποιος κάποιες ιδέες τις οποίες να παίρνει την πρωτοβουλία να τις ψάχνει και να τις φέρνει στο τραπέζι σίγουρα και εξελίσσει τον ίδιο τον εργαζόμενο, δηλαδή αν ενδιαφέρεται η εταιρεία να εξελίξει έναν άνθρωπο ο οποίος έχει αναλάβει ένα έργο, θα πρέπει να του δίνει τις πρωτοβουλίες [...] *πολλές φορές αυτή η έλλειψη πρωτοβουλίας δημιουργεί και λίγο στείρα έργα. Δηλαδή δεν βγάζει ιδιαίτερες ιδέες, δεν φέρνει καινούργια πράγματα και προτάσεις κ.λπ. Γιατί άλλο κίνητρο έχει κάποιος όταν ξέρει ότι μπορεί να αναλάβει πρωτοβουλία και να μην είναι εγκλωβισμένος σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο».* (Σ_3)

Επίσης σημαντική δεξιότητα για τους εργαζομένους θεωρούν οι εργοδότες τη **χρήση νέων τεχνολογιών και προγραμμάτων υπολογιστών**.

«Προφανώς σημαντική, αφού χωρίς αυτά δεν μπορεί να λειτουργήσει ένας εργαζόμενος». (Σ_5)

«Ναι, είναι πολύ σημαντική διότι λειτουργούμε κάποια συστήματα. Ειδικά ο COVID μας άφησε κάποιες καλές συνήθειες ως προς την καθημερινότητα, οπότε υπάρχει συμμετοχή». (Σ_5)

Ωστόσο, επισημάνθηκε και μια σειρά από δεξιότητες οι οποίες **δεν είναι σημαντικές**, τουλάχιστον για τους εργαζομένους. Αυτές είναι η **δεξιότητα στη λήψη αποφάσεων**, η **επίλυση συνθέτων προβλημάτων**, η **διαχείριση**

χρηματοοικονομικών πόρων, η **διαχείριση υλικών** και η **διαχείριση ανθρωπίνων πόρων**. Ειδικότερα, σημειώνουν τα εξής:

«(Η λήψη αποφάσεων) Είναι για upper management». (Σ_2)

«Είναι η διοίκηση που παίρνει αποφάσεις, αλλά βεβαίως ακούμε και τους εργαζομένους. Οπότε δεν θα την έβαζα στις σημαντικές δεξιότητες. Αν υπάρχει, είναι καλό». (Σ_5)

Για την **επίλυση σύνθετων προβλημάτων**, επισημάνθηκαν τα εξής:

«Όχι, γιατί τα σύνθετα προβλήματα τα λύνει η διοίκηση». (Σ_5)

«Ανήκει στη διοίκηση και σε συγκεκριμένους ανθρώπους που θα εμπλακούν με την επίλυση προβλημάτων». (Σ_4)

«Θα έλεγα ότι τα σύνθετα είναι θέμα της διοίκησης της εταιρείας. Γιατί αυτά τα προβλήματα απαιτούν πρωτοβουλίες και αποφάσεις οι οποίες δεν είναι πολλές φορές... είναι πολύ σημαντικές και πολύ καθοριστικές». (Σ_3)

Η **διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων** γίνεται κατανοητή επίσης ως μια δεξιότητα που απαιτείται, κυρίως από τα διοικητικά στελέχη.

«Περισσότερο αφορά τη διοίκηση». (Σ_5)

«Οι εργαζόμενοι εκτελούν τις οδηγίες της διοίκησης. Δεν αποφασίζουν οι ίδιοι». (Σ_4).

«Στα πλαίσια της διαχείρισης του κονδυλίου γι' αυτόν που είναι εργαζόμενος στο έργο είναι σημαντικό. Από εκεί και πέρα, σε επόμενο επίπεδο, ας πούμε διαχείρισης πόρων, που έχουν να κάνουν με οικονομικά, όχι, είναι θέμα της διοίκησης». (Σ_3).

Για τη **διαχείριση των υλικών**:

«Ισχύει το ίδιο με πριν. Είναι όμως σημαντικό να μη σπαταλούν τους πόρους που τους δίνουμε. Άρα, είναι σημαντικό». (Σ_4).

«Και αυτό αφορά κυρίως τη διοίκηση, οι εργαζόμενοι όμως πρέπει να τηρούν σωστά τις οδηγίες που έχουν πάρει, γιατί τα υλικά κοστίζουν». (Σ_5)

Σε ό,τι αφορά τη **διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού**, διατυπώνεται παρόμοια άποψη.

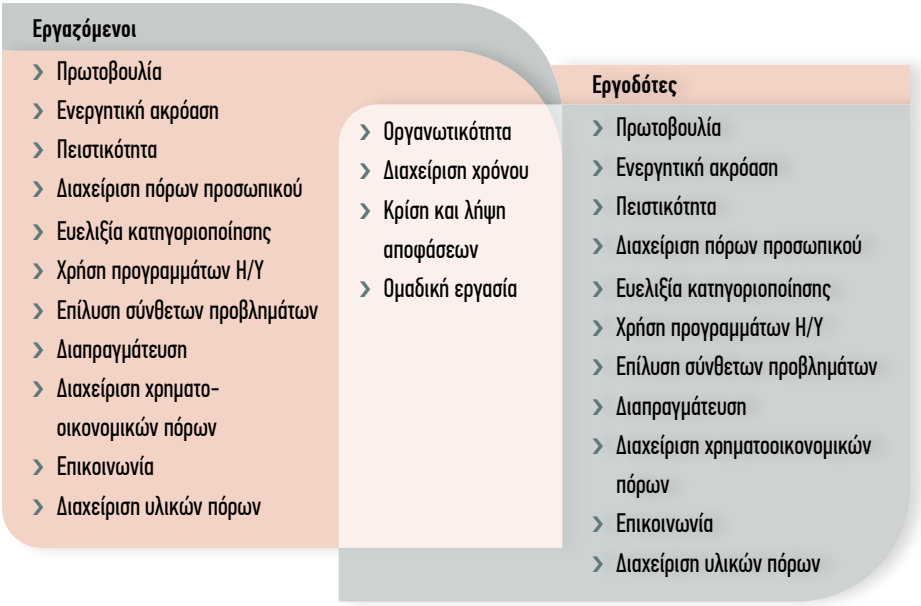
«Θέμα της διοίκησης και των ανώτερων στελεχών». (Σ_5)

«Για κάποιους εργαζομένους, αυτούς που είναι επικεφαλής ομάδων, είναι σημαντικό». (Σ_4)

«Ναι, φυσικά. Είναι πάντα καλό να φροντίζει μια εταιρεία να δίνει κίνητρα ανάπτυξης και στον εργαζόμενο με την έννοια του να είναι ενημερωμένος γιατί είμαστε σε μια αγορά που αλλάζει συνεχώς και μεταβάλλεται, άρα αυτό που συζητάμε τώρα στο δικό μου το μυαλό έχει να κάνει με το να παρακολουθούν σεμινάρια, ας πούμε, δεν ξέρω αν απαντώ σωστά στην ερώτηση, αλλά εγώ έτσι το αντιλαμβάνομαι, το να έχουν τη δυνατότητα σε συνέδρια, να έχουμε μια επικοινωνία ή να

ΓΡΑΦΗΜΑ 4.1

Σύνολα δεξιοτήτων ανά ομάδα εστίασης



παίρνουμε ενημέρωση σε καθημερινή βάση τού τι γίνεται στην αγορά, τι γίνεται στο εξωτερικό. Δηλαδή να έχουμε μια πλήρη εικόνα τού πού βρισκόμαστε και σαν Industry να το πω έτσι και πού πάμε την επόμενη μέρα. Αυτό λοιπόν, οι τάσεις που δημιουργούνται επίσης. Όλη αυτή λοιπόν η ενημέρωση και το updating που πρέπει να γίνεται θεωρώ ότι πρέπει να είναι συνεχόμενο». (Σ_3).

Όπως φαίνεται και από τα παραπάνω, οι εργοδότες χαρακτήρισαν ως **εξαιρετικά σημαντικές** τις εξής παρακάτω δεξιότητες για τους εργαζομένους: **οργανωτικότητα**, **διαχείριση χρόνου**, **κρίση και λήψη αποφάσεων** και **ομαδική εργασία**. Τέλος, αναδεικνύεται ότι τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι ως διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων συγκλίνουν ως προς την αξιολόγηση της σημαντικότητας των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων. Και οι δύο ομάδες ξεχωρίζουν τέσσερις εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες, την **οργανωτικότητα**, τη **διαχείριση χρόνου**, την **ομαδική εργασία** και την **κρίση και λήψη αποφάσεων**.

Τα κοινά στοιχεία αναφέρθηκαν πιο πάνω, ωστόσο από την ανάλυση της σημαντικότητας των δεξιοτήτων εντοπίζονται και ορισμένες αντιθέσεις μεταξύ των αντιλήψεων των εργοδοτών και των εργαζομένων. Μια τέτοια δεξιότητα είναι η **επίλυση συνθέτων προβλημάτων**. Από την πλευρά των εργαζομένων,

αναδεικνύεται αυτή η δεξιότητα ως σημαντική για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ωστόσο, από την πλευρά των εργοδοτών, αυτή η δεξιότητα δεν αναδεικνύεται ως σημαντική παρά μόνο για τα στελέχη της ανώτερης διοίκησης.

Ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι εργοδότες ή τα στελέχη της διοίκησης τη δέσμη ικανοτήτων είναι σχετικά διαφορετικός από αυτόν των εργαζομένων και σχετίζεται με την αυτονομία της εργασίας, τη θέση τους στην ιεραρχία και την πρωτοβουλία να καθορίσουν μόνοι τους το πλαίσιο των καθηκόντων τους. Σε αυτό το σημείο αναδεικνύεται μια θεωρητική συζήτηση σχετικά με τη συνεργασία, τα προβλήματα συντονισμού και τις διαφορετικές αντιλήψεις των εργαζομένων και των εργοδοτών στο πεδίο και στους χώρους εργασίας (βλ. και Wright, 2000).

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν

Αναφορικά με το αν και κατά ποσό έχουν αλλάξει οι δεξιότητες των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων σε σχέση με το παρελθόν, αποτελεί κοινή διαπίστωση στο σύνολο των συμμετεχόντων ότι υπάρχει τεράστια αναβάθμιση της σημασίας της **χρήσης ψηφιακών μέσων** και της σημασίας **χρήσης οπτικών μέσων**, δεξιότητες που δεν υπάρχουν στον κατάλογο των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων (βλ. Πίνακα 4.1). Η **χρήση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών**, η **διαχείριση χρόνου**, η **ενεργητική ακρόαση**, η **οργανωτικότητα** και η **κρίση στη λήψη αποφάσεων** αναφέρθηκαν ως δεξιότητες των οποίων η σημασία ενισχύθηκε.

«Είκοσι χρόνια πριν το ζητούσαν αυτό (σσ. χρήση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών), τώρα είναι δεδομένο». (ΟΕ_ΔΣ)

«Δηλαδή οι ξένες γλώσσες και η χρήση προγραμμάτων θεωρώ ότι είναι δεδομένο. Δεν υπάρχει καμία δουλειά από τις δικές μας που μπορείς να πεις κάτι διαφορετικό, δεν είναι τεχνική δουλειά για να πεις ότι ψάχνω μαραγκό ή οτιδήποτε. Η δική μας δουλειά είναι πάρα πολύ συγκεκριμένη, οπότε θεωρείται δεδομένο». (ΟΕ_ΔΣ)

«Η διαχείριση χρόνου, η ενεργητική ακρόαση, η οργανωτικότητα, η κρίση στη λήψη αποφάσεων, αυτά είναι θέματα που έχουν μπει τα τελευταία χρόνια και είναι πιο σημαντικά. Η πρωτοβουλία είναι πολύ πιο σημαντική τώρα απ' ό,τι ήταν παλιά. Παλιά ήταν πιο flat, ήταν πιο δομημένα, πιο απλά τα πράγματα, τώρα γίνεται όλο και πιο σύνθετο και απαιτούμε από τους συνεργάτες να παίρνουν πιο πολλές πρωτοβουλίες. Η χρήση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών αυξάνει καθώς φτάνουμε στη σημερινή εποχή και προχωράμε προς το μέλλον». (Σ_2)

Υπήρξε όμως και η άποψη μεταξύ των συμμετεχόντων στις εις βάθος συνεντεύξεις ότι δεν υπήρξαν ουσιαστικές μεταβολές σε επίπεδο δεξιοτήτων.

«Η χρήση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών, δουλεύαμε με χαρτί και στιλό κατά βάση. Όλα τα υπόλοιπα ήταν σημαντικά και τότε». (Σ_1)

«Όχι, νομίζω ότι δεν έχουμε μεταβολές. Στις δεξιότητες δεν έχουμε σίγουρα μεταβολές». (Σ_3)

«Πολύ πιο σημαντική είναι η εξοικείωση με την τεχνολογία, η χρήση προγραμμάτων που έχουμε στη δουλειά μας και γενικά υπολογιστών». (Σ_5)

«Σημαίνει εξειδίκευση. Αν πάρουμε το τμήμα πωλήσεων, το παλιό μοντέλο ήταν το αφεντικό το οποίο είχε τις γνωριμίες, έπαιρνε τηλέφωνο τις εταιρείες και μετά είχε να οργανώσει το φυσικό γεγονός, όπου εκεί πλέον έλεγε θα κάνεις εσύ αυτό, εσύ αυτό και εσύ αυτό. Σήμερα πρέπει να υπάρχουν άλλοι εργαζόμενοι για κάθε κομμάτι». (Σ_4)

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον

Αναφορικά με την εξέλιξη των δεξιοτήτων στο μέλλον (δέκα χρόνια μετά), οι εργαζόμενοι εκτιμούν ότι στο μέλλον θα αντιμετωπίζουν ζητήματα που αφορούν τη διενέργεια των εκθέσεων με ψηφιακά μέσα και τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης (AI). Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, τα επόμενα χρόνια θα είναι εντονότερη η ανάγκη για εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες και με τη χρήση ψηφιακών μέσων.

«Εγώ να σας πω ότι θα συζητούσαμε, αν όχι για digital tools σε δέκα χρόνια, θα συζητούσαμε και εμείς όπως όλοι οι κλάδοι για artificial intelligence. Εκεί που τα περίπτερα δηλαδή θα είναι πια τελευταίας τεχνολογίας και μπορεί να μην έχει στελέχη να τα απαρτίζουν αλλά να έχει προσομοιώσεις κ.λπ. Λίγο από αυτό που μπορώ να καταλάβω είναι ότι η τεχνολογία θα μπει ακόμα και στον δικό μας χώρο. Και εγώ θεωρώ ότι δεν θα εκλείψει η επαφή και η ανθρώπινη παρουσία, απλά ενδεχομένως αυτοί που εξυπηρετούν την ανθρώπινη παρουσία θα έχουν εξελιχθεί. Δηλαδή θα είναι κάτι λίγο πιο τεχνολογικά». (ΟΕ_ΔΣ)

Αντιστοίχως, και από την πλευρά των εργοδοτών εντοπίζεται η ίδια ανάγκη. Ακόμα μεγαλύτερη, δηλαδή, σημασία αναμένεται να έχουν οι δεξιότητες που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες και τα ψηφιακά μέσα. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες εντόπισαν ότι τα επόμενα δέκα χρόνια θα είναι πιο έντονη η ανάγκη για **ψηφιακές δεξιότητες**, αλλά και για τις δεξιότητες των **πωλήσεων** και της **επικοινωνίας**. Οι άλλες δεξιότητες θεωρήθηκε ότι θα συνεχίσουν να έχουν την ίδια σημασία.

«Η χρήση προγραμμάτων ηλεκτρονικού υπολογιστή έχει μπει για τα καλά στη ζωή μας και κάποια εργαλεία θα μείνουν. [...] Δηλαδή πιστεύω ότι περνάμε σε μια εποχή που πλέον δεν θα μας αποδοθούν οι γνώσεις που πήραμε τελειώνοντας

ένα πανεπιστήμιο πριν από πέντε και δέκα χρόνια. Θα πρέπει να υπάρχει συνεχή επανεκπαίδευση». (Σ_1)

«Όπως είπα πριν, η χρήση προγραμμάτων ηλεκτρονικού υπολογιστή θα γίνεται όλο και πιο σημαντική. Τα άλλα, όμως, κυρίως επικοινωνία και πωλήσεις, θα συνεχίσουν να είναι σημαντικά». (Σ_5)

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες

Σχετικά με την επίδραση της πανδημίας, οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων απάντησαν ότι ήταν κρίσιμη αλλαγή η **επέκταση της τηλεργασίας** και η ενσωμάτωση ψηφιακών μέσων. Η νέα συνθήκη με την αύξηση της τηλεργασίας αφενός πρόσφερε μεγαλύτερη ευελιξία, ωστόσο εντοπίστηκαν και δυσκολίες κατά τον συντονισμό των εργασιών.

«Όχι. Δεν είναι το ίδιο μέσα από το γραφείο. Ακόμα και στις δικές μας ομάδες το να συντονίσεις την ομάδα σου φωνάζοντας ο ένας από το γραφείο του άλλου είναι διαφορετικό από το να προσπαθείς μέσω teams ή μέσω zoom να συντονίσεις το τι πρέπει να κάνει ο καθένας. Οπότε, όσο πιο γρήγορα μάθαινες να βρεις τον τρόπο με τον οποίο μπορείς να βρεις τον καθέναν πιο εύκολα και να του εξηγήσεις αυτά που θέλεις να το εξηγήσεις ήταν asset να μπορείς να βρεις κάποιον. Μόνο με τηλέφωνο ή μόνο μέσω μηνύματος». (ΟΕ_ΔΣ)

«Οι δεξιότητες παρέμειναν ίδιες. Αυτό που νομίζω ότι δημιούργησε αυτή η μεγάλη διάρκεια που είχε η πανδημία είναι ίσως ένα κάθισμα, σαν να έπεσε λίγο ψυχολογικά το ενδιαφέρον που υπήρχε, αυτό. (Σ_3)

«Ο κορονοϊός έβαλε παύση στη δουλειά μας. Για δύο χρόνια σχεδόν δεν εργαζόμαστε με φυσική παρουσία. Προσπαθήσαμε να πάμε σε ψηφιακά συνέδρια και σε μεγάλο βαθμό το πετύχαμε. Επιταχύνθηκαν λοιπόν οι τεχνολογικής φύσεως εξελίξεις. Αυτό έφερε αλλαγές και στις δεξιότητες. Βεβαίως, σε μεγάλο βαθμό χρησιμοποιήσαμε εξωτερικούς συνεργάτες, όμως και οι δικοί μας εργαζόμενοι έπρεπε να εξοικειωθούν πολύ περισσότερο με νέες τεχνολογίες και προγράμματα. Θα έλεγα ότι επανερχόμαστε. Στη δουλειά μας η φυσική παρουσία, η επαφή είναι αναντικατάστατη». (Σ_5)

Ένα ζήτημα που αφορά περισσότερο την επίδραση του κορονοϊού στον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων εργασίας και όχι στις δεξιότητες σχετίζεται με το γεγονός ότι ο ψηφιακός τρόπος διεξαγωγής των εκθέσεων δεν έχει το ίδιο αποτέλεσμα για τους πελάτες. Ωστόσο, καταδεικνύει μια μελλοντική τάση μείωσης της σημασίας ορισμένων δεξιοτήτων ή και μείωσης της ζήτησης εργα-

σίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα, υπό την έννοια ότι δεν θα χρειάζονται τόσα άτομα για να διοργανώσουν μια ψηφιακή έκθεση ή ότι τα άτομα αυτά θα έχουν τελείως διαφορετικές δεξιότητες έναντι αυτών που είναι απαραίτητες σήμερα.

«Πήγαμε και στο μοντέλο της digital έκθεσης, η οποία είχε επιτυχία γιατί μας εμπιστεύτηκαν και είχαν ένα εμπορικό αποτέλεσμα αλλά σε καμία περίπτωση δεν είχε ούτε το εμπορικό αποτέλεσμα ούτε αυτό που έχει η φυσική έκθεση, όχι γιατί δεν ήταν μία καλά στημένη έκθεση αλλά δεν γίνεται το τρόφιμο και το ποτό αν δεν συναντηθεί από κοντά ο αγοραστής με τον εκθέτη και δεν συζητήσουν και δεν το δοκιμάσει». (ΟΕ_ΔΣ)

«Εμείς επηρεαστήκαμε πολύ γιατί ακυρωθήκανε τα πάντα και δεν υπήρχε και ζήτηση ούτε για εκδηλώσεις ούτε για τίποτα. Οπότε αυτόν τον χρόνο μπορέσαμε και φτιάξαμε το website μας και ό,τι μπορούσαμε να κάνουμε το κάναμε, δεν το αφήσαμε να περάσει έτσι». (ΟΕ_ΔΣ)

Αντιστοίχως, από την πλευρά των εργοδοτών σχολιάστηκε ότι ο κορονοϊός κατέδειξε την ανάγκη για επικοινωνία μέσω της διά ζώσης αλληλεπίδρασης. Ωστόσο, οι ανάγκες για ψηφιακές δεξιότητες είναι αρκετά υψηλές.

«Υπάρχει ένα εξαιρετικά σημαντικό και μια συνέπεια που αλλάζει λίγο τα δεδομένα του κλάδου μας. [...] *Κατά πόσο θα μπορούμε να κάνουμε εκθέσεις σε φυσικό περιβάλλον ή θα τις αποκαταστήσει ένα ψηφιακό περιβάλλον. Ο κορονοϊός λοιπόν επέδρασε γρήγορα στο να έρθουν κάποιες εξελίξεις και μπήκαν στη ζωή μας οι ψηφιακές διοργανώσεις. Ευτυχώς δεν είχαν το επιθυμητό αποτέλεσμα. Άρα, τη δεδομένη χρονική στιγμή* [...] *η ανάγκη για διά ζώσης επικοινωνία* [...] *στην πράξη είναι αναντικατάστατη. Ότι για να παρθεί μια απόφαση το να αποφασίσουμε να συνεργαστούμε με μία εταιρεία είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει διά ζώσης επικοινωνία».* (Σ_1)

«[...] *Κάτι που αλλάζει στην καθημερινότητά μας είναι ότι πλέον γίνεται αναγκαιότητα η χρήση κάποιων τεχνολογικών μέσων τα οποία έρχονται συμπληρωματικά στο διά ζώσης. Κάποιες εφαρμογές διαχείρισης επισκεπτών, εκθετών, η υβριδική μετάδοση των συνεδρίων μας κ.λπ.».* (Σ_1)

Οι δεξιότητες που έχουν σχέση με τα προγράμματα, με τη νέα τεχνολογία είναι όλο και πιο σημαντικές». (Σ_1)

Σε επίπεδο δεξιοτήτων, ο κορονοϊός αύξησε τη σημασία εκείνων που σχετίζονται με τις **νέες τεχνολογίες**. Πέρα από τις αλλαγές σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας, λόγω της τηλεργασίας, ο κορονοϊός φαίνεται να επιτάχυνε σε μεγάλο βαθμό την ανάγκη απόκτησης/βελτίωσης των ψηφιακών δεξιοτήτων.

«Επιτάχυνε στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, επιτάχυνε στην έννοια της συνεργασίας διά αποστάσεως, δηλαδή δημιούργησε ένα τελείως διαφορετικό

business model σε πάρα πολλές εταιρείες, διαφορετικό είναι να έχεις φυσική παρουσία και να συνεργάζεσαι, διαφορετικό να είσαι από το σπίτι». (Σ_2)

«Ο τρόπος που καλύψαμε το κομμάτι του κορονοϊού και εκεί όταν πλέον σοκαρίστηκαν οι εταιρείες, δηλαδή και οι πελάτες μας, ήταν ο υβριδικός τρόπος. Γιατί ποιο είναι το μεγάλο ρίσκο με τον κορονοϊό; Ότι διοργανώνεις μία έκθεση βλέποντας επτά μήνες μετά και λες τώρα δεν ξέρω τι θα γίνει. Άρα λοιπόν το κάνεις και υβριδικό και ουσιαστικά λοιπόν έβαλε στη ζωή μας το digital κομμάτι των συνεδρίων, το οποίο όμως, και μιλάω συνεδρίων έτσι, γιατί έκθεση digital δεν γίνεται, έγιναν κάποιες προσπάθειες αλλά δεν. Αυτό αφήνει ένα καλό κέρδος για εμάς και έχει και μικρό κόστος για τις εταιρείες, αλλά με την επανεκκίνηση είδαμε ότι αυτό ξεχάστηκε. Επανήρθαμε στα κανονικά». (Σ_4)

Από τα παραπάνω αναδεικνύονται κάποια σημεία που αφορούν κυρίως την εκτέλεση των καθηκόντων των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων και τα προβλήματα εξαιτίας της τηλεργασίας. Παρότι τονίζεται η αυξανόμενη σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων εν μέσω πανδημίας, άλλες δεξιότητες δεν φαίνεται να επηρεάστηκαν σημαντικά. Αξίζει να σημειωθεί πάντως ότι η ομαδική εργασία έγινε αντιληπτή από τους ερωτώμενους, ακόμα και ως «πρόβλημα», εξαιτίας της έλλειψης διά ζώσης επικοινωνίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Οι περιορισμοί κυκλοφορίας και η τηλεργασία περιόρισαν σημαντικά την αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών της ομάδας, με αποτέλεσμα να δυσκολεύεται η αποτελεσματική συνεργασία. Η απουσία φυσικής παρουσίας εμπόδισε την άμεση ανταλλαγή απόψεων και ιδεών, καθιστώντας δύσκολη την αρμονική λειτουργία των ομάδων.

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας

Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων γενικά αντιλαμβάνονται ως θετικό τον αντίκτυπο των ψηφιακών πρακτικών, αν και δομικοί και μεμονωμένοι παράγοντες εξακολουθούν να επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις διαδικασίες και τα καθήκοντα εργασίας. Διαπιστώνεται ότι οι παραδοσιακές προσεγγίσεις παραμένουν απαραίτητες για την εργασία, ενώ οι καινοτόμες ψηφιακές εφαρμογές υιοθετούνται μόνο για τη βελτίωση της εμπειρίας των επισκεπτών στις εκθέσεις (Kunert et al., 2022).

Πιο αναλυτικά, οι νέες ψηφιακές τεχνολογίες έχουν επηρεάσει σημαντικά το συγκεκριμένο επάγγελμα, καθώς επιτρέπουν τη διοργάνωση ψηφιακών εκδηλώσεων, συνεδρίων ακόμα και εμπορικών εκθέσεων. Η εξέλιξη αυτή οδη-

γεί σε αύξηση της ζήτησης δεξιοτήτων, όπως είναι η **παρακολούθηση και η γρήγορη προσαρμογή στις εξελίξεις**, και δημιουργεί την ανάγκη για διαρκή εκπαίδευση στη **χρήση νέων τεχνολογιών**. Τέλος, μια νέα αναδυόμενη δεξιότητα από την πλευρά των εργαζομένων είναι η **συνεργασία με τους ειδικούς στα ψηφιακά μέσα**.

«Εντάξει, ίσως θα πρέπει να γίνουμε λίγο πιο digital και να είμαστε πιο κοντά στα trends, αυτό. Αλλά η βάση υπάρχει. Είναι αυτό που λέμε ότι θα υπάρχει μια εξέλιξη ανάλογα με τις τάσεις που θα ακολουθήσουν». (ΟΕ_ΔΣ)

«Ένας πωλητής εμάς ο οποίος είναι είκοσι χρόνια πωλητής και είναι αυτό που λέμε ο παλιάς κοπής πωλητής, ναι πρέπει να μάθει λίγο να πουλάει και το digital περιβάλλον και τα site και να μην πουλάει μόνο το περίπτερο στην έκθεση». (ΟΕ_ΔΣ)

«Εγώ επανέρχομαι στο κομμάτι που λέει ότι το δικό μας κομμάτι ψηφιακώς είναι να έχεις τα βασικά και να έχεις ανοιχτό μυαλό. Γιατί εμείς συνήθως παίρνουμε τον κατάλληλο συνεργάτη. Τουλάχιστον κρίνοντας από τη δικιά μου δουλειά, αν είναι κάτι το οποίο είναι παραπάνω από τις δικές σου ικανότητες, απλά τις προσθέτεις. Δηλαδή προσθέτεις κόσμο σαν support». (ΟΕ_ΔΣ)

Από την πλευρά των εργοδοτών, ο ρόλος της τεχνολογίας χαρακτηρίστηκε επίσης ως σημαντικός, ενώ η εξοικείωση με νέα ψηφιακά εργαλεία θεωρείται απαραίτητη. Παράλληλα, επισημάνθηκε η ανάγκη για αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων σε ό,τι αφορά τη χρήση των νέων ψηφιακών τεχνολογιών.

«Είναι αυτό που είπα πριν. Η τεχνολογία επηρεάζει όλο και περισσότερο και οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι εξοικειωμένοι με αυτήν και να μπορούν να χειρίζονται όλα τα προγράμματα». (Σ_1)

«Αυτό θα ακολουθήσει περαιτέρω επέκταση, δηλαδή θα συνεχίσει να γίνεται πιο απαιτητικό γιατί αυτή τη στιγμή και οι εργαζόμενοι και οι πελάτες και οι επισκέπτες τρέφονται από τα social media, τρέφονται από την ανάγκη πληροφορίας, είναι όλοι εκεί, οπότε μιλάμε για καινούργιες ψηφιακές πλατφόρμες, ανάλυση δεδομένων, άρα θα επεκταθεί». (Σ_2)

«Όχι, δεν επηρεάζεται, απλά απαιτείται ευελιξία. Θα πρέπει να δείξουμε ευελιξία στη διατήρηση των εργαζομένων και να κάνουμε upskilling στους ήδη υπάρχοντες, παρά να μπούμε σε μια διαδικασία αντικατάστασης. Συν ότι η μείωση της πραγματικής ανεργίας που δεν αποτυπώνεται στους δείκτες κάνει και πολύ δύσκολη την εύρεση νέων στελεχών». (Σ_2)

«Ναι, εδώ και κάποια χρόνια. Στα επόμενα χρόνια, επειδή η τεχνολογία εξελίσσεται, θα πρέπει και εκεί η ενημέρωση να είναι συνεχής». (Σ_3)

«Καινούργια εργαλεία, καινούργια προγράμματα. Πολύ πιο αναγκαίο οι εργαζόμενοι να είναι γνώστες ή έστω να έχουν εξοικειωθεί με όλα αυτά». (Σ_5)

Αντιστοίχως, αναδεικνύεται και ακόμη μια δεξιότητα, αυτή της **σύνταξης αναφορών και της συλλογής στατιστικών στοιχείων**. Η τεχνολογία επιτρέπει τη δημιουργία αναφορών και τη στατιστική αποτύπωση των αποτελεσμάτων, δίνοντας στις επιχειρήσεις την απαραίτητη πληροφόρηση για την ορθή λήψη αποφάσεων. Υπό αυτή την έννοια, η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων και η σύνταξη αναφορών μπορεί να αποτελούν μια αναδυομένη δεξιότητα στο επάγγελμα, η οποία προκύπτει από την εξέλιξη της τεχνολογίας.

«Η πλειοψηφία των εργαζομένων χρειάζεται τα βασικά στους υπολογιστές. Χρειάζεσαι και κάποιους επειδή χρησιμοποιούν πολύ πλέον την τεχνολογία για να δούμε το work in, ποιος μπήκε, στατιστικά στοιχεία, αν είχαν έρθει πέρσι, τώρα ήρθαν, από πού περάσανε πρώτα, πού καθίσανε περισσότερο, όλα αυτά τα στοιχεία, χρειάζεσαι μια ειδική ομάδα για να σ' τα στήσει αυτά. Αυτό δεν έχει να κάνει με όλους τους εργαζομένους, αλλά η ομάδα σου αυτή πρέπει να είναι καλή. Αν δηλαδή χρειαζόσουν έναν ή το δούλευες third part, τώρα χρειάζεσαι έναν με δύο ανθρώπους για να δουλεύουν συγκεκριμένα σε αυτό το κομμάτι. Και για τα επόμενα reports». (Σ_4)

4.6 Θέματα εκπαίδευσης

Η ανάλυση των αναγκών δεξιοτήτων για τους διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων ολοκληρώνεται με την τελευταία θεματική ενότητα που αφορά τις εκπαιδευτικές διαδρομές και τα κίνητρα και εμπόδια για την απόκτηση των αναγκαίων δεξιοτήτων.

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση

Από την πλευρά των εργαζομένων, προέκυψε ότι όλοι έχουν συμμετάσχει σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή σεμινάριο, περισσότερες από μία φορές. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην ομάδα εστίασης παρακολούθησε εκπαιδευτικά προγράμματα ιδιαίτερα στις νέες τεχνολογίες και σε τάσεις που δημιουργήθηκαν κατά την περίοδο της πανδημίας

Ως δεξιότητες για τις οποίες θα ήταν επιθυμητή η εκπαίδευση, διακρίνονται από τους ερωτώμενους η **ανάπτυξη και ενδυνάμωση ομάδων** (team building), καθώς και η **πρακτική εφαρμογή** και η **σύνθετη σκέψη**.

