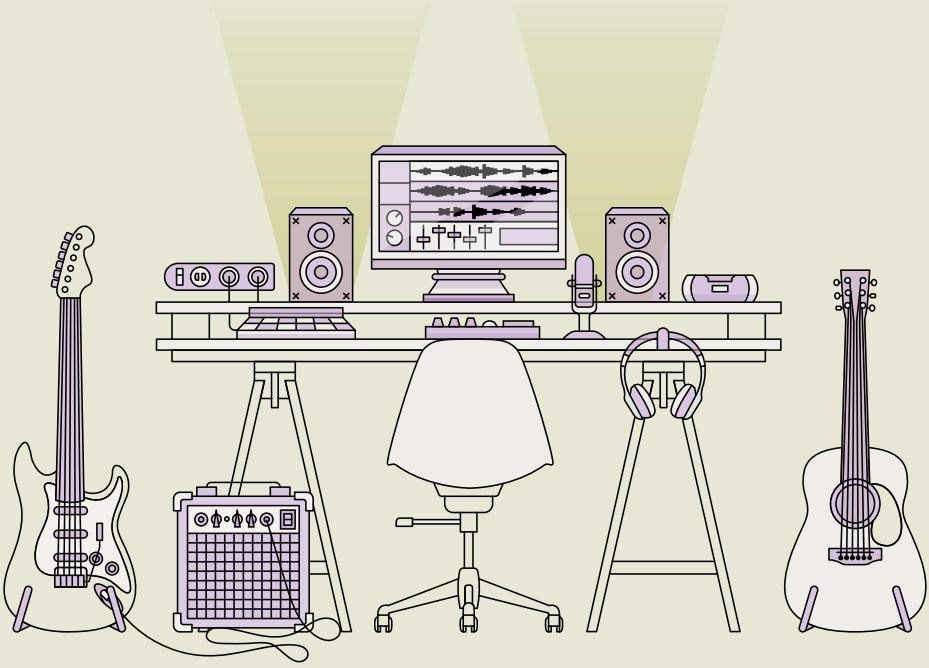
ΙΝΕ
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση



«Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

Συγγραφέας: **Νικόλαος Γαϊτενίδης**

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

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

ΙΝΕ
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

Συγγραφέας:
Νικόλαος Γαϊτενίδης

Επιστημονική επιμέλεια:
Ελένη Δρακάκη
Κώστας Μπουκουβάλας
Δημήτρης Παϊταρίδης

ΑΘΗΝΑ
2025

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων
Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση
«Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

Συγγραφέας: Νικόλαος Γαϊτενίδης
Επιστημονική επιμέλεια: Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-234-025-7

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 του συγγραφέα
και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Σχεδιασμός εξωφύλλου – Σελιδοποίηση: Αγγελική Τσίρμπα
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Βαρβάρα Καρζή

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 11

1 Εισαγωγή 15

2 Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική 19

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1) 20

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2) 25

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 32

2.4 Σύνοψη 33

3 Το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες 35

3.1 Περιγραφή του επαγγέλματος 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 35

3.2 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 44

3.3 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 48

3.4 Σύνοψη 54

4 **Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»** 55

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας 55

4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας 56

4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων 56

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες 57

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων 59

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν 65

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον 67

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες 68

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας 69

4.6 Θέματα εκπαίδευσης 71

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση 71

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα στην εκπαίδευση 72

4.7 Σύνοψη 73

5 **Ποσοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»** 75

5.1 Κατασκευή του εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 76

5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1) 77

5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2) 78

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 79

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» ... 80
5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων ... 82
5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία του δείγματος ... 82
5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων ... 88
5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων ... 93
5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα ... 98
5.4 Σύνοψη ... 108

6 Συμπεράσματα ... 113
6.1 Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος ... 113
6.2 Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον ... 115
6.3 Η σημασία της εκπαίδευσης και των όρων εργασίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων ... 118

Βιβλιογραφικές αναφορές ... 121

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων ... 131

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews) ... 133

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Φόρμα ερωτηματολογίου ... 141

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Πίνακες συχνοτήτων ποσοτικής έρευνας ... 155

Ευρετήριο Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1 Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση 27

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1 Ταξινόμηση του επαγγέλματος 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» και των υποκατηγοριών του 36

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2 Καθήκοντα επαγγέλματος 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 41

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3 Επίπεδο εκπαίδευσης για την ομάδα επαγγελμάτων 352 «Τεχνικοί τηλεπικοινωνιών και εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης» (2011-2022) 49

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4 Προσδιορισμός κύριων δεξιοτήτων για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 50

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1 Προσδιορισμός των αποσπασμάτων ως προς τις δύο φάσεις της ποιοτικής έρευνας 56

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες 57

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1 Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες 118

Ευρετήριο Γραφημάτων

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1 Επίπεδα απασχόλησης στην ομάδα επαγγελμάτων 352 «Τεχνικοί τηλεπικοινωνιών και εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης» (2011-2020) 45

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.2 Επίπεδο ειδίκευσης στην ομάδα επαγγελμάτων 352 «Τεχνικοί τηλεπικοινωνιών και εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης» (2011-2020) 46

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1 Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων 82

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2 Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων 82

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς 83

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (τρεις κατηγορίες) 84

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5 Θέση στο επάγγελμα 85

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6 Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα 85

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7 Είδος σύμβασης 86

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8 Είδος απασχόλησης 87

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9 Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης 87

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10 Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα 89

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11 Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια 91

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12 Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη; 92

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13 Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» (βαθμός συμφωνίας) 93

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14 Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες 94

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15 Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 95

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16 Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια 95

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17 Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία δύο χρόνια 96

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18 Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη 97

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19 Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας 99

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20 Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις 99

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21 Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας) 100

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22 Βαθμός στον οποίο οι «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 102

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23 Βαθμός στον οποίο οι «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 104

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24 Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων 105

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.25 Βαθμός στον οποίο οι «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια 107

Ευρετήριο Σχημάτων

ΣΧΗΜΑ 2.1 Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας 20

ΣΧΗΜΑ 5.1 Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου 76

ΣΧΗΜΑ 6.1 Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων 117

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 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 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 στον συγγραφέα Νίκο Γαϊτενίδη, 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, παρακολούθηση και ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 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, έχει ληφθεί 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 τους 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 (π.χ. ποιοτικά προγράμματα κατάρτισης, διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων, κατάρτιση κατά την εργασία, μαθητεία κ.ά.), 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 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 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 τεχνικών εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων, 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 του επαγγέλματος 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 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 groups) και πέντε συνεντεύξεις εις βάθος (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 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων». 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 τα αντίστοιχα αποτελέσματα της ποσοτικής διερεύνησης. Η μελέτη ολοκληρώνεται, ως είθισται, με τα συμπεράσματα στο Κεφάλαιο 6.

Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική

2

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τους τρεις ερευνητικούς άξονες στους οποίους στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων».[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, της παρακολούθησης και της 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

Άξονας 1 (Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων)

- Σχέσεις εργασίας
- Τεχνολογική μεταβολή (ψηφιοποίηση-αυτοματοποίηση)
- Επιπτώσεις πανδημίας COVID-19

Άξονας 2 (Ατομικά χαρακτηριστικά εργαζομένων και χαρακτηριστικά επιχείρησης)

- Προσόντα (τυπική και άτυπη – μη τυπική εκπαίδευση)
- Εργασιακή εμπειρία
- Στάσεις και πρακτικές των επιχειρήσεων απέναντι στην εκπαίδευση και κατάρτιση

Άξονας 3 (Διερεύνηση δεξιοτήτων)

- Απαιτούμενα εκπαιδευτικά προσόντα για την εύρεση και, αντίστοιχα, την εκτέλεση της εργασίας
- Αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής δεξιοτήτων
- Αντιλαμβανόμενος βαθμός απαίτησης δεξιοτήτων από τους εργοδότες
- Επίδραση ψηφιακών τεχνολογιών στις δεξιότητες
- Βαθμός αντιστοίχισης των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας
- Μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη

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, της παρακολούθησης και της ανάλυσης των εξελίξεων και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» 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 Άξονα 1 εξετάζουμε τα χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, τις τεχνολογικές μεταβολές που υφίσταται το επάγγελμα 3521

«Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων», 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 τρόπο με τον οποίο καθώς και τον βαθμό στον 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 κυριαρχεί 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). Είναι, ωστόσο, 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 and 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 δια-

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.

κινδύνευσης θέσεων εργασίας από την ψηφιοποίηση στις διαδικασίες παραγωγής.[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 έναν 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 and McKinsey & Company, 2020). Πέρα, όμως, από την αυξανόμενη

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. Βλ. σχετικά Pouliakas (2018).

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, καθώς πολλές εταιρείες επλήγησαν σοβαρά από την κρίση, τους περιορισμούς στις μετακινήσεις και από τα lockdowns που ακολούθησαν, η προτεραιότητα δόθηκε στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων παρά στην εκπαίδευση του προσωπικού (Van Loo et al., 2021). Μεσοπρόθεσμα, αφενός η αγορά εργασίας και οι κοινωνικές πολιτικές θα πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο τοπίο, και αφετέρου οι πολιτικές παρεμβάσεις θα πρέπει να προσαρμοστούν, σύμφωνα με την εξέλιξη της εξάπλωσης του ιού, 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 της πανδημίας COVID-19. Μεταξύ αυτών, είναι 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 συνεχούς διά βίου μάθησης ιδιαίτερα στον τομέα της πληροφορικής και του αυτοματισμού (digital skills) (ILO, 2020). Επιπλέον, η ΔΟΕ αναφέρει χαρακτηριστικά ότι η μετάβαση προς την ψηφιακή οικονομία θα οδηγήσει περισσότερους

εργαζομένους να δουλεύουν 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 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, πέρα των τεχνολογικών δεξιοτήτων, η σωστή και ακριβής επικοινωνία και η συνεργασία στο εξ αποστάσεως εργασιακό περιβάλλον αποτελούν βασική προϋπόθεση για να αποφευχθούν τα λάθη και να κατανοηθεί η πληροφορία (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 της πανδημίας 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% από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα έλαβε ενεργά μέτρα για τη συνέχιση της κατάρτισης, ενώ από το 60% σημειώθηκε στροφή προς τη 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 περιλάμβαναν

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

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 του ψηφιακού εξοπλισμού. Τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα να επέλθουν δομικές αλλαγές στον τρόπο που 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.ά.), 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 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και οπτικοακουστικών μέσων» (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 δεξιοτήτων (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 που 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 καθεαυτήν 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 μια άλλη οπτική, η εκπαίδευση, εκτός από τις γενικές λειτουργίες, επιτελεί και λειτουργίες κατάρτισης (vocational functions), καθώς το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται σε ένα επάγγελμα μπορεί να κατακτηθεί μέσα από διάφορους συνδυασμούς 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 αυτό, 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.

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 υπερεκπαί-

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 ενήλικες 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

δευση, 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 & Omey είναι το επιχείρημα 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 πιο 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 & 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 σχετίζονται με στάσεις, όπως η αρνητική στάση απέναντι στη μάθηση, η έλλειψη εμπιστοσύνης ή κινήτρων, β) φυσικά και υλικά εμπόδια, όπως τα έξοδα μάθησης (άμεσο και έμμεσο κόστος, όπως για μετακινήσεις, βιβλία, εξοπλισμό), 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 αυτές εμφανίζονται, 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).

Τέλος, η αισιοδοξία σταδιοδρομίας αποτελεί έναν προσωπικό παράγοντα που φαίνεται να επιδρά στην αναζήτηση περαιτέρω εκπαίδευσης. Η αισιοδοξία

6. Για μια ολιστική προσέγγιση σχετικά με 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).

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 είναι προσανατολισμένη 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 & Henderson, 2006· Tam & Grey, 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 πιθανόν 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 την 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, ο οποίος, 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 την εργασία τους. Δεύτερο εμπόδιο, 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, 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, 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 σαφώς 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 οικονομικοκοινωνικό 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 στις γνώσεις και στις δεξιότητές τους μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω άλλων τρόπων μάθησης, όπως με την αλληλεπίδραση με συναδέλφους και με την 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 έντεκα 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 (για παράδειγμα, συλλογική και ατομική φωνή των εργαζομένων, ομάδες επίλυσης προβλημάτων, ομάδες συνεχούς βελτίωσης κτλ.) 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 συνεχής 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» ανάμεσα στις δεξιότητες που κατέχουν οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι εργαζόμενοι και σε αυτές 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 που διεξάγεται ο δημόσιος διάλογος στην Ελλάδα αλλά και ευρύτερα· 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. Επιπροσθέτως, 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 μέσα από τις δομημένες ομαδικές συζητήσεις (focus groups) και τις συνεντεύξεις με εμπλεκόμενους στη σχετική αγορά εργασίας, όπως εργαζομένους, εργοδότες κ.ά. (Κεφάλαιο 4), όσο και μέσα από την αυτοαξιολόγηση 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 των 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, επεξεργασία και η ανάλυση δεδομένων σχετικά με τη διαμόρφωση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» οργανώθηκε γύρω από τρεις άξονες. Ο Άξονας 1 περιλαμβάνει τους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιοτήτων και στις 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 ερευνητικός Άξονας 2 εστιάζει σε παράγοντες που επιδρούν στην επάρκεια δεξιοτήτων (εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία κτλ.), καθώς και σε οργανωσιακούς παράγοντες, όπως είναι 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 καθώς και τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη.

Το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες

3

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται οι εξελίξεις και οι μεταβολές στη διαμόρφωση των δεξιοτήτων για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων». Συγκεκριμένα, στις Ενότητες 3.1 και 3.2, περιγράφονται το επάγγελμα και τα καθήκοντα των εργαζομένων σε αυτό. Στην Ενότητα 3.3, καταγράφονται οι τάσεις ως προς την απασχόληση και τη σύνθεση των προσόντων. Αξιοποιούνται τα δεδομένα των απογραφών του 2001 και του 2011,[7] καθώς και στοιχεία από άλλες βάσεις δεδομένων (ΕΛΣΤΑΤ, ΕΙΕΑΔ, Eurostat, ILO). Η Ενότητα 3.4 εστιάζει στις αλλαγές που παρατηρούνται στη σύνθεση δεξιοτήτων οι οποίες κρίνονται αναγκαίες για την άσκηση του επαγγέλματος.

3.1 Περιγραφή του επαγγέλματος 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organisation – ILO), οι τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων ελέγχουν την τεχνική λειτουργία του εξοπλισμού για την καταγραφή και επεξεργασία εικόνων και ήχου, καθώς και για τη μετάδοση ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών εκπομπών εικόνων και ήχου. Επίσης, ελέγχουν τη λειτουργία του εξοπλισμού άλλων τύπων σημάτων τηλεπικοινωνιών σε ξηρά, θάλασσα ή αέρα.

7. Έως τη στιγμή που γραφόταν η παρούσα μελέτη δεν είχαν δημοσιευτεί στοιχεία απασχόλησης σε τετραψήφιο επίπεδο ταξινόμησης από την απογραφή του 2021.

Σύμφωνα με το Γραφείο Στατιστικών Εργασίας των ΗΠΑ (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022a), οι εργαζόμενοι στον τομέα αυτό χειρίζονται και συντηρούν τον ηλεκτρικό εξοπλισμό για προγράμματα πολυμέσων. Συνήθως εργάζονται σε εσωτερικούς χώρους, σε στούντιο ραδιοφώνου, τηλεόρασης, ταινιών και ηχογράφησης. Μπορούν, επίσης, να εργαστούν σε ξενοδοχεία, αθλητικούς χώρους, γραφεία ή σχολεία.

Το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» καταλογογραφείται σε τετραψήφια ταξινόμηση από τη ΔΟΕ, στο πλαίσιο της Διεθνούς Τυποποιημένης Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (International Standard Classification of Occupations – ISCO-08), ενώ στον Πίνακα 3.1 παρατίθενται οι κωδικοί και τα συναφή επαγγέλματα με τα οποία σχετίζεται το συγκεκριμένο επάγγελμα:[8]

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

Ταξινόμηση του επαγγέλματος 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» και των υποκατηγοριών του

ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Technicians and associate professionals
ΚΩΔΙΚΟΣ	3
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Εκτελούν τεχνικά και συναφή καθήκοντα που σχετίζονται με την έρευνα και την εφαρμογή επιστημονικών ή καλλιτεχνικών σχεδίων και λειτουργικών μεθόδων, καθώς και με κυβερνητικούς ή επιχειρηματικούς κανονισμούς. Τα καθήκοντά τους συνήθως περιλαμβάνουν: α) την ανάληψη και εκτέλεση τεχνικών εργασιών στους τομείς των φυσικών επιστημών (συμπεριλαμβανομένων της μηχανικής και της τεχνολογίας), των βιοεπιστημών (συμπεριλαμβανομένου του ιατρικού επαγγέλματος), και των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών, β) την έναρξη και την εκτέλεση διάφορων τεχνικών υπηρεσιών που σχετίζονται με το εμπόριο, τα οικονομικά και τη διοίκηση, συμπεριλαμβανομένων της διαχείρισης των κυβερνητικών νόμων και κανονισμών και της κοινωνικής εργασίας, γ) την παροχή τεχνικής υποστήριξης για τις τέχνες και την ψυχαγωγία, δ) τη συμμετοχή σε αθλητικές δραστηριότητες, και ε) την εκτέλεση κάποιων θρησκευτικών καθηκόντων.

8. ESCO portal: https://esco.ec.europa.eu/en

ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Τεχνικοί του τομέα της πληροφόρησης και επικοινωνίας
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Information and communicationstechnicians
ΚΩΔΙΚΟΣ	35
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Παρέχουν υποστήριξη στην καθημερινή λειτουργία συστημάτων υπολογιστών, συστημάτων επικοινωνιών και δικτύων, και εκτελούν τεχνικές εργασίες που σχετίζονται με τις τηλεπικοινωνίες, την εκπομπή εικόνας και ήχου καθώς και με άλλους τύπους τηλεπικοινωνιακών σημάτων σε ξηρά, θάλασσα ή αέρα. Τα καθήκοντά τους συνήθως περιλαμβάνουν: α) την παροχή βοήθειας στους χρήστες συστημάτων πληροφοριών και επικοινωνιών, β) την εγκατάσταση νέων προγραμμάτων και εξοπλισμού, γ) τη δημιουργία, λειτουργία και συντήρηση δικτύου, καθώς και άλλων συστημάτων επικοινωνίας δεδομένων, δ) την εγκατάσταση, παρακολούθηση και υποστήριξη ιστοσελίδων διαδικτύου και Intranet, ε) την τροποποίηση ιστοσελίδων, στ) την εκτέλεση λειτουργιών δημιουργίας αντιγράφων ασφαλείας, ζ) τον έλεγχο του εξοπλισμού για την εγγραφή ήχου, την επεξεργασία και τη μείξη εγγραφών εικόνων και ήχου, η) τον έλεγχο και τη συντήρηση συστημάτων μετάδοσης και εκπομπής, καθώς και δορυφορικών συστημάτων για ραδιοφωνικά και τηλεοπτικά προγράμματα, θ) τον έλεγχο και τη συντήρηση συστημάτων ραδιοεπικοινωνιών, δορυφορικών υπηρεσιών και συστημάτων πολυπλεξίας σε ξηρά, θάλασσα ή αέρα, ι) την παροχή τεχνικής βοήθειας που σχετίζεται με την έρευνα και την ανάπτυξη συστημάτων υπολογιστών και τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού ή με τη δοκιμή πρωτοτύπων, ια) τον σχεδιασμό και την προετοιμασία σχεδιαγραμμάτων κυκλωμάτων σύμφωνα με τις προδιαγραφές που δίνονται, ιβ) την παροχή τεχνικής επίβλεψης για την κατασκευή, χρήση, συντήρηση και επισκευή τηλεπικοινωνιακών συστημάτων.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Τεχνικοί τηλεπικοινωνιών και εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Telecommunications and broadcasting technicians
ΚΩΔΙΚΟΣ	352
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι τεχνικοί τηλεπικοινωνιών και εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης ελέγχουν την τεχνική λειτουργία του εξοπλισμού για την εγγραφή και επεξεργασία εικόνων και ήχου, και για τη μετάδοση ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών εκπομπών εικόνων και ήχου, καθώς και άλλων τύπων τηλεπικοινωνιακών σημάτων σε ξηρά, θάλασσα ή αέρα. Εκτελούν τεχνικά καθήκοντα που σχετίζονται με την έρευνα μηχανικής τηλεπικοινωνιών και με τον σχεδιασμό, την κατασκευή, τη συναρμολόγηση, τη λειτουργία, τη συντήρηση και την επισκευή τηλεπικοινωνιακών συστημάτων. Οι εργασίες που εκτελούνται συνήθως περιλαμβάνουν: α) τον έλεγχο εξοπλισμού για εγγραφή ήχου, β) την επεξεργασία και μείξη εγγραφών εικόνας και ήχου, γ) τον έλεγχο και τη συντήρηση συστημάτων μετάδοσης και εκπομπής, καθώς και δορυφορικών συστημάτων για ραδιοφωνικά και τηλεοπτικά προγράμματα, δ) τον έλεγχο και τη συντήρηση συστημάτων ραδιοεπικοινωνιών, δορυφορικών υπηρεσιών και συστημάτων πολυπλεξίας σε ξηρά, θάλασσα ή αέρα, ε) την παροχή τεχνικής βοήθειας σε σχέση με την έρευνα και την ανάπτυξη τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού ή τη δοκιμή πρωτοτύπων, στ) τον σχεδιασμό και την προετοιμασία σχεδιαγραμμάτων κυκλωμάτων σύμφωνα με τις προδιαγραφές που δίνονται, ζ) την τεχνική επίβλεψη της κατασκευής, της χρήσης, της συντήρησης και της επισκευής τηλεπικοινωνιακών συστημάτων.

ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Broadcasting and audiovisual technicians
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων ελέγχουν την τεχνική λειτουργία του εξοπλισμού για την εγγραφή και επεξεργασία εικόνων και ήχου, και για τη μετάδοση ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών εκπομπών εικόνων και ήχου, καθώς και άλλων τύπων τηλεπικοινωνιακών σημάτων σε ξηρά, θάλασσα ή αέρα. Τα καθήκοντά τους περιλαμβάνουν: α) τον έλεγχο του εξοπλισμού για την εγγραφή ήχου, β) τον έλεγχο του εξοπλισμού για την επεξεργασία και τη μείξη εγγραφών εικόνων και ήχου προκειμένου να εξασφαλιστεί ικανοποιητική ποιότητα και να δημιουργηθούν ειδικά εφέ εικόνας και ήχου, γ) την εφαρμογή γνώσεων σχετικά με τις αρχές και τις πρακτικές εγγραφής και επεξεργασίας εικόνας και ήχου για τον εντοπισμό και την επίλυση προβλημάτων, δ) τον έλεγχο συστημάτων εκπομπής και δορυφορικών συστημάτων για ραδιοφωνικά και τηλεοπτικά προγράμματα, ε) τον έλεγχο συστημάτων ραδιοεπικοινωνιών, δορυφορικών υπηρεσιών και συστημάτων πολυπλεξίας σε ξηρά, θάλασσα ή αέρα, στ) την εφαρμογή γνώσεων σχετικά με τις αρχές και τις πρακτικές των ραδιοτηλεοπτικών, τηλεπικοινωνιακών τερματικών και συστημάτων μετάδοσης για τον εντοπισμό και την επίλυση προβλημάτων, και ζ) την πραγματοποίηση επειγουσών επισκευών στον εξοπλισμό.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Τεχνικοί οπτικοακουστικών μέσων
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Audio-visual technicians
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι τεχνικοί οπτικοακουστικών μέσων εγκαθιστούν, χειρίζονται και συντηρούν εξοπλισμό για την εγγραφή και την επεξεργασία εικόνων και ήχου για ραδιοτηλεοπτικές εκπομπές, ζωντανές εκδηλώσεις και τηλεπικοινωνιακά σήματα.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Τεχνικοί μεταδόσεων
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Broadcast technicians
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.2
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι τεχνικοί μεταδόσεων εγκαθιστούν, εκκινούν, συντηρούν, παρακολουθούν και επισκευάζουν τον εξοπλισμό που χρησιμοποιείται για τη μετάδοση και τη λήψη σημάτων ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών. Εξασφαλίζουν ότι όλο το υλικό είναι διαθέσιμο σε κατάλληλη μορφή για την κατάλληλη ποιότητα μετάδοσης σύμφωνα με την αντίστοιχη προθεσμία. Επίσης, οι τεχνικοί μεταδόσεων συντηρούν και επισκευάζουν αυτόν τον εξοπλισμό.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Βοηθοί ηχολήπτη-μπούμαν
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Boom operators
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.1
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι βοηθοί ηχολήπτη-μπούμαν εγκαθιστούν και χειρίζονται το μικρόφωνο μπουμ είτε με το χέρι, είτε με βραχίονα, είτε με κινούμενη πλατφόρμα. Διασφαλίζουν ότι κάθε μικρόφωνο τοποθετείται στο πλατό σωστά και στην καλύτερη δυνατή θέση για την αποτύπωση των διαλόγων. Οι βοηθοί ηχολήπτη-μπούμαν είναι, επίσης, υπεύθυνοι για τα μικρόφωνα στα ρούχα των ηθοποιών.

ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Χειριστές κινηματογραφικής μηχανής λήψης
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Camera operators
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.2
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι χειριστές κινηματογραφικής μηχανής λήψης εγκαθιστούν και χειρίζονται ψηφιακές κάμερες για το γύρισμα κινηματογραφικών ταινιών ή τηλεοπτικών προγραμμάτων. Συνεργάζονται με τον σκηνοθέτη κινηματογράφου και τηλεόρασης, τον διευθυντή φωτογραφίας ή τον ιδιώτη πελάτη. Οι χειριστές κινηματογραφικής μηχανής λήψης παρέχουν συμβουλές σχετικά με το γύρισμα των σκηνών στους ηθοποιούς, τον σκηνοθέτη κινηματογράφου και τηλεόρασης και στους άλλους χειριστές κινηματογραφικής μηχανής λήψης.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Τεχνικοί εξοπλισμού ζωντανών παραστάσεων
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Performance rental technicians
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.3
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι τεχνικοί εξοπλισμού ζωντανών παραστάσεων προετοιμάζουν, συντηρούν, παρέχουν, μεταφέρουν, εγκαθιστούν, προγραμματίζουν, λειτουργούν, παραλαμβάνουν, ελέγχουν, καθαρίζουν και αποθηκεύουν οπτικοακουστικό εξοπλισμό και εξοπλισμό παραστάσεων και εκδηλώσεων. Το έργο τους βασίζεται σε σχεδιαγράμματα, οδηγίες και δελτία παραγγελίας.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Χειριστές βίντεο
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Performance video operators
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.4
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι χειριστές βίντεο ελέγχουν τις (προβαλλόμενες) εικόνες μιας παράστασης, βασιζόμενοι σε μια καλλιτεχνική ή δημιουργική ιδέα, σε αλληλεπίδραση με τους καλλιτέχνες. Το έργο τους είναι αλληλένδετο με το αποτέλεσμα της εργασίας άλλων χειριστών. Ως εκ τούτου, οι χειριστές βίντεο συνεργάζονται στενά με τους σκηνογράφους, τους χειριστές και τους ερμηνευτές. Οι χειριστές βίντεο προετοιμάζουν αποσπάσματα υλικού οπτικών μέσων, εποπτεύουν την εγκατάσταση, κατευθύνουν το τεχνικό συνεργείο, προγραμματίζουν τον εξοπλισμό και χειρίζονται το σύστημα βίντεο. Το έργο τους βασίζεται σε σχεδιαγράμματα, οδηγίες και άλλα έγγραφα.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Τεχνικοί προβολής
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Projectionists
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.5
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι τεχνικοί προβολής χειρίζονται και συντηρούν εξοπλισμό προβολής σε κινηματογραφικές αίθουσες. Επιθεωρούν τις κινηματογραφικές ταινίες πριν από τη φόρτωσή τους στον προβολέα. Οι τεχνικοί προβολής διασφαλίζουν ότι όλα βαίνουν ομαλά κατά τη διάρκεια της προβολής της ταινίας. Επίσης, είναι υπεύθυνοι για την κατάλληλη αποθήκευση των ταινιών.

ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Τεχνικοί ηχογράφησης
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Recording studio technicians
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.6
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι τεχνικοί ηχογράφησης χειρίζονται και συντηρούν μικρόφωνα και ακουστικά στις σχετικές αίθουσες των στούντιο ηχογράφησης. Χειρίζονται κονσόλα μείξης και διαχειρίζονται όλες τις απαιτήσεις της παραγωγής ήχου. Συμβουλεύουν τους τραγουδιστές για τη χρήση της φωνής τους. Οι τεχνικοί ηχογράφησης επεξεργάζονται τις εγγραφές για την παραγωγή του τελικού προϊόντος.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Σχεδιαστές ήχου
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Sound designers
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.7
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι σχεδιαστές ήχου αναπτύσσουν μια σχεδιαστική ιδέα για τον ήχο μιας παράστασης και επιβλέπουν την εκτέλεσή της. Το έργο τους βασίζεται στην έρευνα και στο καλλιτεχνικό όραμα. Ο σχεδιασμός τους είναι αλληλένδετος με το έργο άλλων συντελεστών της παράστασης, και πρέπει να συμφωνεί με τους δικούς τους σχεδιασμούς και το συνολικό καλλιτεχνικό όραμα. Ως εκ τούτου, συνεργάζονται στενά με τους καλλιτεχνικούς διευθυντές, τους χειριστές και την καλλιτεχνική ομάδα. Οι σχεδιαστές ήχου ασχολούνται με την προετοιμασία των αποσπασμάτων ηχητικού υλικού που πρέπει να χρησιμοποιηθούν σε μια παράσταση, στην οποία ενδέχεται να περιλαμβάνονται η εγγραφή, η σύνθεση, η τροποποίηση και η επεξεργασία. Κατά τη διάρκεια των προβών και της παράστασης, καθοδηγούν τους χειριστές ώστε να επιτύχουν τον βέλτιστο συγχρονισμό και χειρισμό. Οι σχεδιαστές ήχου καταρτίζουν σχεδιαγράμματα, cuelist και άλλα έγγραφα για την υποστήριξη των χειριστών και του συνεργείου παραγωγής. Εργάζονται, επίσης, ως αυτόνομοι καλλιτέχνες, δημιουργώντας τέχνη ήχου εκτός παραστάσεων.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Υπεύθυνοι επεξεργασίας ήχου
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Sound editors
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.8
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι υπεύθυνοι επεξεργασίας ήχου δημιουργούν τη μουσική επένδυση και τα ηχητικά εφέ για κινηματογραφικές ταινίες, τηλεοπτικές σειρές ή άλλες παραγωγές πολυμέσων. Είναι υπεύθυνοι για όλη τη μουσική και τον ήχο σε ταινίες, σειρές ή βιντεοπαιχνίδια. Οι υπεύθυνοι επεξεργασίας ήχου χρησιμοποιούν εξοπλισμό για την επεξεργασία και τη μείξη εγγραφών εικόνας και ήχου, και μεριμνούν ώστε η μουσική, ο ήχος και οι διάλογοι να συγχρονίζονται με τις σκηνές και να προσαρμόζονται σε αυτές. Συνεργάζονται στενά με τον μοντέρ κινηματογράφου και τηλεόρασης.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Μηχανικοί τελικής ηχητικής επεξεργασίας-μάστερινγκ
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Sound mastering engineers
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.9
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι μηχανικοί τελικής ηχητικής επεξεργασίας-μάστερινγκ μετατρέπουν τις τελικές εγγραφές στην επιθυμητή μορφή, όπως CD, βινύλιο και ψηφιακά αρχεία. Εξασφαλίζουν την ποιότητα του ήχου σε όλες τις μορφές.

ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Χειριστές ήχου
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Sound operators
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.10
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι χειριστές ήχου ελέγχουν τον ήχο μιας παράστασης βάσει της καλλιτεχνικής ή δημιουργικής ιδέας, σε αλληλεπίδραση με τους καλλιτέχνες. Το έργο τους είναι αλληλένδετο με το αποτέλεσμα της εργασίας άλλων χειριστών. Ως εκ τούτου, οι χειριστές ήχου συνεργάζονται στενά με τους σκηνογράφους και τους ερμηνευτές. Προετοιμάζουν αποσπάσματα ηχητικού υλικού, εποπτεύουν την εγκατάσταση, κατευθύνουν το τεχνικό συνεργείο, προγραμματίζουν τον εξοπλισμό και χειρίζονται το ηχητικό σύστημα. Το έργο τους βασίζεται σε σχεδιαγράμματα, οδηγίες και άλλα έγγραφα.
ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	Τεχνικοί βίντεο
ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	Video technicians
ΚΩΔΙΚΟΣ	3521.1.11
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Οι τεχνικοί βίντεο εγκαθιστούν, προετοιμάζουν, ελέγχουν και συντηρούν εξοπλισμό για την παροχή της βέλτιστης ποιότητας προβολής εικόνας σε μια ζωντανή παράσταση. Συνεργάζονται με τους τεχνικούς των καλλιτεχνών για την εκφόρτωση, την εγκατάσταση και τη λειτουργία εξοπλισμού βίντεο και οργάνων.

Πηγή: ESCO

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2

Καθήκοντα επαγγέλματος 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

Διάγνωση και επίλυση προβλημάτων συστήματος οπτικοακουστικών μέσων.
Συμπίεση, ψηφιοποίηση, αντιγραφή και αποθήκευση δεδομένων ήχου και εικόνας.
Εγκατάσταση, ρύθμιση και χειρισμός του ηλεκτρονικού εξοπλισμού για εγγραφή, επεξεργασία και μετάδοση ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών προγραμμάτων, κινηματογραφικών ταινιών, βιντεοδιάσκεψης ή παρουσιάσεων πολυμέσων.
Παρακολούθηση της ισχύος και της αξιοπιστίας των εισερχόμενων και εξερχόμενων σημάτων και προσαρμογή του εξοπλισμού για τη διατήρηση της ποιότητας μιας εκπομπής.[9]

Στον Πίνακα 3.2 παρουσιάζονται τα βασικότερα καθήκοντα που υλοποιεί ένας τεχνικός εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων κατά τη διάρκεια άσκησης της εργασίας του. Η παράθεση των παρακάτω καθηκόντων στηρίζεται ως επί το πλείστον στη βάση δεδομένων του O*NET.