«Γενικά για εμένα το team building επειδή στην Ελλάδα νομίζω ότι... Δηλαδή εγώ δεν το έχω ξαναζήσει σε εταιρείες που είμαι δεκαπέντε χρόνια, δεν υπάρχει

τόσο ως λογική όσο υπάρχει τόσο στο εξωτερικό είναι κάτι πολύ ωραίο και νομίζω ότι εμάς μας έχει βοηθήσει και νομίζω ότι θα ήταν καλό να γίνει λίγο πιο φιλοσοφία για όλες τις εταιρείες που υπάρχουν στην Ελλάδα». (ΟΕ_ΔΣ)

«Για εμένα είναι απαραίτητο skill για την ομάδα τουλάχιστον των πωλήσεων που είμαι επικεφαλής είναι η σύνθετη σκέψη. Δηλαδή να μπορούν να αξιολογήσουν πολλά πράγματα και να έχουν πιο σύνθετη σκέψη και να μην είναι ένα κουτάκι. Αυτό είναι ένα κομμάτι δεξιότητας που θα το ήθελα απαραίτητα σε όλα τα άτομα της ομάδας». (ΟΕ_ΔΣ)

Από την πλευρά των εργοδοτών, χαρακτηρίστηκε έντονη και διαρκής η ανάγκη εκπαίδευσης των εργαζομένων κυρίως σε ζητήματα που αφορούν την **τεχνολογία**, ενώ αναφέρθηκε και η ανάγκη κατάρτισης σε ό,τι αφορά **θέματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού**. Μεγάλη σημασία δόθηκε και στη μαθητεία στη συγκεκριμένη δουλειά (on the job training).

«Ό,τι έχει να κάνει με τεχνολογία. Σχεδόν σε όλους τους τομείς της οικονομίας οι απαιτήσεις πλέον είναι πολύ μεγαλύτερες. Δεν μπορεί πλέον κανείς να σταθεί στην αγορά εργασίας χωρίς την κατάλληλη κατάρτιση στις δεξιότητες που απαιτεί ο κάθε κλάδος. Αλλάζουν τα πράγματα. Τα αλλάζει δραματικά η τεχνολογία που έχει μπει σε όλες τις πτυχές της ζωής μας, της οικονομίας. Άρα δεν μπορεί κάποιος εργαζόμενος να σταθεί πλέον στην αγορά εργασίας εάν δεν έχει τις κατάλληλες δεξιότητες και την κατάλληλη εκπαίδευση. Πρέπει να ανανεώνεται συνεχώς γιατί τα πράγματα αλλάζουν, δεν μένει τίποτα ίδιο. Και ο ανταγωνισμός είναι πολύ μεγαλύτερο, έτσι;» (Σ_1)

«Εκατό τοις εκατό. Όλοι αυτή τη στιγμή ακολουθούν μια καινούργια HR στρατηγική που βασίζεται στη διαμόρφωση και στο adaptation των εργαζομένων μας στις ευέλικτες μορφές εργασίας, εδώ να τονίσω χωρίς μείωση μισθολογίου ή οτιδήποτε, στο work from home, στο flexibility για το πόσες μέρες θα δουλέψουν in house κ.λπ. Παράλληλα, δεύτερος άξονας είναι trainings και upskillings σε διάφορα πράγματα, και τεχνολογίες κυρίως που χρειάζονται για να μπορέσουν να τους εξυπηρετήσουν σε αυτή τη διαδικασία και το τρίτο είναι καθαρά κομμάτι HR που έχει να κάνει με toolbox». (Σ_2)

«Οι περισσότεροι νομίζω ότι έχουν βρεθεί από άλλους τομείς συγκυριακά δηλαδή να κάνουν αυτή τη δουλειά. [...] Δηλαδή της διοργάνωσης εκδηλώσεων. Άρα το έχω ζήσει ως εργαζόμενος, σε άλλον τομέα βέβαια. [...] έτσι αλλά το έμαθε μέσα από τη δουλειά γιατί ξεκίνησε μέσα από ένα χαμηλό πόστο και σιγά σιγά έμαθε πώς θα το δουλεύει. Θεωρώ λοιπόν ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση, γιατί όσο πάμε και η εξειδίκευση το έχουμε δει σε όλους τους τομείς της εργασίας ότι είναι πολύ σημαντική. Μάλλον δεν ξέρω αν είναι σημαντική αλλά προς τα εκεί είναι η τάση. Δηλαδή όσο γίνεται να υπάρχει μεγαλύτερη εξειδίκευση». (Σ_3)

«Εντάξει τώρα, κανένας δεν μπορεί να πει όχι στην εκπαίδευση, έτσι; Η εκπαίδευση χρειάζεται παντού. Όχι, δεν νομίζω. Το κομμάτι του implementation είναι επαναλαμβανόμενο και ξεκάθαρο. Εκεί περισσότερο αποκτάει εμπειρία κάποιος, δηλαδή δεν μπορείς να πας σε ένα σεμινάριο για να μάθεις πώς θα στήσεις ένα συνέδριο. Εάν πας όμως σε δέκα εκθέσεις, το μαθαίνεις». (Σ_4)

«Κυρίως σε ό,τι έχει να κάνει με τα τεχνολογικά και τα νέα προγράμματα. Στη δουλειά μας υπάρχουν εργαζόμενοι με μεγάλη προϋπηρεσία και ειδικότερα εκεί η εκπαίδευση είναι απολύτως απαραίτητη. Και για τους ίδιους, αν θέλουν να συνεχίσουν να είναι στη δουλειά». (Σ_5)

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα στην εκπαίδευση

Αναφορικά με τα κίνητρα για τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, κυρίως τονίστηκε η ανάγκη για διαρκή εξέλιξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων, ειδικά σε ό,τι αφορά τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και την εργασία σε ομάδα.

Σε ό,τι αφορά τα κίνητρα για την εκπαίδευση, από την πλευρά των εργοδοτών τέθηκαν ως πιο σημαντικά η **επιδότηση** για την εκπαίδευση, η **απαλλαγή από τα καθήκοντα εργασίας** κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης αλλά και το ενδιαφέρον του εργαζομένου να εξελιχθεί.

«Η αίσθησή μου είναι ότι το ποσοστό δεν είναι μεγάλο και δεν ξεπερνάει το πενήντα τοις εκατό. Οι περισσότεροι επαναπαύονται ότι από τη στιγμή που έχω τη δουλειά μου και είμαι μια χαρά, τώρα γιατί να μπω σε αυτή τη διαδικασία». (Σ_1)

«Δεν νομίζω. Έχει να κάνει κυρίως με το αν ο εργαζόμενος ενδιαφέρεται να κάνει καριέρα σε αυτόν τον κλάδο». (Σ_4)

«Θα έλεγα ναι. Οτιδήποτε καινούργιο για τον εργαζόμενο το οποίο κινείται στην κατεύθυνση που θα δώσει επιλογές στο εργασιακό του περιβάλλον γίνεται πολύ θετικά αποδεκτό». (Σ_2)

«Θα έλεγα κυρίως το να καλύψει το κόστος η επιχείρηση. Από κει και πέρα παίζει ρόλο και το ωράριο, αν δηλαδή θα τον διευκολύνουμε στη δουλειά, τις βάρδιες και όλα τα σχετικά». (Σ_5)

4.7 Σύνοψη

Σε αυτή την ενότητα, αναλύθηκαν τα αποτελέσματα των εις βάθος συνεντεύξεων και της ομάδας εστίασης, οι οποίες διενεργήθηκαν στο πλαίσιο της ποιοτικής διερεύνησης αναγκών των δεξιοτήτων στο επάγγελμα (3332) «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων».

Στο πρώτο τμήμα του παρόντος κεφαλαίου συζητήθηκαν ζητήματα τα οποία αφορούν τις δεξιότητες σε σχέση με το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων. Ειδικότερα, προσδιορίστηκε η έννοια της δεξιότητας ως γνώσεις και χαρακτηριστικά τα οποία, όπως αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι ερωτώμενοι, επιτρέπουν την ανταπόκριση στις απαιτήσεις ενός έργου.

Αναφορικά με την αξιολόγηση των τρεχουσών δεξιοτήτων, φαίνεται ότι οι πλέον σημαντικές και από την πλευρά των εργοδοτών και από την πλευρά των εργαζομένων είναι η **οργανωτικότητα**, η **διαχείριση χρόνου**, η **κρίση και λήψη αποφάσεων** και η **ομαδική εργασία**. Οι άλλες υπό διερεύνηση δεξιότητες αξιολογήθηκαν σημαντικές μεν αλλά σε μικρότερο βαθμό.

Αναφορικά με το αν και κατά πόσο έχουν αλλάξει οι δεξιότητες του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων σε σχέση με το παρελθόν, αποτελεί κοινή διαπίστωση στο σύνολο των συμμετεχόντων ότι οι ψηφιακές και τεχνολογικές γνώσεις και ικανότητες, όπως η χρήση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών, αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία. Η **διαχείριση χρόνου**, η **ενεργητική ακρόαση**, η **οργανωτικότητα** και η **κρίση στη λήψη αποφάσεων** αναφέρθηκαν ως δεξιότητες των οποίων η σημασία επίσης ενισχύθηκε. Σε ορισμένες περιπτώσεις, διατυπώθηκε η άποψη ότι οι δεξιότητες δεν αλλάζουν ουσιαστικά ως προς τη σημασία τους, με εξαίρεση τις ψηφιακές δεξιότητες.

Αναφορικά με την εξέλιξη των δεξιοτήτων στο μέλλον (δέκα χρόνια μετά), οι εργαζόμενοι απάντησαν ότι θα αντιμετωπίζουν ζητήματα που αφορούν τη διενέργεια των εκθέσεων με ψηφιακά μέσα και τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης (AI). Αντιστοίχως, και από την πλευρά των εργοδοτών εντοπίζεται η ίδια περίπου ανάγκη. Ακόμα μεγαλύτερη σημασία θα έχουν οι δεξιότητες που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες και τα ψηφιακά μέσα, αλλά και οι δεξιότητες των πωλήσεων και της επικοινωνίας.

Το τελευταίο σημείο συνδέεται και με τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες και την αύξηση της τηλεργασίας και της ενσωμάτωσης ψηφιακών μέσων. Αν και η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να αποτελέσει μια λύση σε περιπτώσεις εκτάκτου ανάγκης, αυτή δημιουργεί καταρχήν ζητήματα συνεργασίας με τον πελάτη, αλλά και στο πλαίσιο των ομάδων. Οι μελλοντικές τάσεις εξαιτίας της πανδημίας αφορούν τον τρόπο διεξαγωγής των εκθέσεων (μετάβαση στις ψηφιακές εκθέσεις και συνέδρια), ο οποίος μπορεί να συνδεθεί με αλλαγές στον τρόπο εργασίας των ατόμων στον χώρο και συνεπώς στη δέσμη δεξιοτήτων που είναι αναγκαίες για την επιτέλεση των καθηκόντων τους.

Από τα παραπάνω, αναδεικνύεται ως κρίσιμος ο ρόλος της τεχνολογίας, ο οποίος έχει συζητηθεί σε άλλα σημεία του παρόντος κειμένου, καταδεικνύ-

οντας ότι η υιοθέτηση ψηφιακών πρακτικών δεν θα αφήσει ανεπηρέαστο το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων. Διαπιστώθηκε ότι οι παραδοσιακές προσεγγίσεις παραμένουν απαραίτητες για την εργασία, ενώ οι καινοτόμες ψηφιακές πρακτικές υιοθετούνται μόνο για τη βελτίωση της εμπειρίας των επισκεπτών στις εκθέσεις. Η τεχνολογική αλλαγή οδηγεί σε νέες δεξιότητες, όπως είναι η παρακολούθηση και η γρήγορη προσαρμογή στις εξελίξεις, καθώς και η διαρκής εκπαίδευση στη χρήση νέων τεχνολογιών.

Τέλος, με βάση τα παραπάνω υπεισέρχονται στη συζήτηση τα ζητήματα της εκπαίδευσης και του τρόπου απόκτησης και ανάπτυξης των νέων και αναγκαίων δεξιοτήτων. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι τα επιθυμητά εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια μπορεί να σχετίζονται με τη χρήση νέων τεχνολογιών, τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και την αξιοποίηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Από την πλευρά τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, αναδείχθηκε ως πολύ σημαντική και η μαθητεία και εκπαίδευση πάνω στη δουλειά, που μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην εκπαίδευση των εργαζομένων για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Τέλος, σε σχέση με τα κίνητρα και τα αντικίνητρα για τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα, αυτά αναδείχθηκαν κυρίως από την πλευρά των εργοδοτών και αφορούν την επιδότηση για την εκπαίδευση, την απαλλαγή από τα καθήκοντα εργασίας κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης αλλά και το ενδιαφέρον του εργαζομένου για επαγγελματική εξέλιξη.

Ποσοτική ανάλυση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

5

Στο πλαίσιο της ποσοτικής διερεύνησης του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, ως εργαλείο συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε το δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο συμπληρώθηκε ανώνυμα από τους εργαζομένους και περιλαμβάνει ερωτήματα κλειστού τύπου. Η χρήση ερωτηματολογίου επιλέχθηκε ως η προσφορότερη λόγω των δυνατοτήτων που εξασφαλίζει για τη γρήγορη συλλογή ικανοποιητικού πλήθους δεδομένων και τη σχετικά εύκολη οργάνωση, την κωδικοποίηση και την ανάλυσή τους, σημαντικά χαρακτηριστικά λόγω των χρονικών περιορισμών της έρευνας.

Όσον αφορά τη δομή του ερωτηματολογίου, αυτό βασίστηκε ιδιαίτερα στο αντίστοιχο που είχε χρησιμοποιηθεί στην πρώτη φάση του έργου, που αφορούσε τη διερεύνηση του συστήματος δεξιοτήτων σε 10 επαγγέλματα. Η κύρια διαφορά έγκειται ότι στην παρούσα εκδοχή του ο αριθμός των ερωτήσεων περιορίστηκε από τις 29 στις 21 ερωτήσεις προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος συμπλήρωσης, λαμβάνοντας υπόψη το πλήθος και την ετερογένεια των υπό διερεύνηση 25 επαγγελμάτων στη δεύτερη φάση του έργου. Επιπλέον ορισμένες διαφοροποιήσεις προέκυψαν και ως προς τη διατύπωση κάποιων ερωτήσεων, ιδίως ως προς το ζήτημα της οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων (βλ. ερώτηση 1 στο ερωτηματολόγιο), ενώ στην παρούσα εκδοχή συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις που σχετίζονται με τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες, καθώς και με τις προτιμήσεις απέναντι στη διά ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Σημειώνεται ότι ο αναγνώστης μπορεί να δει το σύνολο του ερωτηματολογίου στο Παράρτημα ΙΙΙ.

Στο Σχήμα 5.1 παρουσιάζονται τα βήματα κατασκευής του εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης των εξελίξεων και των μεταβολών στις δεξιότητες για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων», όπου και συνοψίζεται η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε στην τελική εφαρμογή του

ΣΧΗΜΑ 5.1

Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου



εργαλείου. Τα τρία πρώτα βήματα (Συγκριτική αξιολόγηση, Ανάλυση παραμέτρων και Επιλογή ερωτήσεων) αναλύονται εκτενώς στην Ενότητα 5.1. Ακολουθούν ζητήματα που έχουν να κάνουν με την πιλοτική εφαρμογή και την κατασκευή του τελικού ερωτηματολογίου, καθώς και με τη δειγματοληψία και τον διαμοιρασμό του ερωτηματολογίου (Ενότητα 5.2). Τέλος, στην Ενότητα 5.3 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας.

5.1 Κατασκευή εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

Μεταξύ ενός σχετικά μεγάλου εύρους μεταβλητών που έχουν χρησιμοποιηθεί σε αντίστοιχες έρευνες διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες (ή διερεύνησης προσφοράς δεξιοτήτων), επιλέξαμε εκείνες που αφενός συνάδουν καλύτερα με την ανάγκη διενέργειας ενός σύντομου και εύχρηστου ερωτηματολογίου, αφετέρου

εξυπηρετούν πολλαπλούς στόχους σε ό,τι αφορά ευρύτερα τη θεώρηση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ ως προς την ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων. Οι τελικές μεταβλητές που επιλέχθηκαν σε συνάρτηση με τη δομή του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται αναλυτικά στις επόμενες υποενότητες σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο του Κεφαλαίου 2, όπως συνοψίζεται στο Σχήμα 2.1.

Το ερωτηματολόγιο στο επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» συγκροτήθηκε συνολικά από 21 ερωτήσεις, οι οποίες προσδιορίζουν 132 μεταβλητές και ήταν διάρκειας περίπου 15 λεπτών. Σε αυτό περιλαμβάνονταν δύο μέρη: στο πρώτο μέρος περιλαμβάνονταν οι ερωτήσεις που εμπίπτουν στους τρεις άξονες του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας (συνολικά 15 ερωτήσεις που προσδιορίζουν 116 μεταβλητές) και στο δεύτερο μέρος, το οποίο αναφερόταν στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, περιλαμβάνονταν 6 ερωτήσεις (16 μεταβλητές).

5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1)

Οι δομικοί παράγοντες προσδιορισμού των δεξιοτήτων σε ένα επάγγελμα είναι δύσκολο να αποτυπωθούν αποκλειστικά με τα εργαλεία μιας έρευνας επισκόπησης με τη χρήση ερωτηματολογίου. Εξάλλου, για τον λόγο αυτόν, η συγκεκριμένη μελέτη αξιοποιεί τόσο δευτερογενείς πηγές όσο και έναν συνδυασμό ποιοτικών (βλ. Κεφάλαιο 4) και ποσοτικών μεθόδων. Ως προς την επιλογή ερωτήσεων που θα βοηθούσαν στην εξέταση τόσο του Άξονα 1 του αναλυτικού πλαισίου όσο και των άλλων δύο αξόνων (βλ. Σχήμα 2.1), αξιοποιήθηκαν μεταβλητές που χρησιμοποιούνται από μεγάλες συγκριτικές έρευνες [όπως οι: «Skills Panorama» του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), «World Values Survey» (WVS), «European Social Survey» (ESS), «Survey of Adult Skills» (PIAAC), «European Working Conditions Surveys» (EWCS)] ή από συναφείς έρευνες σε εθνικό επίπεδο. Η χρήση ερωτήσεων (items) που προέρχονται από τέτοιες πηγές δίνει το πλεονέκτημα μιας καλύτερης «ex post» αξιολόγησης της έρευνας. Για τον ίδιο λόγο, οι κατηγορίες των υπό εξέταση μεταβλητών είναι χρήσιμο να είναι συμβατές με κατηγορίες που χρησιμοποιούν δημόσιες αρχές, όπως το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), η ΕΛΣΤΑΤ, ο ΟΑΕΔ κ.ά. Από την άλλη πλευρά, πρέπει να έχουμε υπόψη τις ιδιαιτερότητες του πληθυσμού-στόχου (κυρίως εργαζόμενοι μισθωτοί ιδιωτικού τομέα, αυτοαπασχολούμενοι, εργοδότες και όχι γενικός πληθυσμός) και το ζητούμενο, που είναι η διερεύνηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων.

Έπειτα από αυτή την αρχική παρατήρηση, στη συνέχεια παρουσιάζονται πιο αναλυτικά οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν για την εξέταση των παραγόντων που εμπίπτουν στον Άξονα 1 του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας. Αυτές αφορούν κυρίως χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, στις τεχνολογικές αλλαγές που επιδρούν στο επάγγελμα του ερωτώμενου, καθώς και στις καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα. Ταυτόχρονα ερευνάται αν η αναγκαστική μεταστροφή της εκπαίδευσης από διά ζώσης σε εξ αποστάσεως, που προκλήθηκε από τα περιοριστικά μέτρα της πανδημίας COVID-19, μετασχημάτισε και τις προτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τον χώρο όπου διεξάγεται η εκπαιδευτική διαδικασία. Επίσης, η σχέση εργασίας (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου κ.ά.) και ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία συνιστούν παράγοντες προσδιοριστικούς ως προς την ποιότητα της απασχόλησης. Από αυτή τη σκοπιά, μας ενδιαφέρει να δούμε τον βαθμό και τον τρόπο με τους οποίους οι παραπάνω παράγοντες σχετίζονται: α) με την κατοχή δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για το επάγγελμα και β) με τις διαδρομές απόκτησής τους λαμβάνοντας υπόψη και τις νέες μορφές μάθησης που επέφερε η διεύρυνση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Ειδικά όσον αφορά την εκτίμηση κινδύνου από συστήματα αυτοματοποίησης, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που καταγράφουν: α) την έκθεση του εργαζομένου σε αλλαγές (τεχνολογία, μέθοδοι και πρακτικές εργασίας, αλλαγές σε προϊόντα/υπηρεσίες, αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών) και β) τον βαθμό ρουτίνας του επαγγέλματος, όπως εξετάζεται στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας EWCS.

Καταλήγοντας, όπως έχουμε ήδη σημειώσει, όλες οι παραπάνω ερωτήσεις κρίθηκαν σημαντικές, καθώς, σε συνδυασμό με το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν τα υποκείμενα (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2)

Σε συνέχεια των παραπάνω, και με στόχο τη συλλογή στοιχείων που αναδεικνύουν καλύτερα τη σχέση των ατομικών χαρακτηριστικών και της δομής της έρευνας, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που αποτυπώνουν φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο και εργασιακή εμπειρία (στη συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά και συνολικά στο επάγγελμα). Επιπλέον, καταγράφηκε η μορφολογία των επιχειρήσεων στις

οποίες εργάζονται οι συμμετέχοντες. Ειδικότερα, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που αποτυπώνουν: α) το μέγεθος της επιχείρησης και β) τη μορφολογία των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται οι συμμετέχοντες.

Πιο συγκεκριμένα, πέραν του επιπέδου τυπικής εκπαίδευσης που κατέχουν οι εργαζόμενοι, θεωρούμε εξίσου σημαντικές τις διαδρομές απόκτησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων μέσω και της μη τυπικής εκπαίδευσης.[24] Για την ακριβέστερη ανάλυση των εν λόγω διαδρομών, στη διάρκεια του χρόνου επιλέχθηκαν συναφείς ερωτήσεις που τις αποτυπώνουν: α) σε ορίζοντα διετίας και β) από τη στιγμή της πρόσληψης στον τελευταίο εργοδότη. Στο παραπάνω πλαίσιο εξετάζονται η υποστήριξη που παρείχε ο εργοδότης ή άλλοι δημόσιοι ή ιδιωτικοί οργανισμοί, καθώς και ο βαθμός παρακίνησης του ίδιου του εργαζομένου.

Τέλος, στο ερωτηματολόγιο περιλαμβάνεται ερώτηση σχετικά με τυχόν οριζόντια ή κάθετη κινητικότητα του ερωτώμενου μέσα στην εταιρεία στην οποία εργάζεται. Η συγκεκριμένη ερώτηση μπορεί να εξεταστεί ως προς την πλευρά των ατομικών χαρακτηριστικών που επιδρούν στις δεξιότητες, αλλά και συνολικά σε σχέση με τη δομή της αγοράς εργασίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα και το κατά πόσο αυτό διευκολύνει την κινητικότητα του εργαζομένου στο οργανόγραμμα της εταιρείας.

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3)

Η εξέταση των δεξιοτήτων, ο αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας και οι τρόποι απόκτησής/αναβάθμισής τους διερευνώνται μέσω αρκετών ερωτήσεων και σε διάφορα επίπεδα στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, που είναι και το πιο απαιτητικό για τους συμμετέχοντες. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι καλούνται να επιλέξουν εάν η τρέχουσα θέση εργασίας τους απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει. Ακολούθως, εξετάζεται ο βαθμός τον οποίο θεωρούν ότι διαθέτουν και αυτός που απαιτείται για καθεμία από τις 13 δεξιότητες που η βιβλιογραφική έρευνα ανέδειξε ως σημαντικές (βλ. Κεφάλαιο 3, αλλά και παρακάτω, Ενότητα 5.3.3).

Επίσης, οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν για το εάν το γενικό επίπεδο των δεξιοτήτων τους έχει υποβαθμιστεί, έχει αναβαθμιστεί ή έχει παραμείνει ίδιο από τη στιγμή της πρόσληψής τους στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται, καθώς και ο βαθμός αντιστοίχισής τους με τις ανάγκες της εργασίας. Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη διερεύνηση του βαθμού στον οποίο καθεμία

24. Η διαφορά των δύο μορφών εκπαίδευσης αναλύεται στον Πίνακα 2.1.

από τις υπό εξέταση δεξιότητες αντιμετωπίζει τον κίνδυνο να απαξιωθεί στο πλαίσιο της ανάπτυξης της ψηφιακής οικονομίας.

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

Για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του εργαλείου, στην πρώτη φάση του έργου πραγματοποιήθηκαν δοκιμαστικές (πιλοτικές) συνεντεύξεις ώστε να υπάρχει σαφήνεια στις ερωτήσεις. Συμπληρώθηκαν συνολικά 15 πιλοτικά ερωτηματολόγια, τα οποία στη συνέχεια εξαιρέθηκαν από το τελικό δείγμα της έρευνας. Η πιλοτική εφαρμογή αξιολογήθηκε, όπως συνηθίζεται, σύμφωνα με ορισμένα βασικά κριτήρια, όπως το ποσοστό μη ανταπόκρισης, η ποιότητα της καταγραφής απαιτούμενων πληροφοριών, η διάρκεια της συνέντευξης και η ικανότητα των ερωτώμενων να ακολουθούν τις οδηγίες του ερευνητή. Τα σχόλια και οι παρατηρήσεις που έγιναν, τόσο στο πλαίσιο της πιλοτικής εφαρμογής του ερωτηματολογίου όσο και στη διαδικασία εκπαίδευσης και στις συναντήσεις της Ομάδας έργου, λήφθηκαν σοβαρά υπόψη στη σύνταξη του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην πρώτη φάση του έργου και στο οποίο, όπως ήδη αναφέρθηκε, βασίστηκε το παρόν ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα III).

Ο πληθυσμός-στόχος είναι άτομα άνω των 18 ετών που εργάζονται ως διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων στο σύνολο της επικράτειας. Πιο συγκεκριμένα, για το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» προσεγγίστηκαν 200 άτομα από όλη την Ελλάδα μέσω δειγματοληψίας κρίσης ή σκοπιμότητας,[25] η οποία πραγματοποιήθηκε από τις εταιρείες Alco και Prorata. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η ερευνητική ομάδα δεν συνηγορεί υπέρ οποιασδήποτε στατιστικής γενίκευσης σε οποιονδήποτε πληθυσμό πέρα από το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα. Τέλος, η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να αποτελέσει προπομπό για μια μελλοντική έρευνα, με χρήση δειγματοληψίας πιθανοτήτων, η οποία είναι στενά συνδεδεμένη με την εξωτερική εγκυρότητα ή τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων.

25. Η επιλογή του δείγματος γίνεται με βάση ορισμένα χαρακτηριστικά του πληθυσμού τα οποία είναι γνωστά εκ των προτέρων. Ο ερευνητής επιλέγει το δείγμα με βάση τη δική του αντίληψη (εσκεμμένη υποκειμενική επιλογή του δείγματος) και δημιουργεί ένα «υποκειμενικά» αντιπροσωπευτικό δείγμα. Η επιλογή του δείγματος υπόκειται στην κρίση του ερευνητή (Ξεκαλάκη, 1995).

Η συλλογή δεδομένων διεξήχθη κατά την περίοδο Μάιος-Ιούνιος 2022. Η επιλογή των ερευνητών έγινε έπειτα από αξιολόγηση ειδικής δοκιμαστικής περιόδου 30 ημερών, που ακολούθησε την παρακολούθηση σεμιναρίων συνολικής διάρκειας 18 ωρών. Πριν από την έναρξη κάθε έρευνας οι ερευνητές παρακολούθησαν εκπαίδευση διάρκειας δύο ωρών, με αντικείμενο την ανάλυση των σκοπών και των στόχων της έρευνας, τη δειγματοληψία, καθώς και τους τρόπους χειρισμού του ερωτηματολογίου. Τη θεωρητική αυτή εκπαίδευση ακολούθησε πρακτική άσκηση διάρκειας μίας ώρας, με συνεντεύξεις για εξάσκηση και διόρθωση, εάν και όπου χρειαζόταν.

Στη συνέχεια, η διανομή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά, από τις δύο εταιρείες μέσω διαδικτυακής εφαρμογής, προκειμένου να επιταχυνθεί η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, να διασφαλιστεί απολύτως η ανωνυμία των απαντήσεων και να δοθούν στους συμμετέχοντες δυνατότητες επιλογής ως προς την κατανομή του χρόνου συμπλήρωσής του. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας τηρήθηκαν οι βασικές αρχές της ηθικής και δεοντολογίας έρευνας στη βάση αυστηρών πρωτοκόλλων εμπιστευτικότητας. Όλοι οι συμμετέχοντες έλαβαν διαδικτυακά επίσημη επιστολή εκ μέρους του ΙΝΕ ΓΣΕΕ σχετικά με τους λόγους για τους οποίους ήταν απαραίτητη η συμμετοχή τους. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων περιείχε εισαγωγικό σημείωμα, με σαφή αναφορά στον σκοπό και στο πλαίσιο ανάπτυξης της έρευνας και στην ανώνυμη, εμπιστευτική και εθελοντική φύση της, καθώς και ρητή αναφορά στην ισχύουσα εθνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.[26] Στη συλλογή ερωτηματολογίων, οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να ζητήσουν επιπρόσθετες διευκρινίσεις από τους ερευνητές ή να αποχωρήσουν σε οποιοδήποτε στάδιο της έρευνας. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες είχαν πρόσβαση στους ορισμούς των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων μέσω αναδυόμενων παραθύρων στο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Τέλος, να σημειωθεί πως η ενημέρωση έγινε είτε τηλεφωνικά είτε μέσω ειδικά διαμορφωμένου κειμένου, του οποίου η ανάγνωση από τον συμμετέχοντα ήταν υποχρεωτική, εντός των συνδέσμων όπου συμπληρώνεται το ερωτηματολόγιο.

26. Πιο αναλυτικά, η διεξαγωγή της έρευνας έγινε σύμφωνα με: α) τον Κώδικα Δεοντολογίας της ESOMAR, β) τον Κώδικα Επαγγελματικής πρακτικής του ΣΕΔΕΑ, γ) τον Κώδικα Ποιοτικού Ελέγχου Συλλογής Στοιχείων (ΠΕΣΣ) του ΣΕΔΕΑ, δ) τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και ε) τους κανόνες δημοσιότητας και τις προδιαγραφές πληροφόρησης και επικοινωνίας που θέτουν ο Επικοινωνιακός Οδηγός ΕΣΠΑ 2014-2020 και η Στρατηγική Επικοινωνίας του ΕΠ «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία 2014-2020».

5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων

5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Στην παρούσα ενότητα, θα παρουσιαστούν τα γενικά κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, όπως είναι το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσής τους, η θέση τους στο επάγγελμα αλλά και το είδος της σύμβασης και ο τύπος της απασχόλησης.

Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 200 άτομα, εκ των οποίων 59 άνδρες (29,5%) και 141 γυναίκες (70,5%). Από την απόκλιση που παρουσιάζει η ποσοστιαία συμμετοχή των δύο φύλων στο δείγμα είναι εμφανές πως πρόκειται για ένα επάγγελμα που προτιμάται περισσότερο από τις γυναίκες (Γράφημα 5.1).

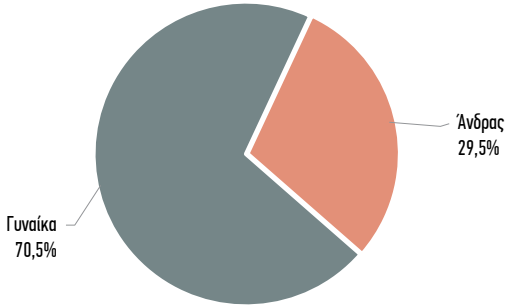
Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτώμενων ήταν 43,4 έτη (τυπική απόκλιση = 8,65, ελάχιστο = 24, μέγιστο = 63). Η πλειονότητα των ερωτώμενων, περίπου οι 7 στους 10, είναι στην πλέον παραγωγική ηλικία μεταξύ 30-49 ετών (67,5%). Αναλυτικότερα, το 40,5% των ερωτώμενων ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 40-49 ετών, ενώ το 27% στην ηλικιακή κατηγορία 30-39 ετών. Το 22,5% των ερωτηθέντων ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 50-59 ετών, ενώ μόλις το 3,5% είναι ηλικίας άνω των 60 ετών. Το 6,5% των συμμετεχόντων είναι ηλικίας 19-29 ετών (Γράφημα 5.2).