9. Occupational Information Network – O*NET online. Διαθέσιμο online: https://www.onetonline.org

Όπως γίνεται εμφανές, το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» περιλαμβάνει μία μεγάλη υποομάδα επαγγελμάτων/ειδικοτήτων με διαφορετικά καθήκοντα, ξεχωριστό ρυθμιστικό πλαίσιο και, συνεπώς, διαφορετικές απαιτήσεις όσον αφορά την εκπαίδευση και τις δεξιότητες. Ενδεικτικοί τομείς απασχόλησης είναι οι εκδοτικές, κινηματογραφικές και ραδιοτηλεοπτικές δραστηριότητες, οι τέχνες, η διασκέδαση και η ψυχαγωγία, οι επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, οι κατασκευές και οι τηλεπικοινωνίες.[10]

Στην Ελλάδα οι επαγγελματίες του κλάδου ρυθμίζονται υπό τον τίτλο «Τεχνικοί κινηματογράφου και τηλεόρασης – Οπτικοακουστικός τομέας». Θα πρέπει να σημειωθεί πως μέχρι το 2014, η άσκηση του επαγγέλματος του τεχνικού της βιομηχανίας κινηματογράφου και τηλεόρασης είχε θεσμοθετηθεί με τον Ν. 358/1976, κατ' εφαρμογή του οποίου εκδόθηκε το Προεδρικό Διάταγμα 160/1980 (ΦΕΚ/Α΄/44). Ο αρχικός νόμος τροποποιήθηκε με τον Ν. 3057/2002 (ΦΕΚ/Α΄/239) και υπό την Υπουργική Απόφαση ΥΠΠΟ/ΔΙΚΟΜ/84148/1376/1402/2005 (ΦΕΚ/Β΄/1483), με την οποία, μεταξύ άλλων, καθορίστηκαν τα ειδικά προσόντα και δικαιολογητικά για την απόκτηση άδειας τεχνικού κινηματογράφου και τηλεόρασης. Τα παραπάνω αφορούσαν την εκπαίδευση, την προϋπηρεσία ή την καλλιτεχνική δημιουργία. Ωστόσο, η Υπουργική Απόφαση ΥΠΠΟ/ΔΙΚΟΜ.84148/1376/1402/2005 καταργήθηκε με το άρθρο 28 παρ. δ του Ν. 4441/2016 (ΦΕΚ/Α΄/227), που κατήργησε την άδεια ασκήσεως επαγγέλματος για το συγκεκριμένο επάγγελμα. Συνεπώς, τυπικά δεν απαιτείται για την άσκηση του επαγγέλματος κάποιος συγκεκριμένος εκπαιδευτικός τίτλος ή πτυχίο. Παρ' όλα αυτά, οι σπουδές σε πανεπιστημιακή σχολή ή η φοίτηση σε κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης θεωρούνται ιδιαίτερα χρήσιμα προσόντα, κυρίως αν ληφθεί υπόψη ότι το επάγγελμα απαιτεί αρκετές ειδικές γνώσεις τεχνολογίας και ψηφιακών εφαρμογών.[11]

Οι επαγγελματίες του κλάδου εργάζονται κυρίως σε κλειστό χώρο (π.χ. στούντιο ηχοληψίας), χωρίς να αποκλείεται και η εργασία σε ανοικτό χώρο (π.χ. συναυλίες). Η απασχόλησή τους δύναται να περιλαμβάνει μετακινήσεις, ταξίδια ή/και νυχτερινή εργασία, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να

---

10. Αρχή Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού Κύπρου – Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων (ISCO-08 3521). Διαθέσιμο online: https://www.anad.org.cy/wps/wcm/connect/hrda/c5201eba-29f8-4a66-8f57-61d16d3971dc/3521.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_HHHAH9O0NGE980A7L632QJ0000-c5201eba-29f8-4a66-8f57-61d16d3971dc-nBIqrvC

11. https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/67715b2c-ec81-4f0c-ad6a-476a34d732bd/9126406.pdf

θεωρηθεί ανθυγιεινή ή να πραγματοποιείται κάτω από επικίνδυνες συνθήκες (πχ. πεδία μαχών).[12]

Το έργο των τεχνικών εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων επηρεάζεται άμεσα από την κατάσταση του ελληνικού, ευρωπαϊκού και διεθνούς επιχειρηματικού περιβάλλοντος αλλά και από τις ραγδαίες εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στον οπτικοακουστικό τομέα και γενικότερα στη «δημιουργική οικονομία» (creative economy). Καθώς οι δημιουργικές βιομηχανίες είναι συνυφασμένες με την εξέλιξη των τεχνολογιών, είναι επιτακτική η διαρκής και συστηματική ενημέρωση του επαγγελματία του συγκεκριμένου κλάδου έτσι ώστε να είναι σε θέση να κατανοεί και να διαχειρίζεται τις νέες ψηφιακές τεχνολογίες (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019· ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2021).

Συνδικαλιστικά, η Ένωση Τεχνικών Ελληνικού Κινηματογράφου και Τηλεόρασης – Οπτικοακουστικού Τομέα είναι πρωτοβάθμιο συνδικαλιστικό σωματείο που ιδρύθηκε στις 8 Ιουλίου 1948.[13] Άλλοι συνδικαλιστικοί φορείς είναι η Ένωση Τεχνικών Ελληνικής Ραδιοφωνίας (ΕΤΕΡ), η Ένωση Τεχνικών Ιδιωτικής Τηλεόρασης Αττικής (ΕΤΙΤΑ), η Ένωση Τεχνικών Ιδιωτικής Τηλεόρασης Β. Ελλάδας (ΕΤΙΤΒΕ), το Σωματείο Τεχνικών Απασχολούμενων σε Ζωντανές Οπτικοακουστικές Εγκαταστάσεις (ΣΤΑΖΟΕ) κ.ά.

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), το επάγγελμα επηρεάζεται από την Οδηγία 2010/13/ΕΕ για τα οπτικοακουστικά μέσα καθώς και από την Οδηγία 2019/790 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Απριλίου 2019, για τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας και τα συγγενικά δικαιώματα στην ψηφιακή ενιαία αγορά. Σημαντική είναι και η Οδηγία 2001/29/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Μαΐου 2001, «για την εναρμόνιση ορισμένων πτυχών του δικαιώματος του δημιουργού και συγγενικών δικαιωμάτων στην κοινωνία της πληροφορίας» καθώς και η Οδηγία 2019/770 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Μαΐου 2019, «σχετικά με ορισμένες πτυχές που αφορούν τις συμβάσεις για την προμήθεια ψηφιακού περιεχομένου και ψηφιακών υπηρεσιών». Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι, σύμφωνα με τον Ν. 2121/1993, αναγνωρίζονται δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας (συγγενικά δικαιώματα).[14]

---

12. http://edujob.gr/node/245, http://edujob.gr/node/245

13. https://www.etekt.gr/index.php/el/

14. Βλ. Οργανισμό Συλλογικής Διαχείρισης Πνευματικών Δικαιωμάτων «ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ», https://www.isocratis.gr/

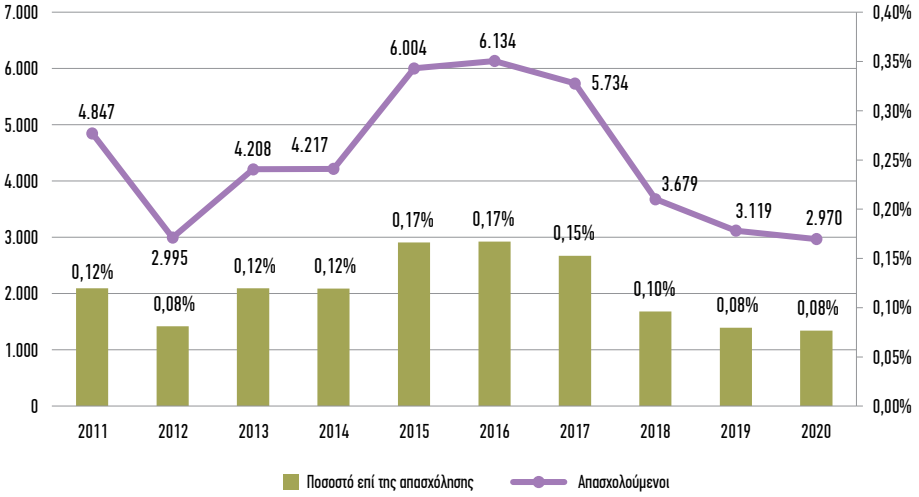
3.2 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

Σύμφωνα με το Γραφείο Στατιστικών Εργασίας των ΗΠΑ, η συνολική απασχόληση τεχνικών εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων προβλέπεται να αυξηθεί κατά 21% από το 2020 έως το 2030, πολύ πιο γρήγορα από τον μέσο όρο για όλα τα επαγγέλματα. Μεγάλο μέρος της προβλεπόμενης αύξησης της απασχόλησης οφείλεται στην ανάκαμψη από την ύφεση της πανδημίας COVID-19, που ξεκίνησε το 2020 και είναι πιθανό να συνεχίσει ως τα μέσα της δεκαετίας. Σήμερα, όλο και περισσότερες εταιρείες αυξάνουν τον προϋπολογισμό τους για παραγωγή οπτικοακουστικού υλικού – για παράδειγμα, προκειμένου να μπορούν να χρησιμοποιούν μέσα τηλεδιάσκεψης ώστε να μειώνονται οι δαπάνες μετακινήσεων. Επιπλέον, η αύξηση της χρήσης ψηφιακών σημάτων σε διάφορους κλάδους, όπως νοσοκομεία, ξενοδοχεία και καταστήματα λιανικής, θα πρέπει να οδηγήσει σε μεγαλύτερη ζήτηση για τεχνικούς ήχου και εικόνας. Στα σχολεία και στα πανεπιστήμια, ενδέχεται να χρειαστούν περισσότεροι τεχνικοί ήχου και βίντεο για την εγκατάσταση και τη συντήρηση διαδραστικών συστημάτων. Οι τεχνικοί ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών θα έχουν ζήτηση για τη δημιουργία, τη λειτουργία και τη συντήρηση του ηλεκτρονικού εξοπλισμού που χρησιμοποιείται για τη μετάδοση ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών προγραμμάτων. Οι βιομηχανίες ηχογράφησης και ταινιών θα συνεχίσουν να χρειάζονται τεχνικούς (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022b). Συνεπώς, σε διεθνές επίπεδο, οι προοπτικές σταδιοδρομίας για τους τεχνικούς οπτικοακουστικών μέσων είναι ευνοϊκές. Η χρήση οπτικοακουστικών μεθόδων επικοινωνίας διευρύνεται διεθνώς, καθώς πολλές τάσεις συμβάλλουν στην αυξημένη ζήτηση για οπτικοακουστικό περιεχόμενο. Συνεχώς αυξάνονται οι επενδύσεις σε οπτικοακουστική διαφήμιση, podcasts, τηλεδιασκέψεις, ειδικά εφέ, μεγάλες εκδηλώσεις, κινηματογράφο και τηλεόραση, για να αναφέρουμε μόνο μερικά παραδείγματα αυτών των τάσεων. Επιπλέον, η αδιάκοπη τεχνολογική εξέλιξη στον τομέα των οπτικοακουστικών μέσων δημιουργεί συνεχώς νέες ευκαιρίες απασχόλησης (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019).

Όπως προκύπτει από το Γράφημα 3.1, σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ στην Ελλάδα, την τελευταία δεκαετία το ποσοστό επί της απασχόλησης στην ομάδα ομοειδών επαγγελμάτων «Τεχνικοί τηλεπικοινωνιών και εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης» είναι σταθερά χαμηλό. Συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι το ποσοστό επί της απασχόλησης στο επάγγελμα κυμαινόταν

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1

Επίπεδα απασχόλησης στην ομάδα επαγγελμάτων 352 «Τεχνικοί τηλεπικοινωνιών και εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης» (2011-2020)



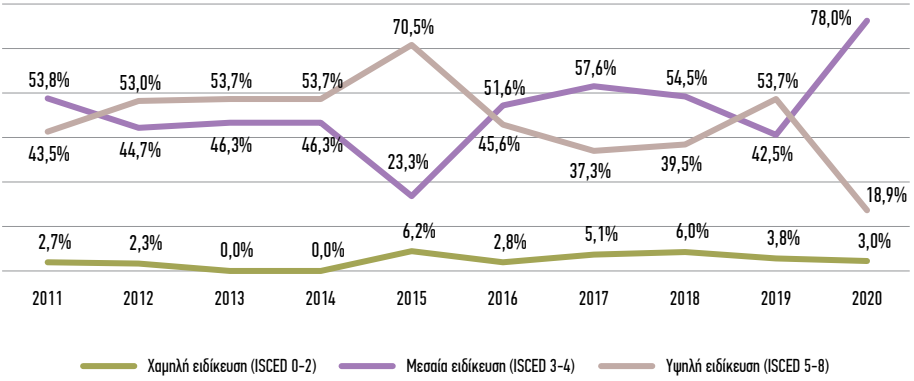
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (ιδία επεξεργασία)

μεταξύ 0,12% και 0,17% κατά τη δεκαετία 2011-2020. Από το 2011 μέχρι το 2016 παρατηρούμε ότι ο αριθμός των απασχολουμένων αυξάνεται (με μοναδική εξαίρεση το έτος 2012, όπου ο αριθμός των απασχολουμένων είναι 2.995) και φτάνει στο μέγιστο ποσοστό το έτος 2016 (0,17%), που αντιστοιχεί αριθμητικά σε 6.134 απασχολουμένους. Από το 2016 το ποσοστό απασχόλησης μειώνεται, ενώ το 2020 το ποσοστό επί της απασχόλησης είναι το μικρότερο της δεκαετίας (0,08%), που αντιστοιχεί αριθμητικά σε 2.970 απασχολουμένους.

Η σχετικά χαμηλή απασχόληση θα μπορούσε, εν μέρει, να αποδοθεί στην οικονομική κρίση (από το 2008) που επηρέασε ιδιαίτερα τον χώρο των ΜΜΕ, οδηγώντας σε περικοπές δαπανών στον οπτικοακουστικό, πολιτιστικό και δημιουργικό τομέα. Ωστόσο, θα μπορούσαν να εντοπιστούν και άλλοι παράγοντες, όπως οι τεχνολογικές εξελίξεις αλλά και η παγκοσμιοποίηση που δημιούργησε νέες αγορές, οι οποίοι παρείχαν τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις είτε να μεταφέρουν τις παραγωγές ή τις τεχνικές εργασίες τους σε άλλες χώρες όπου το κόστος είναι χαμηλότερο, είτε να στραφούν σε νέες τεχνολογίες που απαιτούν λιγότερους ανθρώπινους πόρους σε τοπικό επίπεδο (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019· ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2021). Η αύξηση της απασχόλησης που παρατηρήθηκε κατά τα έτη 2015-2017 θα μπορούσε να συσχετισθεί με την απορρύθμιση του επαγγέλματος

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.2

Επίπεδο ειδίκευσης στην ομάδα επαγγελμάτων 352 «Τεχνικοί τηλεπικοινωνιών και εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης» (2011-2020)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (ιδία επεξεργασία)

(κατάργηση της επαγγελματικής άδειας από το 2014), με αποτέλεσμα την άρση των εμποδίων σχετικά με την είσοδο εργαζομένων.[15]

Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης, ενδιαφέρει ιδιαιτέρως η διαχρονική μεταβολή που έχει επέλθει στο εκπαιδευτικό επίπεδο των απασχολουμένων στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Στο Γράφημα 3.2 παρουσιάζεται για την περίοδο 2011-2020 το επίπεδο ειδίκευσης σύμφωνα με την εκπαιδευτική ταξινόμηση ISCED. Μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι το ποσοστό των απασχολουμένων χαμηλών τυπικών προσόντων είναι διαχρονικά χαμηλό, με τη μέγιστη τιμή να ανέρχεται στο 6,2% το 2015. Αναφορικά με τους εργαζομένους που διαθέτουν μεσαία και υψηλά τυπικά προσόντα, παρατηρείται ότι, κατά την περίοδο 2011-2020, το ποσοστό των απασχολουμένων με μεσαία προσόντα σταδιακά αυξάνεται και λαμβάνει τη μέγιστη τιμή του το έτος 2020 (78%), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων με υψηλά προσόντα μειώνεται και λαμβάνει την ελάχιστη τιμή του το έτος 2020 (18,9%). Σημαντικό είναι το γεγονός ότι, κατά την περίοδο 2011-2015, το ποσοστό των εργαζομένων υψηλών προσόντων ήταν υψηλότερο από εκείνο των

15. Έχει επισημανθεί, ωστόσο, από επαγγελματίες του χώρου πως η απασχόληση ανειδίκευτων εργαζομένων χωρίς θεωρητικές γνώσεις πάνω στο αντικείμενο, με ελλιπή κατάρτιση, χαμηλότερη της προβλεπόμενης μισθοδοσία και χωρίς γνώση των κανόνων της συμπεριφοράς και κυρίως της ασφάλειας είναι προβληματική και αποτελεί διαθρωτικό ζήτημα του κλάδου. Βλ. ΕΚεπιΣ, *Επαγγελματικό Περίγραμμα του/της Ηχολήπτη/τριας*. Διαθέσιμο online: https://www.eoppep.gr/images/EP/EP113.pdf, και https://www.etekt.gr

απασχολουμένων με μεσαία τυπικά προσόντα (με μόνη εξαίρεση το έτος 2011). Η διαφορά κορυφώθηκε το 2015, όταν το ποσοστό των απασχολουμένων υψηλών τυπικών προσόντων έφτασε το 70,5%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους απασχολουμένους μεσαίων προσόντων ήταν μόλις 23,3%.

Μια πιο αναλυτική αποτύπωση της σύνθεσης των εκπαιδευτικών προσόντων στο επάγγελμα παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.3, επιλεκτικά για τα έτη 2011, 2015 και 2020. Από τα συγκεκριμένα δεδομένα επιβεβαιώνεται ότι η πλειονότητα των απασχολουμένων στον τομέα αποτελείται από εργαζομένους μεσαίων και υψηλών τυπικών προσόντων, ενώ το ποσοστό απασχολουμένων με χαμηλά προσόντα παραμένει διαχρονικά χαμηλό. Ενδιαφέρον, ωστόσο, παρουσιάζει το γεγονός πως, ενώ μέχρι το 2015 οι απασχολούμενοι με υψηλά προσόντα ήταν περισσότεροι, το έτος 2020 ο αριθμός τους μειώνεται δραστικά, ενώ ο αριθμός των απασχολουμένων με μεσαία προσόντα αυξάνεται σημαντικά, ειδικά των κατόχων απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης, όπου παρατηρούμε ότι το ποσοστό τους αυξάνεται από 3,8% το 2015 σε 50% το 2020. Αντίστοιχα, θεαματική είναι και η μείωση των απασχολουμένων με υψηλά τυπικά προσόντα, καθώς το 2015 το ποσοστό των κατόχων πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι 50,7% για να μειωθεί το 2020 στο 18,9%, ενώ το ποσοστό των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου μειώνεται από 19,8% το 2015 σε 0% το 2020.

Για την ερμηνεία της αλλαγής αυτής θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τα νέα δεδομένα που βιώνουν οι δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες, όπως: α) η δημιουργία νέων επιχειρήσεων μικρής κλίμακας, η αύξηση του αριθμού αυτοαπασχολουμένων[16] επαγγελματιών και η σύσταση συνεταιριστικών σχημάτων, εξαιτίας της αναστολής εργασιών στις μεγάλες επιχειρήσεις του κλάδου, β) η ταχεία ψηφιοποίηση του κλάδου, με την εμφάνιση και χρήση νέων τεχνολογιών, καθώς και νέων μορφών καλλιτεχνικής και δημιουργικής έκφρασης, γ) η έντονη παγκοσμιοποίηση του επαγγέλματος του συγκεκριμένου κλάδου (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019· ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2021), και δ) η απορρύθμιση του επαγγέλματος, δηλαδή η «χαλάρωση» του νομικού πλαισίου που έθετε συγκεκριμένες απαιτήσεις για την άσκησή του.

---

16. Η ψηφιακή τεχνολογία και το διαδίκτυο μέσω φορητών συσκευών επέτρεψαν σε όσους απασχολούνται στη δημιουργική βιομηχανία να εργάζονται μέσω του φορητού υπολογιστή τους, ενώ η ψηφιοποίηση της οικονομίας επέφερε μεταβολές στο επιχειρηματικό οικοσύστημα, με τις εταιρείες να ενορχηστρώνουν δίκτυα εξωτερικών αναθέσεων και υπεργολαβιών. Αυτό οδήγησε στη γεωγραφική διασπορά της αξιακής αλυσίδας αλλά και στην αύξηση του αριθμού των αυτοαπασχολουμένων και ελεύθερων επαγγελματιών, ειδικότερα στα χρόνια της κρίσης, οδηγώντας στη γέννηση του φαινομένου που αποκαλούμε «μοναχικός αετός» (lone eagle) (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019).

Εκτός από τις διαδικασίες «τυπικής» εκπαίδευσης και κατάρτισης, έχει εκφραστεί η αναγκαιότητα για μια κατάρτιση των νέων επαγγελματιών η οποία να περιλαμβάνει την πρακτική εκπαίδευση και την απόκτηση δεξιοτήτων μέσα σε ένα πραγματικό εργασιακό περιβάλλον, όπως συμβαίνει με τη μαθητεία και τα προγράμματα «μάθησης πάνω στη δουλειά» (on the job training). Μέσω αυτής της διαδικασίας, οι νέοι επαγγελματίες μπορούν να αποκτήσουν και να αναπτύξουν δεξιότητες όπως είναι η ακρίβεια σωματικών χειρισμών, η λειτουργία και ο έλεγχος εξοπλισμού και υλικών, η επιμέλεια και η συντήρηση εγκαταστάσεων και υποδομών, αλλά και δεξιότητες όπως είναι η εύρεση κεφαλαίων, η σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης και η λειτουργία εντός συνεργατικών σχημάτων (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2021). Αναφορικά με την πρακτική κατάρτιση τόσο των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όσο και των εργαζομένων δευτεροβάθμιας ή κατώτερης εκπαίδευσης, παρατηρείται ένα σαφές έλλειμμα στον θεσμό της μαθητείας και των σχετικών προγραμμάτων εκμάθησης βάσει εργασίας. Συνεπώς, οι διάφορες δεξιότητες διδάσκονται σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες και όχι κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019).

3.3 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

Η ικανή απόδοση στα περισσότερα επαγγέλματα αυτής της κύριας ομάδας απαιτεί δεξιότητες στο τρίτο επίπεδο δεξιοτήτων ISCO.[17] Πιο αναλυτικά, για τον προσ-

17. Τα επίπεδα δεξιοτήτων της ISCO (International Standard Classification of Occupations – Διεθνής Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελμάτων) είναι μια κατάταξη που χρησιμοποιείται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) για την ομαδοποίηση επαγγελμάτων με βάση το επίπεδο και το είδος των δεξιοτήτων που απαιτούνται. Τα επίπεδα δεξιοτήτων σχετίζονται με την πολυπλοκότητα των καθηκόντων και των ευθυνών που σχετίζονται με κάθε επάγγελμα.
Η ISCO διαχωρίζει τα επαγγέλματα σε 4 επίπεδα δεξιοτήτων:

1. **Επίπεδο δεξιοτήτων 1:** Κυρίως βασικές εργασίες που απαιτούν στοιχειώδεις γνώσεις, όπως είναι οι χειρωνακτικές εργασίες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι ανειδίκευτοι εργάτες.
2. **Επίπεδο δεξιοτήτων 2:** Εργασίες που απαιτούν περισσότερες τεχνικές γνώσεις και κάποιου είδους επαγγελματική κατάρτιση ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Παραδείγματα είναι οι τεχνικοί και οι πωλητές.
3. **Επίπεδο δεξιοτήτων 3:** Εργασίες που απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις και υψηλότερη επαγγελματική κατάρτιση, συνήθως με μεσαία ή ανώτατη εκπαίδευση. Παραδείγματα είναι οι νοσηλευτές, οι δάσκαλοι και οι τεχνικοί επιστήμονες.
4. **Επίπεδο δεξιοτήτων 4:** Εργασίες που απαιτούν ανώτατες σπουδές και εξειδικευμένες γνώσεις. Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει επαγγελματίες όπως γιατρούς, δικηγόρους και μηχανικούς (ILO, 2012).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3

Επίπεδο εκπαίδευσης για την ομάδα επαγγελμάτων 352 «Τεχνικοί τηλεπικοινωνιών και εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης» (2011-2022)

Επίπεδο εκπαίδευσης	Έτος					
	2011		2015		2020	
Απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης Χαμηλή ειδίκευση (ISCED 0-2)	40	0,8%	-	-	30	1,0%
Γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης Χαμηλή ειδίκευση (ISCED 0-2)	90	1,9%	370	6,2%	60	2,0%
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης Μεσαία ειδίκευση (ISCED 3-4)	870	17,9%	230	3,8%	1.480	50,0%
Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση Μεσαία ειδίκευση (ISCED 3-4)	1.740	35,9%	1.170	19,5%	830	28,0%
Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης Υψηλή ειδίκευση (ISCED 5-8)	2.030	41,9%	3.040	50,7%	560	18,9%
Μεταπτυχιακό Υψηλή ειδίκευση (ISCED 5-8)	80	1,7%	1.190	19,8%	-	-

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022 (ιδία επεξεργασία)

διορισμό των δεξιοτήτων του επαγγέλματος ακολουθήθηκε η παρακάτω μεθοδολογία. Στην πρώτη φάση, αναζητήθηκαν βάσεις δεδομένων με επαγγέλματα που είχαν περιγραφές καθηκόντων, δεξιοτήτων και άλλων χαρακτηριστικών του κάθε επαγγέλματος, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Από κάθε βάση συλλέχθηκαν πληροφορίες για τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, το πλαίσιο εργασίας, την εκπαίδευση, τις αξίες και τις πιθανότητες εξέλιξης.

Τα δεδομένα ταξινομήθηκαν σε a priori κατηγορίες και δεξιότητες (θεμελιώδεις γενικές γνώσεις, γενικές δεξιότητες, επαγγελματικές δεξιότητες κ.ο.κ.). Η τυπολογία δεξιοτήτων που χρησιμοποιήθηκε ακολουθεί την ταξινόμηση δεξιοτήτων της ESCO.

Στη δεύτερη φάση, αξιοποιήθηκε η σχετική με το επάγγελμα βιβλιογραφία με στόχο τον εντοπισμό πληροφοριών για τις πιθανές δεξιότητες καθώς και για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι. Στον Πίνακα 3.4 σημειώνονται οι a posteriori κατηγορίες και αποτυπώνονται οι δεξιότητες οι οποίες, σύμφωνα με έναν συνδυασμό πηγών (ESCO, O*NET, CEDEFOP, OECD, Worldskills), απαιτούνται σήμερα από την αγορά εργασίας για την ικανοποιητική άσκηση του

υπό διερεύνηση επαγγέλματος. Στον συγκεκριμένο πίνακα δεν εξαντλούνται οι αναγκαίες δεξιότητες για το επάγγελμα, αλλά επιχειρείται μια πιο δυναμική και εποπτική εικόνα των δεξιοτήτων που, σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία, θα έχουν μεγαλύτερη ζήτηση στο μέλλον.

Ειδικότερα ως προς τον οπτικοακουστικό κλάδο, μελέτες έδειξαν ότι η ανάπτυξή του εξαρτάται κυρίως από τη γενικότερη τεχνολογική μετάβαση και τη ζήτηση ψηφιακών δεξιοτήτων υψηλού επιπέδου. Οι νέες τεχνολογικές συνθήκες που ευνοούν τη μετάβαση σε ένα «πολυπλατφορμικό» περιβάλλον (multiplatform environment), συνδυάζοντας το διαδίκτυο και νέες εφαρμογές πολυμέσων με τα παραδοσιακά κανάλια διανομής (distribution channels), δημιουργούν νέες προκλήσεις για τον οπτικοακουστικό κλάδο, ο οποίος οδηγείται στην αναζήτηση νέων εργαζομένων με ευρύτερο φάσμα δεξιοτήτων ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις καινοτομίες του κλάδου (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019).

Σύμφωνα με μελέτες, ο ιδανικός εργαζόμενος της δημιουργικής βιομηχανίας την επόμενη δεκαετία θα είναι ο χαρακτήρας με δεξιότητες σχήματος «Τ», δηλαδή ο εργαζόμενος που κατανοεί εις βάθος ένα γνωστικό πεδίο, αλλά μπορεί να αντιλαμβάνεται τη γλώσσα πολλών άλλων γνωστικών κλάδων. Οι δεξιότητες σχήματος «Τ» εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα του ατόμου να επικοινωνεί και να κατανοεί τους επαγγελματίες του δικού του ή άλλων κλάδων που προέρχονται από διαφορετικό υπόβαθρο. Έτσι, ο εργαζόμενος θα μπορεί να ανταποκρίνεται σε ένα μεγάλο φάσμα αρμοδιοτήτων (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4

Προσδιορισμός κύριων δεξιοτήτων για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (γνώσεις ευρείας βάσης)	
Υπολογιστές και ηλεκτρονικά	Γνώση πλακών κυκλωμάτων, επεξεργαστών, τσιπ, ηλεκτρονικού εξοπλισμού και υλικού και λογισμικού υπολογιστών, συμπεριλαμβανομένων εφαρμογών και προγραμματισμού
Συστήματα πολυμέσων	Οι μέθοδοι, οι διαδικασίες και οι τεχνικές λειτουργίας των συστημάτων πολυμέσων, συνήθως συνδυασμός λογισμικού και υλικού, που παρουσιάζουν διάφορα είδη μέσων, όπως βίντεο και ήχο
Μορφότυπα μέσων (media formats)	Οι διάφοροι μορφότυποι στους οποίους μπορούν να διατίθενται τα μέσα ενημέρωσης στο κοινό, όπως τα έντυπα βιβλία, τα ηλεκτρονικά βιβλία, οι ταινίες και τα αναλογικά σήματα

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)	
Κοινωνικοσυναισθηματικές	
Γραπτή και προφορική επικοινωνία	Ικανότητα επικοινωνίας πληροφοριών και ιδεών προφορικά ή γραπτά έτσι ώστε οι άλλοι να καταλαβαίνουν
Ικανότητα αυτόνομης εργασίας	Ικανότητα αποδοτικής εργασίας και λήψης πρωτοβουλιών με μικρή ή και καθόλου επίβλεψη
Σύνθετες διαπροσωπικές	
Επίλυση προβλημάτων	Εξεύρεση λύσεων σε πρακτικά, λειτουργικά ή εννοιολογικά προβλήματα σε ευρύ φάσμα πλαισίων
Συστημικές	
Κριτική σκέψη	Χρήση λογικής και συλλογιστικής για τον εντοπισμό των δυνατών σημείων και των αδυναμιών διαφόρων εναλλακτικών λύσεων, συμπερασμάτων ή προσεγγίσεων προβλημάτων
Προσοχή στη λεπτομέρεια	Ολοκλήρωση εργασίας με ενδιαφέρον για όλους τους εμπλεκόμενους τομείς, ανεξαρτήτως του μεγέθους τους
Τήρηση προθεσμιών	Διασφάλιση ότι οι λειτουργικές διαδικασίες ολοκληρώνονται πριν από τον προηγουμένως συμφωνηθέντα χρόνο
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)	
Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες	
Εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας	Τήρηση των προτύπων υγιεινής και ασφάλειας που καθορίζονται από τις αντίστοιχες αρχές
Χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης	Χειρισμός ευρείας ποικιλίας συσκευών για τη μέτρηση των ηλεκτρονικών χαρακτηριστικών των συστατικών στοιχείων του συστήματος, όπως είναι ο μετρητής ισχύος, ο μετρητής ισχύος οπτικής ίνας, ο ψηφιακός μετρητής ισχύος και το πολύμετρο
Μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή	Μεταφορά αμοντάριστου υλικού στον υπολογιστή, συγχρονισμός και αποθήκευση
Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες (επίπεδο συγκεκριμένου επαγγέλματος)	
Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες	
Ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης	Προσαρμογή σε διάφορους τύπους μέσων ενημέρωσης όπως η τηλεόραση, οι ταινίες, οι διαφημίσεις. Προσαρμογή του έργου στον τύπο του μέσου ενημέρωσης, στην κλίμακα της παραγωγής, στον προϋπολογισμό, στα είδη των τύπων μέσων ενημέρωσης κ.ά.
Συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού	Τακτικός έλεγχος και εκτέλεση όλων των απαιτούμενων ενεργειών για τη διατήρηση του εξοπλισμού σε λειτουργική κατάσταση πριν ή μετά τη χρήση του. Έλεγχος, λειτουργία και παρακολούθηση μηχανημάτων και ειδικού εξοπλισμού

Προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής	Πραγματοποίηση των αναγκαίων ρυθμίσεων για την καταγραφή εικόνας και βίντεο
Εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης	Σχεδιασμός, ανάπτυξη, αντιμετώπιση προβλημάτων και δοκιμή καλωδίωσης χαμηλής τάσης
Χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας	Εγκατάσταση, δοκιμή και χειρισμός διαφορετικών ειδών εξοπλισμού
ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ	
Προσωπικά χαρακτηριστικά, Στάσεις – Συμπεριφορές	
Προσαρμογή σε αλλαγές	Αλλαγή ατομικής στάσης ή συμπεριφοράς για τη διευκόλυνση τροποποιήσεων στον χώρο εργασίας

Πηγή: ESCO

Σύμφωνα με τη μελέτη των Frey & Osborne (2013), το επάγγελμα αντιμετωπίζει μέτριο κίνδυνο από την ψηφιοποίηση (computerization). Τα επίπεδα πιθανότητας υπολογίζονται στο 0,74%, που σημαίνει ότι το επάγγελμα (broadcast technicians) κατατάσσεται στην 407η θέση μεταξύ 702 επαγγελμάτων. Η αυτοματοποίηση και τα ψηφιακά εργαλεία χρησιμοποιούνται ήδη ευρέως σε αυτόν τον τομέα εργασίας, καθώς αρκετοί επαγγελματίες του χώρου του ραδιοφώνου και της τηλεόρασης έχουν αντικατασταθεί από αυτοματοποιημένα εργαλεία και διαδικασίες. Παράλληλα, η ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης παρέχει την προοπτική μετάλλαξης του κλάδου της οπτικοακουστικής και δημιουργικής βιομηχανίας. Όπως επισημαίνεται, η τεχνητή νοημοσύνη είναι ιδανική για τη διαχείριση τεράστιου όγκου οπτικών και ακουστικών δεδομένων και μπορεί να δημιουργήσει αυτοματοποιημένα εξατομικευμένα περιεχόμενα. Αυτές οι τεχνολογίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε ραδιοτηλεοπτικό δίκτυο, ραδιοφωνικό σταθμό ή τηλεοπτικό σταθμό και μπορούν να εκτελούν ή να εκπέμπουν ένα πρόγραμμα εν απουσία ανθρώπου-χειριστή. Από την άλλη πλευρά, σημειώνεται ότι η τεχνητή νοημοσύνη δεν μπορεί να αντικαταστήσει τον ανθρώπινο παράγοντα σε ό,τι αφορά το δημιουργικό και το καλλιτεχνικό αποτέλεσμα. Με τα σημερινά δεδομένα, κάθε δημιουργικό έργο-προϊόν ενός συστήματος τεχνητής νοημοσύνης θα πρέπει να βασίζεται παράλληλα σε ανθρώπινη εργασία για να διασφαλίζονται η ποιότητα και η καινοτομία (Hoskyn, 2022).

Η πανδημία του COVID-19, πέραν του ότι κατέστησε αναγκαία την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, επηρέασε το επάγγελμα με πολλούς άλλους τρόπους: Από τη μια πλευρά, περιόρισε τις επενδύσεις και την παραγωγή

στον οπτικοακουστικό κλάδο. Από την άλλη πλευρά, ο μακροχρόνιος εγκλεισμός οδήγησε σε αυξημένη ζήτηση για ψηφιακό και οπτικοακουστικό περιεχόμενο, ιδιαίτερα στον τομέα της ψυχαγωγίας. Ως αποτέλεσμα, οι υπηρεσίες που παρέχουν οπτικοακουστικό περιεχόμενο μέσω πλατφορμών ροής έχουν κληθεί να καλύψουν αυτήν την επιπρόσθετη ζήτηση.