Στο Γράφημα 5.3 αποτυπώνεται η σύνθεση των εκπαιδευτικών προσόντων του δείγματος αναλυτικά. Η πολυπληθέστερη ομάδα είναι οι απόφοιτοι Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ) με 32%. Ακολουθούν οι απόφοιτοι Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΑΤΕΙ) με 23,5% και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος με 20%. Οι απόφοιτοι Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου είναι τέταρτοι στην κατάταξη με 8,5% και όσοι έχουν πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση) είναι πέμπτοι με 7%. Τέλος, με χαμηλότερο ποσοστό (6%) ακολουθούν οι κάτοχοι πτυχίου Κολεγίου (6%), ενώ χαμηλότερα στην κατάταξη βρίσκονται οι απόφοιτοι Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ) και οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος, με 1,5% αμφότεροι. Όπως γίνεται αντιληπτό, στην πλειονότητά τους οι εργαζόμενοι κατέχουν υψηλά και μεσαία προσόντα, όπως προκύπτει από το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Η κατανομή αυτή επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην Ενότητα 3.2.2.

Το Γράφημα 5.4 μας δίνει μια πιο συνεκτική εικόνα για το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα, με βάση τα επίπεδα προσόντων στα οποία αντιστοιχούν οι τίτλοι σπουδών τους. Τα υψηλά προσόντα (σπουδές ανώτερη εκπαίδευση) κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό στο δείγμα (77%), με τα μεσαία προσόντα (μέση εκπαίδευση) να ακολουθούν με 23%. Αξίζει να σημειωθεί ότι στο δείγμα δεν υπάρχουν άτομα που να έχουν ολοκληρώσει την κατώτερη

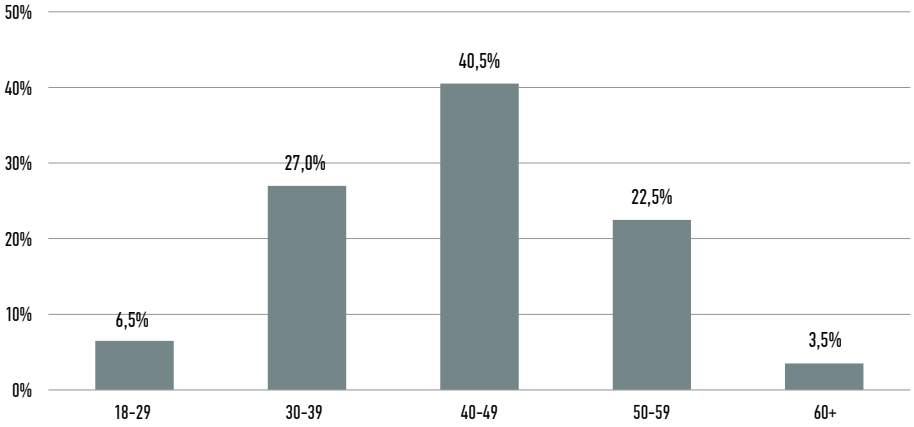
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1

Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2

Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων

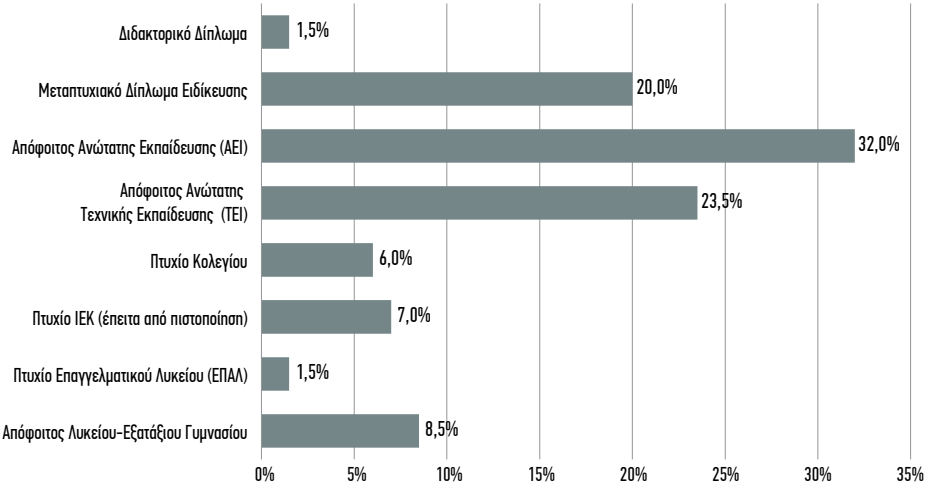


εκπαίδευση. Η εικόνα αυτή, της υπερεκπροσώπησης, συμφωνεί με τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων στην Ενότητα 3.2.2, όπου το 2020 το 57% του πληθυσμού τους (αναφέρεται στην υπερκείμενη ομάδα 333 «Πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις») είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή/και μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

Σχετικά με τη θέση στο επάγγελμα (Γράφημα 5.5), οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 83,5% είναι μισθωτοί υπάλληλοι και ακολουθούν οι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό (13%), ενώ σε ποσοστό 2% είναι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό. Μόλις ένα άτομο (0,5%) απάντησε ότι είναι βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση. Επίσης, δύο άτομα απάντησαν «άλλο» στην ερώτηση για τη θέση τους στο επάγγελμα.

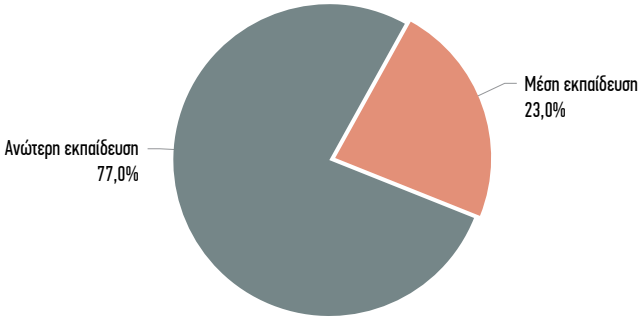
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (τρεις κατηγορίες)

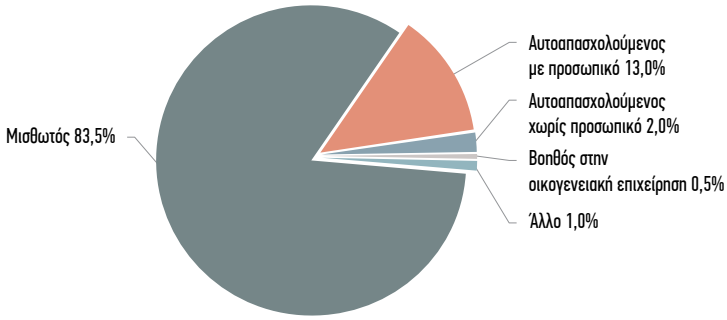


Ενδιαφέρον παρουσιάζει η εικόνα της εργασιακής εμπειρίας του δείγματος. Ως προς την προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση στην οποία απασχολούνταν οι συμμετέχοντες τη στιγμή της έρευνας, το 39,5% έχει μεγαλύτερη των δέκα χρόνων, το 36% διαθέτει από πέντε έως δέκα χρόνια προϋπηρεσία στον τρέχοντα εργοδότη, ενώ το 24,5% έχει μικρότερη από πέντε χρόνια προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη (βλ. Γράφημα 5.6). Οι συμμετέχοντες κατά μέσο όρο εργάζονταν 10,46 έτη (ΤΑ = 7,6) στη συγκεκριμένη επιχείρηση τη χρονική στιγμή της έρευνας.

Η εικόνα είναι διαφορετική όταν εξετάζεται στο ίδιο γράφημα η συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, το 62,5% του δείγματος

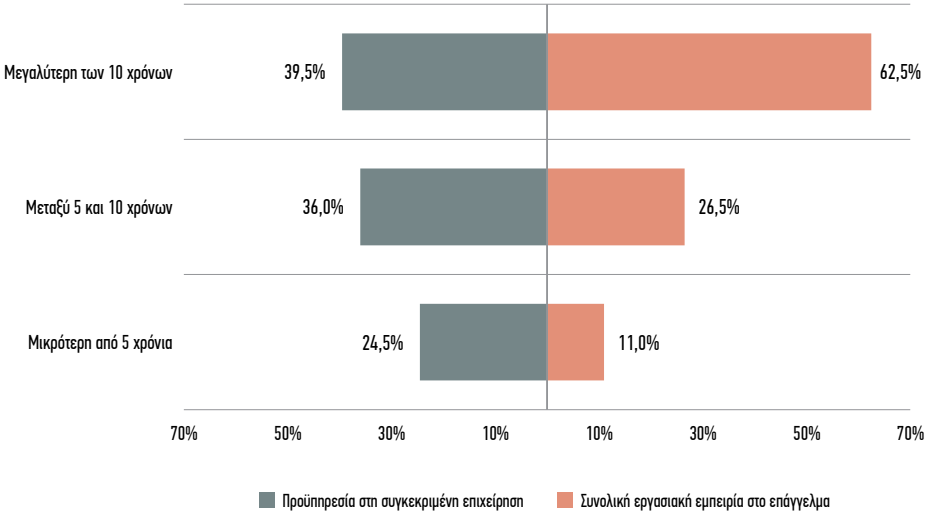
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5

Θέση στο επάγγελμα



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6

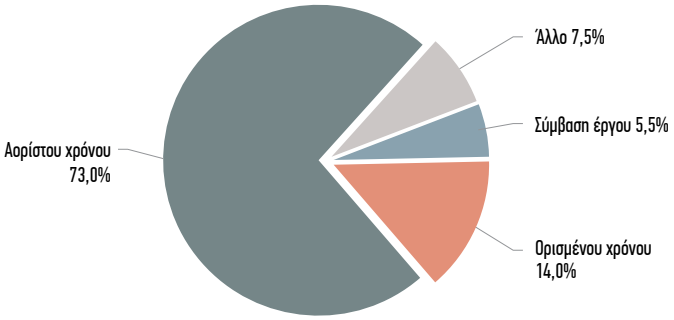
Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα



κατέχει συνολική εργασιακή εμπειρία μεγαλύτερη των δέκα χρόνων και το 26,5% κατέχει εμπειρία από πέντε έως δέκα έτη. Τέλος, το 11% κατέχει συνολική εργασιακή εμπειρία μικρότερη από πέντε χρόνια. Οι συμμετέχοντες κατά μέσο όρο εργάζονται 14,5 έτη (ΤΑ=8,3) στη συγκεκριμένη επιχείρηση τη χρονική στιγμή της έρευνας. Το γεγονός ότι το ποσοστό εκείνων που έχουν συνολική εργασιακή εμπειρία άνω των δέκα ετών (62,5%) είναι σαφώς μεγαλύτερο σε σχέση με το αντίστοιχο που δήλωσαν πως έχουν προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση (39,5%) υποδεικνύει ότι ο κλάδος χαρακτηρίζεται από κινητικότητα.

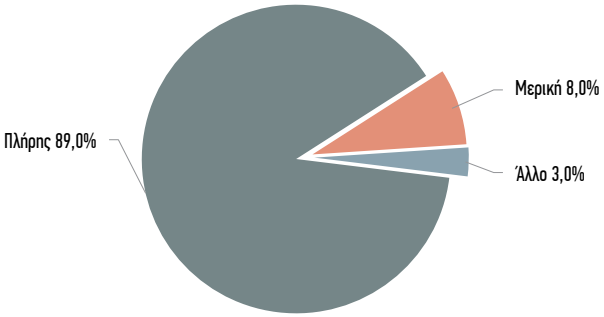
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7

Είδος σύμβασης



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8

Είδος απασχόλησης



Ειδικότερα, το ποσοστό των συμβάσεων αορίστου χρόνου ανέρχεται στο 73%, ενώ των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο 14%. Επίσης, μόνο το 5,5% των συμμετεχόντων εργάζεται με συμβάσεις έργου, ενώ το 7,5% δήλωσε άλλο (Γράφημα 5.7).[27] Από το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα επιβεβαιώνεται πως στο επάγγελμα είναι μεν διαδεδομένες οι μη τυπικές σχέσεις απασχόλησης ως προς τη διάσταση της χρονικής διάρκειας της σύμβασης αλλά όχι σε εκτεταμένο βαθμό.[28]

Αναφορικά με το είδος της απασχόλησης, το 89% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει πλήρη απασχόληση, το 8% μερική απασχόληση και μόλις το 3% εκ περιτροπής απασχόληση.[29] Από τις σχετικές εκτιμήσεις προκύπτει πως το

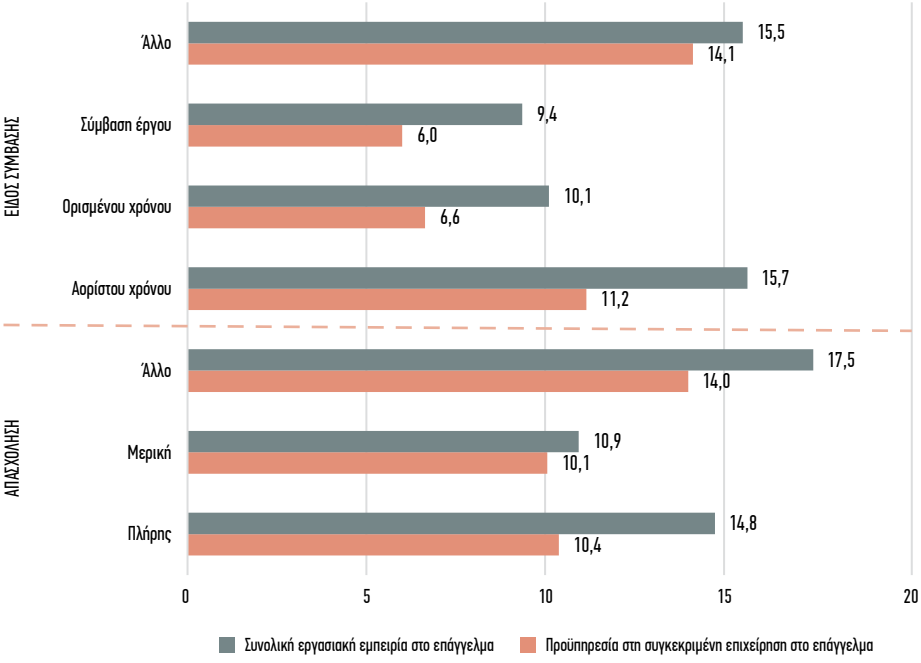
27. Η απάντηση «Άλλο» στην ερώτηση για τη σχέση εργασίας επιλέχθηκε από 15 συμμετέχοντες.

28. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, για το έτος 2022 το ποσοστό των μισθωτών εργαζομένων με προσωρινή ή με σύμβαση ορισμένου χρόνου εκτιμάται στο 10,1%. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι δύο μετρήσεις δεν είναι ευθέως συγκρίσιμες μεταξύ τους λόγω του διαφορετικού τρόπου δειγματοληψίας.

29. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, για

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9

Μέσος χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας στο επάγγελμα και προϋπηρεσία στην επιχείρηση στο επάγγελμα ανά τύπο σύμβασης και είδος απασχόλησης (σε έτη)



επάγγελμα δεν χαρακτηρίζεται ιδιαιτέρως από ελαστικές σχέσεις απασχόλησης ως προς τη διάσταση του ωραρίου εργασίας.

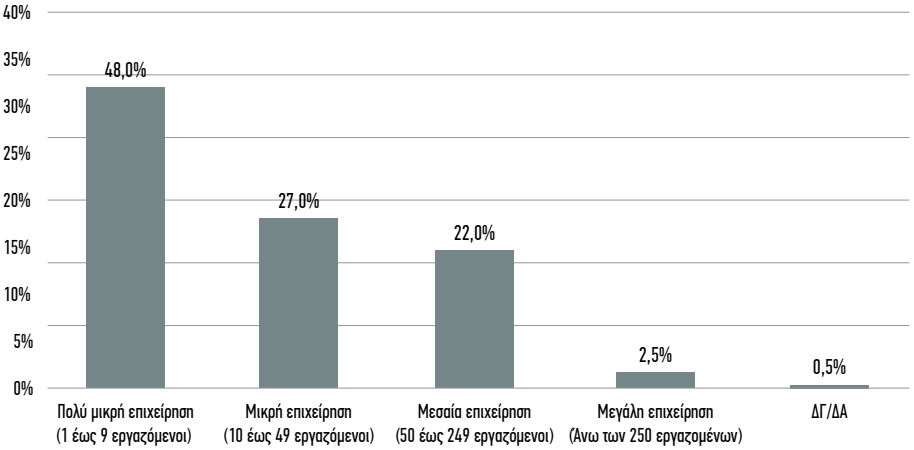
Στο Γράφημα 5.9 παρουσιάζεται ο μέσος χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων στο επάγγελμα και στην επιχείρηση αντίστοιχα ανά τύπο σύμβασης. Αναφορικά με το είδος της σύμβασης, οι εργαζόμενοι με την υψηλότερη συνολική εμπειρία στο επάγγελμα είναι αυτοί με συμβάσεις αορίστου χρόνου (15,7 έτη) και ακολουθούν οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (10,1 έτη), ενώ τα άτομα με συμβάσεις έργου κατέχουν συνολική μέση εμπειρία 9,4 έτη.

Σε σχέση με την προϋπηρεσία στην τρέχουσα επιχείρηση τη στιγμή της έρευνας, τα άτομα δήλωσαν χαμηλότερη μέση εργασιακή εμπειρία. Με βάση το

το έτος 2022 το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης εκτιμάται στο 8,2%. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι δύο μετρήσεις δεν είναι ευθέως συγκρίσιμες μεταξύ τους λόγω του διαφορετικού τρόπου δειγματοληψίας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10

Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης



είδος της σύμβασης, οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων με αορίστου χρόνου συμβάσεις δήλωσαν ότι κατέχουν 11,2 έτη εμπειρία στη συγκεκριμένη επιχείρηση, ενώ οι διοργανωτές με ορισμένου χρόνου συμβάσεις κατέχουν 6,6 έτη εμπειρία και τα άτομα με συμβάσεις έργου 6 έτη.

Οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση φαίνεται να έχουν μεγάλη συνολική εμπειρία και σημαντική διάρκεια προϋπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση. Ειδικότερα, οι ερωτώμενοι πλήρους απασχόλησης δήλωσαν ότι κατέχουν κατά μέσο όρο 14,8 έτη συνολικής εμπειρίας στο επάγγελμα και 10,4 έτη προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα.

Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση έχουν παρόμοια διάρκεια προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση (10 έτη) και συνολικής εργασιακής εμπειρίας (10,9 έτη), υποδεικνύοντας μικρότερη διαφοροποίηση ανάμεσα στη συνολική εμπειρία και στην εμπειρία σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Τα άτομα που επέλεξαν το είδος απασχόλησης Άλλο κατέχουν μέση προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση 14 έτη και μέση συνολική εργασιακή εμπειρία 17,5 έτη. Οι εργαζόμενοι με εναλλακτικούς τύπους απασχόλησης «Άλλο» φαίνεται να έχουν μεγαλύτερη εμπειρία σε σχέση με τους εργαζομένους πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

Στο Γράφημα 5.10 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σε σχέση με το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, η πλειονότητα των εργαζομένων, ήτοι αθροιστικά το 75%, απασχολείται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ). Ειδικότερα, από αυτό το 75%,

το 48% των εργαζομένων απασχολείται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με 1 έως 9 εργαζομένους (συμπεριλαμβάνοντας και τους εποχικούς απασχολουμένους) και ακολουθεί το 27% με άτομα που απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις με 10 έως 49 εργαζομένους. Το 22% του δείγματος απασχολείται σε μεσαίες επιχειρήσεις με 50 έως 249 απασχολουμένους. Τέλος, μόλις το 2,5% απασχολείται σε μεγάλες επιχειρήσεις με πάνω από 250 εργαζομένους.

5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων

Στόχος της παρούσας υποενότητας είναι η παρουσίαση και η ανάλυση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Ειδικότερα, θα εξεταστούν οι συνθήκες ρουτίνας και η αυτονομία στο επάγγελμα, οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία κατά τα τελευταία πέντε χρόνια, καθώς και αν οι αλλαγές υποστηρίχθηκαν από τον εργοδότη μέσω της υποστήριξης εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Στο Γράφημα 5.11 παρουσιάζονται οι απαντήσεις στις επιμέρους ερωτήσεις που καταγράφουν τις διάφορες διαστάσεις της ρουτίνας στην εργασία. Πράγματι, το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων χαρακτηρίζεται από χαμηλό βαθμό ρουτίνας, καθώς ο μεγαλύτερος αριθμός δραστηριοτήτων για τις οποίες ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες λαμβάνει χώρα πάντοτε ή ορισμένες φορές. Ειδικότερα, οι ερωτήσεις που καταδεικνύουν τον βαθμό ρουτίνας είναι αυτές που περιγράφουν συγκεκριμένα, επαναλαμβανόμενα και καθορισμένα καθήκοντα. Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν αν η δουλειά τους περιέχει σύνθετες εργασίες, αν μαθαίνουν νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά τους, αν η δουλειά τους περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone, καθώς και αν περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων. Σύμφωνα με τα δεδομένα, οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές στις διάφορες πτυχές της εργασίας τους με βάση τη συχνότητα εκτέλεσης των δραστηριοτήτων τους.

Το 88% των ερωτώμενων δήλωσε ότι η εργασία του πάντοτε ή τις περισσότερες φορές περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone, γεγονός που καταδεικνύει εξάρτηση από την τεχνολογία. Παράλληλα, το 60,5% αναφέρει ότι ασχολείται πάντοτε με σύνθετες εργασίες, όπως και το 55,5% των εργαζομένων αναφέρει ότι ασχολείται με την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων. Τέλος, η διαρκής μάθηση νέων πραγμάτων μέσα από την εργασία αναφέρεται από το 50% των εργαζομένων.

Η επόμενη κατηγορία απαντήσεων με την υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης είναι όταν αυτή γίνεται «Ορισμένες φορές». Το 48,5% των εργαζομένων δηλώνει ότι ορισμένες φορές μαθαίνει νέα πράγματα μέσα από την εργασία του. Όσον αφορά τις σύνθετες εργασίες, το 38% αναφέρει ότι η εργασία του έχει ορισμένες φορές σύνθετες εργασίες. Επιπλέον, οι ερωτώμενοι κατά 44,5% απάντησαν ότι στη δουλειά τους ορισμένες φορές περιλαμβάνεται η επίλυση προβλημάτων. Τέλος, το 11,5% των εργαζομένων δήλωσε ότι η δουλειά του περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone.

Η τελευταία κατηγορία που συγκεντρώνει αρκετές απαντήσεις αλλά σε χαμηλότερη συχνότητα από τις κατηγορίες «Ορισμένες φορές» και «Πάντοτε» είναι η κατηγορία «Ποτέ». Η εργασία δεν περιλαμβάνει ποτέ σύνθετες εργασίες για το 1,5% των εργαζομένων, το ίδιο ποσοστό που αναφέρει ότι δεν μαθαίνει νέα πράγματα μέσα από την εργασία του. Με βάση τις απαντήσεις του δείγματος, φαίνεται ότι ο βαθμός ρουτίνας για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων είναι χαμηλός προς μέτριος, καθώς συνδέεται με υψηλά ποσοστά χρήσης νέων τεχνολογιών, συχνή αντιμετώπιση απρόβλεπτων προβλημάτων, σύνθετες εργασίες και μάθηση νέων πραγμάτων, υποδεικνύοντας ένα εργασιακό περιβάλλον όπου η ρουτίνα δεν είναι τόσο έντονη.

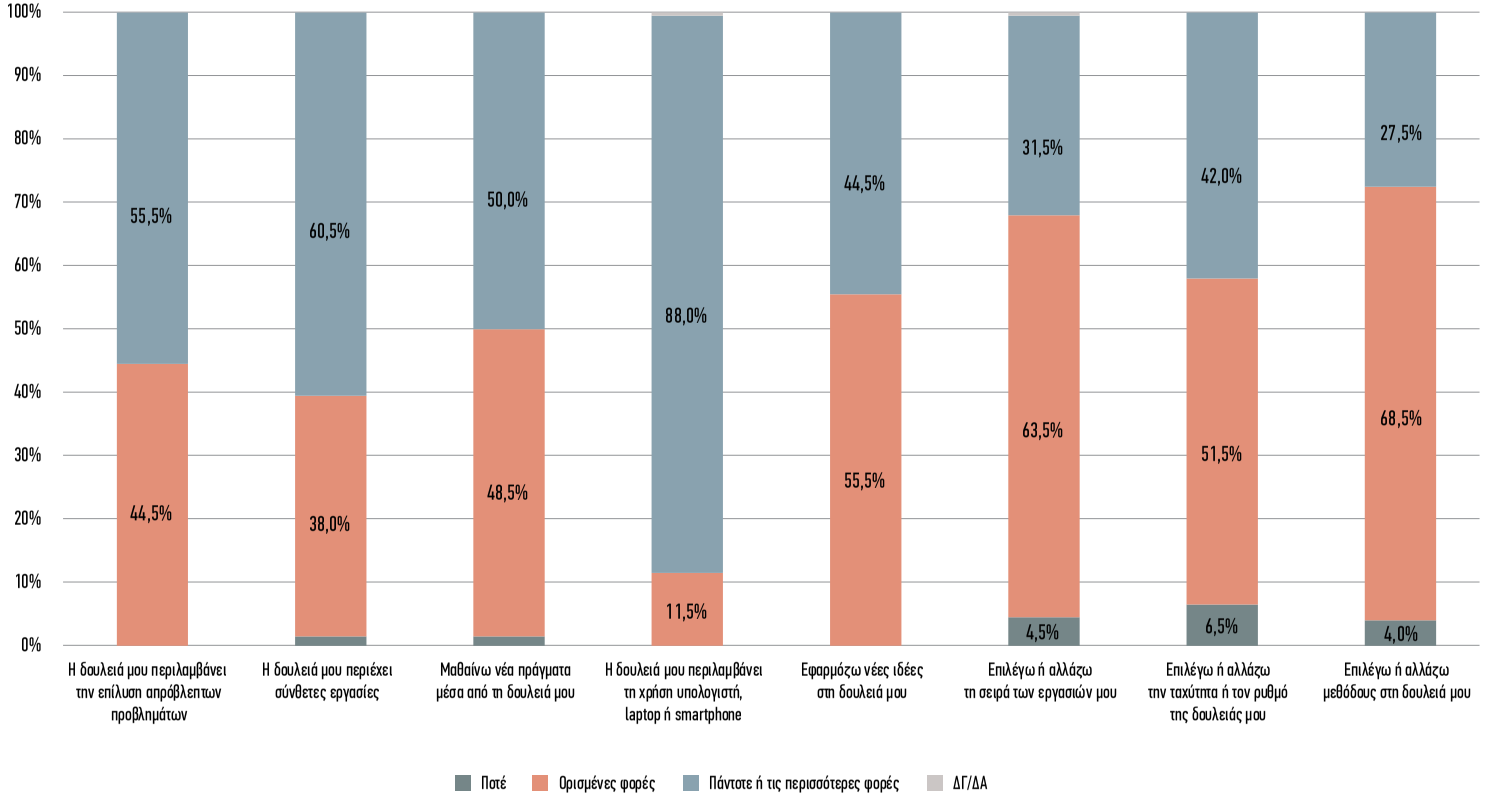
Από την άλλη πλευρά, ο βαθμός αυτονομίας για το υπό διερεύνηση επάγγελμα είναι υψηλός, Ειδικότερα, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με την ευελιξία, τον ρυθμό και τις μεθόδους εργασίας, καθώς και την ικανότητά τους να λαμβάνουν αποφάσεις για τον τρόπο εργασίας τους. Ειδικότερα, ρωτήθηκαν αν επιλέγουν ή αλλάζουν τη σειρά των εργασιών τους, αν επιλέγουν ή αλλάζουν την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς τους, αν αλλάζουν μεθόδους και αν εφαρμόζουν νέες ιδέες.

Η κατηγορία απαντήσεων με την υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης είναι η κατηγορία «Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές». Το 44,5% ερωτώμενων δήλωσε ότι εφαρμόζει πάντοτε ή τις περισσότερες φορές νέες ιδέες στη δουλειά του. Το 42% δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα πάντοτε ή τις περισσότερες φορές να επιλέγει ή να αλλάζει την ταχύτητα ή τον ρυθμό εργασίας, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό (31,5%) έχει την ευελιξία να επιλέγει ή να αλλάζει τη σειρά των εργασιών του. Τέλος, το 27,5% των εργαζομένων έχει τη δυνατότητα πάντοτε ή τις περισσότερες φορές να επιλέγει ή να αλλάζει μεθόδους εργασίας.

Η επόμενη κατηγορία απαντήσεων με την υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης είναι η κατηγορία «Ορισμένες φορές». Συγκεκριμένα, το 68,5% έχει τη δυνατότητα ορισμένες φορές να επιλέγει ή να αλλάζει μεθόδους στη δουλειά του, και ακολουθεί το 63,5%, το οποίο δήλωσε ότι μπορεί να αλλάζει ορισμένες

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11

Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

φορές τη σειρά των εργασιών του, ενώ το 55,5% αναφέρει ότι εφαρμόζει νέες ιδέες. Τέλος, το 51,5% δηλώνει ότι επιλέγει ή αλλάζει την ταχύτητα ή τον ρυθμό εργασίας ορισμένες φορές. Αντιθέτως, οι απαντήσεις σύμφωνα με τις οποίες δεν γίνονται ποτέ οι παραπάνω λειτουργίες εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά που κυμαίνονται από 0 έως 6,5%.

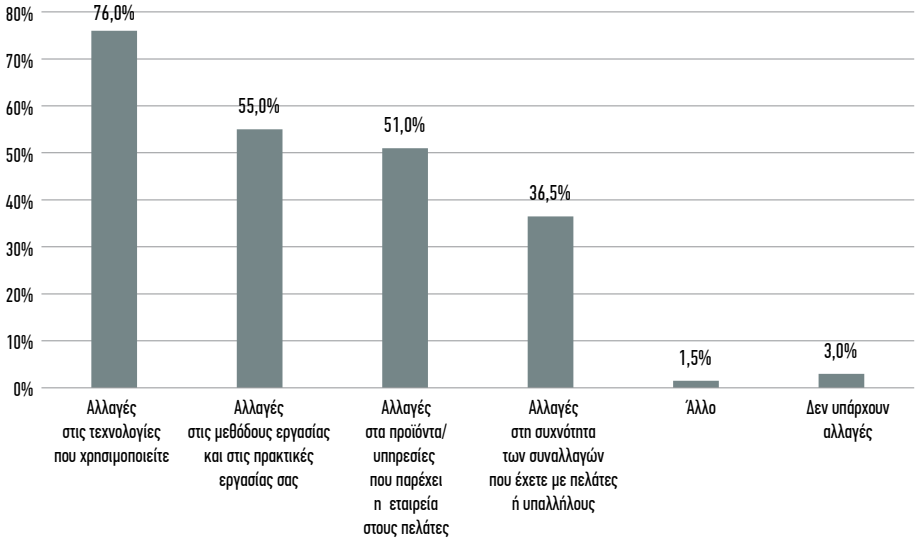
Με βάση τα παραπάνω αποτελέσματα, φαίνεται ότι ο βαθμός αυτονομίας για το υπό διερεύνηση επάγγελμα είναι υψηλός. Οι εργαζόμενοι έχουν σε μεγάλο βαθμό τη δυνατότητα να εφαρμόζουν νέες ιδέες, να επιλέγουν ή να αλλάζουν τη σειρά των εργασιών τους, να καθορίζουν τον ρυθμό ή την ταχύτητα της δουλειάς τους και να τροποποιούν τις μεθόδους εργασίας τους. Η κυριαρχία των απαντήσεων «Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές» και «Ορισμένες φορές» υποδεικνύει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι βιώνουν ευελιξία και ανεξαρτησία στον τρόπο με τον οποίο εκτελούν τα καθήκοντά τους. Τα χαμηλά ποσοστά της κατηγορίας «Ποτέ» επιβεβαιώνουν περαιτέρω ότι η πλειονότητα των εργαζομένων δεν περιορίζεται από σταθερές ή καθορισμένες εργασιακές διαδικασίες, ενισχύοντας το συμπέρασμα ότι η αυτονομία αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό του επαγγέλματος.

Από την κατανομή των απαντήσεων προκύπτει ότι το επάγγελμα χαρακτηρίζεται από χαμηλό προς μέτριο βαθμό συνθηκών ρουτίνας και υψηλό βαθμό αυτονομίας, καθώς τα άτομα κατά την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων τους επιλύουν απρόβλεπτα προβλήματα, εκτελούν σύνθετες εργασίες και μαθαίνουν νέα πράγματα από τη δουλειά τους. Ταυτόχρονα, το υψηλό επίπεδο εργασιακής αυτονομίας που συνυπάρχει με χαμηλής έντασης ρουτίνα αφήνει σχετικά μεγάλα περιθώρια στην απόκτηση νέων γνώσεων Σε συνδυασμό με τις τεχνολογικές αλλαγές, και φυσικά λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό επίπεδο προσόντων που επικρατεί μεταξύ των συμμετεχόντων, αλλά και γενικά στο επάγγελμα, μπορούμε να υποθέσουμε ότι εντέλει ο κίνδυνος από την αυτοματοποίηση-ψηφιοποίηση παρουσιάζει μια σχετική χαμηλή ένταση. Αν και οι εφαρμογές που συμβάλλουν στη διοργάνωση εκδηλώσεων και τα υποστηρικτικά λογισμικά για ψηφιακές εκδηλώσεις είναι πλέον ιδιαίτερα ανεπτυγμένα και χρησιμοποιούνται ευρέως στον κλάδο, ο κίνδυνος από την ψηφιοποίηση είναι σχετικά χαμηλός, όπως αναδείχθηκε και στη βιβλιογραφική ανάλυση του επαγγέλματος στην Υποενότητα 3.3.2.2, ενώ η αναμενόμενη αύξηση της έντασης χρήσης των ψηφιακών μέσων αναμένεται να αλλάξει ποιοτικά το επάγγελμα, όπως είδαμε και στην ποιοτική ανάλυση.

Αναφορικά με τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τους τα τελευταία πέντε χρόνια, οι συμμετέχοντες, σε ερώτηση πολλαπλών επιλογών (έξι επιλογές), απάντησαν σε ποσοστό 76% ότι εντόπισαν αλλαγές στις τεχνολογίες

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

που χρησιμοποιούν και σε ποσοστό 55% ότι εντόπισαν αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στις πρακτικές εργασίας τους (Γράφημα 5.12). Το 51% του δείγματος υποστήριξε ότι εντόπισε αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία τους πελάτες της και, τέλος, το 36,5% των περιπτώσεων υποστήριξε ότι εντοπίστηκαν αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχουν με τους πελάτες ή τους υπαλλήλους.

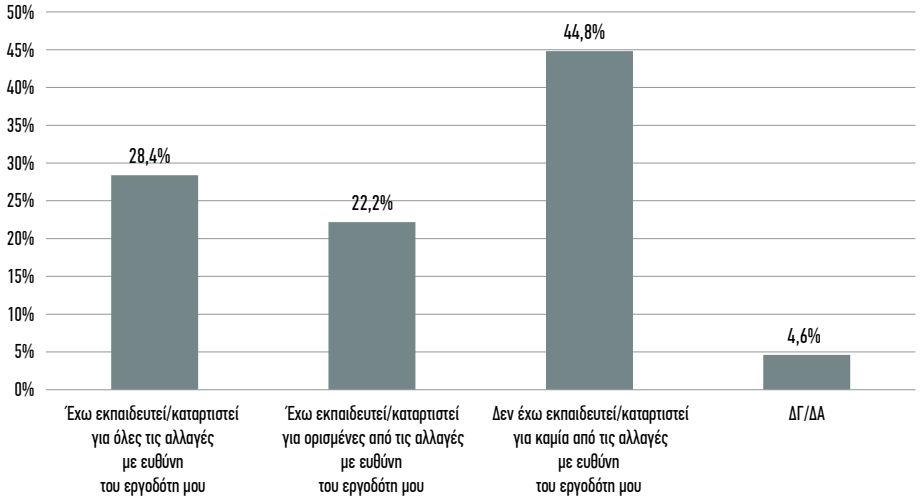
Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (223%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 2,230 επιλογές από τις διαθέσιμες έξι κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τους τα τελευταία πέντε χρόνια έγιναν μέσω «2,230 επιλογών» από το περιβάλλον των εργαζομένων σε σύνολο έξι διαθέσιμων επιλογών.

Τέλος, να σημειωθεί ότι οι παραπάνω ποιοτικές μεταβολές που συντελέστηκαν στο επάγγελμα, ιδίως κατά την περίοδο της πανδημίας, αναδείχθηκαν τόσο στην ποιοτική ανάλυση (Κεφάλαιο 4) όσο και στην περιγραφή του επαγγέλματος (Κεφάλαιο 3).

Στο σημείο αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία να αναδειχθεί το επίπεδο υποστήριξης από τον εργοδότη απέναντι στις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13

Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη



στην εργασία τους τα τελευταία πέντε έτη. Σύμφωνα με το Γράφημα 5.13, το μεγαλύτερο αθροιστικά ποσοστό (50,6%) ανέφερε ότι έχει εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες (28,4%) ή για ορισμένες (22,2%) από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη του, ενώ ακολουθεί το ποσοστό όσων δεν έχουν εκπαιδευτεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη (44,8%). Συνοπτικά, από το Γράφημα 5.13 προκύπτει πως είναι ελαφρώς μεγαλύτερο το ποσοστό εκείνων που έλαβαν στήριξη από τον εργοδότη σε σχέση με εκείνους που δεν έλαβαν.

Όπως αναφέρεται και νωρίτερα (Κεφάλαιο 2), το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται σε ένα επάγγελμα μπορεί να κατακτηθεί μέσω διαφόρων συνδυασμών τυπικής εκπαίδευσης και εμπειρίας (Maton, 1969). Σημαντική υπό αυτή την έννοια είναι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ως τρόπος να αντιστοιχιστούν οι αποκτηθείσες με τις απαιτούμενες δεξιότητες. Προς αυτή την κατεύθυνση, στον Πίνακα 5.1 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αναφορικά με την κατανομή του επιπέδου δεξιοτήτων (από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται για τον τωρινό εργοδότη) σε σχέση με τις διαδικασίες εκπαίδευσης με ευθύνη του εργοδότη για τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ανεξαρτησίας με το στατιστικό τεστ X^2, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, υποστηρίζουν ότι φαίνεται να υπάρχει σχέση εξάρτησης μεταξύ της μεταβλητής για το επίπεδο δεξιοτήτων του ερωτώμενου (από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται για τον τωρινό εργοδότη) και της μεταβλητής

για τις διαδικασίες εκπαίδευσης με ευθύνη του εργοδότη για τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια.

Από τη στατιστική ανάλυση προκύπτει ότι η κρίσιμη τιμή του τεστ sig(x^2) = 0,000. Παρατηρούμε ότι σε επίπεδο σημαντικότητας α = 0,05 ισχύει: sig(x^2) = 0,000 < α = 0,05, άρα η μηδενική υπόθεση H_0 περί ανεξαρτησίας ανάμεσα στις μεταβλητές (τα δεδομένα του δείγματος είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους) μπορεί να απορριφθεί, και συνεπώς οι δύο προαναφερθείσες μεταβλητές φαίνεται να μην είναι ανεξάρτητες.

Ειδικότερα, από τα 55 άτομα που έχουν εκπαιδευτεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη, τα 50 (90,9%) δήλωσαν ότι οι δεξιότητές τους ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά τους, ενώ το 9,1% ανέφερε ότι οι δεξιότητές του είναι σε υψηλότερο επίπεδο. Σαφώς χαμηλότερα επίπεδα σημειώνονται στις υπόλοιπες δύο κατηγορίες ως προς την αντιστοίχιση δεξιοτήτων με τις ανάγκες της εργασίας. Τα ποσοστά αυτά ανέρχονται στο 44,2% για τους συμμετέχοντες που έχουν εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη και στο 57,5% για εκείνους που δεν έχουν εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη.

Προκύπτει συνεπώς ότι για όλους όσοι καταρτίζονται/εκπαιδεύονται για όλες τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τους τα τελευταία πέντε χρόνια με ευθύνη του εργοδότη οι δεξιότητές τους ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά τους σε σύγκριση με εκείνους που δεν έχουν εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες ή καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη. Σε αυτή την περίπτωση, όπως δείξαμε, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι εμφανώς μικρότερα.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση που παρέχονται από τον εργοδότη φαίνεται να παίζουν κρίσιμο ρόλο στο να καταστήσουν τους εργαζομένους ικανούς να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας τους. Όσοι έχουν εκπαιδευτεί πλήρως αναφέρουν σημαντικά υψηλότερη αντιστοιχία δεξιοτήτων με τις απαιτήσεις της εργασίας τους σε σύγκριση με όσους δεν έχουν λάβει εκπαίδευση ή έχουν εκπαιδευτεί μόνο για ορισμένες αλλαγές. Αυτό ενδέχεται να σημαίνει ότι οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση μπορούν να οδηγήσουν σε πιο ικανοποιητική απόδοση και αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης.

Ένα από τα ζητήματα στα οποία δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην παρούσα έρευνα αφορά τις επιδράσεις που άσκησε η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 (Μάρτιος 2020) στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων σε επίπεδο δεξιοτήτων. Όπως προκύπτει από το Γράφημα 5.14, το 71,5% (49,5% συμφωνεί και 22% συμφωνεί απόλυτα) υποστηρίζει ότι στη μετα-COVID-19 επο-

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1

Κατανομή επιπέδου δεξιοτήτων (από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται για τον τωρινό εργοδότη) ανά διαδικασίες εκπαίδευσης με ευθύνη του εργοδότη για τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια

Επίπεδο δεξιοτήτων	Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχθηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης που έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας			
	Έχω εκπαιδευτεί/ καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	Έχω εκπαιδευτεί/ καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη	Δεν έχω εκπαιδευτεί/ καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη	Σύνολο
	N = 55 %	N = 43 %	N = 87 %	N = 185 %
Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	9,1	27,9	25,3	21,1
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά μου	90,9	44,2	57,5	64,3
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	-	27,9	17,2	14,6
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0

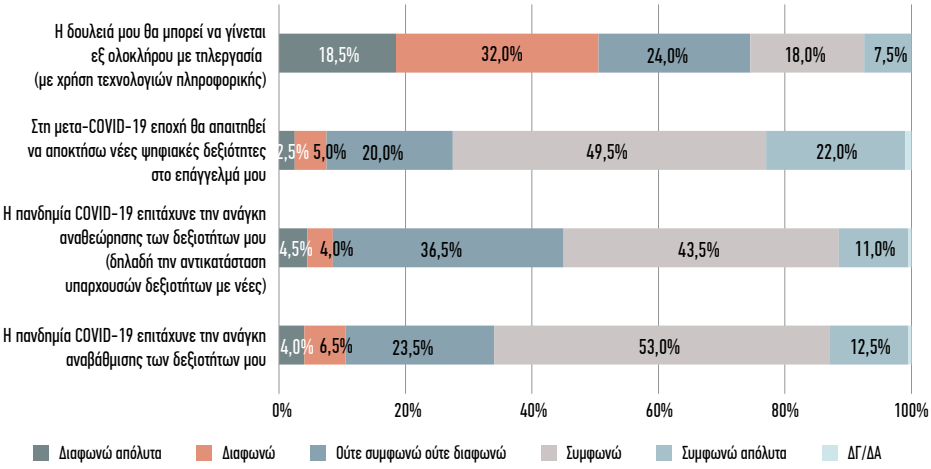
p-value = 0,000

χή θα απαιτηθεί να αποκτήσει νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά του. Ταυτόχρονα, αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό των ατόμων που θεωρούν ότι στη μετα-COVID-19 εποχή θα παραμείνει ανεπηρέαστος ο βαθμός απαίτησης για νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά του (20% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί).

Την ίδια στιγμή, το 66% (53% συμφωνώ και 12,5% συμφωνώ απόλυτα) θεωρεί ότι η πανδημία επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων του. Αντίστοιχα, το 54,5% θεωρεί ότι η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων του (43,5% συμφωνώ, 11% συμφωνώ απόλυτα). Πρέπει όμως και σε αυτές τις περιπτώσεις να σημειωθεί ότι εντοπίζεται παράλληλα ένα σημαντικό ποσοστό που παραμένει ουδέτερο ως προς αυτή τη θέση (36,5% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί) και θεωρεί ότι η πανδημία δεν επηρέασε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων του (δηλαδή δεν ενέ-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14

Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων (βαθμός συμφωνίας)



τεινε την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες). Στο ίδιο πνεύμα οι ερωτώμενοι αναφέρθηκαν και στο αν η πανδημική κρίση θα μπορούσε να οδηγήσει στην άσκηση του επαγγέλματός τους μέσω τηλεργασίας. Όπως προκύπτει, η πλειονότητα των ερωτώμενων (50,50%) δίνει αρνητική απάντηση στο ερώτημα (32% διαφώνω και 18,5% διαφώνω απόλυτα), ενώ το 24% εκφράζει μια ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί). Τα παραπάνω ευρήματα είναι αναμενόμενα, δεδομένου ότι η διοργάνωση συνεδρίων προϋποθέτει την επαφή του επαγγελματία με τον φυσικό χώρο όπου πραγματοποιούνται οι εκδηλώσεις. Αντιθέτως, το 26% αντιμετωπίζει θετικά τη συγκεκριμένη προοπτική, με το 18% του δείγματος να δηλώνει ότι συμφωνεί και το 7,5% ότι συμφωνεί απόλυτα.

5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

Σε αυτή την ενότητα θα διερευνηθούν τα ερωτήματα του Άξονα 2, δηλαδή θα εξεταστούν τα προσόντα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων, η εργασιακή τους εμπειρία, οι ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι για να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους, η συμμετοχή τους στην εκπαίδευση και η πηγή χρηματοδότησής τους.

Όπως φαίνεται από το Γράφημα 5.15, οι ενέργειες που πραγματοποίησαν οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων προκειμένου να βελτιώσουν ή να

αποκτήσουν νέες δεξιότητες (ερώτηση πολλαπλών επιλογών) ήταν η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους στην εργασία (69,5%) και ακολουθεί με μικρή διαφορά η μάθηση μέσω δοκιμών και λαθών (63,5%). Ακολούθως, το 47,5% των συμμετεχόντων έμαθε από τον προϊστάμενό του στον χώρο εργασίας του.

Η μη τυπική εκπαίδευση μέσω της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης ή σεμιναρίων στον χώρο εργασίας έρχεται τέταρτη στην κατάταξη των πολυπληθέστερων απαντήσεων, με 42,5%. Το 39,5% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έμαθε μόνο του (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βίντεο κ.λπ.). Τέλος, το 1,5% των συμμετεχόντων απάντησε ότι δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω σε ό,τι αφορά το επάγγελμα/ειδικότητα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, ενώ ακόμα τρία άτομα του δείγματος (1,5%) απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν.

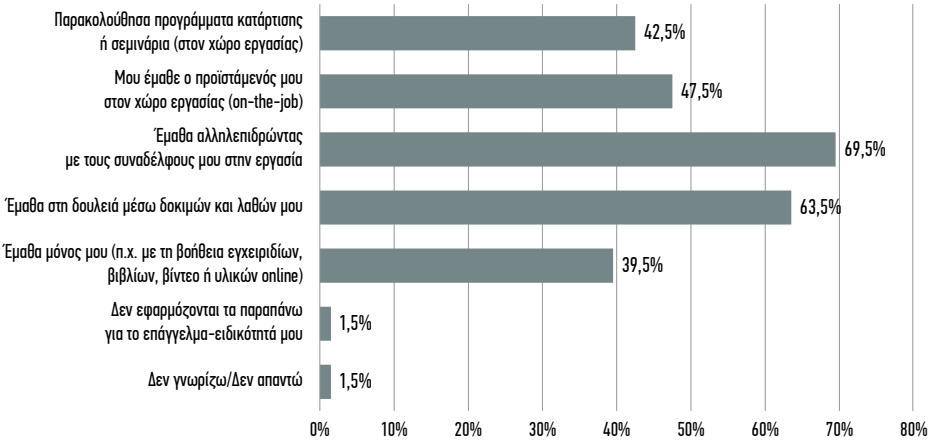
Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (265,5%), στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 2,655 επιλογές από τις διαθέσιμες επτά κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι οι ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες έγιναν μέσω «2,655 επιλογών» από το περιβάλλον των εργαζομένων σε σύνολο επτά διαθέσιμων επιλογών. Η πολλαπλότητα των επιλογών φανερώνει ότι οι συμμετέχοντες έχουν επιλέξει συνδυαστικές διαδρομές απόκτησης νέων ή αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους.

Τα στοιχεία από το Γράφημα 5.16 αποκαλύπτουν μια σημαντική τάση στις προτιμήσεις των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης. Αναφορικά με τον αποτελεσματικότερο τρόπο επιμόρφωσης, η πλειονότητα (77,5%) δείχνει προτίμηση σε έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης. Αντίθετα, το 13,5% των ερωτώμενων επιθυμεί αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση και το 8,5% αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση.

Η επικρατέστερη προτίμηση για έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης δείχνει μια σαφή κλίση προς την υιοθέτηση υβριδικών μεθόδων εκπαίδευσης. Αυτός ο συνδυασμός μπορεί να προσφέρει τα οφέλη και των δύο μεθόδων, επιτρέποντας τόσο την προσωπική αλληλεπίδραση και την άμεση ανταλλαγή απόψεων που προσφέρει η διά ζώσης εκπαίδευση όσο και την ευελιξία και την προσβασιμότητα της διαδικτυακής μάθησης. Αυτά τα ευρήματα υποδεικνύουν τη σημασία της παροχής ευέλικτων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που μπορούν να προσαρμοστούν στις διαφορετικές ανάγκες και προτιμήσεις των καταρτιζομένων. Ο συνδυασμός διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης φαίνεται να είναι η πιο δημοφιλής επιλογή, προσφέροντας ένα ολοκληρωμένο μοντέλο εκπαίδευσης.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15

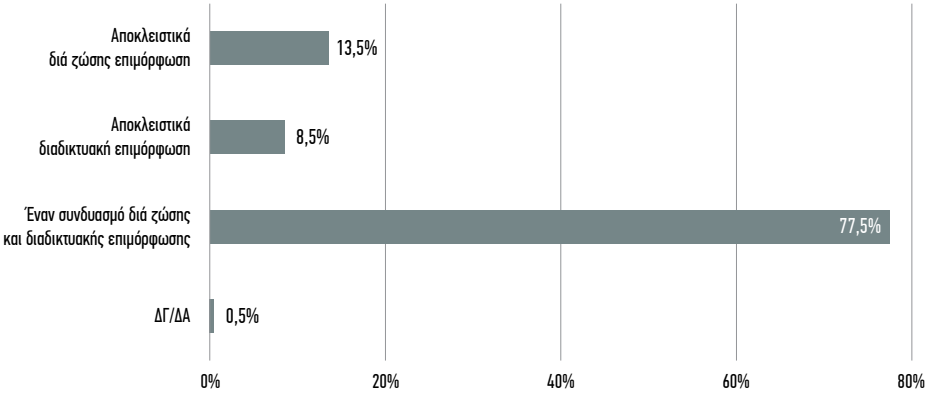
Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16

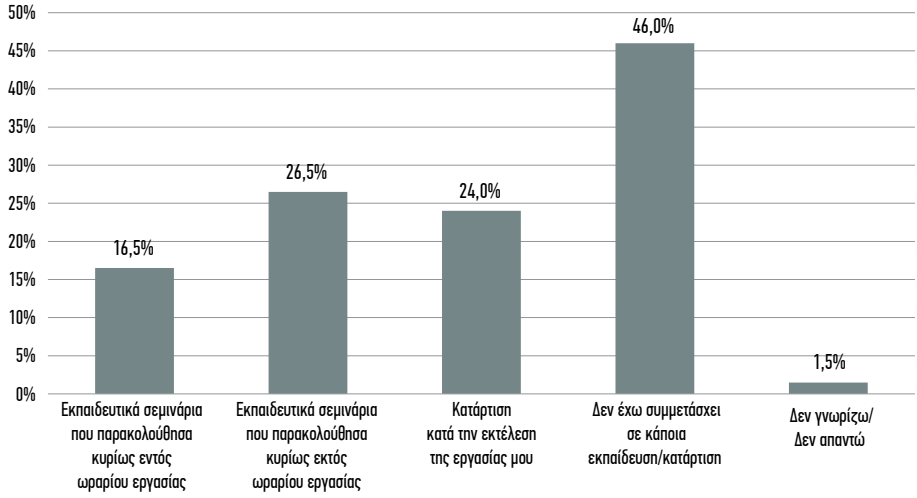
Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων



Η παραπάνω εικόνα συμπληρώνεται από τις απαντήσεις σχετικά με τη συμμετοχή των ερωτώμενων σε διάφορα είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης κατά τα τελευταία δύο χρόνια (βλ. Γράφημα 5.17). Και εδώ οι συμμετέχοντες μπορούσαν να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις. Η δυσκολία σε σχέση με την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων με στόχο την απόκτηση δεξιοτήτων γίνεται ακόμα πιο ευδιάκριτη, καθώς το 46% δήλωσε πως δεν έχει συμμετάσχει σε κάποια εκπαί-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17

Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση
για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

δευση/κατάρτιση. Ακολουθούν τα εκπαιδευτικά σεμινάρια εκτός ωραρίου εργασίας (26,5%), ενώ η κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας[30] (24%) και τα εκπαιδευτικά σεμινάρια εντός ωραρίου εργασίας (16,5%) βρίσκονται αρκετά χαμηλότερα.

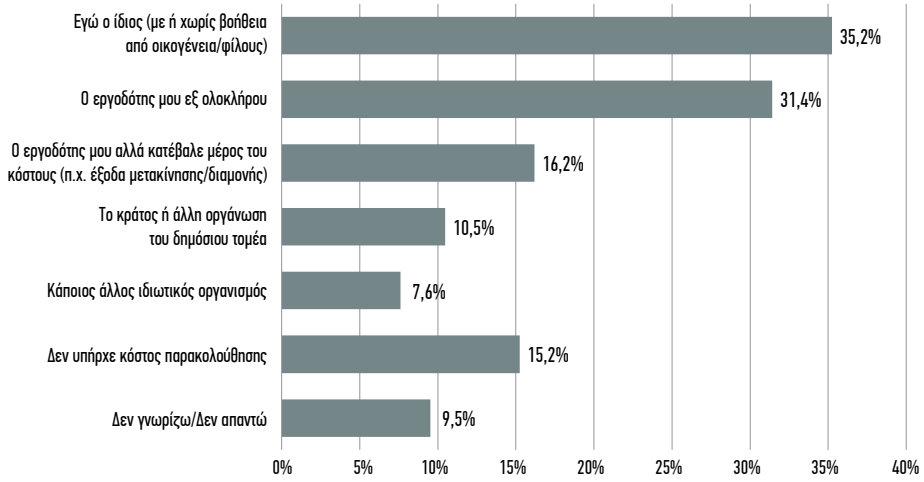
Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (114,5%), στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 1,145 επιλογές από τις διαθέσιμες πέντε κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια έγινε μέσω «1,145 επιλογών» από το περιβάλλον των εργαζομένων σε σύνολο πέντε διαθέσιμων επιλογών. Από την ερώτηση προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι δεν είχαν πολλά κανάλια κατάρτισης, επισημαίνοντας μια χαμηλή διαφοροποίηση των εκπαιδευτικών μεθόδων.

Σε συνέχεια των παραπάνω, παρά τη σχετικά περιορισμένη συμμετοχή των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης, φαίνεται ότι οι εργοδότες παρέχουν ορισμένη υποστήριξη στους εργαζομένους που συμμετέχουν σε αυτές τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες, είτε

30. Στην κατηγορία «Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας» περιλαμβάνονται οι οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους και συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18

Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία δύο χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

με πλήρη είτε με μερική κάλυψη του κόστους κατάρτισης. Ειδικότερα, το 16,2% ανέφερε ότι ο εργοδότης κατέβαλε μέρος του κόστους παρακολούθησης κατάρτισης, ενώ το 31,4% ανέφερε ότι ο εργοδότης κατέβαλε το σύνολο του κόστους παρακολούθησης κατάρτισης κατά τα τελευταία δύο χρόνια (βλ. Γράφημα 5.18). Επίσης, το 15,2% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης. Σε κάθε περίπτωση, όμως, υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό που κάλυψε το κόστος με ιδία μέσα (35,2% εγώ ο ίδιος με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους). Τέλος, το 10,5% δήλωσε ότι το κόστος της κατάρτισης καλύφθηκε από το κράτος ή άλλον οργανισμό του δημόσιου τομέα, ενώ το 7,6% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι το κόστος κατάρτισης καλύφθηκε από κάποιον άλλον ιδιωτικό οργανισμό.

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι το 50,4% επί των απαντήσεων των ερωτώμενων (χωρίς κόστος παρακολούθησης 15,2%, εγώ ο ίδιος 35,2%) έχει παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης τα οποία είτε ήταν δωρεάν είτε οι ίδιοι κάλυψαν το κόστος παρακολούθησης και συμμετοχής σε αυτά. Αυτή η εικόνα επανέρχεται και στις ομάδες εστίασης (Κεφάλαιο 4), όπου τα άτομα παρουσιάζουν μια επιθυμία να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης ιδιαίτερα σε θεματικές που αφορούν την ενδυνάμωση και την εργασία σε ομάδες. Από την πλευρά των εργοδοτών, αντίθετα, ως κίνητρο αναδείχθηκε η απαλλαγή από

τα καθήκοντα του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, αλλά και η επιδότηση αυτών των προγραμμάτων κατάρτισης. Το τελευταίο ως έναν βαθμό επιβεβαιώνεται και από τα αποτελέσματα του Γραφήματος 5.18, δεδομένου ότι το ποσοστό των εργοδοτών που κάλυψαν το κόστος κατάρτισης είναι η δεύτερη πιο σημαντική πηγή χρηματοδότησης (31,4%).

Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (125,7%), στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 1,257 επιλογές από τις διαθέσιμες επτά κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία δύο χρόνια έγινε μέσω «1,257 επιλογών» από το περιβάλλον των εργαζομένων σε σύνολο επτά διαθέσιμων επιλογών. Τα αποτελέσματα αυτά αποκαλύπτουν ότι πρακτικά οι εργαζόμενοι δεν είχαν πολλές επιλογές σε σχέση με την πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσής τους.

Ακολούθως, εξετάστηκαν οι αλλαγές στην εργασία τους στον τωρινό τους εργοδότη (βλ. Γράφημα 5.19). Σχετικά υψηλά είναι τα ποσοστά των ατόμων που έχουν συμμετάσχει σε κάποιας μορφής κάθετη ή οριζόντια κινητικότητα (33% οριζόντια και 28,5% κάθετη κινητικότητα), ενώ το 37,5% δήλωσε ότι ο ρόλος του παρέμεινε ο ίδιος[31] στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Ειδικότερα, σε σχέση με την οριζόντια κινητικότητα, αυτή μπορεί να αναλυθεί περαιτέρω, με το 14% των συμμετεχόντων να δηλώνει ότι έχει μετακινηθεί σε διαφορετική μονάδα/τμήμα, ενώ το 19% δεν έχει μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, πλην όμως έχουν μεταβληθεί τα καθήκοντα και οι ευθύνες που έχει αναλάβει.

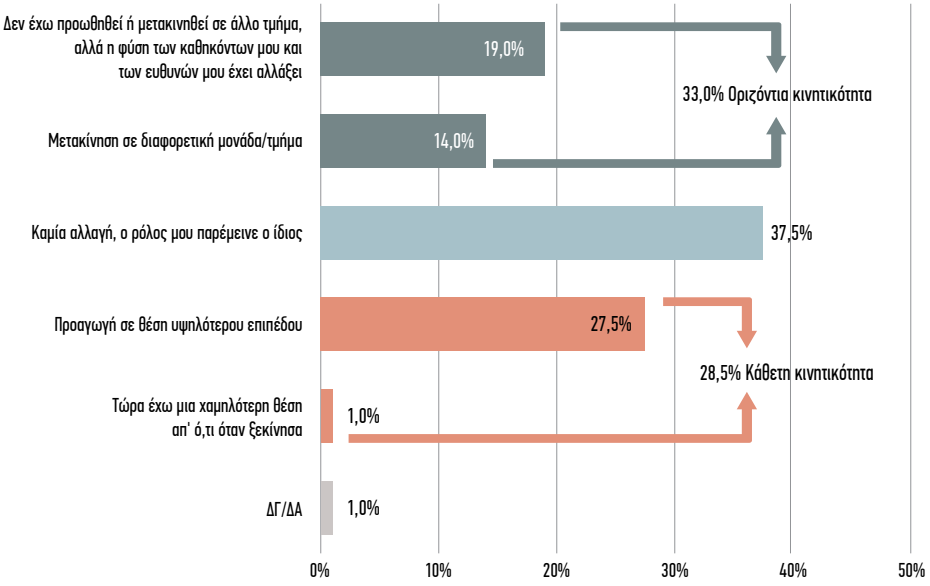
Από την άλλη πλευρά, διερευνώντας την κάθετη κινητικότητα, το 27,5% δηλώνει ότι έχει προαχθεί σε θέση υψηλότερου επιπέδου, ενώ μόλις δύο άτομα (1%) κατέχουν πλέον μια χαμηλότερη θέση από όταν ξεκίνησαν την απασχόλησή τους στον τωρινό τους εργοδότη. Η σχετικά μέτρια κινητικότητα εντός της επιχείρησης διαμορφώνει έναν ορίζοντα σχετικά μέτριων προς υψηλών προσδοκιών για την εξέλιξη των εργαζομένων στην επιχείρηση. Αυτή η εικόνα μπορεί να συνδέεται και με το γεγονός ότι η πλειονότητα των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα απασχολείται σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις (βλ. Γράφημα 5.10), ώστε η εξέλιξη

---

31. Ως κάθετη κινητικότητα εννοούμε τη μετακίνηση του εργαζομένου σε ανώτερη (ανοδική κινητικότητα) ή κατώτερη (καθοδική κινητικότητα) θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης. Στην πρώτη περίπτωση, ο εργαζόμενος έχει κερδίσει προαγωγή, ενώ στη δεύτερη έχει υποστεί υποβιβασμό. Το ενδιάμεσο σενάριο (ούτε προαγωγή ούτε υποβιβασμός) εδώ αναφέρεται ως στασιμότητα (πάντα σε σχέση με τη θέση στην ιεραρχία). Ως οριζόντια κινητικότητα εννοούμε τη μετακίνηση του εργαζομένου σε διαφορετική μονάδα/τμήμα ή την αλλαγή στα καθήκοντα και στις ευθύνες του.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19

Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση
κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη



των ατόμων στην επιχείρηση να είναι σχετικά περιορισμένη. Με δεδομένο, όπως αναφέρεται και στο Κεφάλαιο 2, ότι η κινητικότητα περιορίζεται από το μέγεθος της επιχείρησης, αυτή η υπόθεση εργασίας φαίνεται να επιβεβαιώνεται ως έναν βαθμό.

5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα

Σε αυτή την ενότητα περιγράφονται τα απαιτούμενα εκπαιδευτικά προσόντα για την εύρεση και αντίστοιχα εκτέλεση της εργασίας, καθώς και ο αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής δεξιοτήτων και ο αντιλαμβανόμενος βαθμός απαίτησης δεξιοτήτων από τους εργοδότες. Επιπροσθέτως, διερευνώνται τα ζητήματα των επιδράσεων των ψηφιακών τεχνολογιών στις δεξιότητες και ο βαθμός αντιστοίχισης των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας. Οι 15 υπό εξέταση δεξιότητες, όπως παρουσιάστηκαν και στην Υποενότητα 3.3.1, είναι οι ακόλουθες:

1. Διαχείριση χρόνου
2. Ενεργητική ακρόαση
3. Οργανωτικότητα
4. Κρίση και λήψη αποφάσεων

5. Ομαδική εργασία
6. Ευελιξία κατηγοριοποίησης
7. Επικοινωνία
8. Επίλυση σύνθετων προβλημάτων
9. Πρωτοβουλία
10. Διαπραγμάτευση
11. Πειστικότητα
12. Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων
13. Διαχείριση υλικών πόρων
14. Διαχείριση πόρων προσωπικού
15. Χρήση προγραμμάτων Η/Υ

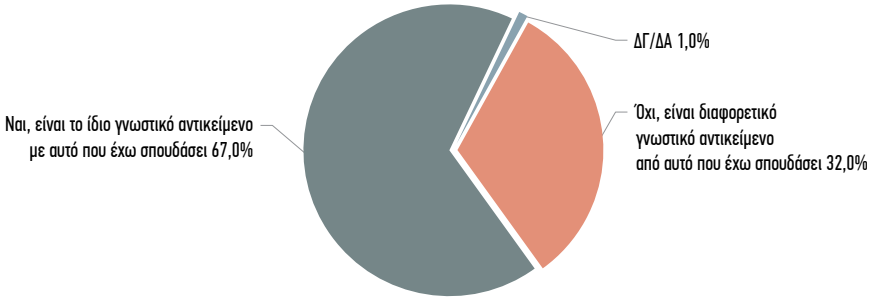
Αναφορικά με τη σχέση της τρέχουσας θέσης εργασίας και των απαιτήσεων στο γνωστικό αντικείμενο, οι συμμετέχοντες διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων στην έρευνα δήλωσαν σε ποσοστό 32% ότι η θέση εργασίας τους είναι στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει, ενώ το 67% απάντησε ότι απασχολείται σε διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο. Με πολύ χαμηλά ποσοστά (1%) ακολουθούν οι ερωτώμενοι που απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν/δεν απαντούν αν η θέση εργασίας τους είναι στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει (Γράφημα 5.20). Τα παραπάνω ποσοστά υποδεικνύουν πως στο επάγγελμα υφίσταται σε μεγάλο βαθμό οριζόντια αναντιστοιχία ως προς τη διάσταση των σπουδών, η οποία μπορεί να αποδοθεί στην απουσία κάποιας συγκεκριμένης εκπαιδευτικής διαδρομής που να αρμόζει στο επάγγελμα του διοργανωτή εκδηλώσεων και συνεδρίων.