Στην κρίση της πανδημίας COVID-19, το μοντέλο της πλατφόρμας ροής (streaming) έχει αλλάξει τη φύση της οπτικοακουστικής βιομηχανίας σε πολλά επίπεδα. Οι παραδοσιακές συμφωνίες κάθετης διανομής μεταξύ ραδιοτηλεοπτικών φορέων και φορέων εκμετάλλευσης δικτύων, που παρέχουν κυρίως γραμμική ή συνδρομητική τηλεόραση, φαίνονται πλέον ανεπαρκείς για να ανταποκριθούν στο εξελισσόμενο τοπίο. Σε αυτό το πλαίσιο, νέες μορφές συνεργασίας και διανομής περιεχομένου κυριαρχούν, φέρνοντας κάθετη και οριζόντια ολοκλήρωση σε παγκόσμια κλίμακα. Οι πλατφόρμες ροής προσφέρουν περιεχόμενο μέσω διαδικτύου, επιτρέποντας στους χρήστες να παρακολουθούν ταινίες, σειρές και άλλα προγράμματα κατά την επιλογή τους. Αυτές οι πλατφόρμες έχουν ανατρέψει το παραδοσιακό μοντέλο της τηλεόρασης και έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στη βιομηχανία. Επιπλέον, οι εταιρείες εκμετάλλευσης δικτύων και οι ραδιοτηλεοπτικοί φορείς εξελίσσονται για να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις της βιομηχανίας. Αναδύεται, λοιπόν, το ερώτημα «Κατά πόσον οι τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων θα μπορέσουν να ανταποκριθούν επαρκώς στις προκλήσεις της ψηφιακής κοινωνίας με την αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων τους ώστε να αποφύγουν την επαγγελματική περιθωριοποίηση;» (Pogorel & Preta, 2020).

Ταυτόχρονα, έχει επιταχυνθεί η επιχειρηματική και κοινωνική καινοτομία, όπως, για παράδειγμα, η συναρμογή της οπτικοακουστικής βιομηχανίας με τομείς όπως είναι η υγεία και η εκπαίδευση. Η συγκεκριμένη τάση απαιτεί την προσαρμογή των υπαρχουσών δεξιοτήτων του επαγγέλματος σε διαφορετικές ανάγκες (European Parliament, 2021).

Τέλος, ένας συνεχώς αυξανόμενος αριθμός εταιρειών σε όλο τον κόσμο εντοπίζει την ανάγκη προσέλκυσης και διατήρησης όχι μόνο ειδικευμένων εργαζομένων αλλά και εργαζομένων που γνωρίζουν πώς να συμπεριφέρονται, να επικοινωνούν με τους συναδέλφους και τους πελάτες τους, καθώς, επίσης, και να είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν ορισμένες καταστάσεις που μερικές φορές είναι άσχετες με το επάγγελμά τους. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν μια σειρά από εγκάρσιες δεξιότητες που δεν συνδέονται απαραίτητα με τις εργασίες που εκτελούν καθημερινά. Επικοινωνιακές δεξιότητες, αυτοδιαχείριση, αυτογνωσία, ηγεσία, ανταγωνιστικότητα, λήψη αποφάσεων είναι μερικές

μόνο από τις οριζόντιες δεξιότητες που έχουν μεγάλη ζήτηση από τους εργοδότες (Staboulis, Tsirikas & Katsaros, 2019).

3.4 Σύνοψη

Το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» εμφανίζει θετικές προοπτικές απασχόλησης παγκοσμίως, παρά τις έντονες δομικές και συστημικές μεταρρυθμίσεις που λαμβάνουν χώρα στον οπτικοακουστικό τομέα. Η παγκοσμιοποίηση καθιστά το επάγγελμα ιδιαίτερα ανταγωνιστικό καθώς μέρη της παραγωγικής διαδικασίας μπορούν να πραγματοποιούνται απομακρυσμένα (και η ανάθεσή τους να γίνεται σε επαγγελματίες άλλων χωρών).

Η αυτοματοποίηση και τα ψηφιακά εργαλεία χρησιμοποιούνται ευρέως σε αυτόν τον τομέα εργασίας με αποτέλεσμα την απώλεια αρκετών θέσεων εργασίας, καθώς ο άνθρωπος αντικαθίσταται από αυτοματοποιημένα εργαλεία και διαδικασίες. Σημαντικές αλλαγές αναμένεται να επιφέρει και η ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης.

Το επάγγελμα απαιτεί ένα ευρύτατο φάσμα γνώσεων καθώς και ειδικών και διατομεακών δεξιοτήτων. Οι τεχνολογικές εξελίξεις είναι ραγδαίες και συνεπώς η απαίτηση για δυναμικό το οποίο να μπορεί να ανταποκρίνεται σε ολοένα και πιο εξελιγμένες τεχνολογίες και εφαρμογές πολυμέσων και οπτικοακουστικών μεθόδων γίνεται όλο και πιο επιτακτική. Αναμφίβολα, απαιτούνται αναβαθμισμένες ψηφιακές δεξιότητες. Επίσης, ο επαγγελματίας του κλάδου θα πρέπει να ενημερώνεται συνεχώς προκειμένου να μπορεί να ανταποκρίνεται στις νέες απαιτήσεις.

Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

4

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας

Η ποιοτική διερεύνηση[18] αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» έγινε μέσω της πραγματοποίησης μιας ομάδας εστίασης με έξι εργαζομένους στο επάγγελμα, καθώς και πέντε συνεντεύξεων εις βάθος (in depth interviews), μία με ιδιοκτήτη ραδιοφωνικού σταθμού, μία με διευθυντή τεχνικών υπηρεσιών τηλεοπτικού σταθμού και τρεις με επικεφαλής ενώσεων εργαζομένων (εφεξής στελέχη, είτε εργοδοτικά είτε συνδικαλιστικά).[19] Η επιλογή των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης έγινε τυχαία έπειτα από τηλεφωνική διερεύνηση και η συζήτηση πραγματοποιήθηκε στις 22 Ιουνίου 2022. Όσον αφορά τις συνεντεύξεις, λόγω των πολλών διαφορετικών κατηγοριών εργοδοτών, επιλέχθηκαν ένας εκδότης εφημερίδων και περιοδικών, ένας διευθυντής εφημερίδας, ένας διευθυντής ενημέρωσης τηλεοπτικού σταθμού, ένας ιδιοκτήτης μεγάλης ιστοσελίδας και ένας γενικός διευθυντής μεγάλης ιστοσελίδας. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν από τις 22 Μαΐου έως τις 22 Ιουνίου 2022. Τέλος, να σημειωθεί ότι οι συζητήσεις των ομάδων εστίασης και οι συνεντεύξεις βασίστηκαν σε ερωτηματολόγιο που είχε επιμεληθεί η ομάδα έργου του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ).

---

18. 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.

19. Στο Παράρτημα ΙΙ 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

ΟΕ_Τ:	Άνδρας ή γυναίκα τεχνικός στην ομαδική συζήτηση που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου.
Σ_1-5 *(Συνέντευξη 1-5)*:	Ατομικές συνεντεύξεις 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 επιπρόσθετες 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, αναλύεται η επίδραση της τεχνολογίας στο επάγγελμα και οι απαιτούμενες ψηφιακές δεξιότητες. Τέλος, παρουσιάζονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει οι εργαζόμενοι στον κλάδο, η επιθυμητή εκπαίδευση καθώς και τα κίνητρα και τα αντικίνητρα για συμμετοχή στην εκπαίδευση.

4.3 Ανάλυση 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. Συμπληρωματικά

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2

Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες

3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»	
Γραπτή και προφορική επικοινωνία	Χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης
Επίλυση προβλημάτων	Προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής
Κριτική σκέψη	Προσοχή στη λεπτομέρεια
Μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή	Συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού
Εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας	Προσαρμογή στον τύπο του μέσου ενημέρωσης
Ικανότητα αυτόνομης εργασίας	Εγκατάσταση καλωδίων χαμηλής τάσης
Τήρηση προθεσμιών	Χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας

στις δεξιότητες του Πίνακα 4.2 προέκυψαν και ορισμένες ακόμα, οι οποίες αναφέρθηκαν αυθόρμητα ως σημαντικές από τους συμμετέχοντες. Οι δεξιότητες που αναφέρθηκαν αυθόρμητα παρουσιάζονται στην Υποενότητα 4.3.1.

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες

Οι περισσότερες δεξιότητες που παρουσιάστηκαν θεωρήθηκαν σημαντικές για το επάγγελμα των τεχνικών ήχου και εικόνας. Ανάλογη ήταν και η αξιολόγηση που πραγματοποιήθηκε από ιδιοκτήτη ραδιοφωνικού σταθμού, από διευθυντή τεχνικών υπηρεσιών τηλεοπτικού σταθμού και από επικεφαλής ενώσεων εργαζομένων. Μερικές δεξιότητες θεωρήθηκαν λιγότερο σημαντικές διότι είτε αφορούν συγκεκριμένες ειδικότητες είτε η τεχνολογική εξέλιξη τις έχει καταστήσει μη σημαντικές. Δεξιότητες που σχετίζονται με την ψηφιακή μετάβαση κρίθηκαν ότι αποκτούν ιδιαίτερη σημασία (για παράδειγμα, γνώση και χρήση ειδικών προγραμμάτων, εμπλουτισμός των γνώσεων στις νέες τεχνολογίες, χειρισμός των ηλεκτρονικών υπολογιστών).

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι εντοπίζουν αυθόρμητα ως σημαντικές δεξιότητες την αισθητική, την ψύχραιμη αντιμετώπιση πιεστικών καταστάσεων (αναφέρθηκε αυθορμήτως ως ψυχραιμία), την ευελιξία στην αντιμετώπιση καταστάσεων, τη διαχείριση του χρόνου, την ικανότητα λήψης αποφάσεων (αναφέρθηκε αυθόρμητα ως αντίληψη), την επίδειξη πρωτοβουλίας, την ομαδικότητα και την ικανότητα αξιολόγησης των ατομικών ικανοτήτων (αναφέρθηκε αυθόρμητα ως αυτογνωσία

προτερημάτων και ελαττωμάτων). Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι συγκεκριμένες δεξιότητες αναπτύσσονται ανάλογα με τον χαρακτήρα, τις γνώσεις και κυρίως την εμπειρία του κάθε εργαζομένου. Βασικές και θεμελιώδεις γνώσεις του κάθε τομέα, καθώς και η γνώση της μουσικής (από τους τεχνικούς ήχου), γίνονται αντιληπτές από τους εργαζομένους ως δεξιότητες.

«Οι βασικές αρχές που αφορούν στο δικό μου επάγγελμα, τον ήχο και το ραδιόφωνο και τα προγράμματα με τα οποία δουλεύουμε και πολλά άλλα πράγματα. Βασικές γνώσεις, θεμελιώδεις γνώσεις για τον ήχο. Αλλά, πέρα απ' αυτό, υπάρχουν και κάποια πράγματα τα οποία απαραίτητα δεν είναι, αλλά σίγουρα βοηθάνε πολύ. Όπως είναι η γνώση της μουσικής». (ΟΕ_Τ)

«Η ευελιξία. Η δουλειά στο ραδιόφωνο και κυρίως σε ενημερωτικά ραδιόφωνα μπορεί να αλλάξει μέσα σ' ένα δευτερόλεπτο». (ΟΕ_Τ)

«Αισθητική. Η αισθητική. Τέλος, τίποτα άλλο». (ΟΕ_Τ)

«Ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνεσαι διάφορα. Αυτό που συμβαίνει εκείνη την ώρα και το πώς το αντιλαμβάνεσαι έχει να κάνει και με τις γνώσεις που έχεις, τις προσλαμβάνουσες που έχεις, και έχει να κάνει με το πόση εμπειρία έχεις, άρα να πάρεις την κατάλληλη απόφαση και το πόσο γρήγορα θα πάρεις την απόφαση αυτή. Καμιά φορά η ταχύτητα σ' ένα εγχείρημα, δεν σε περιμένει τίποτα». (ΟΕ_Τ)

«Εγώ θα έλεγα να ξέρεις και τα ελαττώματά σου πάρα πολύ καλά. Αν ξέρεις τα ελαττώματά σου και τα προτερήματα». (ΟΕ_Τ)

«Μία δεξιότητα ειδικά σε μας που ασχολούμαστε με την εικόνα είναι η ομαδική δουλειά, η συνεργασία δηλαδή. Άρα, να μπορείς να συνεργάζεσαι με άλλους ανθρώπους». (ΟΕ_Τ)

Κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται πιο πολύ με τον χαρακτήρα του καθενός, όπως σημειώθηκε στην ομαδική συζήτηση, είναι οι ακόλουθες: Προθυμία για τη δουλειά, να μη δυσανασχετεί κάποιος, να μην κάνει φασαρία, να είναι συγκεντρωμένος σε αυτό που κάνει.

Κατά τα στελέχη, οι πλέον σημαντικές δεξιότητες που αναφέρθηκαν αυθόρμητα είναι η αντίληψη, η χρήση τεχνολογιών αιχμής, η χρήση εξοπλισμού, η συνέπεια και η καλή λειτουργία ως μέρος μιας ομάδας (δυνατότητα ομαδικής εργασίας). Χαρακτηριστικά, ειπώθηκε:

«Χρειάζεται τεχνική αντίληψη, με την έννοια να μπορεί να αντεπεξέλθει γρήγορα σε οποιαδήποτε ζητήματα μπορεί να προκύψουν, δηλαδή δυσλειτουργίες, κακή συνεννόηση· χρειάζεται λίγο και καλή διαχείριση των ανθρώπων γιατί υπάρχουν, ας πούμε, δημοσιογράφοι, παραγωγοί που εκτίθενται εκείνη τη στιγμή στο ραδιόφωνο και μπορεί να είναι πιεσμένοι, μπορεί να έχουν διάφορα άγχη λόγω της έκθεσής τους, της ζωντανής, στον κόσμο, οπότε χρειάζεται και λίγο, έτσι, ικανότητες κα-

τευνασμού και ψυχολογικής στήριξης και, βέβαια, σίγουρα, χρειάζονται τεχνικές γνώσεις. Μιλάμε για έναν τομέα που χρησιμοποιεί τεχνολογίες αιχμής, οπότε πρέπει να είσαι πάντα σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο τουλάχιστον». (Σ_1)

«Θα έλεγα συνέπεια, αντίληψη, καλή χρήση του εξοπλισμού, που είναι βέβαια διαφορετικός σε κάθε ειδικότητα. Ανάλογα την ειδικότητα, είναι βασικό να μπορείς να χειριστείς σωστά τον εξοπλισμό». (Σ_3)

«Λοιπόν, εγώ πιστεύω ότι το πιο σημαντικό είναι να έχει αντίληψη και να μπορεί να ενταχθεί αρμονικά στην ομάδα. Γιατί στην τηλεόραση η δουλειά είναι ομαδική. Δεν λειτουργεί, για παράδειγμα, ένας καμεραμάν μόνος του. Είναι τρεις ή τέσσερις μαζί. Οπότε, πρέπει να συντονίζονται αρμονικά, όπως και με τους τεχνικούς στο κοντρόλ, στον ήχο, παντού». (Σ_4)

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων

Η επίλυση προβλημάτων, η κριτική σκέψη, η εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας, η χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας, η προσοχή στη λεπτομέρεια, η τήρηση προθεσμιών, η ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης και ο προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής κρίθηκαν ιδιαίτερα σημαντικές από τους εργαζομένους του κλάδου.

Η **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου** χαρακτηρίζεται ως αναγκαία δεξιότητα, χωρίς την οποία δεν είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί η εργασία.

«Είναι η δουλειά σου. Αν δεν μπορείς να τα χειριστείς, δεν μπορείς να κάνεις αυτή τη δουλειά». (ΟΕ_Τ)

«Πρέπει να ξέρεις να το κάνεις. Αν δεν το ξέρεις αυτό, δεν μπορείς να δουλέψεις». (ΟΕ_Τ)

«Απαραίτητο είναι. Μάλιστα, είναι καλό να έχεις περάσει απ' όλες τις θέσεις. Δηλαδή, και ένας καμεραμάν καλό είναι να ξέρει και ήχο. Δηλαδή, δεν είναι κακό, έτσι, να έχει κάποιες βασικές αρχές ήχου και να χρησιμοποιεί ένα audio recorder». (ΟΕ_Τ)

Οι εργαζόμενοι και τα στελέχη συμφωνούν πως η **προσοχή στη λεπτομέρεια**, η **τήρηση των προθεσμιών**, η **ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης** και ο **προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής** είναι σημαντικές δεξιότητες, χωρίς να περιγράφουν με πολλές λεπτομέρειες τη σημασία τους. Αναφέρθηκε χαρακτηριστικά πως η προσοχή στη λεπτομέρεια ουσιαστικά δίνει ένα συγκριτικό πλεονέκτημα σε έναν ραδιοφωνικό σταθμό σε σχέση με τους υπολοίπους, όπως, επίσης, είναι απαραίτητη ειδικά στα ζωντανά τηλεοπτικά προγράμματα.

«Ισχύει. Για εμένα η λεπτομέρεια κάνει τη διαφορά ανάμεσα σε δύο ραδιοφωνικούς σταθμούς, σε δύο προγράμματα που εκπέμπουν. Η λεπτομέρεια είναι που κάνει τη διαφορά. Βέβαια, παίζει, μεγάλη σημασία». (Σ_1)

«100%, γιατί μην ξεχνάτε ότι η τηλεόραση είναι ο τηλεοπτικός αέρας. Άρα, οτιδήποτε κάνουμε φαίνεται. Δεν μπορούμε να το κρύψουμε και ειδικά στα ζωντανά προγράμματα. Που σημαίνει ότι κάνεις αποτυπώνεται στην τηλεόραση και κατακρίνεσαι αναλόγως». (Σ_2)

Ομοφωνία μεταξύ των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστών και των εργοδοτών, υπάρχει ως προς τη σημαντικότητα των δεξιοτήτων της **επίλυσης προβλημάτων** και της **κριτικής σκέψης**. Η επίλυση προβλημάτων γίνεται αντιληπτή ως η ετοιμότητα του εργαζομένου να ανταποκριθεί σε απρόβλεπτες προκλήσεις που μπορεί να προκύψουν (για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια ζωντανών μεταδόσεων).

«Είναι. Τίποτα δεν είναι στάνταρ. Είναι όλα πολύ σχετικά και πολύ υποκειμενικά. Υπάρχει μία αντικειμενικότητα βασική, αλλά εμείς πάμε για το κάτι παραπάνω». (ΟΕ_Τ)

«Προκύπτουν προβλήματα και, μάλιστα, πρέπει να είσαι και άμεσος. Δηλαδή, να βρεις μία λύση και να μην παγώσεις, ας το πούμε, εκείνη τη στιγμή. Γιατί μπορεί να συμβεί κάτι το οποίο, αυτό που λέμε "ζωντανό είναι". Πρέπει να ανταποκριθείς αμέσως. Αυτό πρέπει να είναι κυρίως προς όφελος του παραγωγού, μπορώ να πω. Πολλές φορές μένει αποσβολωμένος, γι' αυτό λέμε, ένας παραγωγός που ξέρει και έχει πείρα ότι αντιμετωπίζει και ένα τεχνικό πρόβλημα άμεσα κλπ. Ξέρετε, δεν χρειάζεται να σας πω τώρα ονόματα γνωστών παραγωγών». (Σ_1)

Η **προφορική επικοινωνία, και λιγότερο η γραπτή,** κρίνεται από τους εργαζομένους ως σημαντική δεξιότητα κυρίως όσον αφορά την ευγενική επικοινωνία με τους συναδέλφους τους, με τους ανωτέρους και τους πελάτες, ή ως ικανότητα άμεσης συνεννόησης. Για τα στελέχη η επικοινωνία (γραπτή και προφορική) κρίνεται απαραίτητη λόγω του ομαδικού χαρακτήρα της εργασίας.

«Γραπτή, δεν θα έλεγα ότι έχει κανείς την απαίτηση από τους τεχνικούς να ξέρουν να γράφουν email. Πρέπει, όμως, να μιλούν ευγενικά, να μπορούν να επικοινωνήσουν με τον παραγωγό, με τον πελάτη, μεταξύ τους, σωστά. Η προφορική επικοινωνία είναι πολύ πιο σημαντική». (ΟΕ_Τ)

«Εγώ συμφωνώ. Απλά θεωρώ πως μπορούμε να το περιορίσουμε στην απλή συνεννόηση που πρέπει να έχει ένας άνθρωπος με τον άλλον άνθρωπο ή συνάδελφό του». (ΟΕ_Τ)

«Βεβαίως. Και στην προφορική ακόμα περισσότερο γιατί υπάρχει μία επαφή με τον εκάστοτε παραγωγό. Έτσι; Δηλαδή, πρέπει να καταλαβαίνεις και να μετα-

φέρεις στον παραγωγό αυτό που θέλεις να του πεις με ικανοποιητικό τρόπο, και να καταλάβει τι του λες, και να αντιλαμβάνεσαι και εσύ τι σου λέει ο άλλος. Είναι σημαντικό». (Σ_1)

«Ναι, ναι. Επειδή η τηλεόραση, λοιπόν, είναι μία ομαδική εργασία, όπως είπα, και αυτό είναι 100%. Αν δεν έχει επικοινωνία, ουσιαστικά τον πετάει το σύστημα εκτός. Θα έλεγα περισσότερο σημαντική είναι η προφορική επικοινωνία πάνω στη δουλειά». (Σ_2)

«Βεβαίως. Είναι βασικό να μπορεί ο τεχνικός να επικοινωνεί σωστά με τους άλλους. Σας είπα πριν ότι η δουλειά είναι ομαδική και πρέπει να μπορείς να ενταχθείς αρμονικά στην ομάδα. Αυτό προϋποθέτει επικοινωνία». (Σ_4)

Η **εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας** κρίνεται, επίσης, σημαντική τόσο σε σχέση με την αποφυγή κινδύνων όσο και με τη διατήρηση της τάξης στον χώρο.

«Όπως είναι με έναν απλό συνάνθρωπό σου που πρέπει να προσέχεις και να κάνεις, όχι κάτι ιδιαίτερο». (ΟΕ_Τ)

«Εγώ συμφωνώ πάρα πολύ γιατί βοηθάει και τους γύρω. Δηλαδή, κάποιος ο οποίος είναι πολύ συμμαζεμένος, πολύ της τάξης, είναι τουλάχιστον πολύ βοηθητικό». (ΟΕ_Τ)

«Είναι. Όχι μόνο με τον κορονοϊό, αλλά και για την ασφάλεια σε ένα γύρισμα. Πολλοί άνθρωποι, πολλά μηχανήματα, χρειάζεται μεγάλη προσοχή και τήρηση κανόνων ασφάλειας». (ΟΕ_Τ)

«100%. Ο χώρος προϋποθέτει ορισμένα πράγματα. Δηλαδή, υπάρχουν κανόνες ασφαλείας, υπάρχουν κανόνες υγιεινής που τηρεί ο εργαζόμενος αναγκαστικά. Σε κάθε επιχείρηση διαφορετικά». (Σ_2)

Η δεξιότητα της **αυτόνομης εργασίας** ερμηνεύτηκε, κυρίως, ως ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και υπό το πρίσμα αυτό θεωρήθηκε από τους εργαζομένους σημαντική για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Δεν παραγνωρίστηκε, ωστόσο, το γεγονός πως όλοι δουλεύουν ως μέλη μιας ευρύτερης ομάδας. Από την άλλη πλευρά, η αυτόνομη εργασία, αν και αναγνωρίστηκε, ως σημαντική ικανότητα του ατόμου να ολοκληρώνει τη δουλειά του χωρίς να χρειάζεται καθοδήγηση ή επίβλεψη, εντούτοις, κατά τα στελέχη, δεν είναι απαραίτητη δεξιότητα. Σύμφωνα με τους ίδιους, η δουλειά είναι ομαδική, ενώ οι τεχνικοί ακολουθούν τις εντολές των ανωτέρων τους (για παράδειγμα, τις οδηγίες του σκηνοθέτη). Ο βαθμός αυτονομίας εξαρτάται από την ειδικότητα και τα καθήκοντα του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά.

«Είναι. Το να μπορείς να παίρνεις [...] να λύσεις κάποιο πρόβλημα». (ΟΕ_Τ)

«Ναι, να παίρνει πρωτοβουλίες». (ΟΕ_Τ)

«Να παίρνεις πρωτοβουλίες και να μπορείς να λύσεις κάτι». (ΟΕ_Τ)

«Στη δουλειά μας όλα είναι ρυθμισμένα εκ των προτέρων. Πρέπει να μπορώ να ολοκληρώσω ό,τι μου έχει ανατεθεί, αλλά ως εκεί. Δεν υπάρχει αυτόνομη εργασία. Λειτουργούμε στο πλαίσιο μιας ομάδας». (ΟΕ_Τ)

«Υπάρχουν πρωτοβουλίες που πρέπει να έχει ο τεχνικός αναλόγως την ειδικότητα, αλλά είναι πάντα βάσει ενός προγράμματος, μιας στρατηγικής, που το έχουμε ορίσει εμείς από πριν. Αυτονομία, σίγουρα, θα πάρει ένας οπερατέρ για να κάνει ένα καλό πλάνο, μια καλή συνέντευξη, αλλά ξέρει από πριν, όμως, μέχρι πού μπορεί να φτάσουν οι επιλογές αυτές». (Σ_2)

«Σε εμάς δεν υπάρχει αυτόνομη εργασία και εδώ υπάρχει μια παρεξήγηση. Εμείς στο γύρισμα όλοι καθοδηγούμαστε από τον σκηνοθέτη και ο σκηνοθέτης έχει οδηγίες από την παραγωγή. Ακόμα και το μοντάζ μετά το γύρισμα, που λένε ότι είναι ανεξάρτητη εργασία, είναι λάθος. Είναι υπό την επίβλεψη του σκηνοθέτη. Δεν μοντάρει ένας μοντέρ την ταινία μόνος του όπως του έρθει». (Σ_3)

Αναφορικά με τη δεξιότητα **συντήρησης και χειρισμού του εξοπλισμού**, οι εργαζόμενοι αναφέρουν πως, ενώ ο χειρισμός του εξοπλισμού είναι σημαντικό μέρος της δουλειάς τους, η συντήρηση ανατίθεται σε εξειδικευμένο προσωπικό, συνεπώς δεν αποτελεί σημαντική δεξιότητα για την εργασία τους. Για τα διευθυντικά στελέχη, ωστόσο, η βασική συντήρηση του εξοπλισμού είναι απαραίτητη (βασικές λειτουργίες συντήρησης σε καθημερινή βάση, για παράδειγμα, να διατηρεί τον εξοπλισμό καθαρό). Χαρακτηριστικά ειπώθηκε:

«Να το χειρίζεται είναι σημαντικό, η συντήρηση αφορά την εταιρεία». (ΟΕ_Τ)

«Εννοείται, υπάρχει ο τεχνικός σε κάθε σταθμό, υπάρχουν οι εταιρείες οι οποίες συνεργαζόμαστε και κάνουνε συντήρηση στα μηχανήματά μας, υπάρχουν πολλά πράγματα». (ΟΕ_Τ)

«Ναι, δεν είναι δική μας δουλειά η συντήρηση». (ΟΕ_Τ)

«100% σημαντική. Αν δεν μπορεί να χειριστεί τον εξοπλισμό, δεν είναι τεχνικός. Αυτή είναι η δουλειά του». (Σ_3)

«Αυτό είναι απαραίτητο. Αυτό είναι ένας τεχνικός. Η δουλειά του είναι να γνωρίζει, να χειρίζεται εξοπλισμό, ανάλογα με την ειδικότητά του». (Σ_4)

«Δηλαδή, ο τεχνικός, ως επί το πλείστον, κάνει και τη συντήρηση. Δηλαδή, θα πάει μια κονσόλα αν χαλάσει στην αντιπροσωπεία για να φτιαχτεί, για να μη βάλουμε εμείς μέσα χέρι και μετά δεν υπάρχει εγγύηση ή δεν υπάρχει ας πούμε [...] ξέρετε κάποια από τον κατασκευαστή [...] υπάρχουν κάποια standards. Αλλά, συνήθως, ο προϊστάμενος του τεχνικού τμήματος είναι αυτός που είναι πλέον υπεύθυνος, δηλαδή έχει και τη συντήρηση. Παλιότερα που δίνανε και πιο πολλά χρήματα και οι εργοδότες μας, υπήρχε ξεχωριστό τμήμα σε πολλά ραδιόφωνα τεχνικών που

ασχολούνταν αποκλειστικά με την επισκευή των διαφόρων μικρομηχανημάτων που υπάρχουν στο στούντιο». (Σ_1)

«Η συντήρηση του εξοπλισμού σε καθημερινή βάση, ναι, ο οπερατέρ, ας πούμε, πρέπει να έχει την κάμερα του καθαρή και λειτουργική. Τη συντήρηση από πλευράς τεχνολογίας την κάνουνε άλλοι. Δεν την κάνει ο τεχνικός. Την κάνει η εκάστοτε εταιρεία που έχει το support». (Σ_2)

«Βέβαια. Ο χειρισμός είναι η ίδια η δουλειά μας. Επειδή, πλέον, όλα τα μηχανήματα κατά βάση είναι υπολογιστές, δεν υπάρχουνε παρά σε πολύ σπάνιες περιπτώσεις μηχανήματα που έχουν ολοκληρωμένα, ξέρω γω, transformers, λυχνίες ή οτιδήποτε που είναι επισκευάσιμο από τον χρήστη, εμείς πια δεν χρειάζεται να κάνουμε τέτοιες δουλειές. Όλα είναι κουμπωμένα από ρομπότ πάνω σε πλακέτες, τις οποίες δεν μπορεί άνθρωπος να κολλήσει ή να επισκευάσει. Αν κάτι χαλάσει θα το βγάλεις, θα το στείλεις στην εταιρεία, και ή θα σου το στείλει επισκευασμένο ή θα σου το στείλει έτοιμο να το κουμπώσεις. Πάνω κάτω εκεί τελειώνει η δική μας δουλειά και, επίσης, υπάρχει επισκευή της καλωδίωσης πλέον. Δηλαδή αυτό που μας έχει μείνει από τα παλιά είναι ότι έχουμε κάτι ακουστικά, χάλασε το καλώδιο, έχουμε το καλώδιο που πάει στο ηχείο, πρέπει να κολλήσουμε έναν ακροδέκτη, έχουμε τέτοια πράγματα ως προς συντήρηση». (Σ_5)

Σχετικά με τη δεξιότητα του **χειρισμού ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης**, ανάφεραν ότι εξαρτάται από την ειδικότητα του κάθε εργαζομένου. Για παράδειγμα, δεν κρίνεται σημαντική δεξιότητα για τους ηχολήπτες, αλλά είναι εξαιρετικά σημαντική για τους τεχνικούς ραδιοφώνου, που δουλεύουν σε ειδικευμένες θέσεις. Κατά τα στελέχη, η συγκεκριμένη δεξιότητα, μάλιστα, θεωρείται αρκετά σημαντική. Χαρακτηριστικά, όπως ειπώθηκε:

«Για τον ήχο θα πω όχι». (ΟΕ_Τ)

«Ανάλογα με τι δουλειά κάνει ο καθένας. Γενικά ναι, είναι σημαντικό». (ΟΕ_Τ)

«Ανάλογα. Ναι. Ο διευθυντής της εικόνας, ας πούμε, έχει συγκεκριμένα όργανα που παρακολουθεί». (ΟΕ_Τ)

«Μέσα στους τεχνικούς των ραδιοφώνων, εκτός από τους ηχολήπτες οι οποίοι δουλεύουν στο στούντιο του ραδιοσταθμού, υπάρχουν και οι τεχνικοί οι οποίοι δουλεύουν στο κέντρο εκπομπής. Στους τεχνικούς οι οποίοι δουλεύουν στο κέντρο εκπομπής είναι η βάση της δουλειάς τους. Ό,τι είναι, δηλαδή, για έναν ηχολήπτη η χρήση του εξοπλισμού μετάδοσης ήχου είναι για έναν τεχνικό στο βουνό η χρήση των οργάνων μέτρησης». (ΟΕ_Τ)

«Σε ό,τι αφορά τον ηχολήπτη που είναι μέσα στο στούντιο, όχι. Το μόνο που έχει να κάνει ο ηχολήπτης είναι να κοιτάει στην κονσόλα του να μην πικάρει αυτό που φτιάχνει». (ΟΕ_Τ)

«Ναι. Να εξηγήσω. Πάνω στην κονσόλα υπάρχουν διαφόρων ειδών μετρήσεις που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο τεχνικός. Από το πόσο θα κομπρεσάρει ένα σημείο που θα του έρθει στο μικρόφωνο από μία φωνή μέχρι τα volume units που βλέπει πώς κινούνται. Δεν πρέπει να είναι ούτε πολύ, να σας το πω, το σήμα πικαρισμένο, που λέμε στη δικιά μας τη γλώσσα, ούτε πολύ χαμηλό. Γιατί αλλιώς μετά επικρατεί ο θόρυβος περισσότερο». (Σ_1)

«Μετρητές ήχου και εικόνας και τέτοια υπάρχουνε στη δουλειά μας, αλλά είναι σε ορισμένες ειδικότητες, δεν είναι σε όλες. Αναλόγως την ειδικότητα. Στο master, στην ειδικότητα master control που έχουμε εδώ πέρα, υπάρχουν παιδιά στο control, η ειδικότητα ρύθμιση εικόνας έχει τέτοια όργανα που ρυθμίζει το video level της εικόνας, να είναι καλή η εικόνα με τα χρώματα, αλλά δεν είναι παντού». (Σ_2)

«Βέβαια. Οι περισσότερες ειδικότητες στα μηχανήματα, που έχουν και κάνουν χειρισμό, έχουν και την ευθύνη της παρακολούθησης των οργάνων μέτρησης. Ο ηχολήπτης τον εγγραφέα, ο βοηθός ή ο οπερατέρ την κάμερα κλπ.». (Σ_3)

«Βεβαίως. Στη δουλειά μας οι μετρήσεις παίζουν ρόλο, είτε πρόκειται για ήχο, είτε για φως, είτε για εικόνα». (Σ_4)

«Ναι. Κατ' αρχάς έχουμε συγκεκριμένες ενδείξεις που εποπτεύουμε. Ένα κομμάτι είναι αυτό, ότι έχουμε ενδείξεις που αφορούν στα ρεύματα, δηλαδή, πώς τροφοδοτούνται τα μηχανήματα και αν γίνεται σωστά η τροφοδοσία τους και η λειτουργία τους κατ' επέκταση. Από εκεί και πέρα αυτά που εμείς κοιτάμε και μας αφορούνε και επεμβαίνουμε έχουνε να κάνουνε με στάθμες εκπομπής, έχουνε να κάνουνε με φασματογράφους, με αναλυτές συχνοτήτων για να δούμε κατά πόσο αυτό που εκπέμπουμε είναι ενός επιπέδου ικανοποιητικού, έχουμε διάφορα τα οποία εποπτεύουμε και εκεί επεμβαίνουμε πια. Έχει να κάνει με τις ιδιότητες του ήχου κατά βάση». (Σ_5)

Η **εγκατάσταση καλωδίων χαμηλής τάσης** κρίνεται ως απαραίτητη αλλά όχι αναγκαία δεξιότητα, διότι αποτελεί μέρος της εργασίας άλλων ειδικοτήτων.