Αναφορικά με τον βαθμό αντίληψης του επιπέδου δεξιοτήτων των συμμετεχόντων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις, προκύπτει πως η πλειονότητα (64%) θεωρεί ότι οι δεξιότητές του ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά του. Όσον αφορά το υπόλοιπο 36% που δηλώνει αναντιστοιχία, το 20,5% υποστηρίζει ότι οι δεξιότητες του είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά του, ενώ το 15,5% δηλώνει ότι ορισμένες από τις δεξιότητές του είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά του (βλ. Γράφημα 5.21). Το βασικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι η πλειονότητα θεωρεί ότι οι δεξιότητές του ταιριάζουν ή είναι σε υψηλότερο επίπεδο σε σχέση με το επίπεδο που απαιτείται από την εργασία του.

Αυτά τα ευρήματα αναδεικνύουν τη σημασία της συνεχούς εκπαίδευσης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων. Ενώ η πλειονότητα των εργαζομένων αισθάνεται ότι οι δεξιότητές του είναι επαρκείς, το υπάρχον ποσοστό των ατόμων που αισθάνονται

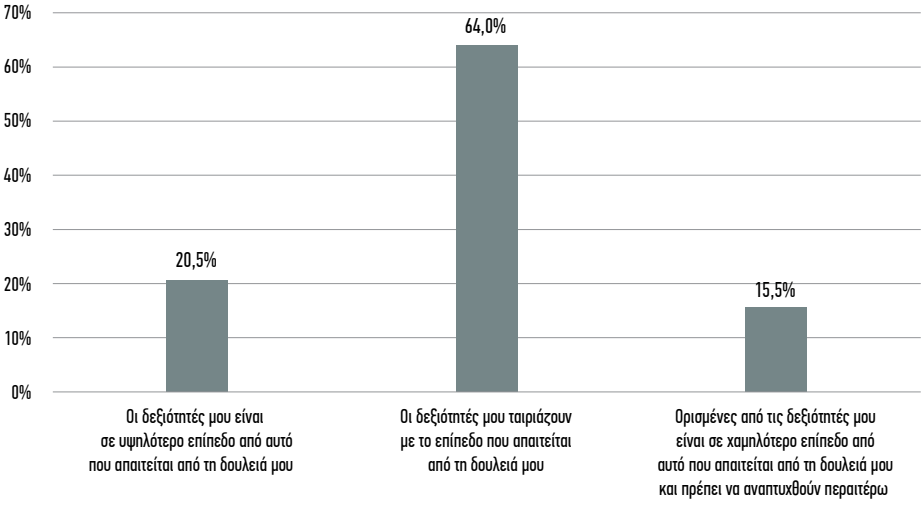
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20

Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21

Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις



υπο- ή υπερ-εκπαιδευμένοι δεν είναι αμελητέο. Είναι κρίσιμο για τους εργοδότες να εντοπίζουν και να καλύπτουν τυχόν κενά δεξιοτήτων, αλλά και να παρέχουν ευκαιρίες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, ώστε οι εργαζόμενοι να μην αισθάνονται ότι τα ταλέντα τους δεν αξιοποιούνται πλήρως. Αυτή η εξισορρόπηση μεταξύ των αναγκών της εργασίας και των δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι καθοριστική για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ικανοποίησης στον εργασιακό χώρο.

Αν και η αναντιστοιχία των δεξιοτήτων δεν είναι ιδιαίτερα έντονη για τους διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων, είναι σημαντικός ο ρόλος τόσο της τυπικής εκπαίδευσης όσο και ειδικότερα της επαγγελματικής κατάρτισης. Στον Πίνακα 5.2 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αναφορικά με την κατανομή του

επιπέδου δεξιοτήτων (από τη στιγμή που ξεκίνησαν να εργάζονται στον τωρινό εργοδότη) ανά επίπεδο εκπαίδευσης. Η ιδέα εκκινεί από τους Verhaest & Omey (2012) και το επιχείρημά τους ότι οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης κατέχουν λιγότερες γενικές δεξιότητες σε σχέση με τους αποφοίτους γενικής εκπαίδευσης, κάτι που έχει αρνητικές συνέπειες σε ένα πλαίσιο ραγδαίας τεχνολογικής αλλαγής, όπου γενικές δεξιότητες, όπως η ικανότητα μάθησης, γίνονται ολοένα και περισσότερο σημαντικές. Να σημειωθεί ότι στη δική μας περίπτωση η ανάλυση έγινε με βάση το επίπεδο των βαθμίδων της τυπικής εκπαίδευσης, και για αυτόν τον λόγο δεν μπορούμε να εξαγάγουμε ακριβώς τις διαφορές μεταξύ των αποφοίτων γενικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ανεξαρτησίας με το στατιστικό τεστ X^2 σε επίπεδο σημαντικότητας 5% υποστηρίζουν ότι φαίνεται να υπάρχει σχέση εξάρτησης μεταξύ της μεταβλητής για το επίπεδο δεξιοτήτων του ερωτώμενου (από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται για τον τωρινό εργοδότη) και της μεταβλητής για το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (σε τρεις κατηγορίες) που έχει ολοκληρώσει επιτυχώς ο ερωτώμενος. Από τη στατιστική ανάλυση προκύπτει ότι η κρίσιμη τιμή του τεστ είναι $sig(x^2) = 0{,}000$. Παρατηρούμε ότι σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0{,}05$ ισχύει: $sig(x^2) = 0{,}000 < \alpha = 0{,}05$, άρα η μηδενική υπόθεση H_0 περί ανεξαρτησίας ανάμεσα στις μεταβλητές (τα δεδομένα του δείγματος είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους) μπορεί να απορριφθεί και συνεπώς οι δύο προαναφερθείσες μεταβλητές συναρτάται ότι δεν είναι ανεξάρτητες.

Ειδικότερα, το 70,1% των ατόμων που απάντησαν ότι οι δεξιότητές τους ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από την εργασία τους έχει αποφοιτήσει από την ανώτερη εκπαίδευση. Αντιστοίχως, το 22,7% που δήλωσε ότι οι δεξιότητές του είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται στον τωρινό του εργοδότη έχει επίσης αποφοιτήσει από την ανώτερη εκπαίδευση. Αντίθετα, το 43,5% των συμμετεχόντων που δήλωσε ότι ορισμένες από τις δεξιότητές του είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά του και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω έχει αποφοιτήσει από τη μέση εκπαίδευση.

Επιπροσθέτως, τα άτομα που δήλωσαν ότι οι δεξιότητές τους ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά τους έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη βαθμίδα εκπαίδευσης (70,1%), σε αντιδιαστολή με το 43,5% στην ίδια κατηγορία που έχει ολοκληρώσει τη μέση βαθμίδα εκπαίδευσης. Αντιστοίχως, υψηλότερα είναι τα ποσοστά των συμμετεχόντων που έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη βαθμίδα εκπαίδευσης (22,7%) και υποστηρίζουν ότι οι δεξιότητές τους είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά τους, έναντι των εργαζομένων που έχουν ολοκληρώσει τη μέση εκπαίδευση (13%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2

Κατανομή επιπέδου δεξιοτήτων (από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται για τον τωρινό εργοδότη) ανά επίπεδο εκπαίδευσης

ΕΠΙΠΕΔΟ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ		
	Μέση	Ανώτερη	Σύνολο
	N = 46 %	N = 154 %	N = 200 %
Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	13,0	22,7	20,5
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά μου	43,5	70,1	64,0
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	43,5	7,1	15,5
Σύνολο	100,0	100,0	100,0

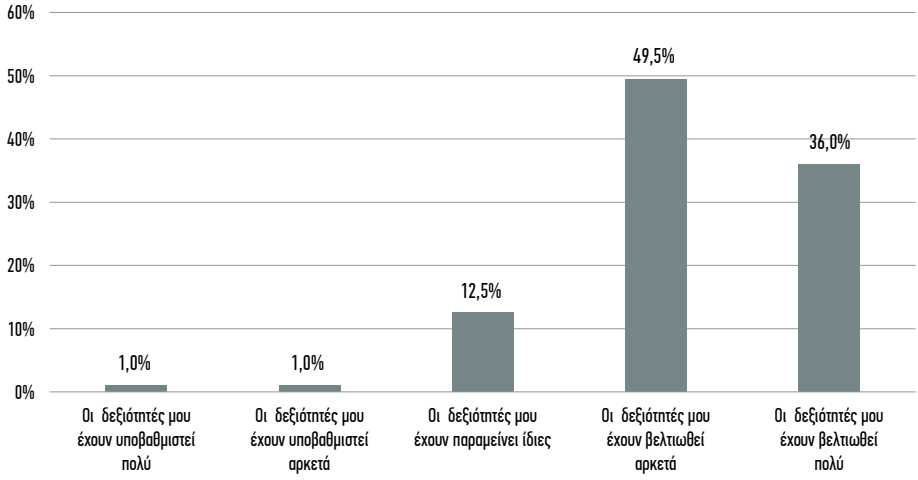
p-value = 0,000

Το γενικό συμπέρασμα αναδεικνύει ότι οι απόφοιτοι ανώτερης εκπαίδευσης είτε διαθέτουν δεξιότητες σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται στον τωρινό τους εργοδότη είτε διαθέτουν δεξιότητες που ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από την εργασία τους σε μεγαλύτερο ποσοστό σε σύγκριση με όσους είναι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης. Στην τελευταία κατηγορία, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι εμφανώς μικρότερα.

Τα παραπάνω καταδεικνύουν μια ισχυρή σχέση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και στις δεξιότητες που απαιτούνται για τους διοργανωτές συνεδρίων και άλλων εκδηλώσεων. Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης φαίνεται να έχουν τις δεξιότητες που χρειάζονται για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι οι άνθρωποι με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, όπως οι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης. Αυτό το αποτέλεσμα υπογραμμίζει την ανάγκη για συνεχή ανάπτυξη δεξιοτήτων και επιμόρφωσης στον χώρο της εργασίας προκειμένου οι εργαζόμενοι να κατέχουν τις απαραίτητες δεξιότητες. Περαιτέρω, το εύρημα αυτό έμμεσα υποδεικνύει ότι για την άσκηση του επαγγέλματος χρειάζεται ανώτερη εκπαίδευση. Αυτό ενισχύεται περαιτέρω και από τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το επίπεδο εκπαίδευσης (βλ. Υποενότητα 3.2.2), τα οποία καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα κατέχουν ως επί το πλείστον πτυχία τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22

Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας)



Στο Γράφημα 5.22 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ερώτησης που διερευνούσε κατά πόσο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται αλλαγές στις δεξιότητές τους από την έναρξη της εργασίας τους με τον τωρινό τους εργοδότη, καθώς και τη σημαντικότητα αυτών των αλλαγών.

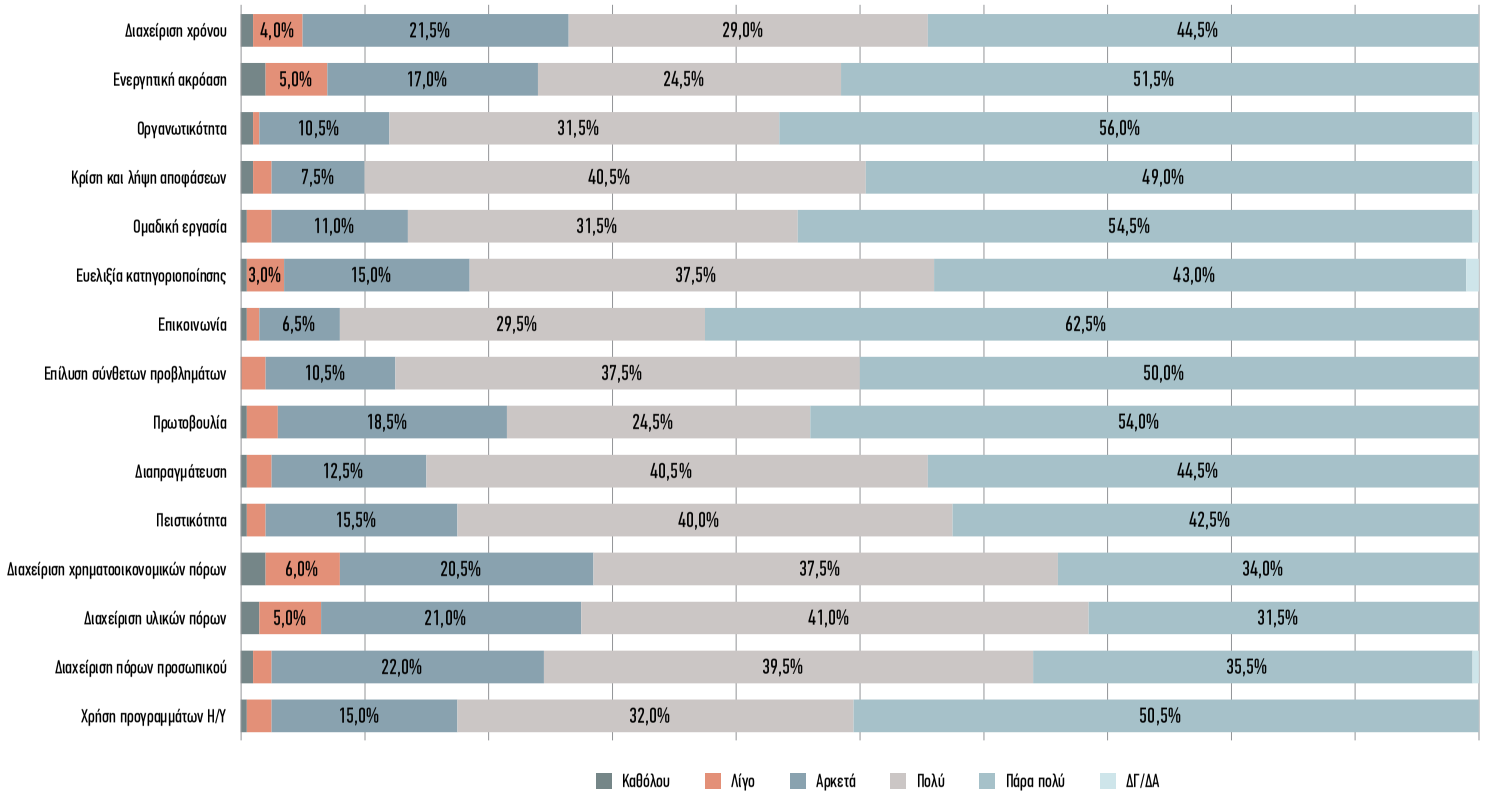
Όπως μπορούμε να δούμε στο Γράφημα 5.22, το 85,5% θεωρεί ότι οι δεξιότητές του έχουν βελτιωθεί αρκετά (49,5%) έως πολύ (36%). Αντίθετα, το 12,5% των συμμετεχόντων υποστήριξε ότι οι δεξιότητές του ότι έχουν παραμείνει ίδιες. Τέλος, μόνο το 2% ισχυρίστηκε ότι οι δεξιότητές του έχουν υποβαθμιστεί αρκετά (1%) έως πολύ (1%) από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται στον τωρινό του εργοδότη. Αυτή η εικόνα της αναβάθμισης των δεξιοτήτων μπορεί να σχετίζεται με το γεγονός ότι όταν τα άτομα αλλάζουν εργασία αντιμετωπίζουν νέα καθήκοντα ή διαφοροποιημένες ευθύνες, γεγονός που μπορεί να οδηγεί σε ανάπτυξη νέων ή ενίσχυση των υπαρχουσών δεξιοτήτων, κάτι που αποτελεί συχνό φαινόμενο.

Στο Γράφημα 5.23 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τον βαθμό στον οποίο οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων θεωρούν ότι διαθέτουν καθεμία από τις υπό διερεύνηση δεξιότητες.[32] Η γενική εικόνα που αποκομίζουμε είναι ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν πως κατέχουν σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό τις υπό διερεύνηση δεξιότητες. Ειδικότερα,

32. Για λόγους ευκρίνειας, στο Γράφημα 5.23 δεν παρουσιάζονται οι μηδενικές τιμές στις σχετικές απαντήσεις ανά δεξιότητα. Παρομοίως και στο Γράφημα 5.24.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23

Βαθμός στον οποίο οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



η **επικοινωνία** σε ποσοστό 92% είναι η πρώτη δεξιότητα που οι συμμετέχοντες στην έρευνα απαντούν ότι διαθέτουν από πολύ (29,5%) έως πάρα πολύ (62,5%). Ακολουθούν σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 80% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι δεξιότητες της **κρίσης και λήψης αποφάσεων** 89,5% (πολύ 40,5%, πάρα πολύ 49%), της **οργανωτικότητας** 87,5% (πολύ 31,5%, πάρα πολύ 56%), της **επίλυσης σύνθετων προβλημάτων** 87,5% (πολύ 37,5%, πάρα πολύ 50%), της **ομαδικής εργασίας** 86% (πολύ 31,5%, πάρα πολύ 54,5%), της **διαπραγμάτευσης** 85% (πολύ 40,5%, πάρα πολύ 44,5%), της **χρήσης προγραμμάτων Η/Υ** 82,5% (πολύ 32%, πάρα πολύ 50,5%), της **πειστικότητας** 82,5% (πολύ 40%, πάρα πολύ 42,5%) και της **ευελιξίας κατηγοριοποίησης** 80,5% (πολύ 37,5%, πάρα πολύ 43%).

Σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 70% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι διαθέτουν τις δεξιότητες της **πρωτοβουλίας** 78,5% (24,5% πολύ, 54% πάρα πολύ), την **ενεργητική ακρόαση** 76% (24,5% πολύ, 51,5% πάρα πολύ), τη **διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού** (πόρων προσωπικού) 75% (39,5% πολύ, 35,5% πάρα πολύ), τη **διαχείριση χρόνου** 73,5% (29% πολύ, 44,5% πάρα πολύ) και τη **διαχείριση υλικών πόρων 72,5%** (41% πολύ, 31,5% πάρα πολύ). Τέλος, η **διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων** αποτελεί επίσης μια δεξιότητα την οποία οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι διαθέτουν σε μεγάλο βαθμό 71,5% (37,5% πολύ, 34,% πάρα πολύ).

Η παραπάνω κατάταξη αποκαλύπτει πως οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων θεωρούν πως κατέχουν αρκετά **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι η **διαχείριση υλικών πόρων** και η **διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού**, αλλά σε χαμηλότερο βαθμό **γενικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι η **οργανωτικότητα** και η **ευελιξία κατηγοριοποίησης**. Εξαιρετικής σημασίας και στον «πυρήνα» του επαγγέλματος αναδεικνύονται άλλες κατηγορίες δεξιοτήτων, οι οποίες είναι **κοινωνικοσυναισθηματικές δεξιότητες**, όπως αυτές της **επικοινωνίας** και της **ομαδικής εργασίας**. Επίσης και οι **σύνθετες διαπροσωπικές δεξιότητες**, όπως η **κρίση και λήψη αποφάσεων**, η **επίλυση σύνθετων προβλημάτων** και η **ενεργητική ακρόαση**, βρίσκονται υψηλά στην αντίληψη των συμμετεχόντων ως προς την κατοχή τους.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο οι ερωτώμενοι κλήθηκαν επίσης να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις συγκεκριμένες δεξιότητες ώστε να μπορεί κάποιος να ασκήσει το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι υπό εξέταση δεξιότητες χαρακτηρίζονται από έναν ιδιαίτερα υψηλό βαθμό αναγκαιότητας για την άσκηση του επαγγέλματος (Γράφημα 5.24). Οι εργαζόμενοι θεωρούν πως οι εργοδότες απαιτούν τις συγκεκριμένες δεξιότητες, ενώ, σε αντίθεση, οι τελευ-

ταίοι, σύμφωνα με την ποιοτική έρευνα, υποστηρίζουν πως δεν είναι ιδιαίτερα αναγκαίες παρά μόνο για τα ανώτερα στελέχη. Αργότερα σε αυτή την ενότητα συζητείται περαιτέρω η συγκεκριμένη συνθήκη.

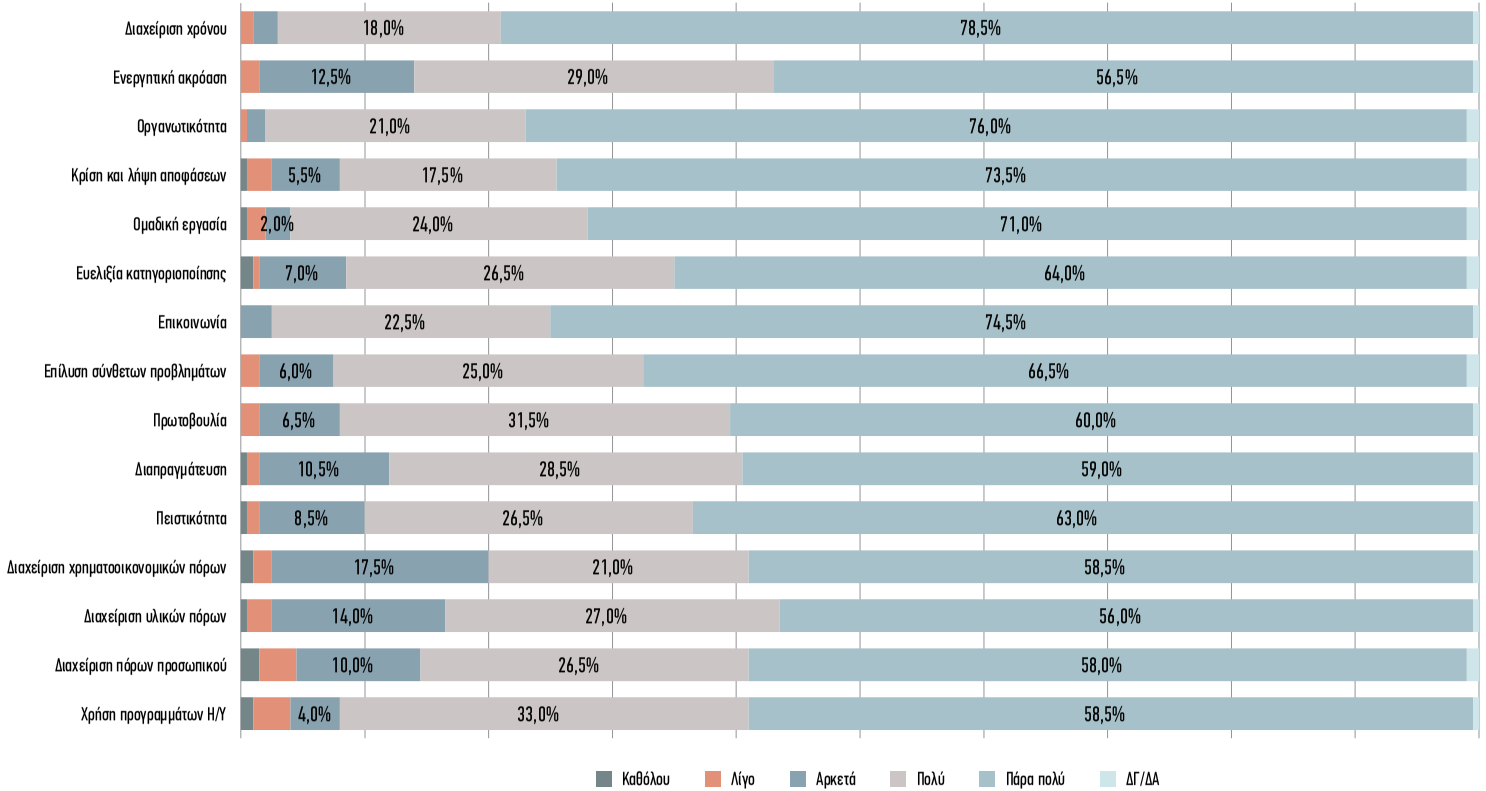
Εστιάζοντας περισσότερο στον βαθμό απαίτησης των δεξιοτήτων, σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 90% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ), οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι απαιτούνται οι δεξιότητες της **οργανωτικότητας** 97% (πολύ 21%, 76% πάρα πολύ), της **επικοινωνίας** 97% (πολύ 22,5%, 74,5% πάρα πολύ), της **διαχείρισης χρόνου** 96,5% (πολύ 18%, 78,5% πάρα πολύ) και της **ομαδικής εργασίας** 95% (πολύ 24%, 71% πάρα πολύ). Αντίστοιχα, υψηλά ποσοστά εμφανίζονται για τις δεξιότητες της **επίλυσης σύνθετων προβλημάτων** 91,5% (πολύ 25%, 66,5% πάρα πολύ), της **πρωτοβουλίας** 91,5% (πολύ 31,5%, 60% πάρα πολύ), της **χρήσης προγραμμάτων Η/Υ** 91,5% (πολύ 33%, 58,5% πάρα πολύ), της **κρίσης και λήψης αποφάσεων** 91% (πολύ 17,5%, 73,5% πάρα πολύ) και της **ευελιξίας κατηγοριοποίησης** 90,5% (πολύ 26,5%, 64% πάρα πολύ). Τα παραπάνω ευρήματα έρχονται σε συμφωνία με τα αντίστοιχα της ποιοτικής έρευνας, όπου η αξιολόγηση των τρεχουσών δεξιοτήτων έδειξε πως οι πλέον σημαντικές, και από την πλευρά των εργοδοτών και από την πλευρά των εργαζομένων, είναι η οργανωτικότητα, η διαχείριση χρόνου, η κρίση και λήψη αποφάσεων και η ομαδική εργασία.

Ακολούθως, σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 80% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ), οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι απαιτούνται οι δεξιότητες της **πειστικότητας** 89,5% (πολύ 26,5%, 63% πάρα πολύ), της **διαπραγμάτευσης** 87,5% (πολύ 28,5%, 59% πάρα πολύ), της **ενεργητικής ακρόασης** 85,5% (πολύ 29%, 56,5% πάρα πολύ), της **διαχείρισης πόρων προσωπικού** 84,5% (πολύ 26,5%, 58% πάρα πολύ) και της **διαχείρισης υλικών πόρων** 83% (πολύ 27%, 56% πάρα πολύ). Τέλος, σε σχετικά χαμηλότερο ποσοστό εντοπίζεται η δεξιότητα της **διαχείρισης χρηματοοικονομικών πόρων** 79,5% (πολύ 21%, 58,5% πάρα πολύ).

Η συγκεκριμένη κατανομή αποκαλύπτει ότι, κατά την αντίληψη των εργαζομένων, οι εργοδότες εστιάζουν στον πυρήνα των δεξιοτήτων του επαγγέλματος, με τη δεξιότητα της **επικοινωνίας** να κρίνεται ως η πιο απαραίτητη, ενώ ακολουθούν οι **γενικές επαγγελματικές** δεξιότητες της **οργανωτικότητας** και της **διαχείρισης χρόνου**, η **κοινωνικοσυναισθηματική δεξιότητα** της **ομαδικής εργασίας**, αλλά και οι **σύνθετες διαπροσωπικές δεξιότητες**, όπως η **επίλυση σύνθετων προβλημάτων**. Σε μέσο επίπεδο εντοπίζονται οι **σύνθετες διαπροσωπικές δεξιότητες** της **πρωτοβουλίας**, της **διαπραγμάτευσης** και της **πειστικότητας**. Τέλος, χαμηλότερα στην κατάταξη βρίσκονται οι **ειδικές επαγγελματικές** δεξιότητες **διαχείρισης υλικών πόρων** και **ανθρώπινου δυναμικού** και **διαχείρισης χρηματοοικονομικών πόρων.**

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24

Βαθμός στον οποίο οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



Η γενική εικόνα που αποκομίσαμε από τη συγκριτική ανάλυση των Γραφημάτων 5.23 και 5.24 είναι ότι οι συμμετέχοντες της έρευνας υπερεκτιμούν τις απαιτήσεις των εργοδοτών στις υπό διερεύνηση δεξιότητες σε σχέση με τον βαθμό στον οποίο πιστεύουν πως τις κατέχουν. Μια πληρέστερη εικόνα αναφορικά με τη διαφοροποίηση του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης μας δίνει το Γράφημα 5.25, στο οποίο παρουσιάζονται οι διαφορές στις μέσες τιμές μεταξύ των 15 υπό διερεύνηση δεξιοτήτων.[33] Πράγματι, οι συμμετέχοντες στην έρευνα αξιολόγησαν ότι και οι 15 δεξιότητες απαιτούνται από τους εργοδότες σε πιο υψηλό βαθμό έναντι του βαθμού κατοχής τους από την πλευρά των εργαζομένων. Η απόσταση αυτή σε κάποιες περιπτώσεις είναι μεγαλύτερη και σε κάποιες άλλες μικρότερη (βαθμός απαίτησης – βαθμός διάθεσης).

- **Διαχείριση χρόνου** (0,63)[34]
- **Διαχείριση υλικών πόρων** (0,41)
- **Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων** (0,40)
- **Ευελιξία κατηγοριοποίησης** (0,33)
- **Οργανωτικότητα** (0,33)
- **Διαχείριση πόρων προσωπικού** (0,30)
- **Πειστικότητα** (0,29)
- **Ομαδική εργασία** (0,27)
- **Κρίση και λήψη αποφάσεων** (0,27)
- **Επίλυση σύνθετων προβλημάτων** (0,23)
- **Ενεργητική ακρόαση** (0,23)
- **Πρωτοβουλί**α (0,22)
- **Επικοινωνία** (0,20)
- **Διαπραγμάτευση** (0,19)
- **Χρήση προγραμμάτων Η/Υ** (0,16)

Πράγματι, φαίνεται ότι η **διαχείριση χρόνου** είναι μια δεξιότητα περισσότερο απαιτητή από τους εργοδότες, ενώ ο βαθμός κατοχής της είναι χαμηλότερος. Αντίστοιχες τέτοιες διαφορές παρουσιάζονται και για τη **διαχείριση**

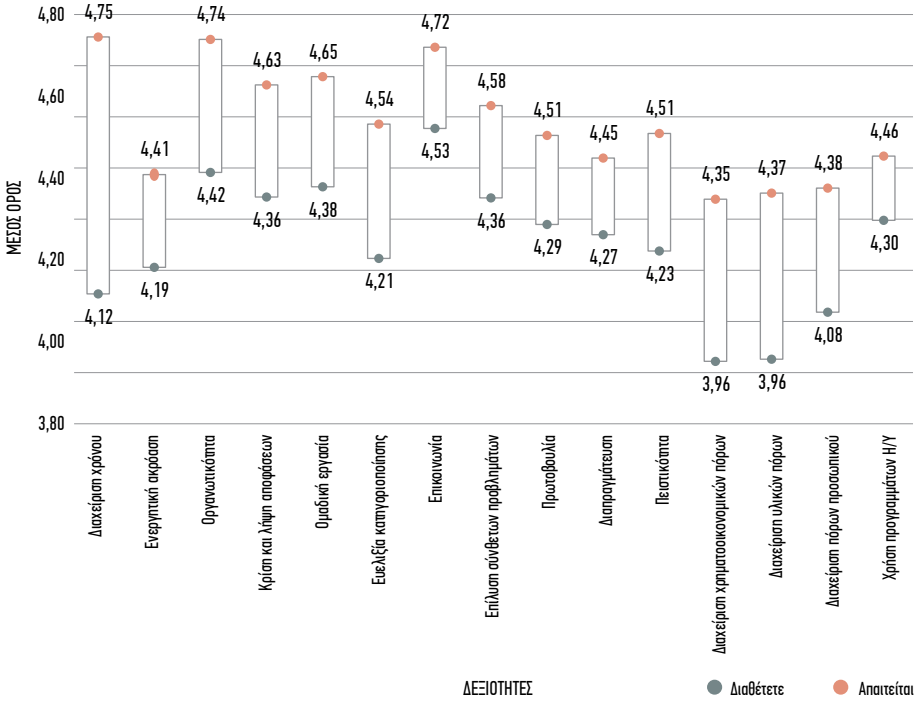
---

33. Οι ερωτήσεις αντιμετωπίστηκαν ως κλίμακες αριθμητικές ίσων διαστημάτων και εκτιμήθηκαν οι μέσοι όροι τους.

34. Τα νούμερα στην παρένθεση είναι η απόκλιση μεταξύ του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης της κάθε υπό διερεύνηση δεξιότητας. Όσο μεγαλύτερη είναι η απόκλιση, τόσο χαμηλότερος είναι ο βαθμός ταύτισης μεταξύ του βαθμού απαίτησης και του βαθμού κατοχής των δεξιοτήτων. Στην περίπτωση που οι αποκλίσεις είναι αρνητικές, τότε ο βαθμός απαίτησης είναι υψηλότερος από τον βαθμό διάθεσης.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.25

Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων



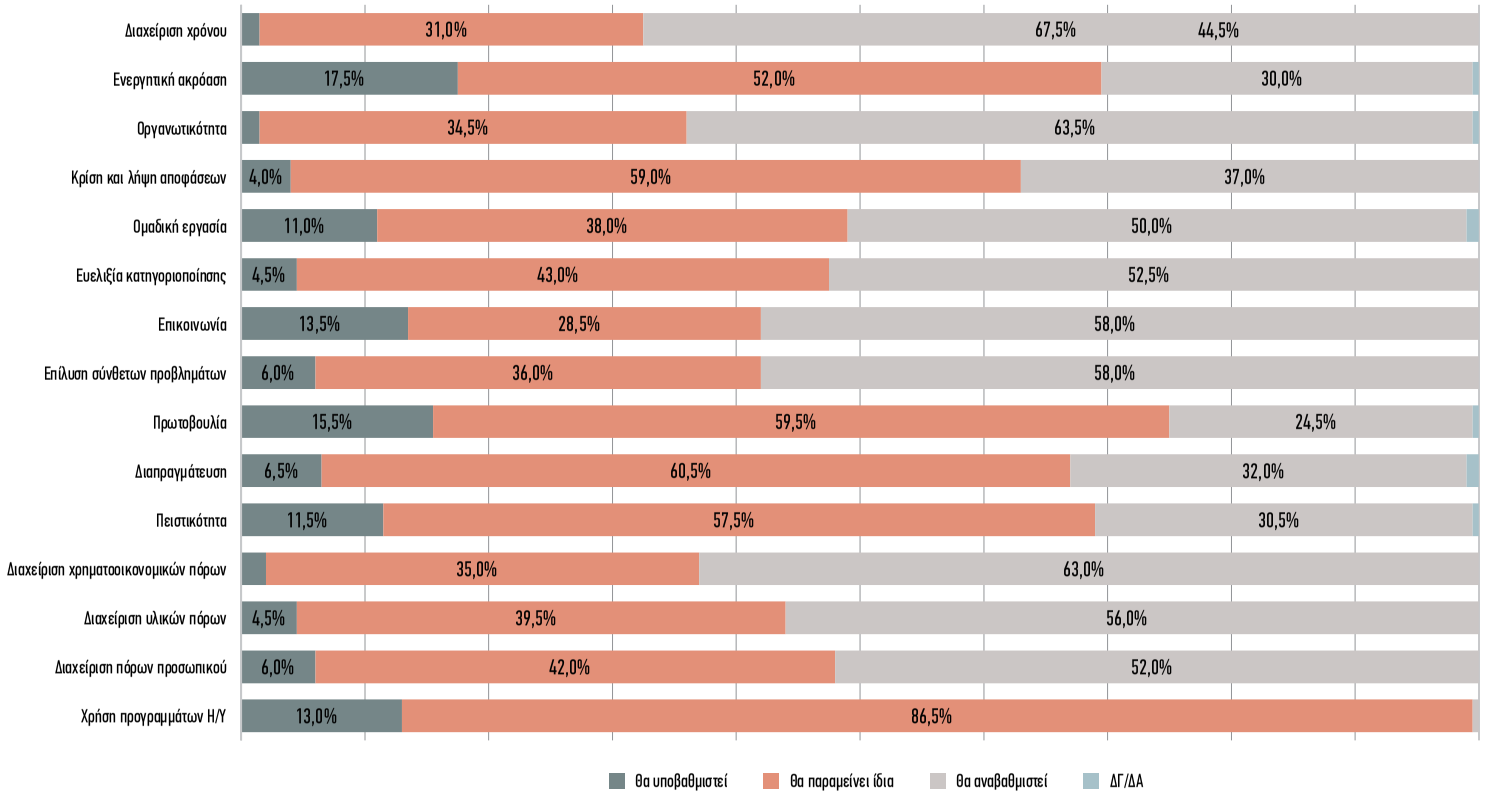
υλικών πόρων και **χρηματοοικονομικών πόρων**. Αντίθετα, δεξιότητες όπως είναι η **επικοινωνία**, η **διαπραγμάτευση** και η **χρήση προγραμμάτων Η/Υ** εμφανίζονται με μικρότερες αποκλίσεις, γεγονός που καταδεικνύει ότι ο βαθμός απαίτησης και ο βαθμός κατοχής των συγκεκριμένων δεξιοτήτων είναι παρόμοιοι.

Στη συνέχεια, το Γράφημα 5.26 αναδεικνύει την αντίληψη των ερωτηθέντων σχετικά με τον εκτιμώμενο βαθμό επιρροής της ψηφιακής οικονομίας στις υπό εξέταση δεξιότητες. Συνολικά, οι διοργανωτές συνεδρίων και άλλων εκδηλώσεων διακρίνουν πως οι περισσότερες δεξιότητές τους θα αναβαθμιστούν, ενώ δεν προκύπτει πως κάποιες δεξιότητες θα υποβαθμιστούν.

Ειδικότερα, φαίνεται ότι θα αναβαθμιστούν οι δεξιότητες της **διαχείρισης χρόνου** (67,5%), της **οργανωτικότητας** (63,5%), της **διαχείρισης χρηματοοικονομικών πόρων** (63%), της **επίλυσης σύνθετων προβλημάτων** (58%) και της **επικοινωνίας** (58%). Επιπροσθέτως, η **διαχείριση υλικών πόρων** αναμένεται να αναβαθμιστεί (56%), όπως και η **διαχείριση πόρων προσωπικού** (52%). Η **ευελιξία κατηγοριοποίησης** επίσης αναμένεται να αναβαθμιστεί (52,5%), όπως και η δεξιότητα της **ομαδικής εργασίας** (50% θα αναβαθμιστεί).

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.26

Βαθμός στον οποίο οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια



Από την άλλη πλευρά, και σε σχέση με τις δεξιότητες για τις οποίες οι ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι θα παραμείνουν σταθερές διαχρονικά, η πλειονότητα αυτών απάντησε ότι η πιο σταθερή δεξιότητα είναι αυτή της **χρήσης προγραμμάτων Η/Υ** (86,5%). Ακολουθούν οι δεξιότητες της **διαπραγμάτευσης** (60,5%), της **πρωτοβουλίας** (59,5%) και της **πειστικότητας** (57,5%). Τέλος, με χαμηλότερα ποσοστά ως προς τη σταθερότητα της σημασίας τους εντοπίστηκαν οι δεξιότητες της **κρίσης και λήψης αποφάσεων** (59%) και της **ενεργητικής ακρόασης** (52%).

5.4 Σύνοψη

Στην ποσοτική ανάλυση συμμετείχαν 200 άτομα. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες με μέση ηλικία 43,4 έτη, με τους περισσότερους συμμετέχοντες να κατατάσσονται στην ηλικιακή κλίμακα 30 έως 49 ετών. Από την ανάλυση προκύπτουν τα εξής ευρήματα σε σχέση με τα γενικά κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

- Τα εκπαιδευτικά προσόντα (βάσει του ανώτερου επιπέδου σπουδών που έχουν ολοκληρώσει οι συμμετέχοντες) των ατόμων του δείγματος είναι κατά βάση υψηλού και μεσαίου επιπέδου.
- Τα άτομα στην πλειονότητά τους είναι μισθωτοί υπάλληλοι, ενώ ακολουθούν με πολύ χαμηλό ποσοστό οι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό.
- Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κατέχουν κυρίως θέσεις πλήρους απασχόλησης και έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι η πλειονότητα του δείγματος απασχολείται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με 1 έως 9 εργαζομένους, συμπεριλαμβάνοντας και τους εποχικούς απασχολουμένους και σε μικρές επιχειρήσεις με 10 έως 49 εργαζομένους.
- Η μέση συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων είναι περίπου τα 15 έτη, ενώ η πλειονότητά τους κατέχει εργασιακή εμπειρία στην τρέχουσα επιχείρηση τη στιγμή της έρευνας μεγαλύτερη των δέκα ετών.

Σε σχέση με τον **Άξονα 1**, ο οποίος αφορούσε τους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων, τα ευρήματα της ανάλυσης αποκαλύπτουν τα εξής:

- Το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων χαρακτηρίζεται από χαμηλό έως μέτριο βαθμό ρουτίνας και υψηλό βαθμό αυτονομίας.

Ειδικότερα, για τους διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων η καθημερινότητά τους περιλαμβάνει σύνθετα καθήκοντα και απρόβλεπτα ζητήματα τα οποία πρέπει να επιλύσουν, ενώ κάνουν και χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone. Η αυτονομία τους συνίσταται στο γεγονός ότι έχουν τη δυνατότητα να επιλέγουν/αλλάζουν τη σειρά των εργασιών τους, ενώ επιλέγουν την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς τους.

- Η σχετικά μέτρια προς υψηλή αυτονομία και η χαμηλή έως μέτρια εργασιακή ρουτίνα σε συνδυασμό με το υψηλό επίπεδο προσόντων αποκαλύπτουν έναν σχετικά χαμηλό κίνδυνο από την αυτοματοποίηση-ψηφιοποίηση.
- Οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τους τα τελευταία πέντε χρόνια προέρχονται κυρίως από τις αλλαγές στην τεχνολογία, ενώ ακολουθούν οι αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στις πρακτικές εργασίας τους και οι αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της.
- Η πλειονότητα των συμμετεχόντων έχει εκπαιδευτεί (πλήρως ή εν μέρει) με ευθύνη του εργοδότη αναφορικά με τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία του τα τελευταία πέντε έτη.
- Το επίπεδο των δεξιοτήτων φαίνεται να μην επηρεάστηκε σημαντικά από την πανδημία. Αν και υποστηρίζουν ότι στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσουν νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά τους και ότι η πανδημία επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, αρκετοί υποστηρίζουν επίσης ότι ο βαθμός απαίτησης για νέες ψηφιακές δεξιότητες θα παραμείνει ανεπηρέαστος στο επάγγελμά τους.

Σε σχέση με τον **Άξονα 2**, ο οποίος διερευνά ζητήματα απόκτησης δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας, τα ευρήματα καταδεικνύουν τα εξής:

- Η βελτίωση του επιπέδου των δεξιοτήτων προέρχεται κυρίως από την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους στην εργασία, τη μάθηση μέσω δοκιμών και λαθών και την τυπική εκπαίδευση μέσω της παρακολούθησης μαθημάτων ή σεμιναρίων (στον χώρο εργασίας, σε τάξη και με εξ αποστάσεως εκπαίδευση). Προκρίθηκε δε ως ο καταλληλότερος τρόπος επιμόρφωσης για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων ο συνδυασμός διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης.
- Η βραχυπρόθεσμη συμμετοχή σε δράσεις κατάρτισης (τελευταία δύο έτη) βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο, με σχεδόν τους μισούς ερωτώμενους του δείγματος να έχουν παρακολουθήσει κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

- Προτιμήθηκε η επιλογή προγραμμάτων εκπαίδευσης εκτός ωραρίου εργασίας, ενώ τα προγράμματα αυτά είχαν ως κύρια πηγή χρηματοδότησης τον εργοδότη.
- Εντοπίζεται επίσης χαμηλής έντασης οριζόντια ή κάθετη κινητικότητα των εργαζομένων, δημιουργώντας έναν ορίζοντα σχετικά μέτριων προσδοκιών για την εξέλιξη των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Ο **Άξονας 3** της παρούσας μελέτης αφορούσε τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα. Τα ευρήματα σχετικά με τις δεξιότητες στο επάγγελμα και τον αντιλαμβανόμενο βαθμό κατοχής και απαίτησής τους καταδεικνύουν τα εξής:

- Γενικά, η θέση εργασίας που κατέχουν δεν είναι στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει, που αποδίδεται στην απουσία σαφούς σύνδεσης του επαγγέλματος με κάποιο γνωστικό αντικείμενο της τυπικής εκπαίδευσης.
- Το αντιλαμβανόμενο επίπεδο δεξιοτήτων των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων φαίνεται να είναι υψηλότερο ή τουλάχιστον ίσο σε σχέση με το επίπεδο που απαιτείται για την εργασία τους. Παράλληλα, υποστηρίζεται ότι οι δεξιότητές τους έχουν βελτιωθεί αρκετά έως πολύ από τη στιγμή που ξεκίνησαν την εργασία τους στον τωρινό εργοδότη.
- Οι εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης έχουν χαμηλότερο βαθμό αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων που απαιτούνται από την εργασίας τους έναντι των εργαζομένων που έχουν ολοκληρώσει χαμηλότερες βαθμίδες εκπαίδευσης.
- Οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι διαθέτουν σε πάρα πολύ υψηλό βαθμό τις 15 υπό διερεύνηση δεξιότητες. Ξεχωρίζουν αναφορικά με τον βαθμό κατοχής οι δεξιότητες της **επικοινωνίας**, της **κρίσης και λήψης αποφάσεων**, της **επίλυσης σύνθετων προβλημάτων**, της **διαπραγμάτευσης** και της **πειστικότητας**. Σε χαμηλότερο βαθμό εντοπίστηκαν οι δεξιότητες της **πρωτοβουλίας**, της **ενεργητικής ακρόασης**, της **διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού**, της **διαχείρισης χρόνου**, της **διαχείρισης υλικών πόρων** και της **διαχείρισης σχεδιασμού.**
- Αντιστοίχως, ως προς τον βαθμό απαίτησης προέκυψε ότι οι πιο σημαντικές δεξιότητες είναι αυτές της **επικοινωνίας**, της **οργανωτικότητας**, της **διαχείρισης χρόνου**, της **ομαδικής εργασίας**, της **επίλυσης σύνθετων προβλημάτων**, της **πρωτοβουλίας**, της **χρήσης προγραμμάτων Η/Υ** και της **κρίσης και λήψης αποφάσεων**. Σε σχετικά χαμηλότερο βαθμό, οι δεξιότητες που απαιτούνται από τους εργοδότες είναι εκείνες της **πει-**

στικότητας, της **διαπραγμάτευσης**, της **ενεργητικής ακρόασης**, της **διαχείρισης πόρων προσωπικού** και της **διαχείρισης υλικών πόρων**.

- Ο βαθμός κατοχής των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος από τον βαθμό απαίτησής τους, όπως αναφέρεται από τους ίδιους τους συμμετέχοντες στο σύνολο των δεξιοτήτων. Τις μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ του βαθμού απαίτησης και του βαθμού κατοχής τις παρουσιάζουν οι δεξιότητες της **διαχείρισης χρηματοοικονομικών πόρων**, της **διαχείρισης υλικών πόρων** και της **διαχείρισης χρόνου.**
- Η έλευση της ψηφιακής οικονομίας φαίνεται ότι θα οδηγήσει σε αναβάθμιση δεξιοτήτων, όπως είναι η **διαχείριση χρόνου**, η **οργανωτικότητα**, η **διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων**, η **επίλυση σύνθετων προβλημάτων** και η **επικοινωνία**. Η **ομαδική εργασία** επίσης αναμένεται να αναβαθμιστεί, όπως και η δεξιότητα της **ευελιξίας κατηγοριοποίησης**, της **διαχείρισης υλικών πόρων** και της **διαχείρισης πόρων προσωπικού**. Καμία μεταβολή δεν θα σημειώσουν δεξιότητες όπως είναι η **ενεργητική ακρόαση**, η **κρίση και λήψη αποφάσεων**, η **διαπραγμάτευση**, η **πρωτοβουλία**, η **πειστικότητα** και η **χρήση προγραμμάτων Η/Υ**.

Συμπεράσματα



6.1 Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος

Το επάγγελμα 3332 «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων» αποτελεί το αντικείμενο ανάλυσης της παρούσας μελέτης. Κατ' αρχάς, διερευνήθηκαν τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος και περιγράφηκαν οι βασικές τάσεις του επαγγέλματος στην Ελλάδα. Εξετάστηκαν ξεχωριστά οι προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι στην επαγγελματική κατηγορία λόγω της διπλής μετάβασης στην πράσινη και ψηφιακή οικονομία.

Το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων εμφανίζει αύξηση της απασχόλησης έως και το 2018, ενώ από το 2018 έως το 2020 σημειώνει σχετική μείωση. Ο δυναμισμός της απασχόλησης βαίνει μειούμενος, καταδεικνύοντας ίσως την επίδραση της ψηφιοποίησης αλλά και της πανδημίας, η οποία επιτάχυνε τη διεξαγωγή εκδηλώσεων διαδικτυακά.

Αναφορικά με τα προσόντα που επικρατούν στην επαγγελματική κατηγορία, αυτά είναι τα μεσαία και υψηλά προσόντα, γεγονός που επιβεβαιώνεται τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο της μελέτης. Αξίζει να σημειωθεί ότι το επάγγελμα διακρίνεται από υψηλές ανάγκες διά βίου μάθησης, οι οποίες συνδέονται και με τις εξελίξεις στην τεχνολογία, την εργασία σε ομάδες και την καλύτερη παρακολούθηση και χρήση των πόρων.

Οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων είναι κυρίως γυναίκες ηλικίας 30-49 ετών, απόφοιτοι ανώτερης εκπαίδευσης και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Απασχολούνται ως επί το πλείστον ως μισθωτοί υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης με συμβάσεις αορίστου χρόνου σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις.

Όπως έχει αναφερθεί και νωρίτερα (Κεφάλαιο 2), οι παράγοντες που επηρεάζουν την αναβάθμιση των δεξιοτήτων μπορεί να σχετίζονται με τις συνθήκες

στην αγορά εργασίας, το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται και τις άτυπες μορφές απασχόλησης.

Επιπλέον, ο βαθμός διακινδύνευσης των θέσεων εργασίας από την ψηφιοποίηση και τον αυτοματισμό φαίνεται επίσης να επηρεάζει την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, χωρίς όμως να διακυβεύεται η απώλεια θέσεων εργασίας. Ο λόγος είναι πως το επάγγελμα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων χαρακτηρίζεται από μέτριο προς χαμηλό κίνδυνο από την αυτοματοποίηση, καθώς χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα αυτονομίας και χαμηλά έως μέτρια επίπεδα ρουτίνας. Ο κίνδυνος υποκατάστασης είναι σχετικά χαμηλός, υπό την έννοια ότι οι νέες τεχνολογίες και ιδιαίτερα η τεχνητή νοημοσύνη θα λειτουργούν κυρίως συμπληρωματικά, επεκτείνοντας τις ανθρώπινες γνωστικές ικανότητες σε βασικούς τομείς, όπως η κατανόηση, η προσοχή, η αναζήτηση και η εννοιολόγηση και η γρήγορη προσαρμογή στις εξελίξεις, η συλλογή στοιχείων και η σύνθεση εκθέσεων και αναφορών. Αυτό το αποτέλεσμα επισημάνθηκε και κατά τη διάρκεια της ποιοτικής έρευνας, ενώ επιβεβαιώθηκε περαιτέρω στην ποσοτική ανάλυση.

Κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων της ποσοτικής έρευνας, διαπιστώθηκε ότι οι αλλαγές στο επάγγελμα προέρχονται κυρίως από την τεχνολογία, από τις αλλαγές στις μεθόδους και στις πρακτικές της εργασίας τους, αλλά και από τις αλλαγές στα προϊόντα και στις υπηρεσίες. Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η ευρεία χρήση των ψηφιακών μέσων κατά την επιτέλεση των καθηκόντων των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων έχει επιφέρει και μεταβολές στις μεθόδους και στις πρακτικές της εργασίας τους. Τα παραπάνω συνηγορούν στο γεγονός ότι το επάγγελμα επηρεάζεται από τη μετάβαση στην ψηφιακή οικονομία, αλλά και από την επιτάχυνση της υιοθέτησης ψηφιακών μέσων και τη διάρκεια της πανδημίας.

Ένας επιπλέον παράγοντας που πιθανόν συνέβαλε στη γρηγορότερη προσαρμογή στις τεχνολογικές αλλαγές στο επάγγελμα είναι και η πανδημία COVID-19. Συνολικά, προέκυψε τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική ανάλυση ότι οι μεταβολές που επέφερε η πανδημία επιτάχυναν την αναθεώρηση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, ιδίως των ψηφιακών, αλλά και συντέλεσαν σε επαναπροσδιορισμό των μεθόδων επιτέλεσης των καθηκόντων τους.

Αν και φαίνεται ότι η μετάβαση στην ψηφιακή οικονομία αυξάνει τις ανάγκες εκπαίδευσης και κατάρτισης, για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων φαίνεται ότι οι αλλαγές αυτές έχουν μετρίως υποστηριχθεί από διαδικασίες εκπαίδευσης κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη τους. Ο βαθμός συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης είναι σχετικά χαμηλός και αρκετά συχνά γίνεται και με ευθύνη του εργοδότη.

6.2 Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον

Ένας σημαντικός παράγοντας στην απόκτηση δεξιοτήτων είναι τόσο η εκπαίδευση όσο και η εργασιακή εμπειρία. Υπό αυτό το πρίσμα διερευνήθηκαν ζητήματα που αφορούσαν τα προσόντα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων και τη σχέση αυτών στην κινητικότητά τους στην εργασία.

Η βελτίωση του επιπέδου των δεξιοτήτων προέρχεται κυρίως από την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους στην εργασία, τη μάθηση μέσω δοκιμών και λαθών και την τυπική εκπαίδευση μέσω της παρακολούθησης μαθημάτων ή σεμιναρίων (στον χώρο εργασίας, σε τάξη και με εξ αποστάσεως εκπαίδευση). Ωστόσο, παρατηρούνται πολύ χαμηλά ποσοστά συμμετοχής σε δράσεις κατάρτισης, γεγονός που καταδεικνύει ότι η αναβάθμιση και η αναθεώρηση των δεξιοτήτων γίνονται κυρίως μέσω της αλληλεπίδρασης στον χώρο εργασίας.

Βέβαια, αναδείχθηκε ως έναν βαθμό ότι ένα μέρος από τους εργοδότες στο συγκεκριμένο επάγγελμα προτίθεται να επωμιστεί εξ ολοκλήρου ή μερικώς το κόστος για την εκπαίδευση των εργαζομένων του. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται και από την ποιοτική έρευνα, δεδομένου ότι οι εργοδότες τόνισαν την ανάγκη για συνεχή κατάρτιση των εργαζομένων, καθώς οι απαιτήσεις του επαγγέλματος είναι υψηλές και οι τεχνολογικές εξελίξεις έντονες.

Έτσι, αν και από την πλευρά των εργοδοτών εντοπίζεται κάποια πολιτική κινήτρων που να ευνοεί τη συμμετοχή των εργαζομένων στην εκπαίδευση, αυτή δεν φαίνεται να επιδρά στην οριζόντια ή κάθετη κινητικότητα εντός της επιχείρησης. Το γεγονός αυτό δεν αφήνει πολλά περιθώρια στους εργαζομένους να εξελιχθούν στις επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται και πιθανόν να λειτουργεί αποτρεπτικά και για τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση.

6.3 Η σημασία της εκπαίδευσης και των όρων εργασίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων

Στο πλαίσιο της διερεύνησης των δεξιοτήτων στο υπό εξέταση επάγγελμα, εντοπίζεται μια ταύτιση του επιπέδου των δεξιοτήτων των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων σε σχέση με αυτό που απαιτείται από την εργασία τους. Αυτή η θετική κατάσταση σχετίζεται και με την εξέλιξη της τεχνολογίας αλλά και με την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας, ακόμη και αν το γνωστικό τους αντικείμενο είναι διαφορετικό σε σχέση με τις απαιτήσεις της δουλειάς τους. Πράγματι, οι διορ-

γανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων καλούνται να χειριστούν αποτελεσματικά μεγάλες διοργανώσεις συνεδρίων, οι οποίες χρειάζονται ιδιαίτερες δεξιότητες και υπευθυνότητα. Αυτό οδηγεί στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, τουλάχιστον σε ό,τι αφορά τον χειρισμό των μηχανημάτων, αλλά και τη χρήση Η/Υ.

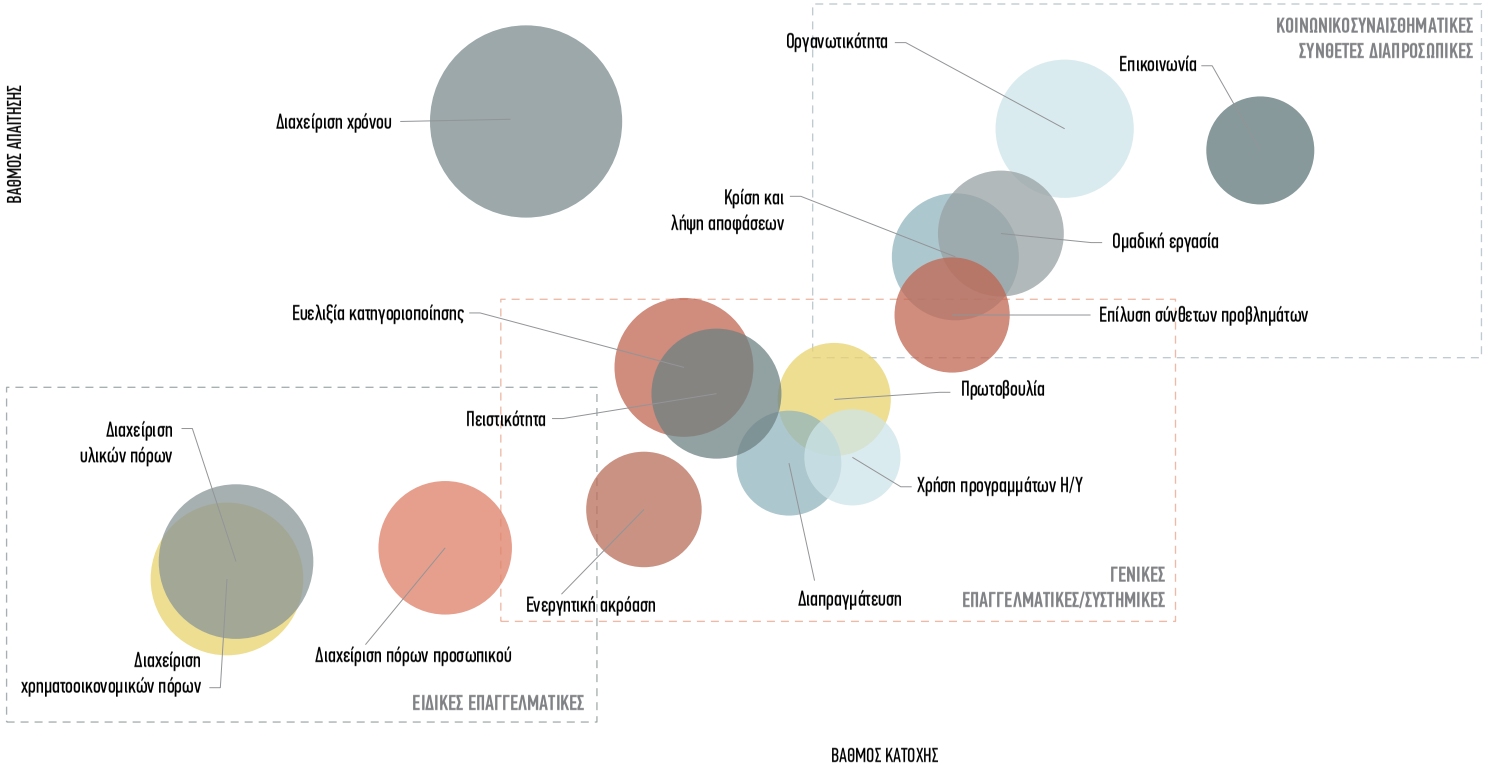
Μετατοπίζοντας την προσοχή στις δεξιότητες, τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι, στο πλαίσιο των αλλαγών στην ψηφιακή οικονομία αλλά και του γενικότερου διαλόγου σε σχέση με την αναντιστοιχία προσόντων θέσεων, οι **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι η **διαχείριση υλικών πόρων** και η **διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού**, βρίσκονται μεν στον πυρήνα του επαγγέλματος για τους διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων, αλλά σε χαμηλότερο βαθμό από τις **γενικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι η **οργανωτικότητα** και η **ευελιξία κατηγοριοποίησης**. Ως εξαιρετικής σημασίας, οι οποίες βρίσκονται και στον πυρήνα του επαγγέλματος, αναδεικνύονται επίσης οι **κοινωνικοσυναισθηματικές δεξιότητες**, όπως αυτές της **επικοινωνίας** και της **ομαδικής εργασίας**, καθώς και **σύνθετες διαπροσωπικές δεξιότητες**, όπως η **κρίση και λήψη αποφάσεων**, η **πρωτοβουλία**, η **επίλυση σύνθετων προβλημάτων** και η **ενεργητική ακρόαση**.

Αναφορικά με την αντίληψη των εργαζομένων για το επίπεδο στο οποίο οι εργοδότες απαιτούν κάποιες δεξιότητες, σημαντικές είναι οι **γενικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως η **διαχείριση χρόνου** και οι **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες διαχείρισης υλικών πόρων** και **ανθρώπινου δυναμικού**. Ακολουθούν οι **κοινωνικοσυναισθηματικές** δεξιότητες της **επικοινωνίας** και της **ομαδικής εργασίας**, καθώς και οι **σύνθετες διαπροσωπικές**, όπως η **επίλυση σύνθετων προβλημάτων**. Από την άλλη πλευρά, υψηλός βαθμός απαίτησης εντοπίζεται και στις **γενικές επαγγελματικές δεξιότητες** της **οργανωτικότητας** και της **ευελιξίας κατηγοριοποίησης**. Αναδεικνύεται ότι το επάγγελμα, ανεξάρτητα από το γνωστικό αντικείμενο του ατόμου το οποίο το εξασκεί, έχει έντονο προσανατολισμό σε δεξιότητες που δεν αποκτούνται αποκλειστικά και μόνο μέσω της τυπικής εκπαίδευσης.

Συνολικά, αν και οι υπό διερεύνηση δεξιότητες φαίνεται να ομαδοποιούνται με βάση τον βαθμό κατοχής και τον βαθμό απαίτησης, η ταύτιση του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης είναι σχετικά αδύναμη. Στο Γράφημα 6.1 προκύπτει ότι οι κοινωνικοσυναισθηματικές και συνθέτες δεξιότητες βρίσκονται στην ίδια ομάδα υψηλού βαθμού κατοχής και απαίτησης. Ακολουθούν οι γενικές επαγγελματικές και οι συστημικές δεξιότητες με μεσαίας έντασης βαθμούς κατοχής και απαίτησης, ενώ πιο χαμηλά βρίσκονται οι ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες. Τέλος, διακριτή θέση έχει η **γενική επαγγελματική δεξιότητα** που αφορά τη **διαχείριση του χρόνου**.

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.1

Κατανομή ομάδων δεξιοτήτων ανά βαθμό απαίτησης και κατοχής



Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι, στο πλαίσιο των αλλαγών στην ψηφιακή οικονομία αλλά και του γενικότερου διαλόγου σε σχέση με την αναντιστοιχία προσόντων θέσεων, δεξιότητες όπως η **διαχείριση χρόνου**, η **οργανωτικότητα**, η **διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων**, η **επίλυση σύνθετων προβλημάτων** και η **επικοινωνία** θα αναβαθμιστούν. Αντιστοίχως, παρόμοια συμπεράσματα προκύπτουν για την **ομαδική εργασία** και την **ευελιξία κατηγοριοποίησης**, τη **διαχείριση υλικών πόρων** και τη **διαχείριση πόρων προσωπικού**. Τέλος, όπως είναι αναμενόμενο, οι κοινωνικοσυναισθηματικές και συστημικές δεξιότητες δεν αναμένεται να έχουν καμία σημαντική μεταβολή. Οι δεξιότητες αυτές είναι η **ενεργητική ακρόαση**, η **κρίση και λήψη αποφάσεων**, η **διαπραγμάτευση**, η **πρωτοβουλία**, η **πειστικότητα** και η **χρήση προγραμμάτων Η/Υ**. Πράγματι, το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων αφορά την παροχή υπηρεσίας, και επομένως αυτές οι «μαλακές» δεξιότητες είναι απαραίτητες. Τα συγκεκριμένα ευρήματα έρχονται σε συμφωνία και με την ποιοτική έρευνα αλλά και με την πρόσφατη επιστημονική βιβλιογραφία. Κάποιες μελέτες αναδεικνύουν ότι οι συγκεκριμένες δεξιότητες αποτελούν τον πυρήνα του επαγγέλματος του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, ιδιαίτερα κάτω από την πίεση της ψηφιακής οικονομίας στη μετά την πανδημία εποχή (Kramer et al., 2023). Στο Γράφημα 6.2 απεικονίζεται η αναμενόμενη επίδραση της ψηφιακής τεχνολογίας στις δεξιότητες.