«Φτιάχνονται τα στούντιο, έρχονται εταιρείες, υπάρχουν τεχνικοί οι οποίοι τα κατασκευάζουν και μετά κάθεσαι να δουλέψεις. Είναι καλό να έχεις μια γνώση αν χρειαστεί να αλλάξεις κάποιο καλώδιο· αν ένα μικρόφωνο δεν σου δουλεύει, να αλλάξεις ένα καλώδιο να δεις τι γίνεται, αλλά δεν θα κάτσεις να κάνεις ποτέ εγκατάσταση στο στούντιο». (ΟΕ_Τ)

«Εγκατάσταση όχι δεν θα κάνεις. Αλλά καλό είναι να ξέρεις». (ΟΕ_Τ)

«Φυσικά και είναι καλό να ξέρεις». (ΟΕ_Τ)

«Άμα είσαι τεχνικός στο ραδιόφωνο, άμα είσαι τεχνικός και δεν είσαι απλά ηχολήπτης φυσικά και είναι σημαντικό». (ΟΕ_Τ)

«Σε ορισμένες ειδικότητες, που πάλι θα ξαναπώ το master control, που είναι και εγκαταστάτες, πρέπει να έχουν μια ιδέα από πού ξεκινάει ένα καλώδιο και πού πηγαίνει. Αλλά, να απλώσουνε καλώδια και να κάνουνε τέτοιες δουλειές, δεν το κάνουνε. Είναι της εταιρείας που θα κάνει την εγκατάσταση. Υπάρχει μια ομάδα σε κάθε τηλεόραση τεχνικών που ηγούμαι εγώ και η οποία μου κάνει όλα τα κομμάτια αυτά των εγκαταστάσεων. Δεν το κάνουνε όλοι». (Σ_2)

Ως προς τη **μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή** δεν υπάρχει απόλυτη συμφωνία ως προς τη σημασία της. Αφενός αναφέρθηκε πως πλέον λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας δεν υφίσταται ανάγκη για αυτήν τη δεξιότητα. Αναφέρθηκε ωστόσο ότι πρόκειται για πολύ σημαντική δεξιότητα για συγκεκριμένες ειδικότητες (πχ. για τη διαδικασία της ηχογράφησης – recording). Πιο συγκεκριμένα, αναφέρθηκε χαρακτηριστικά:

«Αλλά, σε ό,τι αφορά τον ηχολήπτη σ' έναν ραδιοφωνικό σταθμό, η μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή δεν υπάρχει πια. Δηλαδή, μη επεξεργασμένο, κατεβάζεις από το email και το επεξεργάζεσαι. Αυτό που παίρναμε παλιά το cd και το ριπάραμε και παίρναμε πράγματα και τα βάζαμε στο pc πλέον δεν υπάρχει». (ΟΕ_Τ)

«Αν μιλάμε για το recording, φυσικά και είναι ίσως το σημαντικότερο, από εκεί ξεκινάει η δουλειά σου. Είναι η βάση». (ΟΕ_Τ)

«Είναι σημαντικό να το ξέρεις, αλλά πλέον αυτό δεν υπάρχει». (ΟΕ_Τ)

«Δηλαδή, πρέπει να ξέρεις να κάνεις back up, να έχεις στο μυαλό σου ότι όλα μπορεί να κρασάρουνε». (ΟΕ_Τ)

«Υπάρχει μια ειδικότητα που λέγετε DIT, που είναι υπεύθυνος μέσα στον χώρο του γυρίσματος να ξεφορτώνει το υλικό σε σκληρούς δίσκους, να κάνει διπλό και τριπλό back up, και από εκεί και πέρα να το παραδίδει στην παραγωγή, όπως και, από την άλλη πλευρά, η ομάδα του ήχου το υλικό και εκεί τελειώνει η ευθύνη του». (Σ_3)

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν

Η τεχνολογική εξέλιξη και η ψηφιακή μετάβαση κρίνονται ως οι κυριότερες αιτίες των αλλαγών που έχουν λάβει χώρα στο επάγγελμα τα τελευταία χρόνια. Υπάρχει καθολική συμφωνία πως η ψηφιακή μετάβαση έχει αυξήσει δραματικά τις απαιτήσεις για ψηφιακές δεξιότητες και έχει αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο εκτελούνται τα καθήκοντα, με αποτέλεσμα, από τη μία πλευρά, η εργασία να γίνεται πιο εύκολη, και, από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας να δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στις αλλαγές. Όπως παρατηρούν

οι εργαζόμενοι, το επάγγελμα είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την τεχνολογία, και, ως εκ τούτου, τα τελευταία δέκα χρόνια η τεχνολογική εξέλιξη έχει επιφέρει σημαντικές μεταβολές στη φύση του επαγγέλματος. Επιπλέον, όπως παρατηρούν οι εργαζόμενοι, η ανάγκη προσαρμογής στις νέες τεχνολογίες απαιτεί τον συνεχή εμπλουτισμό των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους.

«Γιατί είναι πλέον πολύ εύκολο το να έχεις στο σπίτι σου ένα [αναφέρεται η ονομασία ενός λογισμικού] *ή ένα* [αναφέρεται η ονομασία ενός λογισμικού] *και να κόβεις. Δηλαδή, στο laptop σου. Δεν χρειάζεται κάποιος ειδικός εξοπλισμός. Παλιότερα έπρεπε να επενδύσεις 15.000-20.000 για να φτιάξεις ένα σύστημα βασικό. Τώρα με ένα laptop των 500 ευρώ μπορείς να κάνεις ένα βασικό μοντάζ. Δηλαδή, δεν έχεις πρόβλημα. Ή να κάνεις ηχοληψία, κανονικά».* (ΟΕ_Τ)

«Πολλά πράγματα. Έχει αλλάξει η φύση της δουλειάς, θα έλεγα εγώ. Έχει μπει μέσα πολύ, έχει μπει πολύ βαθιά η τεχνολογία στο επάγγελμά μας... Δηλαδή, βασικά, κάποιο παιδί το οποίο ξεκινάει τη δουλειά τώρα πάει κατευθείαν σ' έναν υπολογιστή και μαθαίνει να μοντάρει μέσα σ' ένα πρόγραμμα. Και καλά κάνει γιατί πλέον η δουλειά, η φύση της δουλειάς είναι αυτή. Ένας άνθρωπος, όμως, ο οποίος έχει ξεκινήσει να δουλεύει εδώ και 30 χρόνια και ξεκίνησε να μοντάρει σε ταινίες, σε μπομπινόφωνα προ εικοσαετίας, πρέπει να μάθει και το καινούριο, που είναι αρκετά δύσκολο. Είναι αρκετά δύσκολο για ανθρώπους ηλικίας 50 και 45, 50, 60 χρονών... Να το πάρω αλλιώς. Όχι 45, γιατί τώρα 45 χρόνων άνθρωπος είναι ένας νέος άνθρωπος που έχει αντίληψη, αλλά προ δεκαετίας που μπήκε, ναι, γιατί και εγώ πάνω κάτω σ' αυτή την ηλικία είμαι. Προ δεκαετίας που μπήκε η ψηφιοποίηση στα ραδιόφωνα, προ δεκαπενταετίας, και ξεκινήσαμε να παίζουμε με υπολογιστές, ένας άνθρωπος στα 50 του δεν θα μπορούσε να το μάθει. Όταν δεν ξέρει να κάνει δεξί κλικ στο ποντίκι και να πατάει paste, δεν θα μπορέσει να μάθει να κάνει μοντάζ. Η βασική αρχή για να δουλέψεις πλέον είναι ο χειρισμός του υπολογιστή. Ένας ηχολήπτης ο οποίος είναι τώρα 60 χρονών και 65, και δεν έχει μάθει να δουλεύει υπολογιστή, δεν θα μπορέσει πλέον να δουλέψει». (ΟΕ_Τ)

Τα στελέχη που έχουν σχέση με το ραδιόφωνο θεώρησαν ότι για τους τεχνικούς ραδιοφώνου έχει αυξηθεί η σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων, ενώ, σε ό,τι αφορά τις άλλες δεξιότητες, δεν έχει επέλθει κάποια σημαντική αλλαγή. Ακόμα, τα στελέχη που έχουν σχέση με την τηλεόραση/εικόνα πιστεύουν ότι η εξέλιξη στα μηχανήματα δεν έχει επηρεάσει τη σημασία των δεξιοτήτων. Όπως αναφέρθηκε:

«Η εξοικείωση και η κατάρτιση στον τομέα των υπολογιστών πριν 10 χρόνια δεν ήταν τόσο απαραίτητη. Στις μέρες μας είναι απόλυτη ανάγκη να έχεις ένα πάρα πολύ υψηλό επίπεδο γνώσης στη λειτουργία των υπολογιστών». (Σ_1)

«Τώρα, η τεχνολογία αλλάζει. Μέχρι χθες γράφαμε σε μπλοκάκια και σήμερα έχουν το [αναφέρεται επωνυμία tablet]». (Σ_2)

«Κοιτάξτε, σίγουρα προοδεύουν η τεχνολογία και το ίντερνετ και όλο αυτό, και σίγουρα αλλάζει και η σχέση στο ραδιόφωνο όσο πάει και περισσότερο, και η επαφή του ακροατή με το studio που εκπέμπεται το πρόγραμμα. Κατά τα λοιπά, όσον αφορά τη δουλειά μας αυτή καθαυτή, κατ' αρχήν, όσον αφορά το θέμα του ήχου, βασίζεται πάνω σε επιστημονικά δεδομένα, τα οποία ναι μεν εξελίσσονται και βελτιώνονται όπως όλα τα πράγματα, από τα αυτοκίνητα μέχρι τις τηλεοράσεις μας, κατά τα λοιπά, δεν έχει αλλάξει η σημασία των δεξιοτήτων». (Σ_3)

«Ουσιαστικά στην τηλεόραση ανέκαθεν η φιλοσοφία είναι η ίδια. Ο εξοπλισμός αλλάζει. Απλά τώρα, η ανάγκη πλέον των ιδιωτικών σταθμών είναι ότι ο κάθε τεχνικός πρέπει να είναι multitasking άνθρωπος. Πρέπει να έχεις μια γκάμα πραγμάτων, γνώσεων, μάλλον, για να μπορείς να αντεπεξέλθεις στην τηλεόραση. Που παλιά δεν υπήρχανε γιατί δεν υπήρχε η τεχνολογία. Έτσι; Δεν υπήρχε καν η ιδέα αυτή. Αλλά, τώρα, με τις τεχνολογίες αυτές, πρέπει να είσαι μέσα στα πράγματα». (Σ_4)

«Δεν νομίζω ότι τα τελευταία δέκα χρόνια έχουμε διαφορές. Αν μου λέγατε πριν είκοσι, τότε ναι. Τα τελευταία δέκα χρόνια ακόμα και η εξέλιξη των μηχανημάτων είναι μικρότερη. Δεν άλλαξε κάτι στις δεξιότητες. Όπως τις είπαμε ήταν, και τότε και τώρα». (Σ_5)

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον

Οι εργαζόμενοι εκτιμούν πως η τεχνολογική εξέλιξη θα συνεχίσει να επηρεάζει το επάγγελμα. Η αυτοματοποίηση των λειτουργιών (εκτέλεση της εργασίας μόνο μέσα από έναν υπολογιστή) και η μείωση του αριθμού των εργαζομένων –καθώς όλες οι επιμέρους εργασίες θα μπορούν να εκτελούνται από ένα άτομο– είναι οι κύριες αλλαγές που αναμένονται. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να προβλέψουν τις απαραίτητες δεξιότητες για το μέλλον, εκτός από τη γνώση και τη χρήση των νέων τεχνολογιών, καθώς, όπως αναφέρουν, οι τάσεις στις δεξιότητες εξαρτώνται από την τεχνολογική εξέλιξη.

«Εγώ δεν μπορώ να απαντήσω σ' αυτή την ερώτηση γιατί δεν ξέρω πώς μπορεί να είναι η τεχνολογία σε δέκα χρόνια από τώρα. Δεν ξέρω». (ΟΕ_Τ)

«Μιας που μιλάμε έτσι, έχουμε ακούσει ότι στην [Αναφέρεται όνομα εταιρείας διαδικτυακών υπηρεσιών], *γράφοντας ένα κείμενο, μπορεί να σ' το εκφωνήσει. Δεν θεωρώ πως είναι πολύ μακριά το να μπορώ να βάζω εγώ κάποια κομμάτια στη σειρά και να γράφω και ένα txt και να το πετάω ανάμεσα στα κομμάτια μου και να βγαίνει μία πολύ ωραία φωνή που έχω επιλέξει να μου λέει αυτό που θέλω να μου πει».* (ΟΕ_Τ)

Ανάλογη είναι η εικόνα σε ό,τι αφορά τις αλλαγές στη σημασία των δεξιοτήτων για τα στελέχη στον τομέα ραδιοφώνου και τηλεόρασης που ήδη εργάζονται μια δεκαετία. Οι συμμετέχοντες φαίνεται να έχουν διαφορετικές απόψεις σχετικά με τη σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων. Σύμφωνα με όσους έχουν σχέση με το ραδιόφωνο, προβλέπεται ότι θα αυξηθεί η σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων. Ωστόσο, όσον αφορά την τηλεόραση, οι τεχνολογικές εξελίξεις και αλλαγές δεν συνεπάγονται απαραιτήτως αλλαγές στις δεξιότητες και στη σημασία τους. Ειδικότερα, οι επαγγελματίες στον τομέα της τηλεόρασης μπορεί να χρειαστεί να προσαρμοστούν σε νέες τεχνολογίες και διαδικασίες, αλλά οι βασικές δεξιότητες για την παραγωγή, την επεξεργασία και την παρουσίαση περιεχομένου εξακολουθούν να είναι σημαντικές. Ενδιαφέρουσα είναι η άποψη ότι έπειτα από δέκα χρόνια ένας τεχνικός εικόνας θα πρέπει να μπορεί να κάνει πολλά πράγματα, να έχει περισσότερες από μία ειδικότητες. Χαρακτηριστικά, ειπώθηκε:

«Οι ψηφιακές ιδιότητες θα ενισχύονται συνεχώς όσο περνάνε τα χρόνια». (Σ_1)

«Οι ψηφιακές θα είναι όλο και πιο σημαντικές». (Σ_2)

«Αυτό είναι και ένας από τους λόγους που κάποιος για να τα καταφέρει στον χώρο θα πρέπει να κάνει πολλά πράγματα. Να είναι multitasking. Παλιά, για να καταλάβεις, η κάμερα, το συνεργείο που έβγαινε έξω για θέματα, ήτανε τέσσερα άτομα. Δύο στα link που κάνανε τη ζωντανή σύνδεση, ο οπερατέρ και ο βοηθός. Τώρα είναι ένας». (Σ_3)

«Θα μπω στη διαδικασία και θα πω ότι στα επόμενα δέκα χρόνια αυτός ο κλάδος, όπως έχει διασφαλιστεί σε όλο τον κόσμο, θα διασφαλιστεί και στην Ελλάδα. Θα υπολογίζονται σχολές, πτυχία, όλα αυτά. Στις δεξιότητες, δεν θα αλλάξει κάτι». (Σ_4)

«Κοιτάξτε, θα αλλάξει και άλλο η τεχνολογία, βέβαια. Και τα μηχανήματα. Ίσως έχουμε τεχνητή νοημοσύνη σε μηχανήματα, με συνέπεια να μειώνονται οι θέσεις εργασίας. Να χρειάζεσαι λιγότερους τεχνικούς. Σε σχέση με τις δεξιότητες, ίδιες θα είναι και πάλι, νομίζω». (Σ_5)

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες

Οι εργαζόμενοι συμφωνούν πως το επάγγελμά τους επηρεάστηκε σημαντικά από την πανδημία COVID-19. Κυρίως αναπτύχθηκε η δεξιότητα της εργασίας από απόσταση σε συνδυασμό με την πρόκληση της διατήρησης της ομαδικότητας. Ταυτόχρονα, η εργασία έπρεπε να πραγματοποιηθεί με λιγότερο προσωπικό (λόγω των περιοριστικών μέτρων), με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να χρειάζεται να ανταποκριθούν σε περισσότερες ευθύνες. Επιπλέον, άλλαξε και η φύση της

δουλειάς, καθώς, για παράδειγμα, εφαρμόστηκε η χρήση ειδικών πλατφορμών επικοινωνίας αντί των ζωντανών συνδέσεων.

«Αρκετά την επηρέασε. Μάθαμε και εμείς να δουλεύουμε από το σπίτι. Εμάς οι εκπομπές ερχόντουσαν όλες. Γράφανε στα σπίτια τους και εμείς έπρεπε να τα ανεβάσουμε στο σύστημα που δουλεύαμε από το σπίτι. Αυτό μου έρχεται κατά πρώτον». (ΟΕ_Τ)

«Έπρεπε να ξέρω να στήσω φωτισμό γιατί δεν θα ήτανε τόσα πολλά άτομα, ο διευθυντής φωτογραφίας μπορεί να μην μπορούσε να έρθει λόγω κορονοϊού, αν δεν μπορούσα εγώ, πήγαινε ένας άλλος άνθρωπος να ηχογραφήσει στο στούντιο». (ΟΕ_Τ)

«Ναι, έπρεπε να κάνεις περισσότερα πράγματα. Ναι, να έχεις ιδέα, δηλαδή, από πολλά πράγματα, λίγο παραπάνω από βασικές γνώσεις. Είναι απαραίτητο». (ΟΕ_Τ)

«Το μουσικό ραδιόφωνο επηρεάστηκε πάρα πολύ. Όλοι ήταν από το σπίτι τους και κάνανε εκπομπές από το σπίτι τους και γράφανε είτε από το κινητό τους είτε από κάποιο μικρόφωνο σε κάποιον υπολογιστή και τα στέλνανε, και κάποιος έμπαινε και τα φόρτωνε, και γινόταν τέτοιο πράγμα». (ΟΕ_Τ)

«Το ενημερωτικό ραδιόφωνο είχε απαραίτητη παρουσία φυσική. Δεν άλλαξε κάτι. Ίσα ίσα που, επειδή ο κόσμος ενημερωνόταν από το ραδιόφωνο, είχε πιο πολλή δουλειά». (ΟΕ_Τ)

Για τα στελέχη ο κορονοϊός δεν επηρέασε το επάγγελμα του τεχνικού ραδιοφώνου και τηλεόρασης στο ουσιαστικό σκέλος του –με εξαίρεση πρακτικά ζητήματα, λόγω των ειδικών πρωτοκόλλων–, συνεπώς δεν επηρέασε και τις δεξιότητες και τη σημασία τους.

«Πιστεύω πως όχι. Ακόμα και αν έπρεπε κάποια πράγματα να τα κάνεις από απόσταση, δούλευες στα ίδια μηχανήματα, στον ίδιο υπολογιστή, με τα ίδια προγράμματα». (Σ_1)

«Όχι, όχι. Μην ξεχνάς ότι αναγκαστικά, επειδή έχουμε ζωντανό πρόγραμμα, δεν είναι ειδικότητες που θα μπορούσα να τις βγάλω με τηλεργασία. Άρα ήταν όλοι εδώ στις θέσεις τους. Δεν άλλαξε για εμένα κάτι. Στην πραγματικότητα, όλοι ήταν εδώ. Δεν έλειψε κανένας δηλαδή». (Σ_2)

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας

Όπως αναφέρθηκε και στην Υποενότητα 4.3.4, το επάγγελμα είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την τεχνολογία και, συνεπώς, η τεχνολογική εξέλιξη σε μεγάλο βαθμό διαμορφώνει τις απαιτούμενες δεξιότητες. Στο πλαίσιο αυτό, η δυνατότητα να καλύπτει κάποιος περισσότερες ειδικότητες είναι σημαντική. Αυτό σημαίνει ότι οι

συγκεκριμένοι επαγγελματίες θα πρέπει να κατέχουν πολλαπλούς ρόλους και να έχουν γνώσεις και δεξιότητες σε διάφορους τομείς. Υπό το πρίσμα αυτό, οι δεξιότητες που θα επιτρέπουν στους εργαζομένους να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες που εκτείνονται πέρα από το πεδίο της ειδίκευσής τους αποκτούν ιδιαίτερη σημασία. Αυτές οι αλλαγές συντελούν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σχήματος «Τ» (t-shaped skills), που επιτρέπει στους εργαζομένους να συνδυάζουν την τεχνική εξειδίκευση με γενικές ικανότητες που διευκολύνουν την ολιστική προσέγγιση και τη συνεργασία σε πολυδιάστατες ομάδες που απαιτούν ευελιξία, καινοτομία και διαρκή μάθηση.[20]

«Πρέπει να παρακολουθείς την τεχνολογική εξέλιξη». (ΟΕ_Τ)

«Οι μεγάλες αλλαγές απαιτούν και μεγάλη προσπάθεια για να μαθαίνεις πάντα κάτι καινούριο». (ΟΕ_Τ)

«Ίσως να μη χρειάζονται όσοι άνθρωποι χρειάζονται σήμερα όμως». (ΟΕ_Τ)

«Έχει αλλάξει η φύση της δουλειάς, θα έλεγα εγώ. Έχει μπει μέσα πολύ... έχει μπει πολύ βαθιά η τεχνολογία στο επάγγελμά μας. Πάντα ήταν επάγγελμα της τεχνολογίας, αλλά η ψηφιακή μετάβαση έχει μπει πάρα πολύ βαθιά, με αποτέλεσμα να πρέπει να εμπλουτίζεις πολύ τις γνώσεις σου. Ναι μεν κάποιες φορές η δουλειά γίνεται αρκετά πιο εύκολη, αλλά μέχρι να φτάσεις σ' αυτό το σημείο πρέπει να έχεις περάσει από άλλα στάδια». (ΟΕ_Τ)

«Τα πράγματα εξελίσσονται, αλλά δεν αλλάζουν ριζικά. Βελτιώνονται τα μηχανήματα και τα προγράμματα, αλλά η βασική δομή είναι ίδια. Συνεπώς στον ήχο, πρέπει να είσαι ενημερωμένος για τις αλλαγές, και όλο και περισσότερο έχουν σημασία οι ψηφιακές δεξιότητες». (Σ_2)

«Άρα πρέπει να ξέρεις αρκετά πράγματα, πρέπει να ασχοληθεί ο εργαζόμενος, πρέπει να ασχοληθεί μόνος του με πολλά μηχανήματα, με αυτά που του αρέσουν, αλλά, όσο πιο πολλά, τόσο πιο πολλές γνώσεις έχεις σε εξοπλισμό, χειριστικές γνώσεις, τόσο πιο εύκολα θα βρεις δουλειά. Συνεπώς, ναι, η τεχνολογία απαιτεί να χειρίζεσαι όλο και πιο εξελιγμένα μηχανήματα». (Σ_3)

«Δεν σταματάμε ποτέ από την εποχή του '80, που ήταν στο αναλογικό κομμάτι και οι αντικαταστάσεις μηχανημάτων ήταν σε πολύ πιο αργό ρυθμό, με σήμερα που ο ρυθμός αυτός καμιά φορά είναι άπιαστος. Πρέπει να είμαστε συνέχεια σε μια διαδικασία να παρακολουθούμε τις εξελίξεις. Οι υποχρεώσεις μας σήμερα απέναντι στις πλατφόρμες, ακόμα και στο δημόσιο κανάλι, γιατί τα ιδιωτικά είναι

---

20. Ο όρος «δεξιότητες σχήματος Τ» αναφέρεται σε συγκεκριμένες ποιότητες ενός εργαζομένου. Το κάθετο τμήμα του γράμματος «Τ» αντιπροσωπεύει την εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία που έχει το άτομο σε έναν συγκεκριμένο κλάδο. Αντίστοιχα, το οριζόντιο τμήμα του γράμματος αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να συνεργάζεται με ειδικούς άλλων τομέων και στην προθυμία του να αξιοποιεί τη γνώση που αποκτά μέσω αυτής της συνεργασίας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019).

λίγο περίεργα, τα στάνταρ είναι international. Δεν μπορούμε να μην τα ξέρουμε. Αυτό άλλαξε. Είμαστε υποχρεωμένοι να παρακολουθούμε συνεχώς τις τεχνολογικές εξελίξεις στα μηχανήματα που κάθε ειδικότητα χρησιμοποιεί». (Σ_4)

«Αλλάζουν τα μηχανήματα, εξελίσσονται. Πρέπει και οι τεχνικοί να παρακολουθούν αυτή την εξέλιξη. Να μαθαίνουν. Ίσως πρέπει να προετοιμαστούμε για αυτό που σας είπα πριν. Μηχανήματα που δεν θα χρειάζεται η ανθρώπινη παρουσία. Θα δυσκολέψουν τα πράγματα». (Σ_5)

4.6 Θέματα εκπαίδευσης

Δεδομένη θεωρήθηκε η ανάγκη συνεχούς εκπαίδευσης. Υπάρχει, μάλιστα, δυσαρέσκεια γιατί οι τεχνικοί αναζητούν συνήθως μόνοι τους λύσεις, αφού οι εργοδότες δεν ενδιαφέρονται να παρέχουν εκπαιδευτικά προγράμματα.

«Πολύ μεγάλη και συνεχής. Αν δεν ενημερώνεσαι, δεν θα μπορείς να σταθείς στον χώρο». (Σ_1)

«Υπήρχε πάντα αυτή η ανάγκη από την πρώτη στιγμή. Και πριν την ύπαρξη των υπολογιστών ερχόντουσαν καινούρια μηχανήματα. Να σας πω, δούλευα κάποτε στον [Αναφέρεται συγκεκριμένος ραδιοφωνικός σταθμός]. *Ξαφνικά άλλαξε όλος ο σταθμός. Μας φέρανε τότε καινούρια CD, καινούρια... τα Mini Discs τότε, που τώρα έχουν εξαφανιστεί. Έπρεπε να μάθουμε να τα χειριζόμαστε. Ήρθε κάποιος άνθρωπος, μας έδειξε* [...] *θα το μάθουμε και μετά θα βγει στον αέρα. Θα το έχουμε μάθει πρώτα όλοι. Θα έρθει μία καινούρια κονσόλα, το ίδιο. Αυτό θα έπρεπε να γίνεται παντού και δεν θα έπρεπε να αντιμετωπίζεται ως αδυναμία. Ως εκπαίδευση θα έπρεπε να αντιμετωπίζεται. Στο εξωτερικό γίνεται συνέχεια αυτό το πράγμα».* (Σ_3)

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση

Όπως προαναφέρθηκε, οι εργοδότες δεν δείχνουν προθυμία να στείλουν το προσωπικό σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή σεμινάριο (κυρίως λόγω κόστους). Οι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι όποτε χρειάστηκε ανέλαβαν οι ίδιοι την εκπαίδευσή τους. Κατά τους εργαζομένους, η εκπαίδευση θα πρέπει να αφορά τις ακόλουθες δεξιότητες: εξελίξεις στον ήχο· καινούρια προγράμματα μοντάζ· εμβάθυνση των γνώσεων στην ειδικότητα του καθενός· θέματα αισθητικής· 3D και animation.

«Η εκπαίδευσή μου είναι δική μου πρωτοβουλία. Μπορεί να είναι πρωτοβουλία πάνω στο να βρεθώ, για παράδειγμα, με χορογράφους και με χορευτές, να μάθω

διάφορες τεχνικές, το οποίο εμένα θα με βοηθήσει στο πώς θα κινηματογραφήσω έναν χορό». (ΟΕ_Τ)

«Είναι τόσα πολλά τα καινούρια προγράμματα που δεν μπορείς να τα παρακολουθείς όλα και τις δυνατότητές τους. Και μαθαίνεις κάποια στάνταρντ και δουλεύεις συνέχεια πάνω σ' αυτά, ενώ είναι άπειρες οι δυνατότητες των προγραμμάτων». (ΟΕ_Τ)

«Δεν θα ήθελα να μάθω πράγματα της ειδικότητας άλλων, αν και ξέρω ότι θα τα μάθω. Θα ήθελα να μάθω σε βάθος πιο πολύ την ειδικότητα τη δικιά μου. Δηλαδή να ξέρω την ειδικότητα του φωτογράφου, του καμεραμάν, του μοντέρ, του ηχολήπτη... Να μάθω σε βάθος αυτό το οποίο είναι η ειδικότητά μου. Είναι πολύ σημαντικό». (ΟΕ_Τ)

«Δεν είναι καθόλου πρόθυμοι [οι εργοδότες] *να οργανώσουν ένα σεμινάριο ή να μας στείλουν να παρακολουθήσουμε κάποιο».* (ΟΕ_Τ)

«Ανάγκη υπάρχει, εκπαίδευση δεν υπάρχει. Όταν έρχεται κάποιος άνθρωπος εδώ πέρα τώρα, για να προσλάβω έναν άνθρωπο στο master control, ας πούμε, θα πρέπει να τον εκπαιδεύσω, να του δείξω τον εξοπλισμό, να του δείξω πώς δουλεύει, να του δείξω πώς θέλω η όλη διαδικασία να γίνει σωστά. Τώρα από εκεί και πέρα, αν ο εργαζόμενος δείξει ενδιαφέρον να μάθει και κάτι άλλο, θα τον εκπαιδεύσουμε εμείς. Αλλά είναι σπάνιο το φαινόμενο αυτό. Στην ειδικότητα, λοιπόν, που θα έρθει ο καινούριος εξοπλισμός, θα γίνει εκπαίδευση από την εταιρεία που θα τον φέρει. Αλλά στην ειδικότητα που τον χειρίζεται. Όχι σε όλο τον κόσμο». (Σ_3)

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα στην εκπαίδευση

Ως κίνητρα για συμμετοχή στην εκπαίδευση οι εργαζόμενοι αναφέρουν την αυτοβελτίωση και την προσωπική εξέλιξη, την ανάγκη να εξοικειωθούν με μία νέα, άγνωστη και πρωτότυπη τεχνοτροπία καθώς και τις ικανότητες του διδακτικού προσωπικού. Για τα συνδικαλιστικά στελέχη η μισθολογική εξέλιξη θα μπορούσε να αποτελέσει, επιπλέον, ένα σημαντικό κίνητρο.

«Κάτι που δεν ξέρω να το κάνω. Ναι, κάτι που, δηλαδή, δεν μπορώ να φανταστώ πώς το έχει κάνει αυτός ο άνθρωπος αυτό το πράγμα». (ΟΕ_Τ)

«Εξαρτάται ποιος είναι αυτός ο οποίος κάνει τα μαθήματα, δεν ξέρω, για εμένα τουλάχιστον παίζει σημασία αυτός ο οποίος κάνει το σεμινάριο πραγματικά να ξέρει». (ΟΕ_Τ)

«Θα σας πω, ο μισθός. Δεν σας κρύβω, εδώ και δώδεκα χρόνια οι μισθοί μας έχουνε μείνει στάσιμοι. Θα έπρεπε να υπάρχει αυτό γιατί, δυστυχώς, η ζωή, βλέπετε, τι γίνεται τώρα, έχουμε έναν πληθωρισμό αυτόν τον μήνα 10%». (Σ_1)

Από την άλλη πλευρά, το οικονομικό κόστος της εκπαίδευσης καθώς και ο χρόνος που θα χρειαστεί να δαπανηθεί αναφέρθηκαν ως αντικίνητρα.

«Το κόστος, φυσικά, και είναι». (ΟΕ_Τ)

«Και το να λείψω από τη δουλειά μου». (ΟΕ_Τ)

«Είναι δύσκολο να λείψεις, για παράδειγμα, τρεις συνεχόμενες ημέρες». (ΟΕ_Τ)

4.7 Σύνοψη

Τα κύρια ευρήματα που προκύπτουν από την ποιοτική έρευνα συνοψίζονται στα εξής:

- **Αντίληψη**, **αισθητική**, **χρήση τεχνολογιών αιχμής**, **ψύχραιμη αντιμετώπιση πιεστικών καταστάσεων**, **χρήση εξοπλισμού**, **συνέπεια και καλή λειτουργία ως μέρος μιας ομάδας** αναφέρθηκαν αυθόρμητα ως οι πλέον σημαντικές δεξιότητες.
- Οι περισσότερες δεξιότητες που παρουσιάστηκαν –η **γραπτή και προφορική επικοινωνία**, η **εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας**, η **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού** (πρόκειται για την «καθαυτή φύση της δουλειάς»), η **προσοχή στη λεπτομέρεια**, η **τήρηση προθεσμιών**, η **επίλυση προβλημάτων**, η **κριτική σκέψη**, ο **χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης**, η **δυνατότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου που εργάζεται ο τεχνικός** και **η συντήρηση εξοπλισμού**– θεωρήθηκαν σημαντικές για το επάγγελμα.
- Ως λιγότερο σημαντικές δεξιότητες αξιολογήθηκαν η μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού σε υπολογιστή και η εγκατάσταση καλωδίων χαμηλής τάσης.
- Η τεχνολογία αλλάζει συνεχώς και αυτό επηρεάζει το επάγγελμα του τεχνικού ραδιοφώνου και τηλεόρασης. Ειδικά, καθώς εξελίσσονται τα μηχανήματα, επιβάλλεται η συνεχής ενημέρωση και κατάρτιση. Η εξέλιξη της τεχνολογίας θα συνεχίσει να επηρεάζει το επάγγελμα δημιουργώντας νέες απαιτήσεις για ανεπτυγμένες ψηφιακές δεξιότητες.
- Οι συμμετέχοντες στην έρευνα υποστήριξαν πως η εξέλιξη της τεχνολογίας και, ταυτόχρονα, η ανάληψη περισσότερων καθηκόντων από τους τεχνικούς (πολυειδίκευση) θα επιφέρουν μείωση του αριθμού των εργαζομένων στον κλάδο. Το εύρημα αυτό έρχεται σε αντίθεση με άλλες έρευνες σε

διεθνές και εγχώριο επίπεδο, όπου αναδεικνύονται θετικές προοπτικές για το επάγγελμα (βλ. Ενότητα 3.2).

- Η πανδημία COVID-19 δεν επηρέασε σημαντικά το επάγγελμα του τεχνικού ραδιοφώνου και τηλεόρασης. Κυρίως έθεσε περιορισμούς σε πιο πρακτικά ζητήματα λόγω των ειδικών πρωτοκόλλων, αλλά δεν επηρέασε τη σημασία των αναγκαίων δεξιοτήτων για την εκτέλεση του επαγγέλματος.
- Αναδείχτηκε η ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση, ιδίως σε θέματα που σχετίζονται με την τεχνολογική εξέλιξη των μηχανημάτων. Στο παραπάνω πλαίσιο αναδείχτηκε και η δυσαρέσκεια των τεχνικών ως προς το ότι αναζητούν, συνήθως, μόνοι τους λύσεις, αφού οι εργοδότες δεν ενδιαφέρονται να παρέχουν εκπαιδευτικά προγράμματα.

5 Ποσοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

Στο πλαίσιο της ποσοτικής διερεύνησης του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων», 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 στο 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. Επιπρόσθετες 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 συμπεριελήφθησαν 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 εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και

ΣΧΗΜΑ 5.1

Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου



οπτικοακουστικών μέσων», όπου και συνοψίζεται η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε στην τελική εφαρμογή του εργαλείου. Τα τρία πρώτα βήματα (συγκριτική αξιολόγηση, ανάλυση παραμέτρων και επιλογή ερωτήσεων) αναλύονται εκτενώς στην Ενότητα 5.1. Ακολουθούν ζητήματα που σχετίζονται 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 του εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

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 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» αποτελείται συνολικά από 21 ερωτήσεις, οι οποίες προσδιορίζουν 129 μεταβλητές και ήταν διάρκειας περίπου 15 λεπτών. Σ' αυτό περιλαμβάνονταν δύο μέρη: στο πρώτο μέρος εντάσσονταν οι ερωτήσεις που εμπίπτουν στους τρεις άξονες του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας (συνολικά 15 ερωτήσεις που προσδιορίζουν 113 μεταβλητές) και στο δεύτερο μέρος συμπεριλαμβάνονταν οι ερωτήσεις που αναφέρονταν στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (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 αυτό, 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 εκ των υστέρων (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 είναι 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 εάν 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 που 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 τον οποίο 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 (όπως 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 φωτίζουν καλύτερα τη σχέση ατομικών χαρακτηριστικών και δομής της έρευνας, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που αποτυπώνουν το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την εργασιακή εμπειρία (στη συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά και συνολικά στο

επάγγελμα). Επιπλέον, καταγράφηκε η μορφολογία των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται οι συμμετέχοντες, όπως το μέγεθος της επιχείρησης.

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.[21] 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 εξετάζεται 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 απόκτησης/αναβάθμισής τους διερευνώνται μέσα από αρκετές ερωτήσεις 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 των συμμετεχόντων απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει. Ακολούθως, εξετάζεται ο βαθμός που θεωρούν ότι διαθέτουν και αυτός που απαιτείται για καθεμία από τις δεκατρείς 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, ενώ θα διερευνηθεί και ο βαθμός αντιστοίχισής τους με τις ανάγκες της εργασίας. Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη διερεύνηση του βαθμού στον

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

οποίο καθεμία 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 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

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 δεκαπέντε 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 αποτελείται από άτομα άνω των 18 ετών που εργάζονται ως τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου, τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων στο σύνολο της επικράτειας. Πιο συγκεκριμένα, για το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» προσεγγίστηκαν 200 άτομα από όλη την Ελλάδα μέσω δειγματοληψίας κρίσης ή σκοπιμότητας,[22] 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 μελλοντική έρευνα, με χρήση δειγματοληψίας πιθανοτήτων, η οποία είναι στενά συνδεδεμένη με την εξωτερική εγκυρότητα ή τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων.

22. 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 2 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 1 ώρας, με συνεντεύξεις για εξάσκηση και διόρθωση εάν και όπου χρειαζόταν.

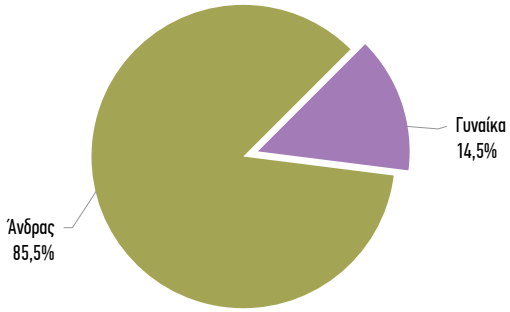
Στη συνέχεια, η διανομή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά, από τις δύο εταιρείες μέσω διαδικτυακής εφαρμογής, προκειμένου να επιταχυνθεί η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, να διασφαλιστεί απολύτως η ανωνυμία των απαντήσεων και να δοθούν στους συμμετέχοντες δυνατότητες επιλογής ως προς 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.[23] 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 που συμπληρώνεται το ερωτηματολόγιο.

---

23. 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 θέτει ο Επικοινωνιακός Οδηγός ΕΣΠΑ 2014-2020 και η Στρατηγική Επικοινωνίας του ΕΠ «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία 2014-2020».

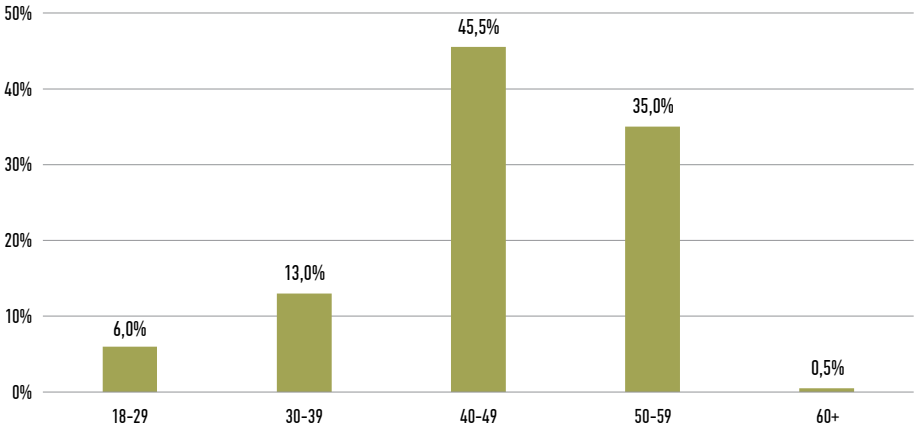
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1

Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2

Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων



5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων

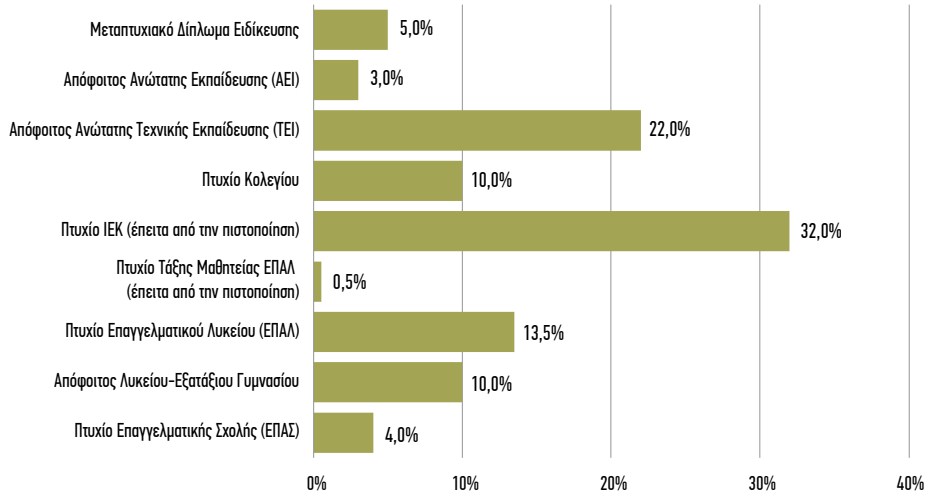
5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία του δείγματος

Ξεκινώντας με τα γενικά κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα του δείγματος, το Γράφημα 5.1 συνοψίζει την κατανομή του δείγματος ανά φύλο. Όπως γίνεται εμφανές, η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι άνδρες, με ποσοστό 85,5% έναντι 14,5% των γυναικών, στοιχείο ιδιαίτερα σημαντικό για την ταυτότητα του επαγγέλματος.

Σε ό,τι αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων (Γράφημα 5.2), παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος είναι 40-49 ετών (45,5%), ενώ αξιοσημείωτο είναι, επίσης, πως το ποσοστό των ατόμων που είναι 50-59 είναι 35%. Το συνολικό ποσοστό των νεότερων συμμετεχόντων (ηλικίες 18-39 ετών) είναι σχετικά μικρό, συνολικά 19% (6% για ηλικίες 18-29 και 13% για ηλικίες 30-39

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς



ετών). Τέλος, μικρό είναι το ποσοστό των εργαζομένων άνω τον 60 ετών (0,5% – μόλις 1 ερωτώμενος). Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων είναι τα 45 έτη (τυπική απόκλιση: 10,3, ελάχιστο: 25, μέγιστο: 61). Τα παραπάνω φανερώνουν ένα επάγγελμα όπου οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε μια ώριμη επαγγελματική ηλικία.

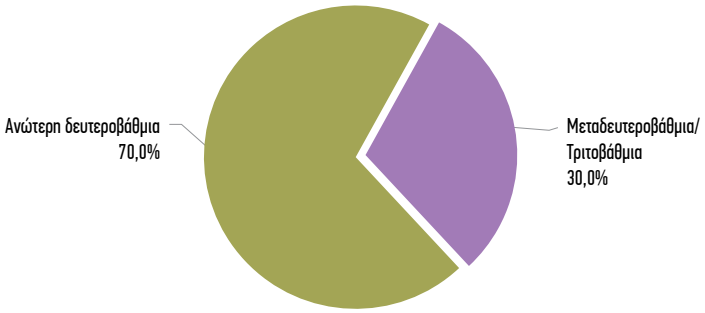
Στο Γράφημα 5.3 αναλύεται η σύνθεση των εκπαιδευτικών προσόντων του δείγματος.[24] Η πολυπληθέστερη ομάδα είναι οι απόφοιτοι Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) σε ποσοστό 32%, ενώ αρκετά υψηλό είναι το ποσοστό των αποφοίτων Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (22%). Αντιθέτως, χαμηλό είναι το ποσοστό των αποφοίτων Επαγγελματικού Λυκείου (13,5%), των αποφοίτων Κολεγίου (10%) και των αποφοίτων Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου (10%), ενώ αρκετά χαμηλότερα είναι τα ποσοστά των αποφοίτων Ανώτατης Εκπαίδευσης (3%) ή των εργαζομένων με Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης (5%). Τα ευρήματα αυτά φαίνεται να αντιστοιχούν με τα δευτερογενή δεδομένα που παρουσιάστηκαν στο Κεφάλαιο 2, σύμφωνα με τα οποία το επάγγελμα χαρακτηρίζεται από μεγάλη συμμετοχή εργαζομένων με τυπικά προσόντα μεσαίου επιπέδου.

Στο Γράφημα 5.4 αποτυπώνεται η ίδια εικόνα, αλλά με ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες προσόντων, με βάση τα επίπεδα προσόντων στα οποία αντι-

24. Η παρούσα ομαδοποίηση προσόντων σε τρεις κατηγορίες επιπέδων ISCED (1-2, 3-4, 5-8) υιοθετείται από την ΕΛΣΤΑΤ αλλά και από τον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών (βλ. σχετικά Κεφάλαιο 3) και βασίζεται στην ταξινόμηση που παρέχει το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (διαθέσιμο στο: https://www.eoppep.gr/index.php/el/qualification-certificate/national-qualification-framework.).

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (τρεις κατηγορίες)



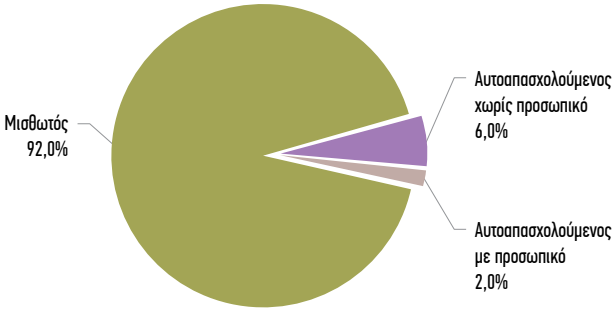
Σημείωση: Δεν απεικονίζεται η κατηγορία της κατώτερης εκπαίδευσης γιατί δεν εντοπίζονται ερωτώμενοι από τη συγκεκριμένη κατηγορία.

στοιχούν οι τίτλοι σπουδών τους –ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, μεταδευτεροβάθμια/τριτοβάθμια εκπαίδευση και κατώτερη εκπαίδευση–, με την κατώτερη εκπαίδευση, όμως, να απουσιάζει αφού δεν εντοπίζονται ερωτώμενοι αυτής της κατηγορίας. Παρατηρούμε ότι το πολύ υψηλό ποσοστό των ερωτώμενων ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι ακόμα πιο ευδιάκριτο, καθώς φτάνει στο 70% του συνόλου των συμμετεχόντων (έναντι 30% που αφορά τους ερωτώμενους μεταδευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), γεγονός που είναι αναμενόμενο αν λάβουμε υπόψη μας τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην Ενότητα 3.2 της παρούσας μελέτης. Παρατηρούμε, τέλος, ότι δεν εντοπίζονται συμμετέχοντες χαμηλής τυπικής εκπαίδευσης, καθώς η άσκηση του επαγγέλματος προϋποθέτει πιο εξειδικευμένες σπουδές, οι οποίες παρέχονται σε μεσαίες και ανώτερες βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος.

Ως προς τη θέση στο επάγγελμα, όπως αποτυπώνεται και στο Γράφημα 5.5, παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες απασχολούνται ως μισθωτοί (92%), ενώ το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων δεν ξεπερνάει το 8% (αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό 6% και αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό 2%). Και πάλι το στοιχείο αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την ταυτότητα του επαγγέλματος, καθώς φαίνεται ότι η πλειονότητα των εργαζομένων απασχολείται με καθεστώς μισθωτής εργασίας, ενώ απουσιάζουν εργαζόμενοι με άλλης μορφής θέση στο επάγγελμα (π.χ. ως συμβοηθούντα μέλη σε οικογενειακές επιχειρήσεις). Οι αυτοαπασχολούμενοι με ή χωρίς προσωπικό ανέρχονται σε ένα μικρό ποσοστό, συνολικά στο 8%.

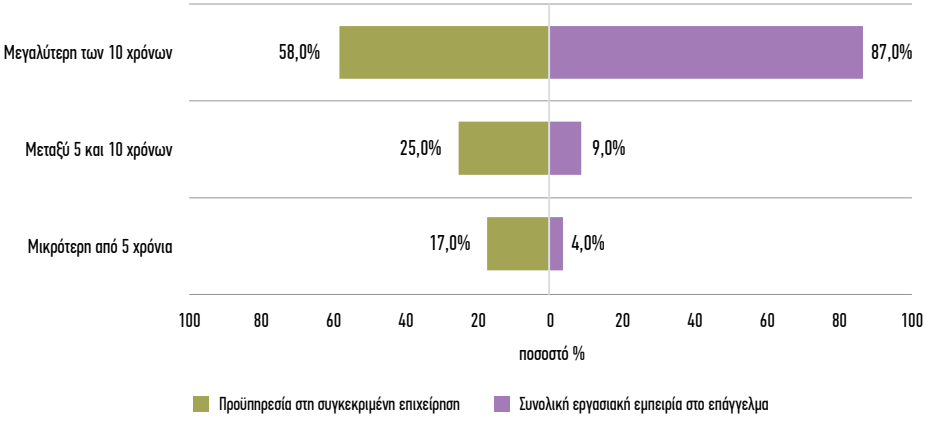
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5

Θέση στο επάγγελμα



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6

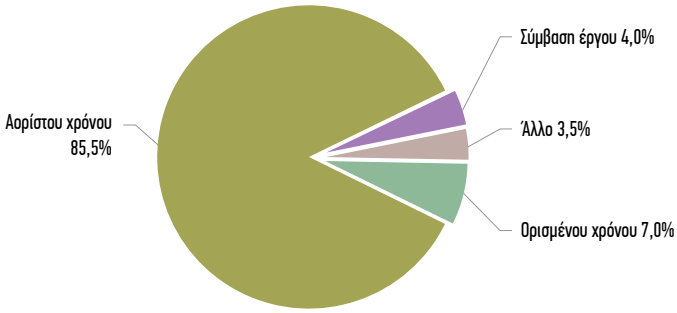
Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα



Στο Γράφημα 5.6 αποτυπώνεται η προϋπηρεσία στην τρέχουσα επιχείρηση συγκριτικά με τη συνολική προϋπηρεσία των ερωτώμενων του επαγγέλματος. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων έχει απασχοληθεί στην επιχείρηση που απασχολείται και σήμερα για διάστημα μεγαλύτερο των 10 ετών (58%). Σχετικά υψηλά είναι και τα ποσοστά των απασχολουμένων στην ίδια επιχείρηση για διάστημα μεταξύ 5 έως 10 έτη (25%), ενώ χαμηλότερα κυμαίνονται τα ποσοστά των απασχολουμένων στην ίδια επιχείρηση για λιγότερο από 5 έτη (17%). Ο μέσος όρος των ετών απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση είναι τα 14,1 έτη (τυπική απόκλιση: 9,2, ελάχιστος: 1, μέγιστος: 33). Επιπλέον, η πλειονότητα των συμμετεχόντων απασχολείται για περισσότερα από 10 χρόνια στο επάγγελμα (87%), ενώ το συνολικό ποσοστό των συμμετεχόντων με συνολική προϋπηρεσία

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7

Είδος σύμβασης



1-10 έτη δεν ξεπερνάει το 13% (προϋπηρεσία μικρότερη από 5 έτη το 4% και προϋπηρεσία 5-10 έτη το 9%). Τα ευρήματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με την ανάλυση του Γραφήματος 5.2, όπου προέκυψε πως οι τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων έχουν σημαντική επαγγελματική εμπειρία. Ο μέσος όρος των ετών συνολικής υπηρεσίας είναι τα 20,29 έτη (τυπική απόκλιση: 9,67, ελάχιστος: 2, μέγιστος: 35).

Αναφορικά με τη σχέση εργασίας των συμμετεχόντων, παρατηρούμε ότι η πλειονότητα απασχολείται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (85,5%), ενώ αρκετά χαμηλό είναι το ποσοστό απασχολουμένων με άλλου τύπου συμβάσεις εργασίας (συνολικά 14,5%). Πιο συγκεκριμένα, το 7% απασχολείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, το 4% με σύμβαση έργου, ενώ το 3,5% των ερωτώμενων δηλώνει «Άλλο». Τα δεδομένα αυτά δεν στοιχειοθετούν εκτεταμένη ύπαρξη ευέλικτων μορφών εργασίας ως προς τη διάσταση της χρονικής διάρκειας της σύμβασης, τουλάχιστον στο δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα.[25]

Αναφορικά με το είδος απασχόλησης, όπως μπορούμε να δούμε στο Γράφημα 5.8, το 91% των συμμετεχόντων είναι πλήρους απασχόλησης, ποσοστό που βρίσκεται πολύ κοντά στον εθνικό μέσο όρο.[26] Αντίστοιχα, το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης είναι 8,5% και εκ περιτροπής απασχόλησης

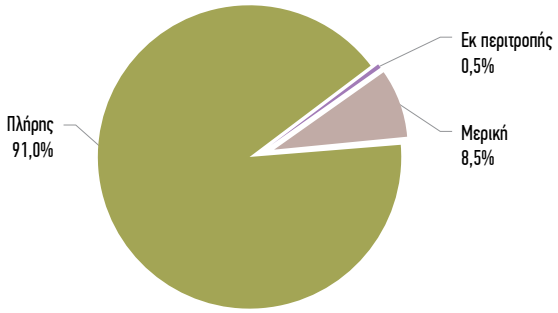
---

25. 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.

26. 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.

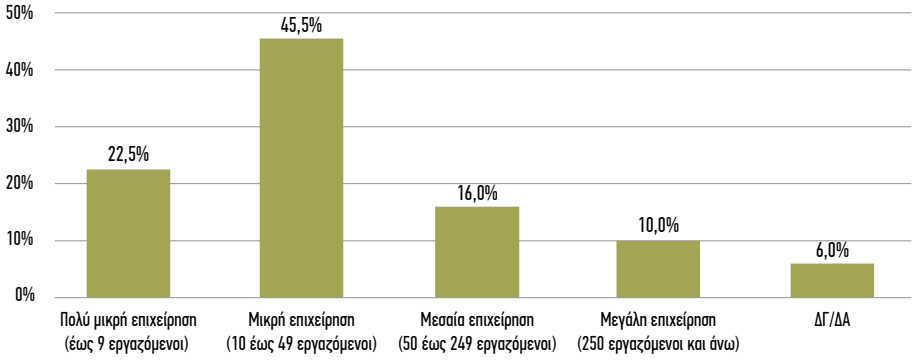
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8

Είδος απασχόλησης



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9

Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης



είναι 0,5%. Συμπερασματικά, στο επάγγελμα δεν εμφανίζονται σε εκτεταμένο βαθμό ευέλικτες σχέσεις εργασίας ως προς τη διάσταση τόσο του είδους της σύμβασης όσο και του είδους της απασχόλησης.

Τέλος, ενδιαφέρον για την ταυτότητα του επαγγέλματος έχει και το μέγεθος των επιχειρήσεων[27] στις οποίες απασχολούνται οι ερωτώμενοι. Όπως γίνεται εμφανές από το Γράφημα 5.9, η πλειονότητα των εργαζομένων (45,5%) απασχολείται σε μικρές επιχειρήσεις (από 10 έως 49 εργαζόμενοι), ενώ το 22,5%

27. Οι απαντήσεις στην ερώτηση για το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία εργάζεται ο συμμετέχων επανακωδικοποιήθηκαν στη βάση τεσσάρων κατηγοριών: έως 9 άτομα, 10-49 άτομα, 50-249 άτομα και άνω των 250 ατόμων. Οι νέες κατηγορίες συμφωνούν με τη διάκριση της Ευρωπαϊκής Ένωσης –σε πολύ μικρές, μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις–, η οποία, ωστόσο, εκτός από το μέγεθος της επιχείρησης, λαμβάνει υπόψη και τους πόρους στους οποίους αυτή έχει πρόσβαση. Επομένως, τονίζουμε ότι η διάκριση των επιχειρήσεων εδώ λαμβάνει υπόψη μόνο τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση.

των ερωτώμενων απάντησε ότι απασχολείται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις (έως 9 εργαζόμενοι). Το ποσοστό των ερωτώμενων που απασχολείται σε επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους φτάνει το 16%, ενώ αρκετά μικρό (10%) είναι το ποσοστό των ερωτώμενων που απασχολείται σε μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 250 εργαζομένων). Η κατανομή αυτή δεν προκαλεί έκπληξη καθώς, σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το έτος 2020, οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς σχετικούς με τον οπτικοακουστικό τομέα είναι στην πλειονότητά τους πολύ μικρές, μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις (με βάση τον κύκλο εργασιών τους).[28]

5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων

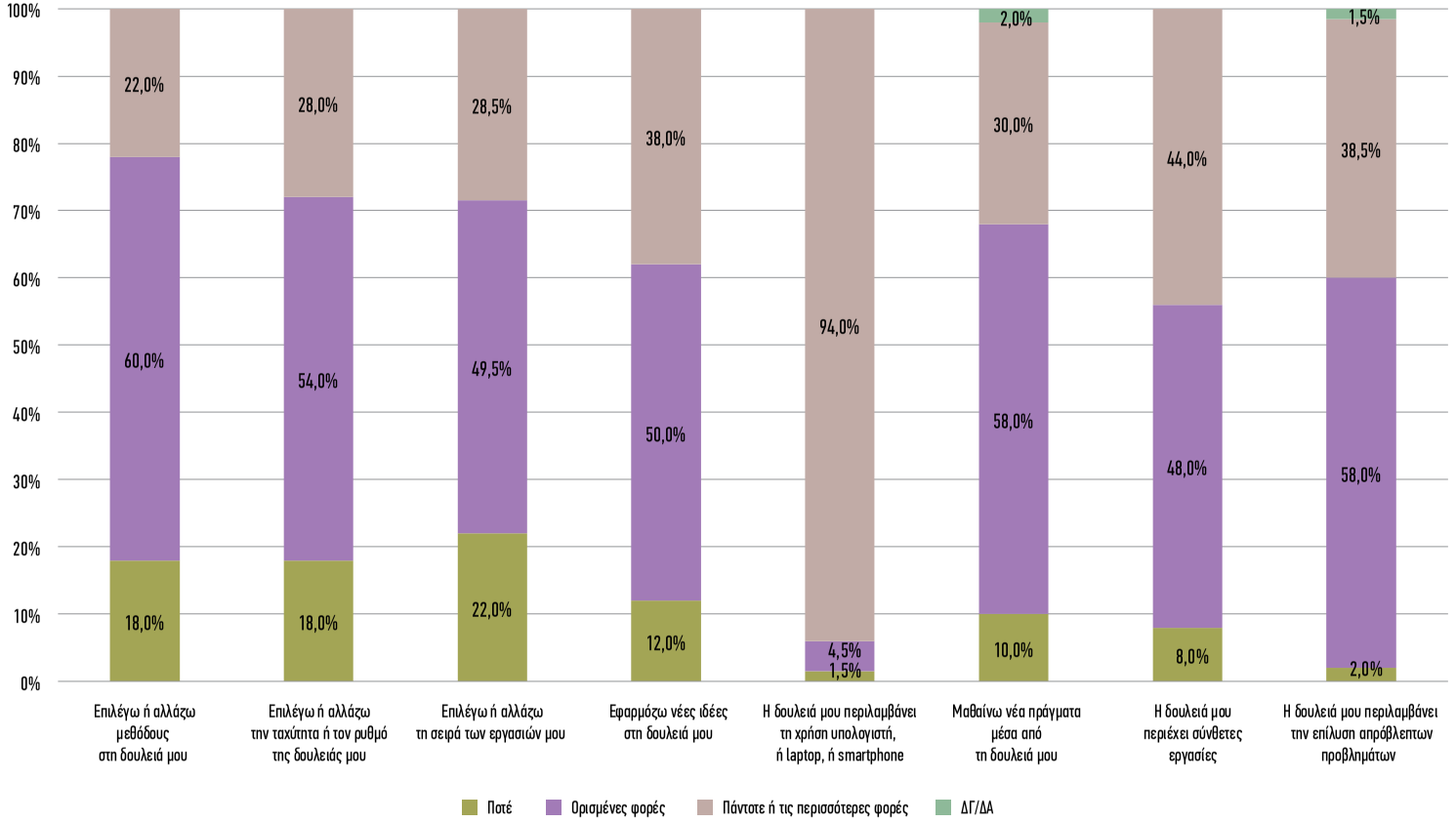
Η ανάλυση συνεχίζεται με την εξέταση διαφόρων παραγόντων που επηρεάζουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων ή την απόκτηση νέων. Στο Γράφημα 5.10 παρουσιάζονται οι απαντήσεις στις επιμέρους ερωτήσεις που περιγράφουν πιο ειδικά τις διάφορες διαστάσεις που αφορούν την καθημερινότητα του επαγγέλματος. Μία αρχική παρατήρηση είναι ότι οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι περισσότερες δραστηριότητες λαμβάνουν χώρα «Ορισμένες φορές», ενώ σε όλες τις ερωτήσεις οι συμμετέχοντες που απάντησαν ότι η δραστηριότητα δεν πραγματοποιείται «Ποτέ» ήταν λιγότεροι. Πιο συγκεκριμένα, η πλειονότητα των ερωτώμενων δηλώνει σε πολύ μεγάλο ποσοστό (94%) ότι η δουλειά περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone «Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές», ενώ το 4,5% δηλώνει ότι η δουλειά του μόνο «Ορισμένες φορές» περιλαμβάνει αυτά τα προϊόντα της τεχνολογίας. Για ένα ποσοστό μόλις 1,5% κάτι τέτοιο δεν απαιτείται «Ποτέ». Αξίζει να σημειωθεί ότι πρόκειται για τη μόνη κατηγορία στην οποία οι απαντήσεις που αναφέρουν ότι η συγκεκριμένη δραστηριότητα πραγματοποιείται «Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές» είναι πλειοψηφική.

Η πλειονότητα των ερωτώμενων δηλώνει ότι η δουλειά περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων ζητημάτων «Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές» (38,5%) ή «Ορισμένες φορές» (58%), ενώ πολύ μικρό είναι το ποσοστό που δηλώνει ότι αυτό δεν συμβαίνει «Ποτέ» (2%). Ανάλογα είναι και τα ποσοστά των ερωτώμενων που εκτιμούν ότι η δουλειά τους περιέχει σύνθετες εργασίες, με το 44% να εκτιμά ότι αυτό συμβαίνει «Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές» και το 48% «Ορισμένες φορές», ενώ το 8% εκτιμά ότι δεν συμβαίνει «Ποτέ». Σημαντικό είναι

28. Βλ. ΕΛΣΤΑΤ, Στατιστικό Μητρώο Επιχειρήσεων, 2020 (διαθέσιμο στο: https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SBR01/-).

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10

Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα



και το ποσοστό όσων απαντούν πως «Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές» εφαρμόζουν νέες ιδέες στη δουλειά τους (38%), ενώ οι μισοί από τους ερωτώμενους (50%) εκτιμούν ότι αυτό συμβαίνει «Ορισμένες φορές» και μόνο το 12% απαντά αρνητικά. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις που αφορούν την απόκτηση νέων γνώσεων μέσα από την εργασία, καθώς το 88% υποστηρίζει ότι μαθαίνει νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά του (30% «Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές», 58% «Ορισμένες φορές»), ενώ το ποσοστό όσων απαντούν ότι δεν μαθαίνουν «Ποτέ» νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά τους φτάνει το 10%.

Ελαφρώς διαφοροποιημένα είναι τα ποσοστά που καταγράφονται και στις απαντήσεις μεταξύ όσων υποστηρίζουν ότι επιλέγουν ή αλλάζουν την ταχύτητα των εργασιών τους. Συγκεκριμένα, το 82% των ερωτώμενων ανέφερε πως «Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές» (28%) ή «Ορισμένες φορές» (54%) επιλέγει ή αλλάζει την ταχύτητα των εργασιών του, με το ποσοστό όσων αναφέρουν ότι «Ποτέ» δεν πραγματοποιούν τέτοιες αλλαγές να φτάνει το 18%. Αντίστοιχα, το 82% των ερωτώμενων απαντά ότι επιλέγει ή αλλάζει μεθόδους στη δουλειά του (22% «Πάντοτε» και 60% «Ορισμένες φορές»), ενώ το ποσοστό των ερωτώμενων που δεν επιλέγει ή δεν αλλάζει τις μεθόδους στη δουλειά του φτάνει το 18%. Τέλος, στα ίδια περίπου επίπεδα κυμαίνονται και οι απαντήσεις μεταξύ όσων υποστηρίζουν ότι επιλέγουν ή αλλάζουν τη σειρά των εργασιών τους, με το 78% να απαντά ότι αυτό συμβαίνει «Πάντοτε» (28,5%) ή «Ορισμένες φορές» (49,5%) και με το 22% να απαντά ότι «Ποτέ» δεν αλλάζει ή επιλέγει τη σειρά των εργασιών του.

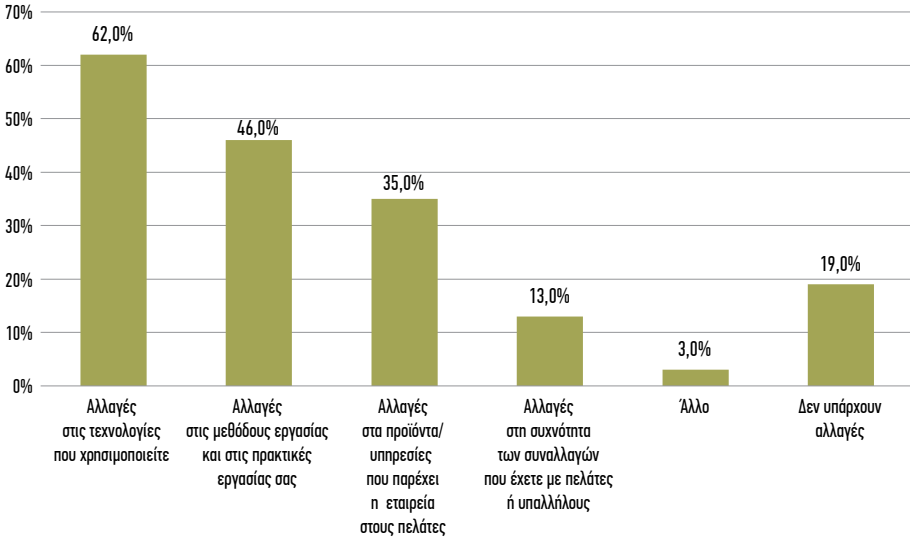
Συνοπτικά, οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι περισσότερες δραστηριότητες λαμβάνουν χώρα με «μέτρια» συχνότητα, δηλαδή «Ορισμένες φορές», ενώ αξιοσημείωτα είναι και τα ποσοστά των ερωτώμενων που εκτιμούν ότι οι δραστηριότητες αυτές πραγματοποιούνται αρκετά συχνά στην εργασία τους («Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές»). Τα ανωτέρω δεδομένα υποστηρίζουν τη διαπίστωση ότι πρόκειται για ένα επάγγελμα που χαρακτηρίζεται από μέτρια εργασιακή ρουτίνα και μέτριο βαθμό αυτονομίας.

Στο Γράφημα 5.11 αποτυπώνονται οι αλλαγές στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια, σε ερώτηση πολλαπλών επιλογών. Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (176,5%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 1,76 επιλογές από τις διαθέσιμες 6 κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τους τα τελευταία πέντε χρόνια έγιναν μέσω 2 περίπου επιλογών από το περιβάλλον των εργαζομένων σε σύνολο 6 διαθέσιμων επιλογών.

Παρατηρούμε ότι σημαντικό ποσοστό του δείγματος έχει αντιμετωπίσει αλλαγές στην τρέχουσα απασχόλησή του σε μερικούς τομείς. Συγκεκριμένα, το

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια

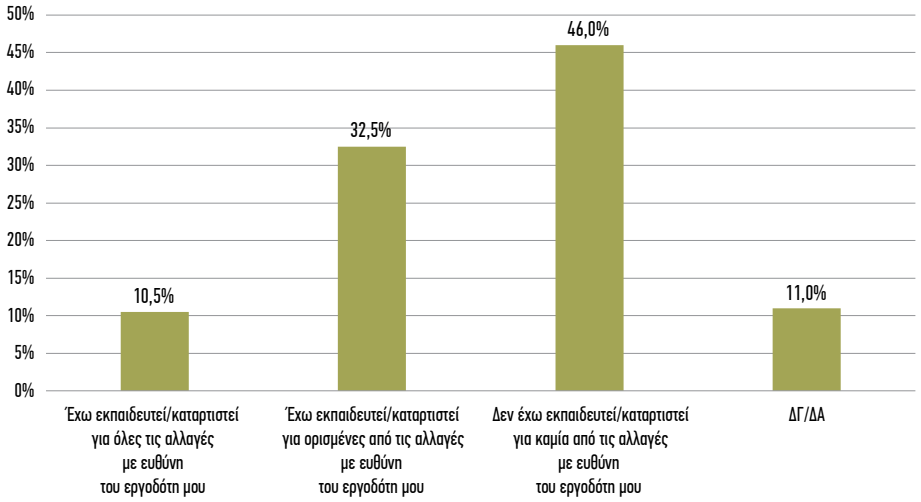


62% του δείγματος δήλωσε ότι τα τελευταία πέντε χρόνια πραγματοποιήθηκαν αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιεί, στοιχείο που είναι συμβατό με τα ευρήματα των προηγούμενων ενοτήτων (Ενότητα 3 και Ενότητα 4) και το οποίο αποδίδεται στον ραγδαίο ψηφιακό μετασχηματισμό. Παράλληλα, το 46% ανέφερε αλλαγές στις μεθόδους και στις πρακτικές εργασίας. Μικρότερα είναι τα ποσοστά αυτών που διαπίστωσαν αλλαγές σε προϊόντα και υπηρεσίες (35%) και αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχουν με τους πελάτες ή με τους υπαλλήλους (13%), ενώ, τέλος, ένα σημαντικό ποσοστό δηλώνει ότι δεν εντοπίζει αλλαγές (19%).

Οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία φαίνεται, ωστόσο, πως δεν έχουν υποστηριχτεί επαρκώς από τον εργοδότη (π.χ. μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης). Συγκεκριμένα, όπως προκύπτει, με βάση το Γράφημα 5.12, ένα πολύ σημαντικό ποσοστό (46%) δεν έχει εκπαιδευτεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη. Οι ερωτώμενοι που αναφέρουν ότι έχουν υποστηριχτεί από τον εργοδότη για όλες ή μερικές από αυτές τις αλλαγές είναι ελαφρώς λιγότεροι (43%), αλλά μόνο το 10,5 % των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει εκπαιδευτεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη και ένα ποσοστό 32,5% απάντησε ότι έχει εκπαιδευτεί μόνο για ορισμένες από αυτές. Στο πλαίσιο αυτό, διαπιστώνεται η «μερική» υποστήριξη των εργαζομένων εκ μέρους των εργοδοτών για εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και για την προσαρμογή τους στις

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12

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



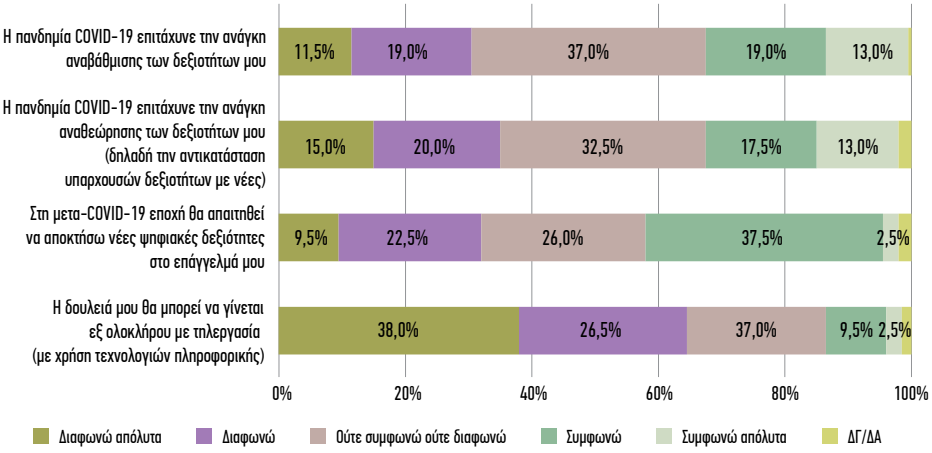
αλλαγές του επαγγέλματος και του εργασιακού περιβάλλοντος. Όπως προκύπτει, οι επαγγελματίες τεχνικοί ραδιοφώνου, τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων είναι αναγκασμένοι να επιμορφώνονται κυρίως με δική τους πρωτοβουλία. Τα ευρήματα αυτά είναι σύμφωνα και με τα συμπεράσματα που αντλήθηκαν από τις συνεντεύξεις και τις ομάδες εστίασης (βλ. Ενότητα 4.5).

Στο Γράφημα 5.13 αποτυπώνονται οι απαντήσεις των ερωτώμενων αναφορικά με τις αλλαγές στο επάγγελμα σε σχέση με την πανδημία COVID-19. Μία πρώτη παρατήρηση είναι πως υπάρχει μια ισόρροπη κατανομή απόψεων μεταξύ των τριών βασικών κατηγοριών «Διαφωνώ», «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ» και «Συμφωνώ». Αυτό σημαίνει ότι οι απαντήσεις μοιράζονται σχετικά ισομερώς μεταξύ αυτών των τριών επιλογών, χωρίς σημαντική υπερίσχυση κάποιας συγκεκριμένης κατηγορίας.

Ειδικότερα, το 40% των ερωτώμενων συμφωνούν (37,5%) ή συμφωνούν απόλυτα (2,5%) με την άποψη ότι στη μετα-COVID-19 εποχή θα χρειαστεί να αποκτήσουν νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά τους, έναντι του 32% των ερωτώμενων που διαφωνούν (22,5%) ή διαφωνούν απόλυτα (9,5%) με αυτήν την άποψη. Αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό των ερωτώμενων που διατηρούν ουδέτερη άποψη για το θέμα αυτό (26%). Παράλληλα, εντοπίζεται και μια ισορροπία στα ποσοστά που καταγράφονται στην ερώτηση εάν η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων των ερωτώμενων, με το 32% να

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13

Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» (βαθμός συμφωνίας)



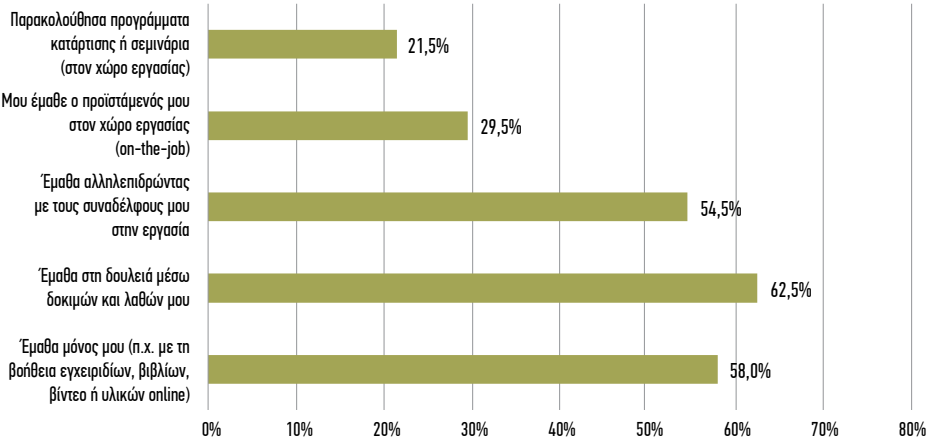
συμφωνεί (19%) ή να συμφωνεί απόλυτα (13%), και το 30,5% να διαφωνεί (19%) ή να διαφωνεί απόλυτα (11,5%), ενώ το 37% να διατηρεί μια ουδέτερη άποψη. Ανάλογα, το 30,5% των ερωτώμενων συμφωνεί (17,5%) ή συμφωνεί απόλυτα (13%) με την άποψη ότι η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων τους (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες), με το 35% να διαφωνεί (20%) ή να διαφωνεί απόλυτα (15%) και το 32,5% να είναι ουδέτερο. Τέλος, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων (64,5%) διαφωνεί (26,5%) ή διαφωνεί απόλυτα (38%) με την άποψη ότι στη μετα-COVID-19 εποχή η δουλειά τους θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής), έναντι του 12% που συμφωνεί (9,5%) ή συμφωνεί απόλυτα (2,5%) και του 37% που ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί με αυτήν την άποψη. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στη συγκεκριμένη κατηγορία το ποσοστό όσων διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με την προοπτική της συγκεκριμένης αλλαγής λόγω της πανδημίας COVID-19 είναι το μεγαλύτερο.

5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

Στη συνέχεια, επιδιώκουμε να διερευνήσουμε τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που μπορούν να έχουν επιπτώσεις στην απόκτηση ή τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους. Αυτή η ανάλυ-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14

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



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

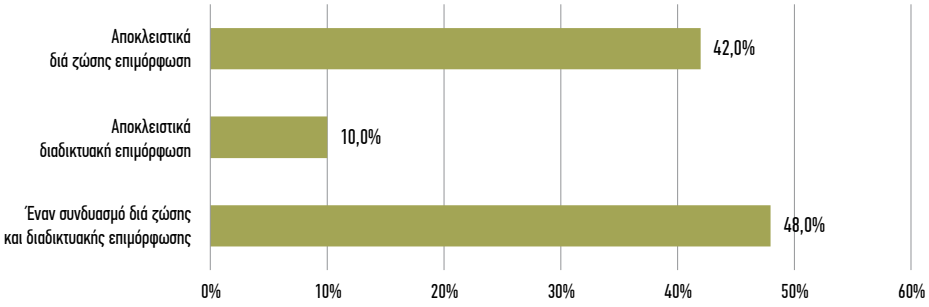
ση μας βοηθά να κατανοήσουμε ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την ικανότητα των εργαζομένων να αναπτύξουν και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να εντοπίσουμε πρακτικές που θα ενισχύσουν την ανάπτυξη των εργαζομένων.

Όπως φαίνεται από το Γράφημα 5.14, σε ερώτηση πολλαπλών επιλογών, ο συνηθέστερος τρόπος βελτίωσης των υφιστάμενων δεξιοτήτων –ή απόκτησης νέων– είναι η εκμάθηση μέσα από τη δουλειά, μέσω δοκιμών και λαθών (62,5%). Σημαντικό είναι, επίσης, το ποσοστό των ερωτώμενων (58%) που βασίζονται στην ατομική πρωτοβουλία (εκμάθηση μέσα από εγχειρίδια, βιβλία και online υλικό). Σημειώνουμε, επίσης, ότι σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων (54,5%) δήλωσε ότι έμαθε αλληλοεπιδρώντας με συναδέλφους, ενώ το 29,5% από τον προϊστάμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας (on the job training). Τέλος, μόλις το 21,5% έχει παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια, δηλαδή έχει βελτιώσει τις δεξιότητές του μέσα από δομημένα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (226%) στο σύνολο των περιπτώσεων, στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 2,260 επιλογές από τις διαθέσιμες 6 κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η βελτίωση ή απόκτηση νέων δεξιοτήτων έγινε μέσω 2 περίπου επιλογών σε σύνολο 6 διαθέσιμων επιλογών.

Στο Γράφημα 5.15 αποτυπώνονται οι προτιμήσεις των ερωτώμενων αναφορικά με το είδος της επιμόρφωσης (διά ζώσης εκπαίδευση, διαδικτυακή ή

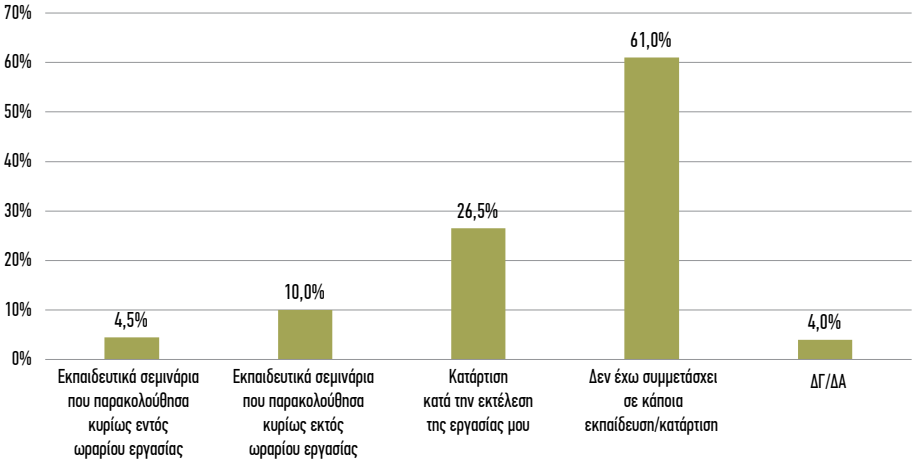
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15

Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16

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



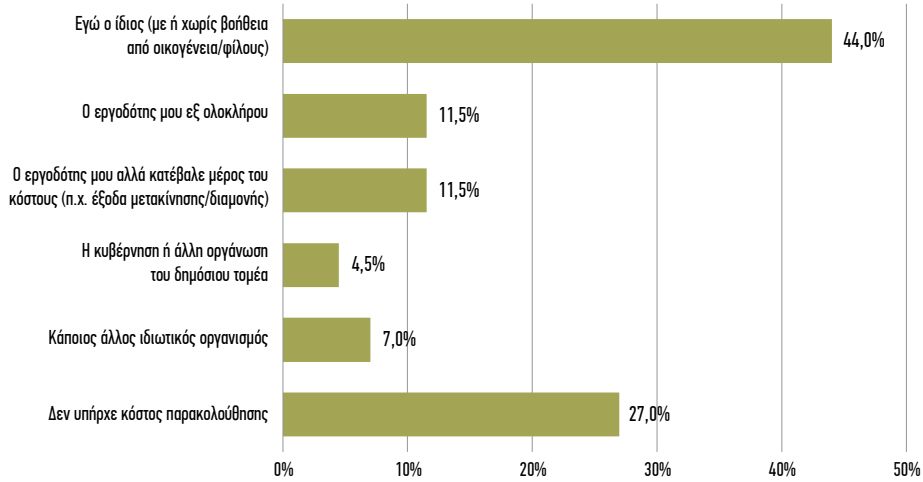
Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

υβριδική εκπαίδευση). Όπως παρατηρούμε, η πλειονότητα των ερωτώμενων (48%) επιλέγει έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης, ενώ το 42% προτιμάει την αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση. Ταυτόχρονα, μόλις το 10% προτιμάει την αποκλειστική online επιμόρφωση.

Ένα άλλο συμπέρασμα, που συνάδει και με τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας, προκύπτει από τις απαντήσεις σχετικά με τη συμμετοχή των ερωτώμενων σε διάφορα είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης κατά τα τελευταία δύο χρόνια (βλ. Γράφημα 5.16). Σημειώνουμε ότι και σε αυτήν την ερώτηση οι ερωτώμενοι μπο-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17

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



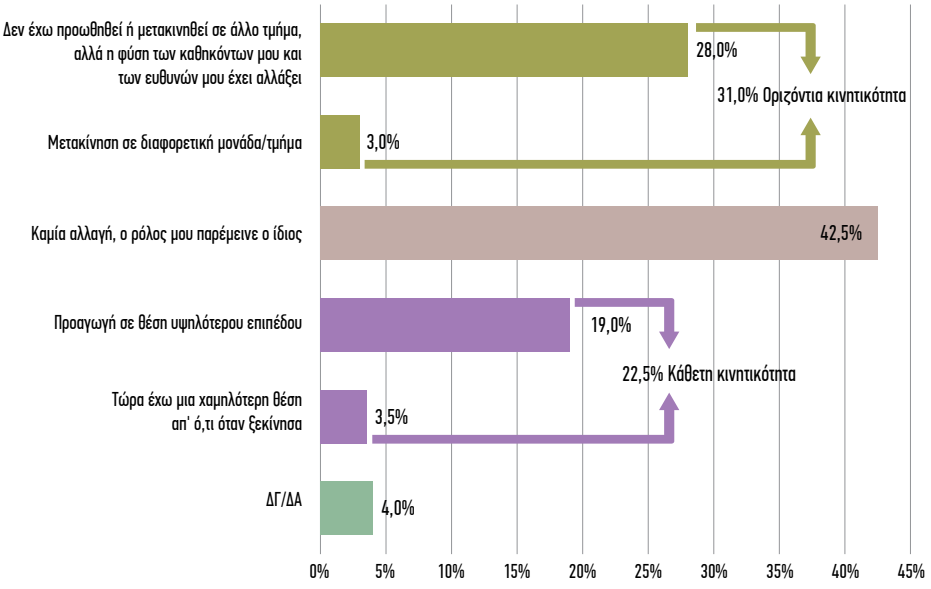
Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ρούσαν να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις. Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (103%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 1,03 επιλογές από τις διαθέσιμες κατηγορίες της ερώτησης. Εξάλλου, όπως παρατηρείται, η πλειονότητα των ερωτώμενων δηλώνει ότι δεν έχει συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/επιμόρφωση (ποσοστό 61%), γεγονός που αναδεικνύει αφενός την έλλειψη τέτοιων προγραμμάτων και δραστηριοτήτων με σκοπό την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, αφετέρου, την έλλειψη κινήτρων, σε συνάφεια με τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας (Κεφάλαιο 4). Το 26,5% των ερωτώμενων δηλώνει ότι εκπαιδεύτηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του, το 4,5% παρακολούθησε επιμορφωτικά προγράμματα εντός του ωραρίου εργασίας και το 10% εκτός του ωραρίου εργασίας.

Ως προς τις πηγές χρηματοδότησης (Γράφημα 5.17), προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων (44%) χρηματοδότησε μόνο του ή με τη βοήθεια φίλων/οικογένειας την επιμόρφωσή του. Αρκετά χαμηλό είναι, αντιθέτως, το ποσοστό των ερωτώμενων που δηλώνει ότι το κόστος χρηματοδοτήθηκε εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη (11,5%) ή ότι ο εργοδότης κάλυψε μέρος του κόστους (11,5%). Τέλος, ένα υψηλό ποσοστό των ερωτώμενων επιλέγει να παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης χωρίς κόστος (27%) ενώ λιγότεροι επιλέγουν προγράμματα στα οποία η πηγή χρηματοδότησης είναι η κυβέρνηση

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18

Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση
κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη



ή κάποιος οργανισμός του δημοσίου τομέα (4,5%) ή κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός (7%). Συνεπώς, ενώ το επάγγελμα απαιτεί συνεχή ενημέρωση και επιμόρφωση, το ενδιαφέρον από την πλευρά των εργοδοτών για την επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού είναι περιορισμένο, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αναλαμβάνουν μόνοι τους το κόστος της επιμόρφωσής τους.

Τέλος, στο Γράφημα 5.18 παρουσιάζονται τα ποσοστά της κινητικότητας, δίνοντας μία επιπλέον εικόνα για τις αλλαγές που έχουν αντιμετωπίσει οι ερωτώμενοι στην εργασία τους. Προκύπτει, λοιπόν, ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτώμενων αντιμετώπισε κάποια μορφή κινητικότητας (57,5%), αλλά αξιοσημείωτο είναι και το ποσοστό των ερωτώμενων (42,5%) που δεν αντιμετώπισε καμιά μορφή κινητικότητας. Τα ποσοστά κάθετης κινητικότητας[29] είναι χαμηλότερα (συνολικά 22,5%), με το 19% των ερωτώμενων να δηλώνει ότι μετακινήθηκε σε

29. 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.

θέση υψηλότερου επιπέδου και μόλις το 3,5% σε θέση χαμηλότερου επιπέδου. Αντιθέτως, υψηλότερα είναι τα ποσοστά οριζόντιας κινητικότητας (31%), με το 28% των ερωτώμενων να δηλώνει πως έχουν αλλάξει τα καθήκοντά του και το 3% να έχει αλλάξει τμήμα ή μονάδα εργασίας.

5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα

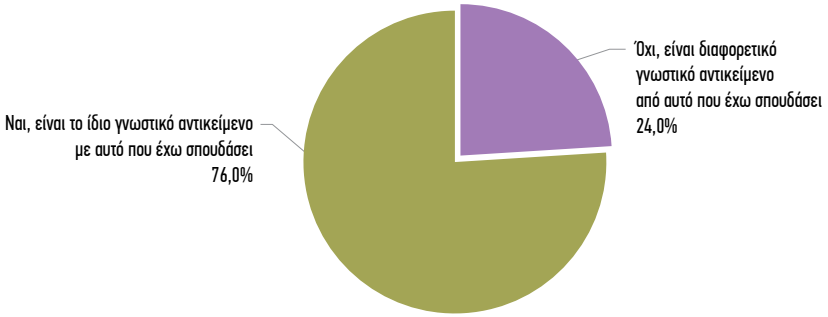
Σε αυτή την ενότητα θα εξεταστούν τα ζητήματα που σχετίζονται με τις δεξιότητες στο επάγγελμα. Συγκεκριμένα, θα αναλυθούν τα απαραίτητα εκπαιδευτικά προσόντα για την εύρεση και την εκτέλεση της εργασίας, καθώς και ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες αλλά και ο βαθμός αντίληψης ως προς τον οποίο οι εργοδότες τις ζητούν (βαθμός της αντιλαμβανόμενης απαίτησης). Επιπλέον, θα διερευνηθούν οι επιπτώσεις των ψηφιακών τεχνολογιών στις δεξιότητες και η αντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων και των αναγκών της εργασίας. Οι δεξιότητες που είναι σημαντικές στο επάγγελμα ορίστηκαν προηγουμένως, με βάση τα ευρήματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης, ενώ, επίσης, επιβεβαιώθηκαν, στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας, μέσω συνεντεύξεων εις βάθος και ομάδων εστίασης (βλ. Κεφάλαιο 4). Πιο συγκεκριμένα, οι δεκατέσσερις υπό εξέταση δεξιότητες είναι οι εξής:

1. Εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης
2. Προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής
3. Ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης
4. Χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης
5. Τήρηση προθεσμιών
6. Προσοχή στη λεπτομέρεια
7. Συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού
8. Χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας
9. Μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή
10. Εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας
11. Κριτική σκέψη
12. Επίλυση προβλημάτων
13. Ικανότητα αυτόνομης εργασίας
14. Γραπτή και προφορική επικοινωνία

Στο ερώτημα εάν η τρέχουσα θέση στο επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» απαιτεί ίδιο

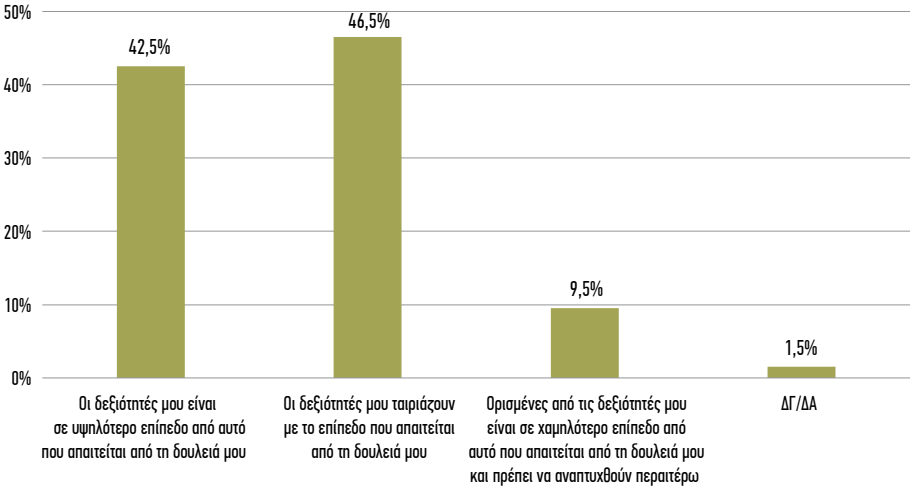
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19

Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20

Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις

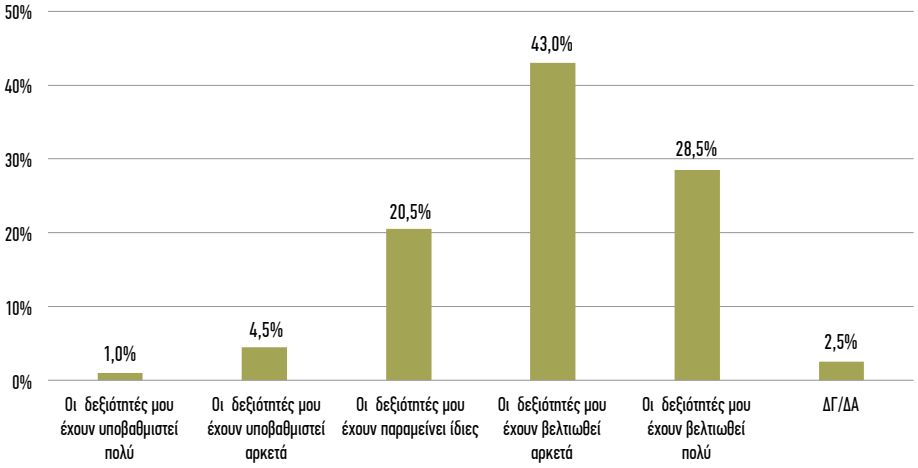


(ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό των σπουδών των ερωτώμενων (Γράφημα 5.19), το 76% απαντά θετικά, ενώ το 24% αρνητικά. Τα ποσοστά αυτά δείχνουν πως στο επάγγελμα των τεχνικών υφίσταται κάποια οριζόντια αναντιστοιχία δεξιοτήτων, αλλά όχι σε ιδιαίτερα εκτεταμένο βαθμό.

Η διερεύνηση των δεξιοτήτων στο επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» έγινε σε διάφορα επίπεδα. Αρχικά, στο Γράφημα 5.20 παρουσιάζεται συνολικά το επίπεδο των δεξιοτήτων που θεωρούν ότι έχουν οι συμμετέχοντες σε σχέση με αυτό που απαιτείται για να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους. Η πρώτη βασική διαπίστωση είναι ότι περίπου οι μισοί συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται πως το επίπεδο των

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21

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



δεξιοτήτων τους ταυτίζεται με τις ανάγκες του επαγγέλματος (46,5%). Παρ' όλα αυτά, υπάρχει ένα αξιοσημείωτο ποσοστό της τάξης του 42,5% που ισχυρίζεται πως οι δεξιότητές του είναι σε υψηλότερο επίπεδο. Να σημειωθεί, ωστόσο, ότι υψηλά ποσοστά υπερβαλλουσών δεξιοτήτων εντοπίζονται σχεδόν σε όλα τα επαγγέλματα που αναλύονται στο πλαίσιο του ίδιου έργου και αυτό μπορεί να αποδοθεί στη θετική εικόνα που έχουν οι εργαζόμενοι για τα ατομικά τους επαγγελματικά προσόντα. Τέλος, μόλις το 9,5% των ερωτώμενων εκτιμά ότι ορισμένες από τις δεξιότητές του είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από ό,τι απαιτεί η εργασία του και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω.

Επιπλέον, όπως βλέπουμε στο Γράφημα 5.21, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων εκτιμά ότι οι δεξιότητές του έχουν βελτιωθεί από τη στιγμή έναρξης της εργασίας του στην τρέχουσα επιχείρηση (συνολικά 71,5%), έναντι του 26% που εκτιμά ότι οι δεξιότητές του δεν έχουν μεταβληθεί ή έχουν υποβαθμιστεί. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι οι δεξιότητές τους έχουν βελτιωθεί αρκετά (43%) ή πολύ (28,5%). Αντίστοιχα, σαφώς λιγότεροι ήταν οι συμμετέχοντες που απάντησαν ότι δεν υπήρξε μεταβολή στις δεξιότητές τους (20,5%). Οι συμμετέχοντες που απάντησαν ότι οι δεξιότητές τους έχουν υποβαθμιστεί αρκετά (4,5%) ή έχουν υποβαθμιστεί πολύ (1%) είναι πολύ λίγοι.

Στο Γράφημα 5.22 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες. Όπως παρατηρείται, το συνολικό επίπεδο αντιλαμβανόμενης κατοχής δεξιοτήτων εμφανίζεται σχε-

τικά υψηλό. Επιπλέον, διαπιστώνεται ότι τα υψηλότερα ποσοστά κατοχής δεξιοτήτων (άνω του 90%) καταγράφονται στις γενικές δεξιότητες και στις γενικές επαγγελματικές δεξιότητες, ενώ τα ποσοστά είναι λίγο χαμηλότερα στις ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες.

Για τις ανάγκες της ανάλυσης, οι δεξιότητες ταξινομούνται ανάλογα με τον βαθμό αντιλαμβανόμενης κατοχής· συγκεκριμένα, παρουσιάζονται αρχικά οι δεξιότητες που ο αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής τους (είτε πολύ, είτε πάρα πολύ) ξεπερνά το 90% και ακολουθούν οι δεξιότητες με αντιλαμβανόμενο βαθμό κατοχής άνω του 80% κ.ο.κ.

Τα μεγαλύτερα ποσοστά, άνω του 90%, καταγράφηκαν στις δεξιότητες **τήρηση προθεσμιών** σε ποσοστό 92% (26% πολύ, 66% πάρα πολύ), **κριτική σκέψη** σε ποσοστό 92% (28,5% πολύ, 63,5% πάρα πολύ) και **προσοχή στη λεπτομέρεια** σε ποσοστό 90% (22% πολύ, 68% πάρα πολύ).

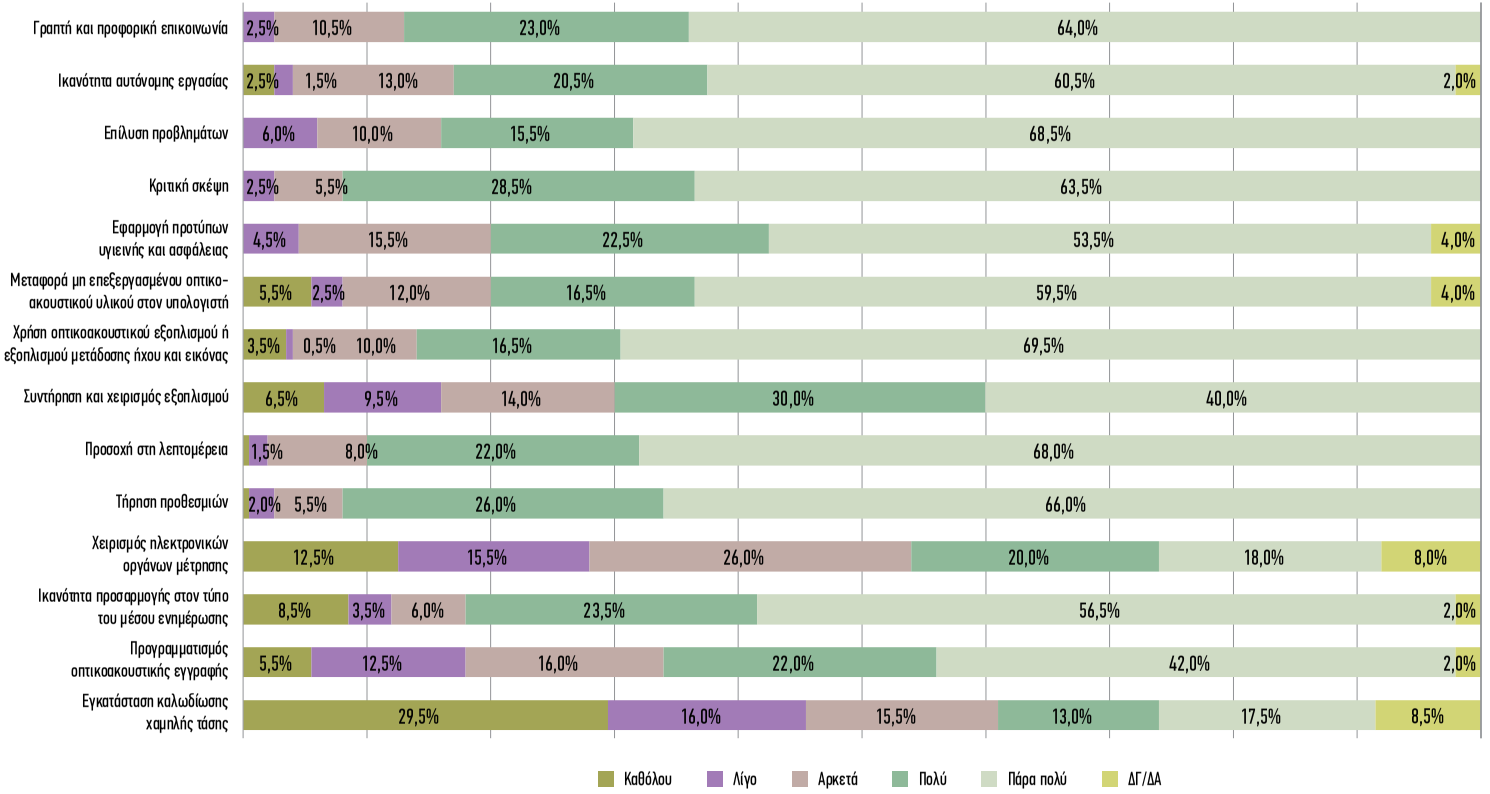
Ελαφρώς χαμηλότερα στην κατάταξη βρίσκονται οι δεξιότητες **γραπτή και προφορική επικοινωνία** σε ποσοστό 87% (23% πολύ, 64% πάρα πολύ) η **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας** σε ποσοστό 86% (16,5% πολύ, 69,5% πάρα πολύ), που αποτελεί τη μόνη ειδική επαγγελματική δεξιότητα που εμφανίζει υψηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενης κατοχής, η **επίλυση προβλημάτων** σε ποσοστό 84% (15,5% πολύ, 68,5% πάρα πολύ), η **ικανότητα αυτόνομης εργασίας** σε ποσοστό 81% (20,5% πολύ, 60,5% πάρα πολύ) και η **ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης** σε ποσοστό 80% (23,5% πολύ, 56,5% πάρα πολύ).

Ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά παρουσιάζουν η **μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή** σε ποσοστό 76% (16,5% πολύ, 59,5% πάρα πολύ), η **εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας** σε ποσοστό 76% (22,5% πολύ, 53,5% πάρα πολύ) και η **συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού** σε ποσοστό 70% (30% πολύ, 40% πάρα πολύ). Σχετικά χαμηλά ως προς την αντιλαμβανόμενη κατοχή, σε ποσοστό κάτω του 70%, βρίσκεται η δεξιότητα **προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής** σε ποσοστό 64% (22% πολύ, 42% πάρα πολύ).

Ιδιαίτερα χαμηλό, ωστόσο, είναι το ποσοστό όσων διαθέτουν –είτε πολύ, είτε πάρα πολύ– τις δεξιότητες **χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης** σε ποσοστό 38% (20% πολύ, 18% πάρα πολύ) και **εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης** σε ποσοστό 30,5% (13% πολύ, 17,5% πάρα πολύ) ενδεχομένως επειδή, όπως προαναφέρθηκε (Βλ. Κεφάλαιο 4), οι δραστηριότητες που συνδέονται με τις συγκεκριμένες δεξιότητες πραγματοποιούνται από εξωτερικούς συνεργάτες ώστε η κατοχή τους από τους τεχνικούς να μην είναι απαραίτητη.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22

Βαθμός στον οποίο οι «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



Στο Γράφημα 5.23 παρουσιάζεται το επίπεδο δεξιοτήτων που οι ίδιοι οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι απαιτείται από τους εργοδότες για την εκτέλεση των καθηκόντων σε αυτό το επάγγελμα. Μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι υπάρχει μεγαλύτερη διασπορά ως προς τη σπουδαιότητα των συγκεκριμένων δεξιοτήτων για την άσκηση του επαγγέλματος και συνολικά ο αντιλαμβανόμενος βαθμός απαίτησης είναι αρκετά χαμηλός.

Επιπλέον, διαπιστώνουμε ότι καμία δεξιότητα δεν εμφανίζει αντιλαμβανόμενο βαθμό απαίτησης ανώτερο του 80%. Αναλυτικότερα, πιο ψηλά στην κατάταξη των απαραίτητων δεξιοτήτων βρίσκονται οι δεξιότητες **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνα**ς σε ποσοστό 80% (14,5% πολύ, 65,5% πάρα πολύ) και **προσοχή στη λεπτομέρεια** σε ποσοστό 80% (23,5% πολύ, 56,5% πάρα πολύ).

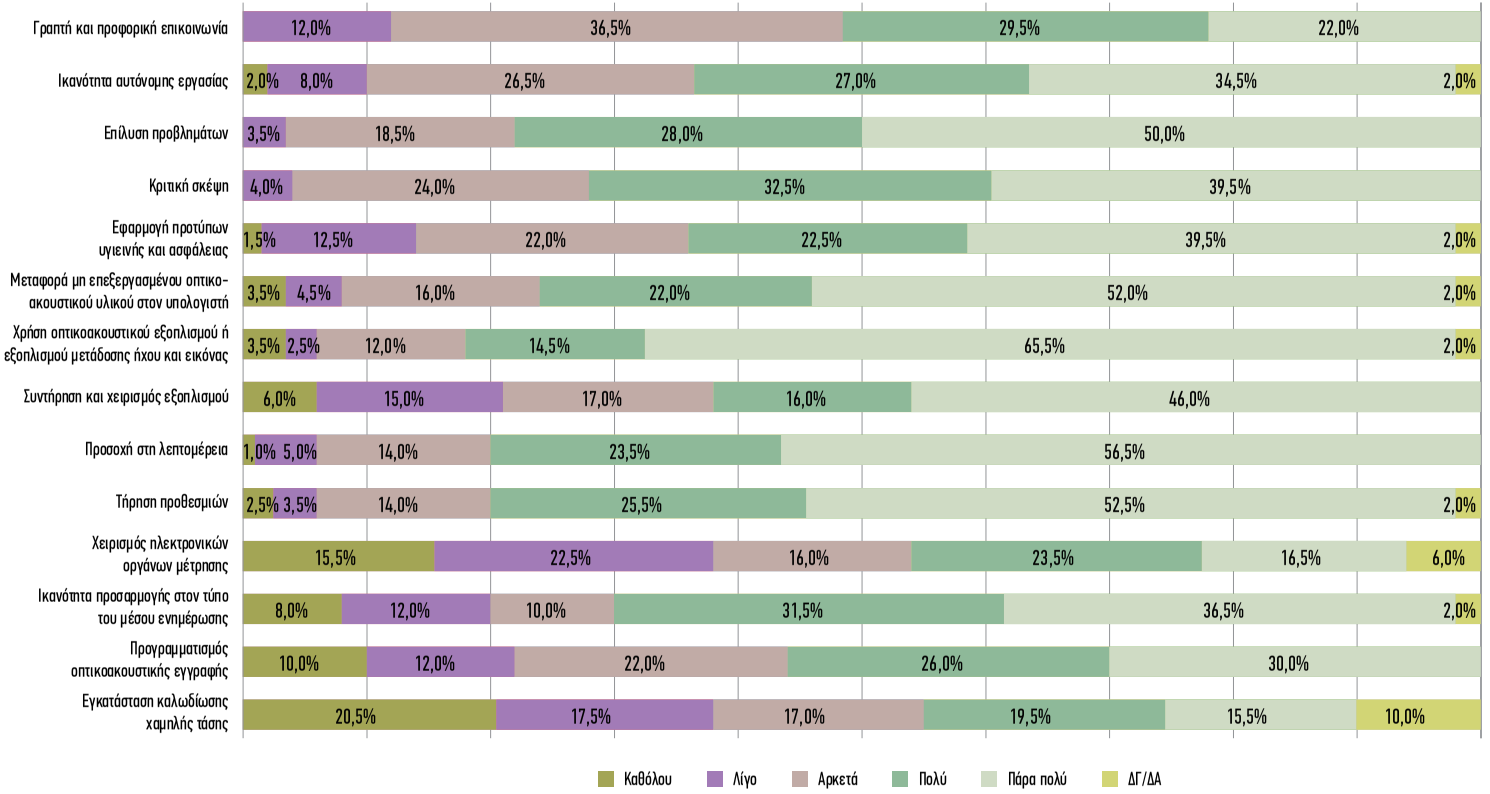
Ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζουν οι δεξιότητες **τήρηση προθεσμιών** σε ποσοστό 78% (25,5% πολύ, 52,5% πάρα πολύ), **επίλυση προβλημάτων** σε ποσοστό 78% (28% πολύ, 50% πάρα πολύ), **μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή** σε ποσοστό 74% (22% πολύ, 52% πάρα πολύ), **κριτική σκέψη** σε ποσοστό 72% (32,5% πολύ, 39,5% πάρα πολύ).

Αρκετά χαμηλότερα ποσοστά παρουσιάζουν οι δεξιότητες **ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης** σε ποσοστό 68% (31,5% πολύ, 36,5% πάρα πολύ), **εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας** σε ποσοστό 62% (22,5% πολύ, 39,5% πάρα πολύ), **συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού** σε ποσοστό 62% (16% πολύ, 46% πάρα πολύ), **ικανότητα αυτόνομης εργασίας** σε ποσοστό 61,50% (27% πολύ, 34,5% πάρα πολύ).

Ακολουθούν σε επίπεδο, κάτω του 60%, οι δεξιότητες **προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής** σε ποσοστό 56% (26% πολύ, 30% πάρα πολύ) και **γραπτή και προφορική επικοινωνία** σε ποσοστό 51,5% (29,5% πολύ, 22% πάρα πολύ). Τέλος, όπως και στο προηγούμενο γράφημα, στις τελευταίες θέσεις της κατάταξης βρίσκονται οι δεξιότητες **χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης** σε ποσοστό 40% (23,5% πολύ, 16,5% πάρα πολύ) και **εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης** σε ποσοστό 35% (19,5% πολύ, 15,5% πάρα πολύ), οι οποίες αξιολογούνται ως οι λιγότερο απαιτούμενες, καθώς, όπως προαναφέρθηκε, αφορούν προσωπικό με συγκεκριμένη ειδίκευση.

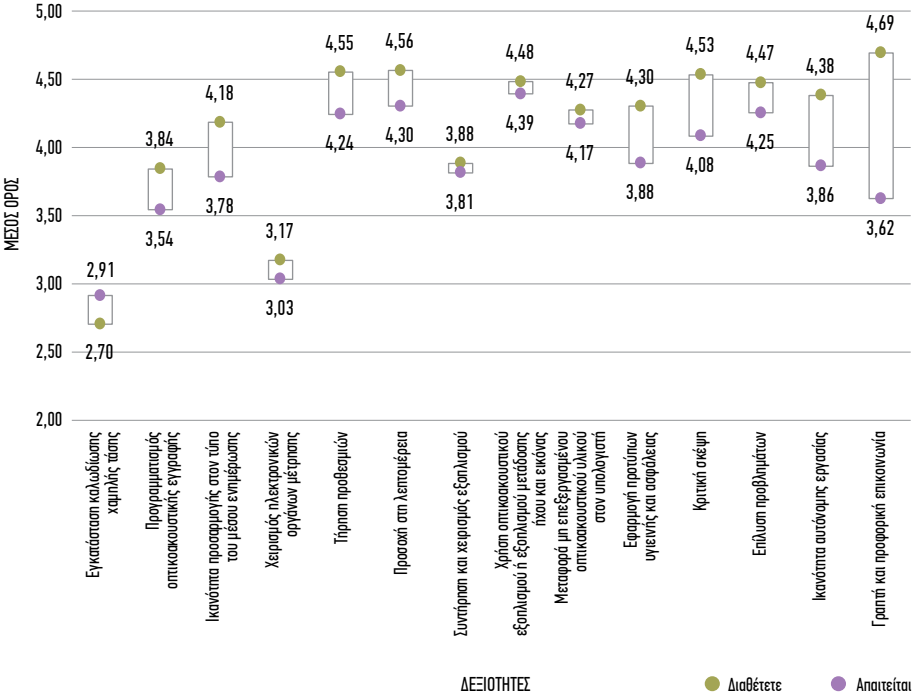
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23

Βαθμός στον οποίο οι «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24

Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων



Το Γράφημα 5.24 μας δίνει μια πληρέστερη εικόνα σχετικά με τη διαφοροποίηση του αντιλαμβανόμενου βαθμού κατοχής και του αντιλαμβανόμενου βαθμού απαίτησης των 14 υπό διερεύνηση δεξιοτήτων. Οι ερωτήσεις αντιμετωπίστηκαν ως αριθμητικές κλίμακες ίσων διαστημάτων και εκτιμήθηκαν οι μέσοι όροι τους.

Όπως φαίνεται, οι συμμετέχοντες, αξιολογώντας 13 από τις 14 δεξιότητες, εκτιμούν ότι τις κατέχουν σε υψηλότερο βαθμό έναντι του βαθμού στον οποίο οι ίδιες δεξιότητες απαιτούνται από τους εργοδότες για το επάγγελμα. Οι ερωτώμενοι εκτιμούν ότι διαθέτουν επαρκείς, ή ακόμα και υπερβάλλουσες, δεξιότητες σε σχέση με αυτές που απαιτούνται από τους εργοδότες. Η μόνη δεξιότητα για την οποία υπάρχει υψηλότερος υποτιθέμενος βαθμός απαίτησης από τους εργοδότες είναι η **εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης**. Η συγκεκριμένη εμφανίζει τις χαμηλότερες μέσες τιμές, αλλά και σχετικά μικρή διαφορά μεταξύ του αντιλαμβανόμενου βαθμού κατοχής και του αντιλαμβανόμενου βαθμού απαίτησης (κατοχή 2,70 και απαίτηση 2,91).

Πιο αναλυτικά, σχεδόν απόλυτη ταύτιση της διάθεσης των δεξιοτήτων έναντι της απαίτησής τους από τους εργοδότες, αλλά και υψηλός βαθμός μέσων

τιμών, παρατηρείται στις δεξιότητες **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας** (κατοχή 4,48 και απαίτηση 4,39), **μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή** (κατοχή 4,27 και απαίτηση 4,17). Οι δεξιότητες **συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού** (κατοχή 3,88 και απαίτηση 3,81) και **χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης** (κατοχή 3,17 και απαίτηση 3,03) εμφανίζουν χαμηλότερες μέσες τιμές αλλά σχετικά υψηλή ταύτιση μεταξύ του αντιλαμβανόμενου βαθμού κατοχής και του αντιλαμβανόμενου βαθμού απαίτησης.

Μεγαλύτερη απόκλιση μεταξύ του αντιλαμβανόμενου βαθμού κατοχής και του αντιλαμβανόμενου βαθμού απαίτησης αλλά και υψηλός βαθμός μέσων τιμών στις δεξιότητες απαίτησης εντοπίζονται στις δεξιότητες **επίλυση προβλημάτων** (κατοχή 4,47 και απαίτηση 4,25) και **προσοχή στη λεπτομέρεια** (κατοχή 4,56 και απαίτηση 4,30). Υψηλός βαθμός μέσων τιμών αλλά σχετικά μικρότερος βαθμός ταύτισης μεταξύ αντιλαμβανόμενης κατοχής και αντιλαμβανόμενης απαίτησης εντοπίζονται στις δεξιότητες **τήρηση προθεσμιών** (κατοχή 4,55 και απαίτηση 4,24), **κριτική σκέψη** (κατοχή 4,53 και απαίτηση 4,08), **γραπτή και προφορική επικοινωνία** (κατοχή 4,69 και απαίτηση 3,62), **εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας** (κατοχή 4,30 και απαίτηση 3,88), **ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης** (κατοχή 4,18 και απαίτηση 3,78) και **ικανότητα αυτόνομης εργασίας** (κατοχή 4,38 και απαίτηση 3,86).

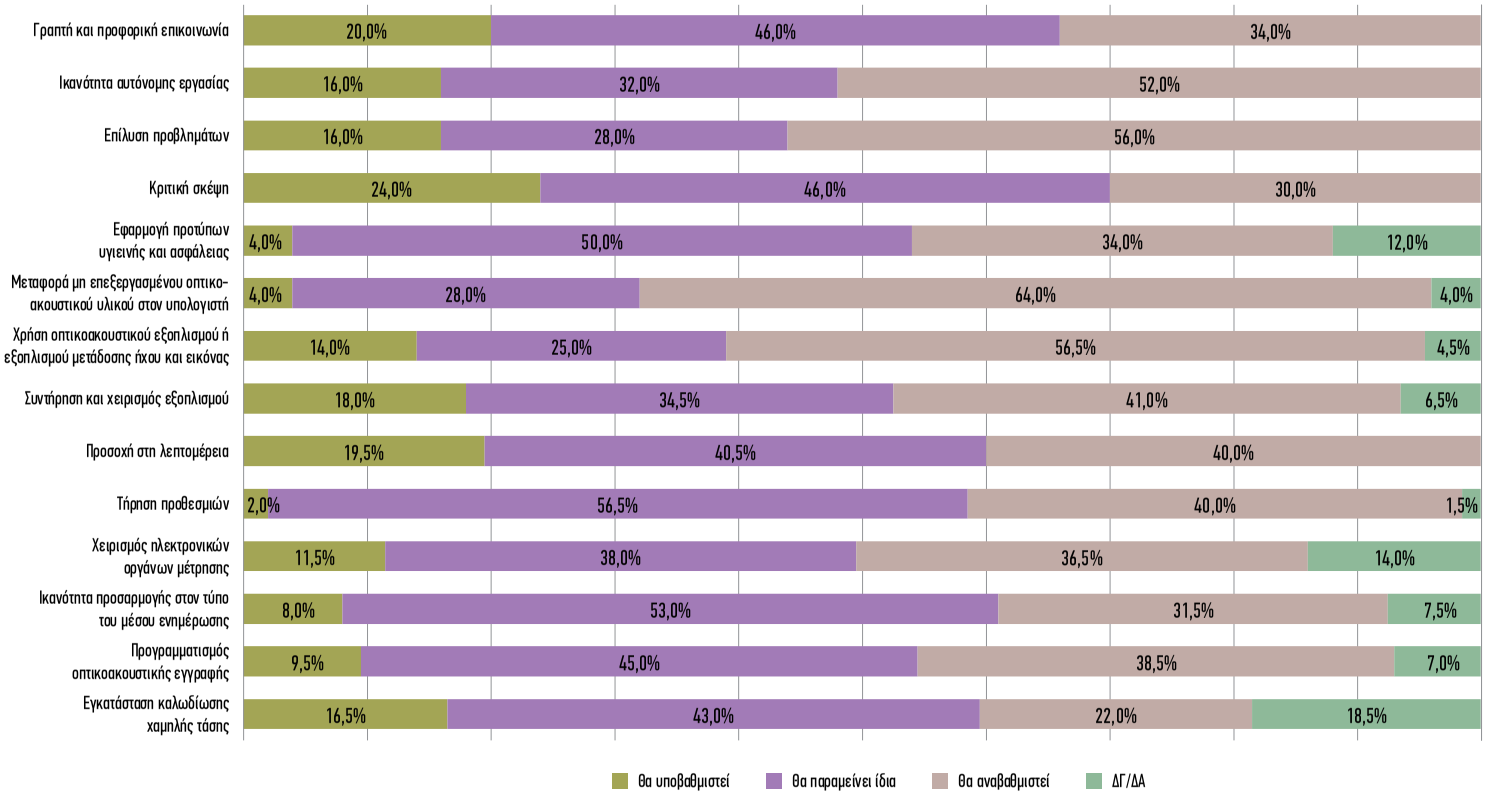
Από την άλλη πλευρά, η δεξιότητα **προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής** εμφανίζει σχετικά μικρές μέσες τιμές αλλά και μεγαλύτερη απόκλιση μεταξύ του αντιλαμβανόμενου βαθμού απαίτησης και βαθμού κατοχής (κατοχή 3,84 και απαίτηση 3,54). Σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις παρατηρούμε ότι οι μέσες τιμές του βαθμού απαίτησης είναι μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες του βαθμού κατοχής.

Όπως προαναφέρθηκε, η τεχνολογική εξέλιξη και η ψηφιοποίηση της οικονομίας έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές, ενώ αναμένεται να επηρεάσουν περαιτέρω τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος –συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας–, την αγορά εργασίας και τις απαιτήσεις για αντίστοιχες δεξιότητες. Σημαντική πληροφόρηση για το μέλλον των δεξιοτήτων στο επάγγελμα ως αποτέλεσμα της ψηφιοποίησης προσφέρει το Γράφημα 5.25.

Οι δεξιότητες για τις οποίες η πλειονότητα των ερωτώμενων εκτιμά ότι θα αναβαθμιστούν στο μέλλον λόγω της ψηφιοποίησης της οικονομίας είναι η **μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή** (64%, με το 28% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα παραμείνει ίδια και το 4% να εκτιμά ότι θα υποβαθμιστεί), η **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού** (56,5%, με το 25% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα παραμείνει ίδια και

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.25

Βαθμός στον οποίο οι «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια



το 14% να εκτιμά ότι θα υποβαθμιστεί), η **επίλυση προβλημάτων** (56%, με το 28% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα παραμείνει ίδια και το 16% να εκτιμά ότι θα υποβαθμιστεί) και η **ικανότητα αυτόνομης εργασίας** (52%, με το 32% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα παραμείνει ίδια και το 16% να εκτιμά ότι θα υποβαθμιστεί). Επίσης, κατά σχετική πλειονότητα, οι συμμετέχοντες αναμένουν την αναβάθμιση της δεξιότητας **συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού** (41%, με το 34,5% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα παραμείνει αμετάβλητη και το 18% ότι θα υποβαθμιστεί).

Περαιτέρω, η πλειονότητα των ερωτώμενων εκτιμά ότι οι ακόλουθες 9 δεξιότητες δεν θα επηρεαστούν από την ψηφιοποίηση της οικονομίας. Συγκεκριμένα, η πλειονότητα των ερωτώμενων θεωρεί ότι αμετάβλητες θα παραμείνουν οι δεξιότητες **τήρηση προθεσμιών** (56,5%, με το 40% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί και το 2% ότι θα υποβαθμιστεί), **ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης** (53%, με το 31,5% να εκτιμά ότι θα αναβαθμιστεί και το 8% ότι θα υποβαθμιστεί), **εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας** (50%, με το 34% να εκτιμά ότι θα αναβαθμιστεί και το 4% ότι θα υποβαθμιστεί). Ελαφρώς χαμηλότερα είναι τα ποσοστά των ερωτώμενων που υποστηρίζουν ότι αμετάβλητες θα παραμείνουν οι δεξιότητες **γραπτή και προφορική επικοινωνία** (46%, με το 34% να εκτιμά ότι θα αναβαθμιστεί και το 20% ότι θα υποβαθμιστεί), **κριτική σκέψη** (46%, με το 30% να εκτιμά ότι θα αναβαθμιστεί και το 24% ότι θα υποβαθμιστεί), **προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής** (45%, με το 38,5% να εκτιμά ότι θα αναβαθμιστεί και το 9,5% ότι θα υποβαθμιστεί) και **εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης** (43%, με το 22% να εκτιμά ότι θα αναβαθμιστεί και το 16,5% ότι θα υποβαθμιστεί).

Τέλος, αξιοσημείωτες είναι και οι δεξιότητες **προσοχή στη λεπτομέρεια** (40,5%, με το 40% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί και το 11,5% ότι θα υποβαθμιστεί) και **χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης** (38%, με το 36,5% να εκτιμά ότι θα αναβαθμιστεί και το 11,5% να εκτιμά ότι θα υποβαθμιστεί), καθώς παρατηρείται μικρή διαφορά μεταξύ όσων πιστεύουν ότι η δεξιότητα θα παραμείνει αμετάβλητη και όσων θεωρούν ότι θα αναβαθμιστεί.

5.4 Σύνοψη

Τα κύρια ευρήματα που προκύπτουν από την ποσοτική έρευνα συνοψίζονται στα εξής:

- Το επάγγελμα φαίνεται να προσελκύει κυρίως άνδρες, δεδομένου ότι το ποσοστό των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα είναι σημαντικά περιορισμένο. Σημαντικό, επίσης, εύρημα για την ταυτότητα του επαγγέλ-

ματος είναι ότι το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων βρίσκεται στις ηλικίες μεταξύ 40 και 49 ετών και δευτερευόντως μεταξύ 50 και 59, ενώ οι συμμετέχοντες σε νεότερες ηλικίες είναι σχετικά λίγοι.

- Τα **τυπικά προσόντα των ατόμων του δείγματος** (βάσει του ανώτερου επιπέδου σπουδών που έχουν ολοκληρώσει οι συμμετέχοντες) είναι **σε μεσαία προς υψηλά επίπεδα**.
- Κυρίαρχη μορφή απασχόλησης είναι **η μισθωτή εργασία, με μικρό αριθμό αυτοαπασχολούμενων, ενώ, όσον αφορά το περιβάλλον εργασίας, πιο διαδεδομένες είναι οι μικρές (από 10 έως 49 εργαζόμενοι) ή πολύ μικρές επιχειρήσεις (από 1 έως 9 εργαζόμενοι) και λιγότερο οι μεσαίες επιχειρήσεις (από 50 έως 249 εργαζόμενοι)**.
- Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων έχει απασχοληθεί στην ίδια επιχείρηση για περισσότερα από 10 χρόνια, ενώ ένας σημαντικός αριθμός απασχολουμένων έχει παραμείνει στην ίδια επιχείρηση για διάστημα μεταξύ 5 και 10 ετών. Η διαπίστωση αυτή μπορεί να υποδηλώνει την **ύπαρξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος** που χαρακτηρίζεται **από συνθήκες «σταθερότητας»**.
- Ως προς **τις συνθήκες εργασιακής ρουτίνας**, παρατηρείται **μέτριο επίπεδο**, όπως και ως προς **τον βαθμό αυτονομίας**. Αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό των ερωτώμενων που εκτιμά ότι συχνά μαθαίνει νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά του. Σημαντικό είναι, επίσης, το γεγονός πως η πλειονότητα των ερωτώμενων του δείγματος έχει αντιμετωπίσει αλλαγές στην τρέχουσα απασχόληση, κυρίως αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται.
- Τα **ποσοστά κινητικότητας** κινούνται **σε μεσαία επίπεδα**. Οι περισσότεροι ερωτώμενοι έχουν βιώσει κάποιας μορφής κινητικότητα στην εργασία τους· ωστόσο, είναι αξιοσημείωτο το ποσοστό που δεν έχει αλλάξει καθήκοντα ή δεν έχει μετακινηθεί σε υψηλότερη ή χαμηλότερη θέση.
- Κυρίαρχη είναι η **απουσία διαδικασιών εκπαίδευσης και κατάρτισης**, παρά τις αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί στο επάγγελμα τα τελευταία χρόνια και παρά την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών. Ειδικότερα, παρατηρείται μόνο «μερική» υποστήριξη των εργαζομένων από τους εργοδότες για την εκπαίδευση και κατάρτισή τους. Η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων επιτυγχάνεται κυρίως μέσα από τη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών ή με ατομική πρωτοβουλία του εργαζομένου (εκμάθηση μέσα από εγχειρίδια, βιβλία και online υλικό). Αξιοσημείωτο, εξάλλου, είναι το ποσοστό (61%) των ερωτώμενων που δεν έχει συμμετάσχει σε καμία εκπαιδευτική δραστηριότητα τα τελευταία δύο χρόνια.

- Σε ό,τι αφορά **τις συνέπειες της πανδημίας COVID-19**, οι απόψεις κατανέμονται σχετικά ισομερώς στις κατηγορίες «Διαφωνώ», «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ» και «Συμφωνώ», **χωρίς σαφή υπεροχή κάποιας θέσης ως προς τον βαθμό στον οποίο επηρεάστηκαν οι δεξιότητες καθώς και αναφορικά με τις αλλαγές που αναμένουν να επιφέρει η πανδημία στο επάγγελμα και στις δεξιότητες**. Παράλληλα, στην ερώτηση εάν η πανδημία COVID-19 ενέτεινε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων των ερωτώμενων εντοπίζεται και μια ισορροπία στα ποσοστά. Σχετικά υψηλό είναι, πάντως, το ποσοστό των ερωτώμενων που συμφωνούν με την άποψη ότι **στη μετα-COVID-19 εποχή θα χρειαστεί να αποκτήσουν νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά τους**. Τέλος, η πλειονότητα των ερωτώμενων διαφωνεί με την άποψη ότι στη μετα-COVID-19 εποχή η δουλειά τους θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής).
- Το συνολικό επίπεδο αντιλαμβανόμενης κατοχής των δεξιοτήτων για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος εμφανίζεται υψηλό. Οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι διαθέτουν σε υψηλό βαθμό (πολύ ή πάρα πολύ) τις 12 από τις 14 υπό διερεύνηση δεξιότητες. Συγκεκριμένα, τα μεγαλύτερα ποσοστά καταγράφηκαν στις δεξιότητες **τήρηση προθεσμιών**, **κριτική σκέψη**, **προσοχή στη λεπτομέρεια**, **γραπτή και προφορική επικοινωνία** και **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας**. Ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά εντοπίζονται στις δεξιότητες **επίλυση προβλημάτων**, **ικανότητα αυτόνομης εργασίας** και **ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης**, **μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή**, **εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας**, **συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού** και **προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής**. Χαμηλό, ωστόσο, είναι το ποσοστό όσων εκτιμούν ότι διαθέτουν τη δεξιότητα **χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης** και τη δεξιότητα **εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης** ενδεχομένως επειδή οι δραστηριότητες αυτές θεωρείται ότι αφορούν περισσότερο άλλες ειδικότητες και εξωτερικούς συνεργάτες.
- Αντιστοίχως, ως προς τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες, προέκυψε ότι τα ποσοστά αντιλαμβανόμενης απαίτησης στις περισσότερες περιπτώσεις είναι χαμηλότερα σε σύγκριση με τα ποσοστά αντιλαμβανόμενης κατοχής δεξιοτήτων. Υψηλότερα ποσοστά αντιλαμβανόμενης απαίτησης εντοπίζονται στις δεξιότητες **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού**

μετάδοσης ήχου και εικόνας και **προσοχή στη λεπτομέρεια**. Ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζουν οι δεξιότητες **τήρηση προθεσμιών**, **επίλυση προβλημάτων**, **μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή**, **κριτική σκέψη** και **ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης**. Μικρότερη φαίνεται να είναι η αντιλαμβανόμενη απαίτηση για τις δεξιότητες **εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας**, **συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού**, **ικανότητα αυτόνομης εργασίας**, **προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής** και **γραπτή και προφορική επικοινωνία**. Τέλος, οι δεξιότητες **χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης** και **εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης** κρίνονται ως λιγότερο χρήσιμες.

- Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν ότι κατέχουν σε υψηλότερο βαθμό από αυτόν που απαιτούν οι εργοδότες τις 13 από τις 14 υπό διερεύνηση δεξιότητες. Η μόνη δεξιότητα για την οποία οι εργοδότες φαίνεται να έχουν υψηλότερες απαιτήσεις είναι η **εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης**. Τα υψηλότερα ποσοστά κατοχής και απαίτησης δεξιοτήτων εντοπίζονται κυρίως στις γενικές δεξιότητες. Το επίπεδο αντιλαμβανόμενης επάρκειας των δεξιοτήτων σε σχέση με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος είναι υψηλό, καθώς σχεδόν σε όλες τις υπό εξέταση δεξιότητες ο αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής δεξιοτήτων είναι μεγαλύτερος από τον αντιλαμβανόμενο βαθμό απαίτησης δεξιοτήτων. Δεν εντοπίζεται, συνεπώς, «έλλειμμα» δεξιοτήτων σύμφωνα πάντα με τους εργαζομένους.
- Η τεχνολογική εξέλιξη και η ψηφιοποίηση της οικονομίας έχουν επιφέρει και θα συνεχίσουν να επιφέρουν αλλαγές στο επάγγελμα, επηρεάζοντας τις εργασιακές συνθήκες, την αγορά εργασίας και τις απαιτούμενες δεξιότητες. Οι δεξιότητες που οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι θα αναβαθμιστούν περισσότερο είναι η **μεταφορά οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή**, η **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού**, η **επίλυση προβλημάτων** και η **ικανότητα αυτόνομης εργασίας**. Επιπλέον, αναμένεται αναβάθμιση στη **συντήρηση και χειρισμό εξοπλισμού**. Ωστόσο, για πολλές δεξιότητες, όπως η **τήρηση προθεσμιών**, η **ικανότητα αυτόνομης εργασίας** και η **εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας**, η πλειονότητα των ερωτώμενων εκτιμά ότι δεν θα επηρεαστούν σημαντικά από την ψηφιοποίηση. Δεξιότητες όπως η **προσοχή στη λεπτομέρεια** και ο **χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης** παρουσιάζουν μικρή διαφορά μεταξύ αυτών που πιστεύουν ότι θα παραμείνουν αμετάβλητες και εκείνων που εκτιμούν ότι θα αναβαθμιστούν.

Συμπεράσματα



6.1 Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος

Το επάγγελμα 3521 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων» περιλαμβάνει μία μεγάλη υποομάδα επαγγελμάτων/ειδικοτήτων με διαφορετικά καθήκοντα, ξεχωριστό ρυθμιστικό πλαίσιο και, συνεπώς, διαφορετικές απαιτήσεις όσον αφορά την εκπαίδευση και τις δεξιότητες. Ωστόσο, κοινό χαρακτηριστικό των τεχνικών εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων είναι η παγκοσμιοποιημένη μορφή της αγοράς εργασίας και οι έντονες επιρροές από το εξωγενές, ευρωπαϊκό και διεθνές, επιχειρηματικό περιβάλλον. Επίσης, σημασία έχουν οι ραγδαίες εξελίξεις στον οπτικοακουστικό τομέα και γενικότερα η ταχεία ανάπτυξη της λεγόμενης «δημιουργικής οικονομίας» (creative economy). Καθώς, οι δημιουργικές βιομηχανίες είναι συνυφασμένες με την εξέλιξη των νέων τεχνολογιών, καθίσταται επιτακτική η διαρκής και συστηματική ενημέρωση του επαγγελματία του συγκεκριμένου κλάδου, έτσι ώστε να είναι σε θέση να κατανοεί και να διαχειρίζεται τα νέα ψηφιακά μέσα και τις καινοτόμες εφαρμογές.

Σύμφωνα με τα στατιστικά δεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ για την περίοδο 2011-2020, και τα στοιχεία του ΕΡΓΑΝΗ που δημοσιεύει ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (ΜΔΑΑΕ), ο αριθμός των εργαζομένων στο επάγγελμα είναι σχετικά μικρός. Τα χαμηλά ποσοστά στο σύνολο της απασχόλησης θα μπορούσαν εν μέρει να αποδοθούν στον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης (μετά το 2008) και προδίδουν τις περικοπές δαπανών που καταγράφηκαν στον οπτικοακουστικό, πολιτιστικό και δημιουργικό τομέα τα προηγούμενα χρόνια.

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο των επαγγελματιών του συγκεκριμένου κλάδου, τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την επεξεργασία δεδομένων

της ΕΛΣΤΑΤ για την περίοδο 2011-2020, επιβεβαιώνονται από τα ευρήματα τόσο της ποιοτικής όσο και της ποσοτικής έρευνας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, προκύπτει ότι η πλειονότητα των εργαζομένων κατέχει μεσαίο επίπεδο τυπικών προσόντων. Ενδιαφέρον, ωστόσο, παρουσιάζει το γεγονός πως, ενώ μέχρι το 2015 οι απασχολούμενοι υψηλών προσόντων ήταν περισσότεροι, από το 2016 και μετά αυξάνεται το ποσοστό απασχολουμένων μεσαίας ειδίκευσης. Για την ερμηνεία της συγκεκριμένης μεταβολής θα πρέπει να ληφθούν υπόψη διάφοροι παράγοντες, όπως οι αλλαγές στις απαιτήσεις της αγοράς και η αναδιοργάνωση των εταιρειών, καθώς, επίσης, και η κατάργηση της άδειας ασκήσεως επαγγέλματος το 2016.

Σύμφωνα με τη μελέτη των Frey & Osborne (2013), το επάγγελμα αντιμετωπίζει μέτριο κίνδυνο από την ψηφιοποίηση (computerization). Τα επίπεδα πιθανότητας υπολογίζονται στο 0,74%. Η ψηφιακή μετάβαση και η μεταβολή του οπτικοακουστικού τομέα έχουν έναν σημαντικό αντίκτυπο στην εξέλιξη του επαγγέλματος. Παλαιότερα, το υψηλότερο κόστος των τεχνολογικών προϊόντων και το πιο συγκεντρωτικό επιχειρηματικό περιβάλλον (λίγες και μεγαλύτερες επιχειρήσεις και μικρός αριθμός αυτοαπασχολούμενων) επηρέαζαν τον τομέα. Παρ' όλα αυτά, σήμερα, με την τεχνολογική εξέλιξη, τις υπηρεσίες ροής (streaming) και τα πολυπλατφορμικά περιβάλλοντα (multiplatform environments), ο οπτικοακουστικός τομέας έχει αλλάξει ριζικά. Η ψηφιακή μετάβαση έχει, επίσης, αυξήσει την ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες και γνώσεις, καθώς οι εργαζόμενοι στον τομέα πρέπει να είναι εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες και τις πλατφόρμες παραγωγής και διάθεσης περιεχομένου. Συνολικά, η ψηφιακή μετάβαση έχει δημιουργήσει μια νέα πραγματικότητα για τον οπτικοακουστικό τομέα, όπου η τεχνολογία και η ψηφιακή κουλτούρα καθορίζουν τον τρόπο λειτουργίας και τις ευκαιρίες που προσφέρονται.

Η αυτοματοποίηση και τα ψηφιακά εργαλεία χρησιμοποιούνται ήδη ευρέως αντικαθιστώντας αρκετούς επαγγελματίες του ραδιοφώνου και της τηλεόρασης. Παράλληλα, η ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης αναμένεται να αλλάξει ριζικά τον κλάδο της οπτικοακουστικής και δημιουργικής βιομηχανίας, δεδομένου ότι επιτρέπει τη διαχείριση τεράστιου όγκου οπτικών και ακουστικών δεδομένων, και καθιστά εύκολη τη δημιουργία εξατομικευμένου περιεχομένου σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα.

Σε αυτό το πλαίσιο και με βάση τα δεδομένα που έχουν αντληθεί από την ποσοτική έρευνα, σκιαγραφείται μια εικόνα επαγγέλματος με εργασιακή ρουτίνα και βαθμό αυτονομίας μετρίου επιπέδου. Οι ερωτώμενοι εκτιμούν ότι μαθαίνουν νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά τους, ενώ έχουν αντιμετωπίσει αλλαγές στην τρέχουσα απασχόλησή τους, κυρίως αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιούν.

6.2 Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον

Από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του δείγματος, συνάγεται ότι **το επίπεδο προσόντων** (βάσει του ανώτερου επιπέδου σπουδών που έχουν συμπληρώσει οι συμμετέχοντες) αλλά και **δεξιοτήτων** είναι μεσαίο προς υψηλό, σύμφωνα με τα επίπεδα δεξιοτήτων της ISCO.

Αναφορικά με τη διερεύνηση δεξιοτήτων, μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων συνηγορεί υπέρ της σπουδαιότητας των περισσότερων υπό διερεύνηση δεξιοτήτων για την άσκηση του επαγγέλματος. Η έρευνα αναδεικνύει ότι οι δεξιότητες **τήρηση προθεσμιών**, **κριτική σκέψη**, **προσοχή στη λεπτομέρεια**, **γραπτή και προφορική επικοινωνία**, **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας**, **επίλυση προβλημάτων**, **ικανότητα αυτόνομης εργασίας**, **ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης**, **εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας**, **συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού** και **προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής** κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικές. Αναγνωρίζεται, δηλαδή, ότι το επάγγελμα απαιτεί ένα ευρύ φάσμα τόσο γενικών/οριζόντιων δεξιοτήτων όσο και ειδικών επαγγελματικών δεξιοτήτων.

Η δεξιότητα **μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή** εμφανίζει υψηλό βαθμό απαίτησης και κατοχής, ενώ παράλληλα αναμένεται ότι θα αναβαθμιστεί λόγω της ψηφιακής οικονομίας. Θα πρέπει να σημειωθεί, όμως, ότι επισημάνθηκε πως η τεχνολογική μεταβολή καθιστά λιγότερο αναγκαία τη συγκεκριμένη δεξιότητα, καθώς νέες τεχνολογίες αυτοματοποιούν ή απλοποιούν τη διαδικασία, μειώνοντας την ανάγκη για ανθρώπινη παρέμβαση. Η αντίφαση αυτή μπορεί να εδράζεται στην ανάγκη να μάθουν οι επαγγελματίες να χρησιμοποιούν νέες, πιο εξελιγμένες τεχνολογίες για τη μεταφορά ή διαχείριση οπτικοακουστικού υλικού. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εξοικειωθούν με τις νέες τεχνολογίες, αλλά η χειροκίνητη εφαρμογή της δεξιότητας πιθανόν να χρειάζεται λιγότερο στο μέλλον.

Ως λιγότερο σημαντικές αξιολογήθηκαν οι δεξιότητες **χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης** και **εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης**, αφού αφορούν περισσότερο επαγγελματίες άλλων ειδικοτήτων.

Η τεχνολογία εξελίσσεται συνεχώς και αυτό επηρεάζει το επάγγελμα του τεχνικού ραδιοφώνου και τηλεόρασης. Επιβάλλεται, λοιπόν, η συνεχής ενημέρωση, η παρακολούθηση των τάσεων και η διαρκής κατάρτιση των εργαζομένων προκειμένου να μπορούν να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά τις νέες τεχνολογίες.

Παρά την απαίτηση για νέες ψηφιακές δεξιότητες, δεν υπάρχει ομοφωνία ως προς τις αναμενόμενες αλλαγές για το σύνολο σχεδόν των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, οι δεξιότητες για τις οποίες η πλειονότητα των ερωτώμενων εκτιμά ότι θα αναβαθμιστούν στο μέλλον λόγω της ψηφιοποίησης είναι η **μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή**, η **χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας**, η **επίλυση προβλημάτων** και η **ικανότητα αυτόνομης εργασίας**. Ενδιαφέρουσα είναι η άποψη πως λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας και της ανάληψης περισσότερων καθηκόντων από τους τεχνικούς θα προκύψει μείωση του αριθμού των εργαζομένων στον κλάδο, καθώς λιγότεροι εργαζόμενοι θα κληθούν να αναλάβουν περισσότερες αρμοδιότητες.

Η πανδημία COVID-19 επηρέασε σε κάποιον βαθμό τις συνθήκες του επαγγέλματος. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να δουλεύουν περισσότερες ώρες με καθεστώς τηλεργασίας, ενώ ταυτόχρονα έπρεπε να διαφυλάξουν την ομαδικότητα που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Παράλληλα, λόγω του περιορισμού του κύκλου εργασιών των επιχειρήσεων του οπτικοακουστικού τομέα αλλά και λόγω των ειδικών πρωτοκόλλων που έπρεπε να εφαρμοστούν (για παράδειγμα, λιγότερος συνωστισμός) μειώθηκαν οι θέσεις εργασίας. Παρ' όλα αυτά, οι επιδράσεις της πανδημίας δεν φαίνονται σημαντικές ως προς τις δεξιότητες. Οι περισσότεροι ερωτώμενοι υιοθέτησαν μια στάση «ουδέτερη» στην απάντησή τους σχετικά με τον βαθμό αλλαγών στις δεξιότητες λόγω της πανδημίας.

Μεγάλη και συνεχής θεωρήθηκε η ανάγκη διαρκούς εκπαίδευσης στα ζητήματα που σχετίζονται με την τεχνολογική εξέλιξη και την ψηφιοποίηση της οικονομίας. Ωστόσο, κυριαρχεί η απουσία διαδικασιών εκπαίδευσης και κατάρτισης (είτε λόγω απουσίας υποστηρικτικού πλαισίου, είτε λόγω έλλειψης κινήτρων) και, παρά τις αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί στο επάγγελμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων δηλώνει ότι δεν έχει παρακολουθήσει κάποιας μορφής εκπαίδευση ή κατάρτιση. Επιπλέον, η υποστήριξη των εργοδοτών αναφορικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων είναι αρκετά περιορισμένη, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αναζητούν συνήθως μόνοι τους λύσεις. Η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων πραγματοποιείται κυρίως μέσα από τη δουλειά και την καθημερινή τριβή με το επάγγελμα.

Τόσο **η παρεχόμενη από τους εργοδότες εκπαίδευση** όσο και εκείνη που προκύπτει από **πρωτοβουλία των ίδιων των απασχολουμένων** φαίνονται ανεπαρκείς καθώς το ποσοστό των εργαζομένων που συμμετέχει σε τέτοιες διαδικασίες είναι αρκετά χαμηλό. Εκφράζεται, ωστόσο, έντονα η επιθυμία για συνεχή επιμόρφωση κυρίως σε θέματα που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες.

ΣΧΗΜΑ 6.1

Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων



Αναφορικά με τις δεξιότητες που δήλωσαν οι εργαζόμενοι ότι εμφανίζουν αναντιστοιχία σε σχέση με το επίπεδο που απαιτείται από τους εργοδότες, το αντιλαμβανόμενο επίπεδο κατοχής των δεξιοτήτων σε σχέση με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος είναι αρκετά υψηλό. Συνεπώς, η πλειονότητα των εργαζομένων θεωρεί πως το σύνολο των δεξιοτήτων δεν υπολείπεται σε σχέση με τις απαιτήσεις των εργοδοτών, με μοναδική εξαίρεση τη δεξιότητα **εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης**.

Τέλος, ο Πίνακας 6.1 συνοψίζει τα αποτελέσματα των τριών βασικών συνιστωσών της έρευνας ως προς τις συγκεκριμένες δεξιότητες που απαιτούνται στο παρόν, που θα απαιτούνται στο μέλλον, καθώς και εκείνων που βρίσκονται σε έλλειψη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1

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

	Δεξιότητες που απαιτούνται σήμερα (ποιοτική και ποσοτική διερεύνηση)	Δεξιότητες που θα απαιτούνται στο μέλλον (ποιοτική και ποσοτική διερεύνηση)	Δεξιότητες σε σημαντική έλλειψη (ποσοτική διερεύνηση)
Εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης		√	√
Προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής	√	√	
Ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης	√	√	
Χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης		√	
Τήρηση προθεσμιών	√	√	
Προσοχή στη λεπτομέρεια	√	√	
Συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού	√	√	
Χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας	√	√	
Μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή		√	
Εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας	√	√	
Κριτική σκέψη	√	√	
Επίλυση προβλημάτων	√	√	
Ικανότητα αυτόνομης εργασίας	√	√	
Γραπτή και προφορική επικοινωνία	√	√	

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

Η ανάλυση ολοκληρώνεται με τη διαπίστωση πως καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη και στις προοπτικές του επαγγέλματος αναμένεται να διαδραματίσουν η τεχνολογική μεταβολή και η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή στον οπτικοακουστικό τομέα. Η ψηφιακή τεχνολογία έχει επιτρέψει την ανάπτυξη νέων μορφών παραγωγής, επεξεργασίας και διάθεσης περιεχομένου. Οι επαγγελματίες του τομέα πρέπει να είναι εξοικειωμένοι με τη χρήση τεχνολογικών εργαλείων καθώς και να διαθέτουν ψηφιακές δεξιότητες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις

της εποχής. Ταυτόχρονα, το συνεχώς εξελισσόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον δημιουργεί προκλήσεις για τους επαγγελματίες τεχνικούς στον τομέα του ραδιοφώνου, της τηλεόρασης και των οπτικοακουστικών μέσων. Το επιχειρηματικό τοπίο στον οπτικοακουστικό τομέα είναι δυναμικό και απαιτεί συνεχή προσαρμογή και αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων για να ανταποκριθούν στις νέες συνθήκες. Αυτό συνεπάγεται προκλήσεις για τους επαγγελματίες τεχνικούς ραδιοφώνου, τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων, αφού πρέπει να είναι ενημερωμένοι για τις τελευταίες τάσεις και να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και γνώσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση στον τομέα των οπτικοακουστικών μέσων είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία και την ανταγωνιστικότητα των εργαζομένων και από αυτή την άποψη πρέπει να τεθεί ως προτεραιότητα από όλους τους εμπλεκόμενους στη σχετική αγορά εργασίας. Η συνεχής εκπαίδευση διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι θα είναι ενημερωμένοι για τις τελευταίες εξελίξεις και τεχνολογίες, και θα διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Η δημιουργία ενός υποστηρικτικού πλαισίου που θα μπορεί να περιλαμβάνει τη δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τη θέσπιση επιδοτήσεων της συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, και την παροχή προσαρμοσμένης εκπαίδευσης για την απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων.

Η δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης που να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του κλάδου θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα. Η εκπαίδευση μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή πρακτικής άσκησης για τους φοιτητές και την ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων.

Οι επαγγελματίες πρέπει να είναι ανοιχτοί στην καινοτομία και να είναι ικανοί να προσαρμόζονται σε νέες τεχνολογίες και τάσεις. Η ικανότητα να προσαρμόζονται στις αλλαγές θα τους επιτρέψει να παραμένουν ανταγωνιστικοί στον ραγδαία εξελισσόμενο χώρο των οπτικοακουστικών μέσων. Ασφαλώς, οι τεχνολογικές μεταβολές, σε συνδυασμό με τις επιπτώσεις της πανδημίας, έχουν ήδη επιφέρει αλλαγές στον τρόπο άσκησης του επαγγέλματος, επιφέροντας ενδεχομένως δυσμενείς συνέπειες στους εργαζομένους που δεν θα μπορέσουν να προσαρμοστούν στις αλλαγές της ψηφιακής οικονομίας.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού Κύπρου. *Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων (ISCO-08 3521)*. https://www.anad.org.cy/wps/wcm/connect/hrda/c5201eba-29f8-4a66-8f57-61d16d3971dc/3521.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_HHHAH9O0NGE980A7L632QJ0000-c5201eba-29f8-4a66-8f57-61d16d3971dc-nBIqrvC

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

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. (2019). *Τάσεις και ανάγκες δεξιοτήτων στη δημιουργική και πολιτιστική βιομηχανία: Η περίπτωση του οπτικοακουστικού τομέα και των ζωντανών παραστάσεων. Προτάσεις πολιτικής για Βουλγαρία, Ελλάδα, Ρουμανία και Ηνωμένο Βασίλειο*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2019/01/LS_GR_pages_low-1.pdf

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. (2021). *Οδικός χάρτης προσαρμογής του επαγγέλματος «Επαγγελματίας οπτικοακουστικού τομέα (Ειδικός διαχείρισης ήχου και εικόνας)»*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2022/01/Odikos_Xartis_optikoakoustikos_ByTBD.pdf

Καραλής, Θ. (2021). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011-2019)*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ – ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. 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*, 3-32.

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

Λαπατσιώρας, Σ., Μηλιός, Γ. & Μιχαηλίδης, Π. (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας*, Σειρά: Μελέτες 46, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Λιντζέρης, Π. (2020). *Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες*, Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 14, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Λυκούδης, Π. (2014). *Στοιχεία Ναυτικού Δικαίου*, Αθήνα: Ίδρυμα Ευγενίδου.

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

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Almeida, R. & Aterido, R. (2015). Investing in formal on-the-job training: Are SMEs lagging much behind?, *IZA Journal of Labor & Development*, *4*(8), 1-23. 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., Levy, F. & Murnane, R. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration, *Quarterly Journal of Economics*, *118*(4), 1279-1333. https://doi.org/10.1162/003355303322552801

Berko O. Damoah, O., Ashie, A. & Kodjo Kekesi, E. (2016). The propensity to participate in formal training programmes: Evidence from small and medium-sized enterprises (SMEs) in Ghana, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, *12*(4), 344-358.

Bessen, J. (2014). Employers aren't just whining – the "Skills Gap" is real, *Harvard Business Review*. https://hbr.org/2014/08/employers-arent-just-whining-the-skills-gap-is-real/

Cappelli, P.H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States, *Industrial and Labor Relations Review*, *68*(2), 251-290.

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*, Working paper series No2/ November 2021, Luxemburg: Publications Office.

Coetzer, A., Redmond, J. & Sharafizad, J. (2012). Decision making regarding access to training and development in medium-sized enterprises: An exploratory study using the Critical Incident Technique, *European Journal of Training and Development*, *36*(4).

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams, *Administrative Science Quarterly*, *44*(2), 426-447. https://doi.org/10.1108/03090591211220348

EIT Health and McKinsey & Company. (2020). *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations*. https://eithealth.eu/wp-content/uploads/2020/03/EIT-Health-and-McKinsey_Transforming-Healthcare-with-AI.pdf

European Audiovisual Observatory. (2019). *Tracking COVID-19 measures in the audiovisual sector*. https://www.obs.coe.int/en/web/observatoire/COVID-19-c

European Parliament. (2021). *Cultural and creative sectors in post-COVID-19 Europe. Crisis effects and policy recommendations*, Study requested by the CULT Committee, Policy Department for Structural and Cohesion Policies Directorate-General for Internal Policies, Luxemburg: Publications Office. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652242/IPOL_STU(2021)652242_EN.pdf

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*(December), 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 computerization?, *Technological Forecasting and Social Change*, *114*(January), 254-280. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Gibb, A.A. (1997). Small firms' training and competitiveness. Building upon the small business as a learning organization, *International Small Business Journal*, *15*(3), 13-29. https://doi.org/10.1177/0266242697153001

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: An international empirical comparison of business students' career planning, *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*(Spring), 86-107.

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

Hoskyn, J. (2022). What good AI cyber security software looks like in 2022, *ITPro*. https://www.itpro.com/technology/artificial-intelligence-ai/368107/what-good-ai-cyber-security-software-looks-like

ILO. (2012). *International Standard Classification of Occupations Structure, group definitions and correspondence tables*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

ILO. (2020). Digital skills and the future of work: Challenges and opportunities in a post COVID-19 environment, in *ILO Notes*, Geneva: International Labor Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_766085.pdf

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, Geneva: International Labor Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_813696.pdf

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

Kelliher, F. & Henderson, B.J. (2006). A learning framework for the small business environment, *Journal of European Industrial Training*, *30*(7), 512-528.

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). https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2007.00210.x

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

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

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), 387-418. https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x

Meyers, R. (2016). Opportunities or barriers? The experiences of disadvantaged older jobseekers participating in training, *International Journal of Training Research*, *14*(1).

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

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

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

Panagiotakopoulos, A. (2011a). Workplace learning and its organizational benefits for small enterprises: Evidence from Greek industrial firms, *The Learning Organization*, *18*(5), 350-360. https://doi.org/10.1108/09696471111151701

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), 15-18. https://doi.org/10.1108/14777281111125354

Pogorel, G. & Preta, A. (2020). Convergence in Media and Telecom in the face of COVID-19, European Issue n° 559, *Robert Schuman Foundation*. https://www.robert-schuman.eu/en/european-issues/0559-convergence-in-media-and-telecom-in-the-face-of-COVID-19

Pouliakas, K. (2018*). Automation risk in the EU labour market: A skill-needs approach*, Thessaloniki: CEDEFOP.

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

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

Staboulis, M., Tsirikas, A. & Katsaros, K. (2019). Correlating horizontal skills with job specializations based on business sector dynamics in the regional labor markets. The case of Attica region, Greece, *Development Management*, *17*(3).

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), 112-130. https://doi.org/10.1080/0958519032000157375

Storey, D.J. & Greene, F. (2010). *Small Business and Entrepreneurship*, London: 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: A micro view from the life-cycle perspective, *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*, New York: Basic Books.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2022a). *Occupational Employment and Wage Statistics – Broadcast, Sound, and Video Technicians*. https://www.bls.gov/ooh/media-and-communication/broadcast-and-sound-engineering-technicians.htm?view_full

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2022b). U.S. Department of Labor, *Occupational Outlook Handbook, Broadcast, Sound, and Video Technicians*. https://www.bls.gov/ooh/media-and-communication/broadcast-and-sound-engineering-technicians.htm

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, Luxembourg: Publications Office.

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.

Weaver, A. (2017). The myth of the skills gap, *MIT Technology Review*.

Νόμοι

Ν. 358/1976 «Περί ρυθμίσεως ζητημάτων τινών της βιομηχανίας κινηματογράφου και άλλων συναφών διατάξεων» (ΦΕΚ/Α΄/155).

Ν. 2121/1993 «Πνευματική ιδιοκτησία, συγγενικά δικαιώματα και πολιτιστικά θέματα» (ΦΕΚ/Α΄/25).

Ν. 3057/2002 «Τροποποίηση και συμπλήρωση του Ν. 2725/1999, ρύθμιση θεμάτων Υπουργείου Πολιτισμού και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ/Α΄/239).

Ν. 879/2010 «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

Ν. 4441/2016 «Απλοποίηση διαδικασιών σύστασης επιχειρήσεων, άρση κανονιστικών εμποδίων στον ανταγωνισμό και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ/Α΄/227).

Οδηγία 2010/13/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Μαρτίου 2010, «για τον συντονισμό ορισμένων νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των κρατών μελών σχετικά με την παροχή υπηρεσιών οπτικοακουστικών μέσων (οδηγία για τις υπηρεσίες οπτικοακουστικών μέσων)», ΕΕ L 95 της 15.4.2010, σ. 1-24.

Οδηγία (ΕΕ) 2019/790 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Απριλίου 2019, «για τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας και τα συγγενικά

δικαιώματα στην ψηφιακή ενιαία αγορά και την τροποποίηση των οδηγιών», 96/9/ΕΚ και 2001/29/ΕΚ, ΕΕ L 130 της 17.5.2019, σ. 92-125.

Οδηγία 2001/29/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Μαΐου 2001, «για την εναρμόνιση ορισμένων πτυχών του δικαιώματος του δημιουργού και συγγενικών δικαιωμάτων στην κοινωνία της πληροφορίας», ΕΕ L 167 της 22.6.2001, σ. 10-19.

Οδηγία (ΕΕ) 2019/770 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Μαΐου 2019, «σχετικά με ορισμένες πτυχές που αφορούν τις συμβάσεις για την προμήθεια ψηφιακού περιεχομένου και ψηφιακών υπηρεσιών», ΕΕ L136 της 22.5.2019, σ. 1-27.

Π.Δ. 160/1980 «Περί ασκήσεως του επαγγέλματος του τεχνικού της βιομηχανίας κινηματογράφου και τηλεοράσεως, των ειδικοτήτων του και των προϋποθέσεων χορηγήσεως και αφαιρέσεως των σχετικών αδειών» (ΦΕΚ/Α΄/44).

Υ.Α. ΥΠΠΟ/ΔΙΚΟΜ.84148/1376/1402/2005 «Άσκηση του επαγγέλματος τεχνικού της Βιομηχανίας Κινηματογράφου και Τηλεόρασης» (ΦΕΚ/Β΄/1483).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων

Δεξιότητα	Ορισμός
1. Γραπτή και προφορική επικοινωνία	Ικανότητα επικοινωνίας πληροφοριών και ιδεών προφορικά ή γραπτά έτσι ώστε οι άλλοι να καταλαβαίνουν.
2. Ικανότητα αυτόνομης εργασίας	Ικανότητα αποδοτικής εργασίας και λήψης πρωτοβουλιών με μικρή ή καθόλου επίβλεψη.
3. Επίλυση προβλημάτων	Εξεύρεση λύσεων σε πρακτικά, λειτουργικά ή εννοιολογικά προβλήματα σε ευρύ φάσμα πλαισίων.
4. Κριτική σκέψη	Χρήση λογικής και συλλογιστικής για τον εντοπισμό των δυνατών σημείων και των αδυναμιών εναλλακτικών λύσεων, συμπερασμάτων ή προσεγγίσεων προβλημάτων.
5. Προσοχή στη λεπτομέρεια	Ολοκλήρωση εργασίας με ενδιαφέρον για όλους τους εμπλεκόμενους τομείς, ανεξαρτήτως του μεγέθους τους.
6. Τήρηση προθεσμιών	Διασφάλιση ότι οι λειτουργικές διαδικασίες ολοκληρώνονται πριν από τον προηγουμένως συμφωνηθέντα χρόνο.
7. Εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας	Τήρηση των προτύπων υγιεινής και ασφάλειας που καθορίζονται από τις αντίστοιχες αρχές.
8. Χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης	Χειρισμός ευρείας ποικιλίας συσκευών για τη μέτρηση των ηλεκτρονικών χαρακτηριστικών των συστατικών στοιχείων του συστήματος, όπως είναι ο μετρητής ισχύος, ο μετρητής ισχύος οπτικής ίνας, ο ψηφιακός μετρητής ισχύος και το πολύμετρο.
9. Μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή	Μεταφορά αμοντάριστου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή, συγχρονισμός και αποθήκευση.
10. Ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης	Προσαρμογή σε διάφορους τύπους μέσων ενημέρωσης όπως είναι η τηλεόραση, οι ταινίες, οι διαφημίσεις. Προσαρμογή του έργου στον τύπο του μέσου ενημέρωσης, στην κλίμακα της παραγωγής, στον προϋπολογισμό, στα είδη των τύπων μέσων ενημέρωσης και άλλα.

11. Συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού	Τακτικός έλεγχος και εκτέλεση όλων των απαιτούμενων ενεργειών για τη διατήρηση του εξοπλισμού σε λειτουργική κατάσταση πριν ή μετά τη χρήση του. Έλεγχος, λειτουργία και παρακολούθηση μηχανημάτων και ειδικού εξοπλισμού.
12. Προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής	Πραγματοποίηση των αναγκαίων ρυθμίσεων για την καταγραφή εικόνας και βίντεο.
13. Εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης	Σχεδιασμός, ανάπτυξη, αντιμετώπιση προβλημάτων και δοκιμή καλωδίωσης χαμηλής τάσης.
14. Χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας	Εγκατάσταση, δοκιμή και χειρισμός διαφορετικών ειδών εξοπλισμού.

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 βάλατε 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 όπου 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 «Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων».*

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 3521

«Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων»

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 με αυτό που έχω σπουδάσει	
Δεν γνωρίζω/Δεν έχω γνώμη	

2) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως τεχνικός εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων, 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 από 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. Γραπτή και προφορική επικοινωνία												
2. Ικανότητα ομαδικής και αυτόνομης εργασίας												
3. Επίλυση προβλημάτων												
4. Κριτική σκέψη												
5. Εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας												
6. Μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή												
7. Χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας												
8. Συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού												
9. Προσοχή στη λεπτομέρεια												
10. Τήρηση προθεσμιών												
11. Χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης												
12. Ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης												
13. Προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής												
14. Εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης												

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 τεχνικούς εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων τα επόμενα πέντε χρόνια;

	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Γραπτή και προφορική επικοινωνία				
2. Ικανότητα ομαδικής και αυτόνομης εργασίας				
3. Επίλυση προβλημάτων				
4. Κριτική σκέψη				
5. Εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας				
6. Μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή				
7. Χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας				
8. Συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού				
9. Προσοχή στη λεπτομέρεια				
10. Τήρηση προθεσμιών				
11. Χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης				
12. Ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης				
13. Προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής				
14. Εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης				

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 ό,τι απαιτείται από τη δουλειά μου	
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από ό,τι 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 τεχνικού εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων;

	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 ή 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 τεχνικού εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων, ακόμη και εάν εργάζεστε λιγότερο από πέντε χρόνια.*

Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα μηχανήματα, συστήματα τεχνολογιών πληροφορικής κ.ά.)		
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)		
Άλλο (αναφέρατε)		
Δεν υπάρχουν αλλαγές		Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 10

9) Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε *υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης που έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.ά.)*; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως τεχνικού εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων.*

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 τεχνικός εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων, *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 τεχνικός εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων, 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 [online])	
Με έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	
Έμαθα αλληλοεπιδρώντας 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 τεχνικού εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων; (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Αν 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 τεχνικού εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων, *ποιος πλήρωσε* για αυτήν την εκπαίδευση/κατάρτισή σας (π.χ. δίδακτρα, εγγραφή, αμοιβές); (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Αν 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
1. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου						
2. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες)						
3. Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου						
4. Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)						
5. Επιθυμώ τη διαδικτυακή (online) επιμόρφωση σχετικά με το επάγγελμά μου						
6. Επιθυμώ τη διά ζώσης επιμόρφωση σχετικά με το επάγγελμά μου (όπως ήταν πριν την πανδημία)						
7. Επιθυμώ ένα υβριδικό μοντέλο-συνδυασμό διαδικτυακής online επιμόρφωσης και διά ζώσης επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά μου						

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-Εξατάξιου Γυμνασίου	
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) Κατάσταση απασχόλησης

Συμπληρώστε τον παρακάτω πίνακα

	Κατά προσέγγιση σε έτη
Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα-ειδικότητα	
Αναφέρετε τη ΣΥΝΟΛΙΚΗ εργασιακή σας εμπειρία στο επάγγελμα-ειδικότητα του τεχνικού λειτουργιών των ΤΠΕ	

	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 ποσοτικής έρευνας

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.1

Η τρέχουσα θέση εργασίας σας 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	152	76,0
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	48	24,0
Δεν γνωρίζω/Δεν έχω γνώμη	-	-
Σύνολο	200	100

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.2

Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως τεχνικός εκπομπών ραδιοφώνου, τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων, έχουν γίνει κάποιες από τις ακόλουθες αλλαγές στον ρόλο σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος	85	42,5
Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων και των ευθυνών μου έχει αλλάξει	56	28,0
Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου	38	12,5
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα/τμήμα	22	19,0
Τώρα έχω χαμηλότερη θέση από ό,τι όταν ξεκίνησα	7	3,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	8	4,0
Σύνολο	200	100

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. Εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης	N	200	59	32	31	26	35	17
	%	100,0	29,5	16,0	15,5	13,0	17,5	8,5
2. Προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής	N	200	11	25	32	44	84	4
	%	100,0	5,5	12,5	16,0	22,0	42,0	2,0
3. Ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης	N	200	17	7	12	47	113	4
	%	100,0	8,5	3,5	6,0	23,5	56,5	2,0
4. Χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης	N	200	25	31	52	40	36	16
	%	100,0	12,5	15,5	26,0	20,0	18,0	8,0
5. Τήρηση προθεσμιών	N	200	1	4	11	52	132	-
	%	100,0	0,5	2,0	5,5	26,0	66,0	-
6. Προσοχή στη λεπτομέρεια	N	200	1	3	16	44	136	-
	%	100,0	0,5	1,5	8,0	22,0	68,0	-
7. Συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού	N	200	13	19	28	60	80	-
	%	100,0	6,5	9,5	14,0	30,0	40,0	-
8. Χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας	N	200	7	1	20	33	139	-
	%	100,0	3,5	0,5	10,0	16,5	69,5	-
9. Μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή	N	200	11	5	24	33	119	8
	%	100,0	5,5	2,5	12,0	16,5	59,5	4,0
10. Εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας	N	200	-	9	31	45	107	8
	%	100,0	-	4,5	15,5	22,5	53,5	4,0
11. Κριτική σκέψη	N	200	-	5	11	57	127	-
	%	100,0	-	2,5	5,5	28,5	63,5	-
12. Επίλυση προβλημάτων	N	200	-	12	20	31	137	-
	%	100,0	-	6	10,0	15,5	68,5	-
13. Ικανότητα αυτόνομης εργασίας	N	200	5	3	26	41	121	4
	%	100,0	2,5	1,5	13,0	20,5	60,0	2,0
14. Γραπτή και προφορική επικοινωνία	N	200	-	5	21	46	128	-
	%	100,0	-	2,5	10,5	23,0	64,5	-

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.4

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

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης	N	200	41	35	34	39	31	20
	%	100,0	20,5	17,5	17,0	19,5	15,5	10,0
2. Προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής	N	200	20	24	44	52	60	-
	%	100,0	10,0	12,0	22,0	26,0	30,0	-
3. Ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης	N	200	16	24	20	63	73	4
	%	100,0	8,0	12,0	10,0	31,5	36,5	2,0
4. Χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης	N	200	31	45	32	47	33	12
	%	100,0	15,5	22,5	16,0	23,5	16,5	6,0
5. Τήρηση προθεσμιών	N	200	5	7	28	51	105	4
	%	100,0	2,5	3,5	14,0	25,5	52,5	2,0
6. Προσοχή στη λεπτομέρεια	N	200	2	10	28	47	113	-
	%	100,0	1,0	5,0	14,0	23,5	56,5	-
7. Συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού	N	200	12	30	34	32	92	-
	%	100,0	6,0	15,0	17,0	16,0	46,0	-
8. Χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας	N	200	7	5	24	29	131	4
	%	100,0	3,5	2,5	12,0	14,5	62,5	2,0
9. Μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή	N	200	7	9	32	44	104	4
	%	100,0	3,5	4,5	16,0	22,0	52,0	2,0
10. Εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας	N	200	3	25	44	45	79	4
	%	100,0	1,5	12,5	22,0	22,5	39,5	2,0
11. Κριτική σκέψη	N	200	-	8	48	65	79	-
	%	100,0	-	4,0	24,0	32,5	39,5	-
12. Επίλυση προβλημάτων	N	200	-	7	37	56	100	-
	%	100,0	-	3,5	18,5	28,0	50,0	-
13. Ικανότητα αυτόνομης εργασίας	N	200	4	16	53	54	69	4
	%	100,0	2,0	8,0	26,5	27,0	34,5	2,0
14. Γραπτή και προφορική επικοινωνία	N	200	-	24	73	59	44	-
	%	100,0	-	12,0	36,5	29,5	22,0	-

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 τεχνικούς εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων τα επόμενα πέντε χρόνια;

Δεξιότητες		Σύνολο	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Εγκατάσταση καλωδίωσης χαμηλής τάσης	N	200	33	86	44	37
	%	100,0	16,5	43,0	22,0	18,5
2. Προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής	N	200	19	90	77	14
	%	100,0	9,5	45,0	38,5	7,0
3. Ικανότητα προσαρμογής στον τύπο του μέσου ενημέρωσης	N	200	16	106	63	15
	%	100,0	8,0	53,0	31,5	7,5
4. Χειρισμός ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης	N	200	23	76	73	28
	%	100,0	11,5	38,0	36,5	14,0
5. Τήρηση προθεσμιών	N	200	4	113	80	3
	%	100,0	2,0	56,5	40,0	1,5
6. Προσοχή στη λεπτομέρεια	N	200	39	81	80	-
	%	100,0	19,5	40,5	40,0	-
7. Συντήρηση και χειρισμός εξοπλισμού	N	200	36	69	82	13
	%	100,0	18,0	34,5	41,0	6,5
8. Χρήση οπτικοακουστικού εξοπλισμού ή εξοπλισμού μετάδοσης ήχου και εικόνας	N	200	28	50	113	9
	%	100,0	14,0	25,0	56,5	4,5
9. Μεταφορά μη επεξεργασμένου οπτικοακουστικού υλικού στον υπολογιστή	N	200	8	56	128	8
	%	100,0	4,0	28,0	64,0	4,0
10. Εφαρμογή προτύπων υγιεινής και ασφάλειας	N	200	8	100	68	24
	%	100,0	4,0	50,0	34,0	12,0
11. Κριτική σκέψη	N	200	48	92	60	-
	%	100,0	24,0	46,0	30,0	-
12. Επίλυση προβλημάτων	N	200	32	56	112	-
	%	100,0	16,0	28,0	56,0	-

Δεξιότητες		Σύνολο	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
13. Ικανότητα αυτόνομης εργασίας	N	200	32	64	104	-
	%	100,0	16,0	32,0	52,0	-
14. Γραπτή και προφορική επικοινωνία	N	200	40	92	68	-
	%	100,0	20,0	46,0	34,0	-

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 ό,τι απαιτείται από τη δουλειά μου	85	42,5
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	93	46,5
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από ό,τι απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	19	9,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	3	1,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.7

Σε τι συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας ως τεχνικού εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων;

Εναλλακτικές απαντήσεις		Σύνολο	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων	N	200	4	116	77	3
	%	100,0	2,0	58,0	38,5	1,5
Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες	N	200	16	96	88	-
	%	100,0	8,0	48,0	44,0	-
Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου	N	200	20	116	60	4
	%	100,0	10,0	58,0	30,0	2,0
Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, ή laptop, ή smartphone	N	200	3	9	188	-
	%	100,0	1,5	4,5	94,0	-
Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου	N	200	24	100	76	-
	%	100,0	12,0	50,0	38,0	-
Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου	N	200	44	99	57	-
	%	100,0	22,0	49,5	28,5	-
Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου	N	200	36	108	56	-
	%	100,0	18,0	54,0	28,0	-
Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου	N	200	36	120	44	-
	%	100,0	18,0	60,0	22,0	-

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.8

Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε χρόνια;

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα μηχανήματα, συστήματα τεχνολογιών πληροφορικής κτλ.)	123	34,8	61,5
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)	92	26,1	46,0
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της	69	19,5	34,5
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους (π.χ. διεκπεραίωση ερωτημάτων πελατών ή παραπόνων)	26	7,4	13
Άλλο	5	1,4	2,5
Δεν υπάρχουν αλλαγές	38	10,8	19,0
Σύνολο	353	100,0	176,5

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.ά.);

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	17	10,5
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	53	32,7
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	74	45,7
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	18	11,1
Σύνολο	162	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.10

Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως τεχνικός εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων, 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	9	4,5
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	41	20,5
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	86	43,0
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	57	28,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	5	2,5
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])	43	9,5	21,5
Με έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	59	13,1	29,5
Έμαθα αλληλοεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	109	24,1	54,5
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	125	27,7	62,5
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	116	25,7	58,0
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα-ειδικότητά μου	-	-	-
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-	-
Σύνολο	452	100,0	226,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.12

Τα τελευταία δύο χρόνια έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως τεχνικού εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	9	4,4	4,5
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας	20	9,7	10,0
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)	47	22,8	23,5
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	122	59,2	61,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	8	3,9	4,0
Σύνολο	206	100,0	103,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.13

Τους τελευταίους δώδεκα μήνες, 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)	31	41,9	44,3
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	8	10,8	11,4
Ο εργοδότης