Αν και η ψηφιακή οικονομία αναμένεται να αλλάξει τον τρόπο εκτέλεσης είτε συγκεκριμένων καθηκόντων είτε ολόκληρων επαγγελμάτων, φαίνεται ότι οι δεξιότητες που σχετίζονται με στάσεις, αντιλήψεις και συναισθήματα των εργαζομένων και συστημικές, συνθέτες διαπροσωπικές δεξιότητες είναι σχετικά δύσκολο να υποκατασταθούν. Αντιστοίχως, ιδιαίτερη αναφορά χρειάζονται σε αυτό το επάγγελμα οι κοινωνικοσυναισθηματικές δεξιότητες, όπως και οι συστημικές, υπό την έννοια της διαρκούς αλληλοεπίδρασης με άλλους ανθρώπους. Η πειστικότητα, η διαπραγμάτευση και η επικοινωνία αποτελούν «δεξιότητες κλειδιά» για την αύξηση των πωλήσεων και την ικανοποίηση των πελατών. Αν και παλαιοτέρα το επάγγελμα περιλάμβανε περισσότερες σχέσεις επικοινωνίας μέσω τηλεφώνου ή κατ' ιδίαν συναντήσεις, αυτή η πρακτική πλέον φαίνεται ξεπερασμένη, εφόσον αρκετές από τις συναλλαγές και συναντήσεις μπορούν να γίνουν με ψηφιακά μέσα. Έτσι, οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων φαίνεται ότι στη σύγχρονη εποχή πρέπει να συνδυάζουν περαιτέρω δεξιότητες, όπως είναι η διαχείριση πόρων και ανθρώπινου δυναμικού, ψηφιακές δεξιότητες και χρήση εργαλείων project management. Μελλοντικά δε, οι διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων αναμένεται να αποκτήσουν επαυξημένες δεξιότητες,

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.2

Μεταβολή των δεξιοτήτων από την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας



όπως ενισχυμένες ψηφιακές δεξιότητες και γρηγορότερη και ορθότερη λήψη αποφάσεων. Ειδική αναφορά αξίζουν οι κατά κάποιον τρόπο πράσινες δεξιότητες για το επάγγελμα των διοργανωτών συνεδρίων και εκδηλώσεων, οι οποίες αφορούν τη διοργάνωση εκδηλώσεων με χαμηλές εκπομπές ρύπων και μηδενικού ανθρακικού αποτυπώματος. Στο Γράφημα 6.3 συνοψίζεται η διαχρονική εξέλιξη του συστήματος δεξιοτήτων, όπου αποτυπώνεται η παρούσα κατάσταση, καθώς και οι βασικές αλλαγές που αναμένεται να γίνουν στο επάγγελμα στο πλαίσιο των ευρύτερων τεχνολογικών μεταβολών.

Τέλος, στον Πίνακα 6.1 συνοψίζονται τα αποτελέσματα και των δύο βασικών συνιστωσών της έρευνας (ποιοτικής και ποσοτικής) ως προς τις συγκεκριμένες δεξιότητες που αναμένεται να αναβαθμιστούν ή να υποβαθμιστούν στο μέλλον, καθώς και αυτών που χαρακτηρίζονται από διαχρονικότητα. Συνολικά, οι περισσότερες δεξιότητες θα είναι όλο και πιο σημαντικές, ενώ καμία δεν θα είναι λιγότερο σημαντική στο μέλλον και έξι δεξιότητες δεν θα εμφανίσουν μεταβολή.

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.3

Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων

Παρελθόν	Παρόν	Μέλλον
Περιορισμένη πρόσβαση σε πηγές	**Απαιτήσεις από την αυτοματοποιήση**	**Μεγαλύτερη εξέλιξη αυτοματοποίησης**
› Επίλυση σύνθετων προβλημάτων › Οργανωτικότητα	› Χρήση οπτικών και ψηφιακών μέσων › Χρήση προγραμμάτων Η/Υ › Κριτική σκέψη › Επικοινωνία › Διαχείριση χρόνου › Ευελιξία κατηγοροποίησης	› Ενεργητική ακρόαση › Οργανωτικότητα › Κρίση στη λήψη αποφάσεων › Διαχείριση υλικών πόρων και ανθρώπινου δυναμικού › Διαχείριση πράσινων εκδηλώσεων

Διαχρονικές δεξιότητες

› Ενεργητική ακρόαση	› Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	› Πρωτοβουλία
› Κρίση και λήψη αποφάσεων	› Διαχείριση χρόνου	› Πειστικότητα
› Διαπραγμάτευση		› Χρήση προγραμμάτων Η/Υ

Ο διοργανωτής με οργανωτικές δεξιότητες (στο παρελθόν) στον διοργανωτή-project manager (παρόν) και στον σύγχρονο ψηφιακό διοργανωτή με επαυξημένες δεξιότητες (μέλλον)

Απο την κριτική σκέψη στην εφαρμογή τεχνητής νοημοσύνης

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1

Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες

	Αναβάθμιση)	Υποβάθμιση	Καμία μεταβολή
Διαχείριση χρόνου	√		
Ενεργητική ακρόαση			√
Οργανωτικότητα	√		
Κρίση και λήψη αποφάσεων			√
Ομαδική εργασία	√		
Ευελιξία κατηγοριοποίησης	√		
Επικοινωνία	√		
Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	√		
Πρωτοβουλία			√
Διαπραγμάτευση			√
Πειστικότητα			√
Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων	√		
Διαχείριση υλικών πόρων	√		
Διαχείριση πόρων προσωπικού	√		
Χρήση προγραμμάτων Η/Υ			√

6.4 Επίλογος

Εν κατακλείδι και ως μέρος ενός ευρύτερου επιλόγου σε σχέση με το εξωτερικό περιβάλλον του έργου και των εξελίξεων, αξίζει να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια ο ευρωπαϊκός χώρος, και με γνώμονα τη διπλή μετάβαση, παρουσιάζει ελλείψεις **εργατικού δυναμικού**, οι οποίες μπορεί να οφείλονται τόσο σε απουσία ελκυστικών θέσεων εργασίας όσο και σε κακές συνθήκες εργασίας. Η αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων, μέσω **προσφοράς ποιοτικών θέσεων εργασίας** και **πολιτικών διατήρησης της απασχόλησης**, είναι σημαντική για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Δεν πρέπει να παραγνωριστεί επίσης και η διάσταση της **δημογραφικής γήρανσης**, η οποία θα επιταχυνθεί την επόμενη δεκαετία, ενισχύοντας την ανάγκη πλήρους αξιοποίησης των δυνατοτήτων του εργατικού δυναμικού, μέσω συνεχών επενδύσεων στις δεξιότητες,

καθώς και με την πρόσβαση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, ιδίως γυναικών και νέων (NEETs).

Οι αναντιστοιχίες και οι ελλείψεις δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας και η χαμηλή συμμετοχή του εργατικού δυναμικού σε δραστηριότητες κατάρτισης μειώνουν τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και οδηγούν σε **κοινωνικές** και **οικονομικές ανισότητες**, καταδεικνύοντας ανάγκες για **καλύτερα προσαρμοσμένες δεξιότητες**. Η συμμετοχή στην κατάρτιση και συνολικά η αναβάθμιση των δεξιοτήτων προσφέρει **νέες ευκαιρίες** και δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας, στην κοινωνία και στη δημοκρατία, να αξιοποιούν και να επωφελούνται από τις ευκαιρίες της **πράσινης μετάβασης** και της **ψηφιοποίησης**.

Κάτω από αυτό το πρίσμα, η Ευρωπαϊκή Ένωση ανακήρυξε το 2023 ως έτος δεξιοτήτων. Το Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων αποσκοπεί, μέσω της επανειδίκευσης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων, να στηρίξει τη βιώσιμη ανάπτυξη και να επιδιώξει την τόνωση της ανταγωνιστικότητας της ΕΕ και τη δημιουργία νέων και ποιοτικών θέσεων εργασίας. Οι τέσσερις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αφορούν κυρίως την αυξημένη και χωρίς αποκλεισμούς επένδυση στην κατάρτιση και στην αναβάθμιση δεξιοτήτων. Ταυτόχρονα, εντοπίζεται και η ανάγκη αναγνώρισης των προσόντων των ατόμων από τρίτες χώρες.

Ήδη, αρκετά από τα μέτρα και τις προτροπές της ΕΕ αναφορικά με τις δεξιότητες και την εκπαίδευση έχουν παρουσιαστεί στα περισσότερα επιχειρησιακά προγράμματα των περιφερειών για την νέα προγραμματική περίοδο 2021-2027, κάτω από τον άξονα της Προώθησης της Κοινωνικής Συνοχής. Εκτός από τα επιχειρησιακά προγράμματα, εντοπίζονται άξονες και προτεραιότητες σχεδόν σε όλες τις προσκλήσεις των ευρωπαϊκών προγραμμάτων μέχρι και σήμερα (CERV, INTEREG, ΠΕΠ, ERASMUS+ κ.λπ.).

Τα μέτρα δράσεις που προτείνονται από την ΕΕ αφορούν δράσεις προώθησης του διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους, δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης ευρείας κλίμακας σχετικά με τις πρωτοβουλίες της Ένωσης για επανειδίκευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων, καθώς και τη συνεχή μάθηση, προωθώντας την εφαρμογή και την υλοποίηση των πρωτοβουλιών αυτών στην πράξη. Επιπροσθέτως, η ενίσχυση των πρωτοβουλιών με κύρια στόχευση τους κοινωνικούς εταίρους, τις δημόσιες αρχές, τους παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης ενδυναμώνεται και μέσω της αξιοποίησης ευκαιριών, της χρηματοδότησης με κύριο στόχο την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Αυτό δεν περιορίζεται μόνο στην παροχή χρηματοδοτήσεων, αλλά σε ένα ευρύτερο μείγμα δράσεων που αφορούν την προώθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και

την ενδυνάμωση των δικτύων για τον σχεδιασμό, τη διάδοση και την υλοποίηση ευκαιριών επανειδίκευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων. Τέλος, οι δράσεις παρακολούθησης και καταγραφής σε συνδυασμό με την ανάπτυξη εργαλείων και την ενδυνάμωση των δράσεων για την επικύρωση άτυπης και ανεπίσημης μάθησης θα συμβάλουν αποτελεσματικά στον προσδιορισμό των τρεχουσών και μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες· ιδίως σε δεξιότητες που σχετίζονται με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, καθώς και με βασικούς τομείς που χρήζουν ανάκαμψης από την πανδημία COVID-19, την ενεργειακή κρίση και τον αντίκτυπο του πολέμου στην Ουκρανία.

Πράγματι, αυτές οι προτροπές και ο στρατηγικός σχεδιασμός των ευρωπαϊκών προγραμμάτων σε σχέση με τις δεξιότητες περιλαμβάνονται στον στρατηγικό στόχο της κοινωνικής συνοχής και αποτελούν μια πρόκληση για τα επόμενα χρόνια, όχι μόνο για το επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων αλλά και για το σύνολο των επαγγελμάτων της συγκεκριμένης κατηγορίας.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

ΕΚεΠις. (2013). *Επαγγελματικό Περίγραμμα του/της «Διοργανωτή/τριας Πολιτιστικών Εκδηλώσεων».*

ΕΙΕΑΔ. (2020) Ετήσια Έκθεση 2020, Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, https://mdaae.gr/news/etisia-ekthesi-2020/

Γούλας, Χ., Ζάγκος, Χ. & Παΐζης, Ν. (2019). *Δεξιότητες, εκπαίδευση και απασχόληση: Εκπαιδευτικοί δείκτες και εργατικό δυναμικό,* Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ, Αθήνα, https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2019/11/1o_Policy%20Paper.pdf

Καραλής, Θ. (2021). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011-2019),* ΙΝΕ ΓΣΕΕ – ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα, https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/01/karalis-01-2021.pdf

Καραμεσίνη, Μ. (1999). Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, *100*(100), σ. 3, https://doi.org/10.12681/grsr.750

Λαλιώτη, Β. (2019). *Διασύνδεση εκπαίδευσης & αγοράς εργασίας: Η ευρωπαϊκή εμπειρία & η ελληνική περίπτωση*, ΕΙΕΑΔ, Αθήνα.

Λαπατσιώρας, Σ., Μηλιός, Γ. & Μιχαηλίδης, Π. (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας*, Μελέτη 46, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Λιντζέρης, Π. (2020). Θεωρητικές και πρακτικές διαστάσεις της βασισμένης στην εργασία μάθησης, *Ερευνητικά Κείμενα*, 9, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.

Ξεκαλάκη, Ε. (1995). *Τεχνικές Δειγματοληψίας, Σημειώσεις*, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.

Πανόραμα Απογραφικών Δεδομένων (2022), https://panorama.statistics.gr/

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Acampora, A., Ravieli, I., Arcese, G. & Martucci, O. (2021). Circular Economy in the Event Sector A Framework for Circular Festivals, *27nd International Sustainable Development Research Society Conference*, July, 13-15.

Ahmad, N. L. *et al.* (2013) 'Green Event Management and Initiatives for Sustainable Business Growt', *International Journal of Trade, Economics and Finance*, pp. 331–335, doi: 10.7763/IJTEF.2013.V4.311.

Almeida, R. K. & Aterido, R. (2015). Investing in formal on-the-job training: Are SMEs lagging much behind? *IZA Journal of Labor & Development*, *4*(1), 8, https://doi.org/10.1186/s40175-015-0029-3

Anlesinya, A. (2018). Organizational barriers to employee training and learning: evidence from the automotive sector, *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, *32*(3), 8-10, https://doi.org/10.1108/DLO-03-2017-0022

Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S. & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features, *Journal of Applied Psychology*, *88*(2), 234-245, https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234

Autor, D. H. & Dorn, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, *American Economic Review*, *103*(5), 1553-1597, https://doi.org/10.1257/aer.103.5.1553

Autor, D. H., Levy, F. & Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, *The Quarterly Journal of Economics*, *118*(4), 1279-1333, https://doi.org/10.1162/003355303322552801

Beaulieu, A. F. & Love, C. (2005). Characteristics of a Meeting Planner, *Journal of Convention & Event Tourism*, 6(4), 95-124, https://doi.org/10.1300/J452v06n04_07

Berko O. Damoah, O., Ashie, A. & Kodjo Kekesi, E. (2016). The propensity to participate in formal training programmes, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, *12*(4), 344-358, https://doi.org/10.1108/WJEMSD-07-2016-0033

Bessen, J. (2014). Employers Aren't Just Whining-the "Skills Gap" Is Real, https://hbr.org/2014/08/employers-arent-just-whining-the-skills-gap-is-real/

Brussevich, M., Dabla-Norris, E. & Khalid, S. (2020). *Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries*, WP/20/88· IMF Working Paper.

Burger, M., Stavropoulos, S., Ramkumar, S., Dufourmont, J. & van Oort, F. (2019). The heterogeneous skill-base of circular economy employment, *Research Policy*, *48*(1), 248-261, https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.08.015

Cappelli, P. H. (2015). Skill Gaps, Skill Shortages, and Skill Mismatches, *ILR Review*, *68*(2), 251-290, https://doi.org/10.1177/0019793914564961

CEDEFOP (2018) *Skills for green jobs: 2018 update: European synthesis report*, *Publications Office*, Luxembourg, doi: 10.2801/036464.

CEDEFOP. (2020a). *Coronavirus and the European job market: how the pandemic is reshaping skills demand*, https://www.cedefop.europa.eu/en/news/coronavirus-and-european-job-market-how-pandemic-reshaping-skills-demand

CEDEFOP. (2020b). *Covid-19 and jobs: Which skills make a difference?. CEDEFOP Data insights*, https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/covid-19-and-jobs-which-skills-make-difference#_covid19_and_skills.

CEDEFOP. (2021a). *Digital skills: challenges and opportunities during the pandemic*, https://www.cedefop.europa.eu/en/news/digital-skills-challenges-and-opportunities-during-pandemic

CEDEFOP. (2021b). *Digital Transitions in life guidance: Rethinking careers practitioner professionalism: A CareersNet expert collection,* CEDEFOP Working paper series No2/November 2021.

CEDEFOP. (2022). Available at https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/automation-risk-occupations#1

Coetzer, A., Redmond, J. & Sharafizad, J. (2012). Decision making regarding access to training and development in medium-sized enterprises, *European Journal of Training and Development*, *36*(4), 426-447, https://doi.org/10.1108/03090591211220348

Coles, T., Garcia, G., O'Malley, E. & Turner, C. (2022). Experiencing Event Management During the Coronavirus Pandemic: A Public Sector Perspective, *Frontiers in Sports and Active Living*, *3*, https://doi.org/10.3389/fspor.2021.814146

Davis, E. & Marcus, G. (2015). Commonsense reasoning and commonsense knowl-

edge in artificial intelligence, *Communications of the ACM*, *58*(9), 92-103. https://doi.org/10.1145/2701413

Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams, *Administrative Science Quarterly*, *44*(2), 350-383, https://doi.org/10.2307/2666999

EIT Health and McKinsey & Company (2020). *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations*.

Eurostat. (2022). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eisn2/default/table?lang=en

Felten, E. W., Raj, M. & Seamans, R. (2019). The Variable Impact of Artificial Intelligence on Labor: The Role of Complementary Skills and Technologies, *SSRN Electronic Journal*, https://doi.org/10.2139/ssrn.3368605

Ferreira, M., de Grip, A. & van der Velden, R. (2018). Does informal learning at work differ between temporary and permanent workers? Evidence from 20 OECD countries, *Labour Economics*, *55*, 18-40, https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.08.009

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. & Vracheva, V. (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension, *Personnel Psychology*, *70*(1), 113-165, https://doi.org/10.1111/peps.12183

Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, *114*, 254-280, https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Gajjar, A. & Dr. Parmar, B. J. (2020). The Impact of COVID-19 on Event Management Industry in India, *Global Journal of Management and Business Research*, *5*(3), 37-43, https://doi.org/10.34257/GJMBRFVOL20IS2PG37

Georgieff, A. & Hyee, R. (2021). *Artificial intelligence and employment: New cross-country evidence*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Issue 265.

Gibb, A. A. (1997). Small Firms' Training and Competitiveness. Building Upon the Small business as a Learning Organisation, *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, *15*(3), 13-29, https://doi.org/10.1177/0266242697153001

Gregg, C., Strietska-Ilina, O. and Büdke, C. (2015) 'Sector- Level Research into Skills for Green Jobs', in *Anticipating skill needs for green jobs: A practical guide*, Geneva: International Labour Organization, p. 119.

Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring, *American Economic Review*, *104*(8), 2509-2526, https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509

Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters, *International Journal of Training and Development*, *15*(2), 103-120, https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00373.x

Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M. & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness, *Personnel Review*, *39*(4), 503-524. https://doi.org/10.1108/00483481011045443

Heckman, J. (1999). Doing it right: Job training and education, *Public Interest*, *135*, 86-107.

Heroux, L. and M. Gultek, M. (2021) 'Marketing Strategies of American and Canadian Event Planners in a Pandemic', *Journal of Marketing Management (JMM)*, *9*(1). doi: 10.15640/jmm.v9n1a5.

Hillage, J. & Aston, J. (2001). *Attracting new learners: A literature review*, Learning and Skills Development Agency.

Ho, J. M. & Sia, J. K. M. (2020). Embracing an uncertain future: COVID-19 and MICE in Malaysia, *Local Development & Society*, *1*(2), 190-204, https://doi.org/10.1080/26883597.2020.1818533

ILO. (2020). *Digital skills and the future of work: Challenges and opportunities in a post COVID-19 environment*, ILO Notes, International Labor Organization, Geneva.

ILO. (2021a). *Reskilling and upskilling are key to meet the market demand after the pandemic. ILO Features Stories*, Feature stories, https://www.ilo.org/jakarta/info/public/fs/WCMS_830639/lang--en/index.htm

ILO. (2021b). *Shaping skills and lifelong learning for the future of work,* International Labour Conference Reports-ILC109/Report IV, International Labor Organization, Geneva.

ILO. (2021c). *Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises,* International Labor Organization, Geneva.

International Labour Organization. (2012). *International Standard Classification of Occupations Structure, group definitions and correspondence tables*, International Labour Organization.

Kelliher, F. & Bernadette Henderson, J. (2006). A learning framework for the small

business environment, *Journal of European Industrial Training*, *30*(7), 512-528, https://doi.org/10.1108/03090590610704385

Kotey, B. & Folker, C. (2007). Employee Training in SMEs: Effect of Size and Firm Type – Family and Nonfamily, *Journal of Small Business Management*, *45*(2), 214-238, https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2007.00210.x

Kramer, S. K., Liu-Lastres, B., Cecil, A. & Shonkwiler, E. (2023). A post-pandemic reflection of the changing role of contemporary event professionals: Implications for event professionals and higher education, *Journal of Convention & Event Tourism*, 1-21, https://doi.org/10.1080/15470148.2023.2224595

Kunert, J., Frech, J., Brüggemann, M., Lilienthal, V. & Loosen, W. (2022). How Investigative Journalists Around the World Adopt Innovative Digital Practices, *Journalism Studies*, *23*(7), 761-780, https://doi.org/10.1080/1461670X.2022.2033636

Lange, T., Ottens, M. & Taylor, A. (2000). SMEs and barriers to skills development: A Scottish perspective, *Journal of European Industrial Training*, *24*(1), 5-11, https://doi.org/10.1108/03090590010308219

Lee, S. (Ally), Shin, H. H. & Jeong, M. (2020). Are Students Ready for Their Future Career in the Event and Meeting Industry? Lessons from a Comparative Study between Students and Event and Meeting Professionals, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, *32*(2), 77-87, https://doi.org/10.1080/10963758.2019.1654886

Lintzeris, P. & Karalis, T. (2020). Towards an Inclusive Skills Typology, *European Journal of Social Sciences Studies*, *5*(1), 94-107.

Mane, F. & Corbella, T. (2017). *Developing and running an establishment skills survey. Guide to anticipating and matching skills and jobs, Vol. 5*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Martínez-Plumed, F. & Gómez, E. (2021). Measuring the occupational impact of AI: tasks, cognitive abilities and AI benchmarks Songül Tolan Enrique Fernández-Macías José Hernández-Orallo, *Journal of Artificial Intelligence Research*, *71*, 191-236.

Maton, J. (1969). Experience on the job and formal training as alternative means of skill acquisition: An empirical study, *International Labour Review*, *100*(3).

McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market, *Journal of Economic Surveys*, *20*(3).

McMahon, D., Spencer, J. & Witzig, L. (2022). A Post-COVID Strategy for Event Planners. *Event Management*, https://doi.org/10.3727/152599522X16419948391069

Meyers, R. (2016). Opportunities or barriers? the experiences of disadvantaged older jobseekers participating in training, *International Journal of Training Research*, *14*(1), 19-34, https://doi.org/10.1080/14480220.2016.1152032

Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. In *OECD Science, Technology and Industry Working Papers,* OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Issue 202.

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings, *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 138-151, https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002

OECD. (2017). *Educational opportunity for all: Overcoming Inequality throughout the Life Course*, OECD Publishing, Paris.

OECD. (2021). *An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data*, OECD Publishing, Paris.

Panagiotakopoulos, A. (2011a). Workplace learning and its organizational benefits for small enterprises: Evidence from Greek industrial firms, *The Learning Organization*, *18*(5).

Panagiotakopoulos, A. (2011b). Barriers to employee training and learning in small and medium-sized enterprises (SMEs), *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, *25*(3).

Pouliakas, K. (2018). Automation risk in the EU labour market: a skill-needs approach, *European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop)*, 1-37.

Pouliakas, K. & Branka, J. (2020). *EU Jobs at Highest Risk of Covid-19 Social Distancing: Will the Pandemic Exacerbate Labour Market Divide?* Working Paper Series, Issue 1, May 2020, https://doi.org/10.2139/ssrn.3608530

Psychogios, A., Szamosi, L. T., Prouska, R. & Brewster, C. (2016). A three-fold framework for understanding HRM practices in South-Eastern European SMEs, *Employee Relations*, *38*(3), 310-331, https://doi.org/10.1108/ER-07-2014-0078

Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism, *Journal of Career Assessment*, *13*(1), 3-24, https://doi.org/10.1177/1069072704270271

Rounds, J. & Su, R. (2014). The Nature and Power of Interests, *Current Directions in Psychological Science*, *23*(2), 98-103, https://doi.org/10.1177/0963721414522812

Schulte, P. A. & Chun, H. K. (2009). Climate change and occupational safety and health: Establishing a preliminary framework, *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, *6*(9), 542-554, https://doi.org/10.1080/15459620903066008

Silvennoinen, H. & Nori, H. (2017). In the margins of training and learning, *Journal of Workplace Learning*, *29*(3), 185-199, https://doi.org/10.1108/JWL-08-2016-0072

Silvia, P. J. (2008). Interest – The Curious Emotion, *Current Directions in Psychological Science*, *17*(1), 57-60, https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00548.x

Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U. & Roberts, B. W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits, *Journal of Personality and Social Psychology*, *113*(1), 167-184, https://doi.org/10.1037/pspp0000117

Storey, D. J. (2004). Exploring the link, among small firms, between management training and firm performance: A comparison between the UK and other OECD countries, *The International Journal of Human Resource Management*, *15*(1).

Storey, D. J. & Greene, F. J. (2010). *Small Business and Entrepreneurship*, Financial Times Prentice Hall.

Subramanian, D. & Zimmermann, B. (2017). Voice in French corporate training: A critical issue in developing employee capability, *Economic and Industrial Democracy*, *41*(2), 296-322, https://doi.org/10.1177/0143831X17704311

Susomrith, P. & Coetzer, A. (2015). Employees' perceptions of barriers to participation in training and development in small engineering businesses, *Journal of Workplace Learning*, *27*(7), 561-578, https://doi.org/10.1108/JWL-10-2014-0074

Tam, S. & Gray, D. E. (2016). The practice of employee learning in SME workplaces, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, *23*(3), 671-690, https://doi.org/10.1108/JSBED-07-2015-0099

Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*(5), 599-621, https://doi.org/10.1348/096317901167541

Thurow, L. (1975). *Generating Inequality*, Basic Books, New York.

UNESCO. (2021). *Skills development and climate change action plans*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Van der Sluis, L. E. C. & Poell, R. F. (2003). The impact on career development of learning opportunities and learning behavior at work, *Human Resource Development Quarterly*, *14*(2), 159-179, https://doi.org/10.1002/hrdq.1058

Van Loo, J., Eiffe, F. & Van Houten, G. (2021). *Adapting business practices to new realities in the middle of a crisis: first findings from the COVID-19 European company survey*, Cedefop Working Paper No 5, Publications Office of the European.

Verhaest, D. & Omey, E. (2006). The Impact of Overeducation and its Measurement, *Social Indicators Research*, *77*(3), 419-448, https://doi.org/10.1007/s11205-005-4276-6

Verhaest, D. & Omey, E. (2012). The relationship between formal education and skill acquisition in young workers' first jobs*, *The Manchester School*, *81*(4), 638-659, https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.2012.02305.x

Wanless, S. B. (2016). The Role of Psychological Safety in Human Development, *Research in Human Development*, *13*(1), 6-14, https://doi.org/10.1080/15427609.2016.1141283

Weaver, A. (2017). The Myth of the skills gap, *MIT Technology Review*, *120*(5), 76-79.

Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise, *American Journal of Sociology*, *105*(4), 957-1002, doi: 10.1086/210397

Νόμοι

Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 163).

http://www.gsae.edu.gr/images/nomothesia/nomoi/7%20-%20N%203879%202010.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων

Δεξιότητα	Ορισμός
1. Διαχείριση χρόνου	Να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τον χρόνο του εαυτού του και τον χρόνο των άλλων.
2. Ενεργητική ακρόαση	Να δίνει πλήρη προσοχή σε αυτά που λένε οι άλλοι, να αφιερώνει χρόνο για να κατανοήσει τα σημεία που διατυπώνονται, κάνοντας ερωτήσεις όπως αρμόζει, και να μη διακόπτει σε ακατάλληλες στιγμές.
3. Οργανωτικότητα	Να οργανώνει και να δομεί τα καθήκοντά του για αποτελεσματική επίδοση και επίτευξη στόχων, και να τροποποιεί το σχέδιο ή να προσαρμόζει τις προτεραιότητες όταν αλλάζουν οι στόχοι ή οι συνθήκες.
4. Κρίση και λήψη αποφάσεων	Να λαμβάνει υπόψη το σχετικό κόστος και τα οφέλη των πιθανών ενεργειών για να επιλέγει την καταλληλότερη.
5. Ομαδική εργασία	Να συνεργάζεται αποτελεσματικά με τα μέλη της ομάδας για την επίτευξη των στόχων μέσω ανταλλαγής ή ενσωμάτωσης ιδεών, γνώσεων και πληροφοριών.
6. Ευελιξία κατηγοριοποίησης	Να δημιουργεί ή να χρησιμοποιεί διαφορετικούς κανόνες για να συνδυάζει ή να ομαδοποιεί πράγματα με διάφορους τρόπους.
7. Επικοινωνία	Να ακούει και να κατανοεί τους άλλους, να διαβάζει και να κατανοεί γραπτές πληροφορίες και να εκφράζεται ξεκάθαρα με γραπτό ή προφορικό λόγο.
8. Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	Να εντοπίζει σύνθετα προβλήματα και να επανεξετάζει σχετικές πληροφορίες για την ανάπτυξη και την αξιολόγηση επιλογών και την εφαρμογή λύσεων.
9. Πρωτοβουλία	Να προτείνει και να οργανώνει ενέργειες χωρίς να αναμένει εντολές ή υποδείξεις.
10. Διαπραγμάτευση	Να φέρνει τους άλλους κοντά και να προσπαθεί να επιλύσει τις διαφορές.
11. Πειστικότητα	Να έχει την ικανότητα να πείθει τους άλλους να αλλάξουν γνώμη ή συμπεριφορά.

12. Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων	Να καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο θα δαπανηθούν χρήματα για να ολοκληρωθούν η εργασία και η λογιστικοποίηση αυτών των δαπανών. Να έχει ευχέρεια στην εκτέλεση των απαραίτητων αριθμητικών πράξεων και στη διεκπεραίωση λογιστικών και ταμειακών εκκρεμοτήτων.
13. Διαχείριση υλικών πόρων	Να φροντίζει για την απόκτηση και την κατάλληλη χρήση του εξοπλισμού, των εγκαταστάσεων και των υλικών που απαιτούνται για την εκτέλεση ορισμένων εργασιών.
14. Διαχείριση πόρων προσωπικού	Να δίνει κίνητρα, να αναπτύσσει και να καθοδήγει τους ανθρώπους καθώς εργάζονται, εντοπίζοντας τα καλύτερα άτομα για τη δουλειά.
15. Χρήση προγραμμάτων Η/Υ	Να χρησιμοποιεί με άνεση λογισμικό όπως Office (Word, Excel, PowerPoint), προγράμματα project management, Internet και άλλα προγράμματα παρακολούθησης έργων, καθώς και να έχει ευχέρεια στη δημιουργία λιστών email.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews)

ΟΔΗΓΟΣ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ (FOCUS GROUPS)

1. Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα των ερωτώμενων. Διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεών τους. Επεξήγηση της διαδικασίας της ομαδικής συζήτησης. Αναφορά στο θέμα της συζήτησης. Αναφορά στην ψηφιακή καταγραφή της συζήτησης.

2. Γνωριμία με τους ερωτώμενους

- *Θα ήθελα ένας/μία να μας πει το όνομά του/της, με τι ασχολείται και την οικογενειακή του/της κατάσταση.*
- *Τώρα θα ήθελα ένας/μία να μας πει αναλυτικά πού εργάζεται και τι περιλαμβάνει η εργασία του/της.*

3. Διερεύνηση δεξιοτήτων

- *Όταν σας λέω «δεξιότητες», τι σας έρχεται στο μυαλό; Μπορείτε να μου πείτε ένα δύο παραδείγματα;*
- *Και έστω ότι μιλάτε σε έναν φίλο σας που θα ήθελε να δουλέψει στη θέση σας, τι θα του λέγατε ότι χρειάζεται –δεξιότητες, ικανότητες, χαρακτηριστικά– προκειμένου να είναι καλός στην εργασία του;*

- *Θα σας δείξω τώρα κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες ή να απαιτούνται για τη δουλειά σας και θα ήθελα να μου πείτε ποιες θεωρείτε πιο σημαντικές σήμερα στην εργασία σας και ποιες θεωρείτε λιγότερο σημαντικές. Εάν είναι όλες σημαντικές ή όλες ασήμαντες, πείτε μου «όλες».*
- *Για καθεμία από τις δεξιότητες, θα ήθελα να μου πείτε γιατί τη θεωρείτε σημαντική ή λιγότερο σημαντική.*
- *Υπάρχουν δεξιότητες που εγώ δεν ήξερα να σας τις πω, αλλά χρειάζονται στη δουλειά σας; Ποιες και γιατί;*
- *Είτε από την εμπειρία σας είτε απ' ό,τι γνωρίζετε, πριν από δέκα χρόνια ποιες από τις δεξιότητες που συζητήσαμε πιστεύετε ότι δεν χρειάζονταν ή δεν ήταν σημαντικές και ποιες πιστεύετε ότι ήταν σημαντικές;*
- [Εάν αναφερθούν κάποιες] *Για ποιον λόγο δεν χρειάζονταν ή ήταν λιγότερο σημαντικές;*
- [Δεξιότητες στο μέλλον] *Φανταστείτε τώρα το μέλλον, σε δέκα χρόνια. Τι πιστεύετε ότι θα αλλάξει στο επάγγελμα;*
- *Υπάρχει κάτι που σας ανησυχεί σε σχέση με το πώς εσείς θα μπορέσετε να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις του επαγγέλματός σας στο μέλλον;*
- *Και στο επίπεδο των δεξιοτήτων, ποιες θα προσθέτατε και γιατί;*
- *Και εάν δούμε πάλι τις δεξιότητες που αναφέρατε ότι χρειάζονται σήμερα για τη δουλειά σας και σκεφτείτε το μέλλον, ποιες θα αφαιρούσατε και γιατί;*
- *Ποιες θα ήταν λιγότερο σημαντικές και γιατί;*
- *Πώς επηρεάζει ο κορονοϊός το επάγγελμά σας σήμερα;*
- *Και πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει το επάγγελμά σας στο μέλλον;*
- *Πιστεύετε ότι θα παίξει κάποιον ρόλο ο κορονοϊός σε επίπεδο δεξιοτήτων στο μέλλον ή όχι; Και γιατί;*
- *Και εάν κοιτάξουμε τις υπάρχουσες δεξιότητες, ποιες θα απαιτηθούν περισσότερο και ποιες λιγότερο στο μέλλον λόγω του κορονοϊού;*
- *Θα προσθέτατε κάποιες δεξιότητες που δεν τις έχουμε συζητήσει, αλλά θεωρείτε ότι θα χρειάζονται στο μέλλον λόγω του κορονοϊού ή όχι;*

4. Τεχνολογία

- *Όταν σκέφτεστε την τεχνολογία σε σχέση με το επάγγελμά σας, τι σας έρχεται στο μυαλό;*
- *Όταν σκέφτεστε τη δουλειά σας σήμερα, η τεχνολογία την έχει επηρεάσει καθόλου;*
- *Τι έχει αλλάξει λόγω της τεχνολογίας σε σχέση με το παρελθόν και τι σημαίνει αυτό για εσάς; Τι σημαίνει για την καθημερινότητα της εργασίας σας;*
- *Και όσον αφορά το επάγγελμά σας σήμερα, ποιες ψηφιακές δεξιότητες απαιτούνται;*
- *Και όσον αφορά το μέλλον, πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η εξέλιξη της τεχνολογίας το επάγγελμά σας; Τι θα αλλάξει; Τι θα απαιτείται από τους εργαζομένους;*
- *Τι θα αλλάξει σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;*

5. Εκπαίδευση

- *Θα ήθελα τώρα να μιλήσουμε για θέματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με τη δουλειά σας.*
- *Έχετε συμμετάσχει σε οποιοδήποτε πρόγραμμα εκπαίδευσης που σχετίζεται με την τωρινή σας εργασία;* [Υπόδειξη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης]
- [Για κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης που θα αναφερθεί] *Μιλήστε μου λίγο γι' αυτό.*
  - *Τι ήταν ακριβώς και πώς σχετίζεται με την εργασία σας;*
  - *Ποιος το σκέφτηκε αρχικά, εσείς ή ο εργοδότης;*
  - *Ποιος το χρηματοδότησε; (άμεσα ή έμμεσα)*
  - *Βοήθησε τελικά; Πώς; Βοήθησε άμεσα ή αφορά το μέλλον;*
- *Ασχέτως με την εκπαίδευση που μου αναφέρατε, υπάρχει κάποια άλλη περιοχή ή κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία σας και στις οποίες θα θέλατε να εκπαιδευτείτε; Ποιες και γιατί;*
- [Εάν δεν αναφερθεί καμία] *Υπάρχει κάποιος λόγος για τον οποίο δεν αναφέρατε καμία;* [Υπόδειξη για εργασία μερικής απασχόλησης ή προσωρινή εργασία ή για πιθανότητα απόλυσης, ανασφάλεια για την εργασία κ.λπ.]

- *Εάν σας ρωτούσε ένας φίλος σας που θέλει να εργαστεί στη δουλειά σας σε τι να εκπαιδευτεί προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς, τι θα του λέγατε;*

6. Δομή αγοράς εργασίας και εκπαίδευση

- *Γενικότερα, τι θεωρείτε ότι αποτελεί κίνητρο και τι αντικίνητρο προκειμένου να είστε θετικοί ως προς την εκπαίδευση και την κατάρτισή σας;*

Τέλος ομαδικής συζήτησης

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ ΕΙΣ ΒΑΘΟΣ (IN-DEPTH INTERVIEWS)

1. Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα του/της ερωτώμενου/ης. Διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεών του/της. Επεξήγηση της διαδικασίας της ατομικής συνέντευξης. Αναφορά στο θέμα της συζήτησης. Αναφορά στην ψηφιακή καταγραφή της συζήτησης.

2. Γνωριμία με τον/την ερωτώμενο/η

- *Θα ήθελα να σκεφτείτε τον χώρο της δουλειάς σας και να μου πείτε αναλυτικά τι περιλαμβάνει η εργασία που σχετίζεται με το επάγγελμα «Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων».*

3. Διερεύνηση δεξιοτήτων

- *Όταν σας λέω «δεξιότητες», τι σας έρχεται στο μυαλό; Μπορείτε να μου πείτε ένα δύο παραδείγματα;*
- *Εάν σκεφτείτε το επάγγελμά σας, ποιες δεξιότητες θα λέγατε ότι χρειάζεται κάποιος/α προκειμένου να είναι καλός/ή στην εργασία του/της;*
- *Θα σας δείξω τώρα κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες για το επάγγελμα και παρακαλώ να μου πείτε ποιες από αυτές θεωρείτε πιο σημαντικές σήμερα και ποιες θεωρείτε λιγότερο σημαντικές. Εάν είναι όλες σημαντικές ή όλες ασήμαντες, πείτε μου «όλες».*
- *Για καθεμία από τις δεξιότητες, θα ήθελα να μου πείτε γιατί τη θεωρείτε σημαντική ή λιγότερο σημαντική.*
- *Υπάρχουν δεξιότητες που δεν σας ανέφερα, αλλά χρειάζονται στο επάγγελμά σας; Αν ναι, ποιες και γιατί;*
- *Είτε από την εμπειρία σας είτε απ' ό,τι γνωρίζετε, ποιες από τις δεξιότητες που συζητήσαμε θα λέγατε ότι δεν ήταν σημαντικές στο επάγγελμά σας δέκα χρόνια πριν και ποιες ήταν και τότε σημαντικές;*
- [Εάν αναφερθούν κάποιες] *Για ποιον λόγο δεν χρειάζονταν ή ήταν λιγότερο σημαντικές;*

- *Φανταστείτε τώρα το μέλλον, σε δέκα χρόνια. Τι πιστεύετε ότι θα αλλάξει στο επάγγελμά σας;*
- *Και στο επίπεδο των δεξιοτήτων, ποιες θα προσθέτατε και γιατί;*
- *Και εάν δούμε πάλι τις δεξιότητες που χρειάζονται σήμερα γι' αυτό το επάγγελμα και σκεφτείτε το μέλλον, ποιες θα αφαιρούσατε και γιατί;*
- *Ποιες θα ήταν λιγότερο σημαντικές και γιατί;*
- *Να έρθω τώρα σε ένα επίκαιρο θέμα, πώς επηρεάζει ο κορονοϊός το επάγγελμά σας σήμερα;* [Εάν δεν αναφερθεί, υπόδειξη για τις εργασιακές σχέσεις]
- *Και πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει το επάγγελμα στο μέλλον;*
- *Πιστεύετε ότι θα παίξει κάποιον ρόλο ο κορονοϊός σε επίπεδο δεξιοτήτων στο μέλλον ή όχι; Και γιατί;*
- *Εάν κοιτάξουμε αυτές τις υπάρχουσες δεξιότητες, ποιες θα απαιτηθούν περισσότερο και ποιες λιγότερο στο μέλλον λόγω του κορονοϊού;*
- *Θα προσθέτατε κάποιες δεξιότητες που δεν τις έχουμε συζητήσει, αλλά θεωρείτε ότι θα χρειάζονται στο μέλλον λόγω του κορονοϊού ή όχι;*

4. Τεχνολογία

- *Όταν σκέφτεστε την τεχνολογία σε σχέση με το επάγγελμα, τι σας έρχεται στο μυαλό;*
- *Θα λέγατε ότι η τεχνολογία έχει επηρεάσει το επάγγελμά σας;*
- *Ποιες ψηφιακές δεξιότητες απαιτούνται στο επάγγελμά σας σήμερα;*
- *Τι έχει αλλάξει λόγω της τεχνολογίας σε σχέση με το παρελθόν και τι σημαίνει αυτό για εσάς; Τι σημαίνει για τους εργαζομένους;*
- *Και όσον αφορά το μέλλον, πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η εξέλιξη της τεχνολογίας το επάγγελμά σας; Τι θα αλλάξει; Τι θα απαιτείται από τους εργαζομένους;*
- *Τι θα αλλάξει σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;*

5. Εκπαίδευση

[Σημείωση: Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν εργοδότες. Σε περίπτωση άλλων θέσεων και ρόλων, όπως ειδικός επιστήμονας, οι εν λόγω ερωτήσεις τέθηκαν σε θεωρητικό επίπεδο.]

- *Θα ήθελα τώρα να μιλήσουμε για θέματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με το επάγγελμά σας.*
- *Εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι σε αυτό το επάγγελμα;* [Υπόδειξη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης]
- *Εάν ναι, μιλήστε μου λίγο γι' αυτή την εκπαίδευση.*
  - *Ποιος το σκέφτηκε αρχικά, εσείς ή οι εργαζόμενοι;*
  - *Εάν εσείς, πού απευθυνθήκατε αρχικά;*
  - *Ποιος φορέας το υλοποίησε;*
  - *Συμμετείχαν όλοι;*
  - *Σε τι εκπαιδεύονται; Και πώς σχετίζεται με το επάγγελμά σας;*
  - *Βοήθησε τελικά; Πώς; Βοήθησε άμεσα ή αφορά το μέλλον;*
- *Εάν όχι, ποιοι ήταν οι λόγοι για τους οποίους δεν έχει υπάρξει πρόγραμμα εκπαίδευσης;*
- *Άσχετα από την εκπαίδευση ή μη που μου αναφέρατε, υπάρχει κάποια άλλη περιοχή ή κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται με το υπό διερεύνηση επάγγελμα και θεωρείτε ότι χρειάζεται εκπαίδευση γι' αυτές; Ποιες και γιατί;*
- *Εάν ερχόταν ένας νέος εργαζόμενος για το υπό διερεύνηση επάγγελμα, για ποιες δεξιότητες θα θέλατε να είχε εκπαιδευτεί προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς;*
- *Γενικότερα, τι θεωρείτε ότι αποτελεί κίνητρο και τι αντικίνητρο προκειμένου οι εργαζόμενοι να είναι θετικοί ως προς την εκπαίδευση και την κατάρτισή τους;*

Ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο και τη συνεργασία σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Φόρμα ερωτηματολογίου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

για το επάγγελμα 3332

«Διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων»

στο πλαίσιο του Έργου

«ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ»

Β΄ ΚΥΚΛΟΣ

Η διαχείριση και προστασία των προσωπικών δεδομένων του ερωτώμενου διέπεται τόσο από τις σχετικές διατάξεις του Ελληνικού Δικαίου (Ν. 2472/1997, Ν. 2779/99, ΠΔ 207/1998, ΠΔ 79/2000 και άρθρο 8 Ν. 2819/2000) και τις αποφάσεις της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων όσο και από τις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016. Τα στοιχεία αυτά ουδέποτε γνωστοποιούνται σε τρίτους αλλά διαφυλάσσεται ο προσωπικός τους χαρακτήρας. Θα θέλαμε τη συγκατάθεσή σας ώστε να χρησιμοποιηθούν τα προσωπικά σας στοιχεία από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ για λόγους επικοινωνίας, στατιστικούς και βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών του:

ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ ☐

ΔΕΝ ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ ☐

ΤΕΛΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

1) Η τρέχουσα θέση εργασίας σας απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχετε σπουδάσει; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Ναι, είναι το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχω σπουδάσει	
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	
Δεν γνωρίζω/Δεν έχω γνώμη	

2) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως διοργανωτής συνεδρίων και εκδηλώσεων, έχουν γίνει κάποιες από τις ακόλουθες αλλαγές στον ρόλο σας; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου	
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα/τμήμα	
Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων μου και των ευθυνών μου έχει αλλάξει	
Τώρα έχω μια χαμηλότερη θέση απ' ό,τι όταν ξεκίνησα	
Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

3) Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες;

4) Σε ποιον βαθμό **ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ** η καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ

	ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ						ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ					
	1	2	3	4	5	ΔΓ/ ΔΑ	1	2	3	4	5	ΔΓ/ ΔΑ
1. Διαχείριση χρόνου												
2. Ενεργητική ακρόαση												
3. Οργανωτικότητα												
4. Κρίση και λήψη αποφάσεων												
5. Ομαδική εργασία												
6. Ευελιξία κατηγοριοποίησης												
7. Επικοινωνία												
8. Επίλυση σύνθετων προβλημάτων												
9. Πρωτοβουλία												
10. Διαπραγμάτευση												
11. Πειστικότητα												
12. Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων												
13. Διαχείριση υλικών πόρων												
14. Διαχείριση πόρων προσωπικού												
15. Χρήση προγραμμάτων Η/Υ												

5) Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι η εκτεταμένη *χρήση της τεχνολογίας της πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών (ψηφιακή οικονομία)* θα επηρεάσει τη σημασία των παρακάτω δεξιοτήτων για τους διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων τα επόμενα πέντε χρόνια;

	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Διαχείριση χρόνου				
2. Ενεργητική ακρόαση				
3. Οργανωτικότητα				
4. Κρίση και λήψη αποφάσεων				
5. Ομαδική εργασία				
6. Ευελιξία κατηγοριοποίησης				
7. Επικοινωνία				
8. Επίλυση σύνθετων προβλημάτων				
9. Πρωτοβουλία				
10. Διαπραγμάτευση				
11. Πειστικότητα				
12. Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων				
13. Διαχείριση υλικών πόρων				
14. Διαχείριση πόρων προσωπικού				
15. Χρήση προγραμμάτων Η/Υ				

6) Γενικά, πώς θα περιγράφατε καλύτερα τις δεξιότητές σας *σε σχέση με το τι απαιτείται* για να κάνετε τη δουλειά σας; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά μου	
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

7) Σε τι *συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας* ως διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ			
	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
1. Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων				
2. Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες				
3. Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου				
4. Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone				
5. Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου				
6. Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου				
7. Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου				
8. Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου				

8) Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε *ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε χρόνια;* (ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, ακόμη και εάν εργάζεστε λιγότερο από πέντε χρόνια.*

Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα μηχανήματα, συστήματα Τεχνολογιών Πληροφορικής κ.λπ.)		
Αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στις πρακτικές εργασίας σας (π.χ. στον τρόπο με τον οποίο διοικείστε από τους προϊσταμένους σας ή στον τρόπο με τον οποίο εργάζεστε)		
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της		
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους (π.χ. διεκπεραίωση ερωτημάτων πελατών ή παραπόνων, διαπραγματευτική δύναμη για την τιμή)		
Άλλο (αναφέρατε)		
Δεν υπάρχουν αλλαγές		Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 14

9) Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε *υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης που έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.λπ.);* (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ*: Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων.*

Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

10) Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως διοργανωτής συνεδρίων και εκδηλώσεων, *θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμείνει ίδιες;* (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

11) *Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες έχετε κάνει προκειμένου να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε νέες δεξιότητες;* (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *α) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως διοργανωτής συνεδρίων και εκδηλώσεων. β) Αν έχετε κάνει περισσότερες από μία ενέργειες από τις παρακάτω, επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

Παρακολούθησα προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (on line)]	
Μου έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα/ειδικότητά μου	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

12) Τα τελευταία δύο χρόνια *έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας* ως διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων; (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Εάν έχετε παρακολουθήσει περισσότερα από ένα είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης, επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως *εκτός* ωραρίου εργασίας	
Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας μου [π.χ. οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας μου, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας]	
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 14

13) Τα τελευταία δύο χρόνια όπου παρακολουθήσατε κάποιο από τα παραπάνω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων, *ποιος πλήρωσε* για αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας (π.χ. δίδακτρα, εγγραφή, αμοιβές); (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Εάν υπάρχουν περισσότερες από μία πηγές χρηματοδότησης, επιλέξτε όσα ισχύουν.*

Εγώ ο ίδιος (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους)	
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

14) Πείτε μας τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία έπειτα από την εμφάνιση *της πανδημίας COVID-19* (Μάρτιος 2020) στη χώρα μας:

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	ΔΓ/ΔΑ
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου						
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες)						
Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου						
Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)						

15) Μεταξύ της διά ζώσης, της διαδικτυακής επιμόρφωσης ή ενός συνδυασμού διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά σας, ποια μορφή θα επιθυμούσατε; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση	
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

16) Φύλο:

Άνδρας		Γυναίκα		Άλλο	

17) Ηλικία:.....

18) Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Χωρίς επίσημη εκπαίδευση – μη ολοκληρωμένη	
Απολυτήριο Δημοτικού	
Απολυτήριο Γυμνασίου	
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	
Απόφοιτος Λυκείου – Εξατάξιο Γυμνάσιο	
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	
Πτυχίο Τάξης Μαθητείας ΕΠΑΛ (έπειτα από πιστοποίηση)	
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	
Πτυχίο Κολεγίου	
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	
Διδακτορικό Δίπλωμα	
Δεν γνωρίζω	

19) Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Μισθωτός	
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	
Άλλο	

20) Είδος απασχόλησης

Συμπληρώστε τον παρακάτω πίνακα

	Κατά προσέγγιση σε έτη
Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα/ειδικότητα	
Αναφέρετε τη ΣΥΝΟΛΙΚΗ εργασιακή σας εμπειρία στο επάγγελμα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων	

	Είδος σύμβασης		**Είδος απασχόλησης**	
Σχέση εργασίας:	Αορίστου χρόνου		Πλήρης	
	Ορισμένου χρόνου		Μερική	
	Σύμβαση έργου		Εκ περιτροπής	
	Άλλο.....		Άλλο.....	

21) Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζεστε

Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση σήμερα
(ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΟΧΙΚΟΙ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΤΩΡΑ):

1 έως 9 εργαζόμενοι	
10 έως 49 εργαζόμενοι	
50 έως 249 εργαζόμενοι	
Άνω των 250 εργαζομένων	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

Ευχαριστούμε θερμά για τη συνεργασία σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Πίνακες συχνοτήτων στην ποσοτική έρευνα

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.1

Η τρέχουσα θέση εργασίας σας ως διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχετε σπουδάσει;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Ναι, είναι το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχω σπουδάσει	64	32,0
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	134	67,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.2

Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως διοργανωτής συνεδρίων και εκδηλώσεων, έχουν γίνει κάποιες από τις ακόλουθες αλλαγές στον ρόλο σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου	55	27,5
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα/τμήμα	28	14,0
Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων και των ευθυνών μου έχει αλλάξει	38	19,0
Τώρα έχω χαμηλότερη θέση απ' ό,τι ξεκίνησα	2	1,0
Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος	75	37,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	2	1,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.3

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Διαχείριση χρόνου	N	200	2	8	43	58	89	-
	%	100,0	1,0	4,0	21,5	29,0	44,5	-
2. Ενεργητική ακρόαση	N	200	4	10	34	49	103	-
	%	100,0	2,0	5,0	17,0	24,5	51,5	-
3. Οργανωτικότητα	N	200	2	1	21	63	112	1
	%	100,0	1,0	0,5	10,5	31,5	56,0	0,5
4. Κρίση και λήψη αποφάσεων	N	200	2	3	15	81	98	1
	%	100,0	1,0	1,5	7,5	40,5	49,0	0,5
5. Ομαδική εργασία	N	200	1	4	22	63	109	1
	%	100,0	0,5	2,0	11,0	31,5	54,5	0,5
6. Ευελιξία κατηγοριοποίησης	N	200	1	6	30	75	86	2
	%	100,0	0,5	3,0	15,0	37,5	43,0	1,0
7. Επικοινωνία	N	200	1	2	13	59	125	-
	%	100,0	0,5	1,0	6,5	29,5	62,5	-
8. Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	N	200	4	21	75	100	4	-
	%	100,0	2,0	10,5	37,5	50,0	2,0	-
9. Πρωτοβουλία	N	200	1	5	37	49	108	-
	%	100,0	0,5	2,5	18,5	24,5	54,0	-
10. Διαπραγμάτευση	N	200	1	4	25	81	89	-
	%	100,0	0,5	2,0	12,5	40,5	44,5	-
11. Πειστικότητα	N	200	1	3	31	80	85	-
	%	100,0	0,5	1,5	15,5	40,0	42,5	
12. Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων	N	200	4	12	41	75	68	-
	%	100,0	2,0	6,0	20,5	37,5	34,0	-
13. Διαχείριση υλικών πόρων	N	3	10	42	82	63	3	-
	%	1,5	5,0	21,0	41,0	31,5	1,5	-
14. Διαχείριση πόρων προσωπικού	N	2	3	44	79	71	1	2
	%	1,0	1,5	22,0	39,5	35,5	0,5	1,0
15. Χρήση προγραμμάτων Η/Υ	N	1	4	30	64	101	1	-
	%	0,5	2,0	15,0	32,0	50,5	0,5	-

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.4

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Διαχείριση χρόνου	N	200	-	2	4	36	157	1
		100,0	-	1,0	2,0	18,0	78,5	0,5
2. Ενεργητική ακρόαση	N	200	-	3	25	58	113	1
		100,0	-	1,5	12,5	29,0	56,5	0,5
3. Οργανωτικότητα	N	200	-	1	3	42	152	2
		100,0	-	0,5	1,5	21,0	76,0	1,0
4. Κρίση και λήψη αποφάσεων	N	200	1	4	11	35	147	2
		100,0	0,5	2,0	5,5	17,5	73,5	1,0
5. Ομαδική εργασία	N	200	1	3	4	48	142	2
		100,0	0,5	1,5	2,0	24,0	71,0	1,0
6. Ευελιξία κατηγοριοποίησης	N	200	2	1	14	53	128	2
		100,0	1,0	0,5	7,0	26,5	64,0	1,0
7. Επικοινωνία	N	200	-	0	5	45	149	1
		100,0	-	0	2,5	22,5	74,5	0,5
8. Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	N	200	-	3	12	50	133	2
		100,0	-	1,5	6,0	25,0	66,5	1,0
9. Πρωτοβουλία	N	200	-	3	13	63	120	1
		100,0	-	1,5	6,5	31,5	60,0	0,5
10. Διαπραγμάτευση	N	200	1	2	21	57	118	1
		100,0	0,5	1,0	10,5	28,5	59,0	0,5
11. Πειστικότητα	N	200	1	2	17	53	126	1
		100,0	0,5	1,0	8,5%	26,5	63,0	0,5
12. Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων	N	200	2	3	35	42	117	1
		100,0	1,0	1,5	17,5	21,0	58,5	0,5
13. Διαχείριση υλικών πόρων	N	200	1	4	28	54	112	1
		100,0	0,5	2,0	14,0	27,0	56,0	0,5
14. Διαχείριση πόρων προσωπικού	N	200	3	6	20	53	116	2
		100,0	1,5	3,0%	10,0	26,5	58,0	1,0
15. Χρήση προγραμμάτων Η/Υ	N	200	2	6	8	66	117	1
		100,0	1,0	3,0	4,0	33,0	58,5	0,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.5

Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών (ψηφιακή οικονομία) θα επηρεάσει τη σημασία των παρακάτω δεξιοτήτων για τους διοργανωτές συνεδρίων και εκδηλώσεων τα επόμενα πέντε χρόνια;

Δεξιότητες		Σύνολο	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Διαχείριση χρόνου	N	200	3	62	135	-
	%	100,0	1,5	31,0	67,5	-
2. Ενεργητική ακρόαση	N	200	35	104	60	1
	%	100,0	17,5	52,0	30,0	0,5
3. Οργανωτικότητα	N	200	3	69	127	1
	%	100,0	1,5	34,5	63,5	0,5
4. Κρίση και λήψη αποφάσεων	N	200	8	118	74	-
	%	100,0	4,0%	59,0%	37,0	-
5. Ομαδική εργασία	N	200	22	76	100	2
	%	100,0	11,0%	38,0%	50,0%	1,0
6. Ευελιξία κατηγοριοποίησης	N	200	9	86	105	-
	%	100,0	4,5%	43,0%	52,5%	-
7. Επικοινωνία	N	200	27	57	116	-
	%	100,0	13,5	28,5	58,0	-
8. Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	N	200	12	72	116	-
	%	100,0	6,0%	36,0%	58,0%	-
9. Πρωτοβουλία	N	200	31	119	49	1
	%	100,0	15,5	59,5	24,5	0,5
10. Διαπραγμάτευση	N	200	13	121	64	2
	%	100,0	6,5%	60,5%	32,0%	1,0%
11. Πειστικότητα	N	200	23	115	61	1
	%	100,0	11,5%	57,5%	30,5%	0,5%
12. Διαχείριση χρηματοοικονομικών πόρων	N	200	4	70	126	-
	%	100,0	2,0%	35,0%	63,0%	-
13. Διαχείριση υλικών πόρων	N	200	9	79	112	-
	%	100,0	4,5%	39,5%	56,0%	-

Δεξιότητες		Σύνολο	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
14. Διαχείριση πόρων προσωπικού	N	200	12	84	104	-
	%	100,0	6,0%	42,0%	52,0%	-
15. Χρήση προγραμμάτων Η/Υ	N	200	26	173	1	-
	%	100,0	13,0%	86,5%	0,5%	-

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.6

Γενικά, πώς θα περιγράφατε καλύτερα τις δεξιότητές σας σε σχέση με το τι απαιτείται για να κάνετε τη δουλειά σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	41	20,5
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά μου	128	64,0
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	31	15,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.7

Σε τι συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας ως διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων;

Εναλλακτικές απαντήσεις		Σύνολο	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων	N	200	-	89	111	-
	%	100,0	-	44,5	55,5	-
Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες	N	200	3	76	121	-
	%	100,0	1,5	38,0	60,5	-
Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου	N	200	3	97	100	-
	%	100,0	1,5	48,5	50,0	-
Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone	N	200	-	23	176	1
	%	100,0	-	11,5	88,0	0,5
Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου	N	200	-	111	89	-
	%	100,0	-	55,5	44,5	-
Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου	N	200	9	127	63	1
	%	100,0	4,5	63,5	31,5	0,5
Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου	N	200	13	103	84	-
	%	100,0	6,5	51,5	42,0	-
Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου	N	200	8	137	55	-
	%	100,0	4,0	68,5	27,5	-

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.8

Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε χρόνια (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών);

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα μηχανήματα, συστήματα τεχνολογιών πληροφορικής κ.λπ.)	152	34,1	76,0
Αλλαγές στις μεθόδους και στις πρακτικές εργασίας σας (π.χ. στον τρόπο με τον οποίο διοικείστε από τους προϊσταμένους σας ή στον τρόπο με τον οποίο εργάζεστε)	110	24,7	55,0
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της	102	22,9	51,0
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους (π.χ. διεκπεραίωση ερωτημάτων πελατών ή παραπόνων)	73	16,4	36,5
Άλλο	3	0,7	1,5
Δεν υπάρχουν αλλαγές	6	1,3	3,0
Σύνολο	446	100,0	296

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.9

Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης οι οποίες έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.λπ.);

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	55	28,4
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	43	22,2
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	87	44,8
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	9	4,6
Σύνολο	194	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.10

Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως διοργανωτής συνεδρίων και εκδηλώσεων, θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμείνει ίδιες;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	2	1,0
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	2	1,0
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	25	12,5
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	99	49,5
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	72	36,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.11

Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες έχετε κάνει προκειμένου να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε νέες δεξιότητες;
(Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Ενέργειες	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Παρακολούθησα μαθήματα κατάρτισης ή σεμινάρια [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online)]	85	16,0	42,5
Μου έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	95	17,9	47,5
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	139	26,2	69,5
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	127	23,9	63,5
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	79	14,9	39,5
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα/ειδικότητά μου	3	0,6	1,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	3	0,6	1,5
Σύνολο	531	100,0	265,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.12

Τα τελευταία δύο χρόνια έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	33	14,4	16,5
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας	53	23,1	26,5
Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας μου [π.χ. οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας μου, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας]	48	21,0	24,0
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	92	40,2	46,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	3	1,3	1,5
Σύνολο	229	100,0	114,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.13

Τα τελευταία δύο έτη, ποιος πλήρωσε γι' αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Πηγή χρηματοδότησης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εγώ ο ίδιος (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους)	37	28,0	35,2
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	33	25,0	31,4
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	17	12,9	16,2
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	11	8,3	10,5
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	8	6,1	7,6
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	16	12,1	15,2
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	10	7,6	9,5
Σύνολο	132	100,0	125,7

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.14

Πείτε μας τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία έπειτα από την εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 (Μάρτιος 2020) στη χώρα μας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	ΔΓ/ΔΑ
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου	N	200	8	13	47	106	25	1
	%	100,0	4,0	6,5	23,5	53,0	12,5	0,5
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών)	N	200	9	8	73	87	22	1
	%	100,0	4,5	4,0	36,5	43,5	11,0	0,5
Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου	N	200	5	10	40	99	44	2
	%	100,0	2,5	5,0	20,0	49,5	22,0	1,0
Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)	N	200	37	64	48	36	15	-
	%	100,0	18,5	32,0	24,0	18,0	7,5	-

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.15

Μεταξύ της διά ζώσης, της διαδικτυακής επιμόρφωσης ή ενός συνδυασμού διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά σας, ποια μορφή θα επιθυμούσατε;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση	27	13,5
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	17	8,5
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	155	77,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	1	0,5
Σύνολο	200	100,0

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.16

Φύλο των συμμετεχόντων

Φύλο	N	% των συμμετεχόντων
Άνδρας	59	29,5
Γυναίκα	141	70,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.17

Κατανομή συμμετεχόντων κατά ηλικιακή ομάδα[35]

Ηλικιακή κατηγορία	N	% των συμμετεχόντων
18-29 ετών	13	6,5
30-39 ετών	54	27,0
40-49 ετών	81	40,5
50-59 ετών	45	22,5
60+ ετών	7	3,5
Σύνολο	200	100,0

35. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (έτος γέννησης).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.18

Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Επίπεδο εκπαίδευσης	N	% των συμμετεχόντων
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου	17	8,5
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	3	1,5
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	14	7,0
Πτυχίο Κολεγίου	12	6,0
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	47	23,5
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	64	32,0
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	40	20,0
Διδακτορικό Δίπλωμα	3	1,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.19

Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Θέση στο επάγγελμα	N	% των συμμετεχόντων
Μισθωτός	167	83,5
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	26	13,0
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	4	2,0
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	1	0,5
Άλλο	2	1,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Α

Προϋπηρεσία των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα/ειδικότητα[36]

Έτη προϋπηρεσίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	49	24,5
Από 5 έως 10 έτη	72	36,0
Περισσότερα από 10 έτη	79	39,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Β

Συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων στο επάγγελμα/ειδικότητα του διοργανωτή συνεδρίων και εκδηλώσεων[37]

Έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	22	11,0
Από 5 έως 10 έτη	53	26,5
Περισσότερα από 10 έτη	125	62,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Γ

Είδος σύμβασης των συμμετεχόντων

Είδος σύμβασης	N	% των συμμετεχόντων
Αορίστου χρόνου	146	73,0
Ορισμένου χρόνου	28	14,0
Σύμβαση έργου	11	5,5
Άλλο	15	7,5
Σύνολο	200	100,0

36. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες προϋπηρεσίας).

37. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες εργασιακής εμπειρίας).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Δ

Είδος της απασχόλησης των συμμετεχόντων

Είδος απασχόλησης	N	% των συμμετεχόντων
Πλήρης	178	89,0
Μερική	16	8,0
Εκ περιτροπής	-	-
Άλλο	6	3,0
Σύνολο	200	100

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.21

Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες

Μέγεθος (άτομα)	N	% των συμμετεχόντων
1 έως 9 εργαζόμενοι	96	48,0
10 έως 49 εργαζόμενοι	54	27,0
50 έως 249 εργαζόμενοι	44	22,0
Άνω των 250 εργαζομένων	5	2,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	1	0,5
Σύνολο	200	100,0

ISBN: 978-618-234-024-0

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Οικονομικών
Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης Προγραμμάτων ΕΤΠΑ & ΤΣ
ΕΥΔ Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα»

ΕΠΑνΕΚ 2014-2020
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης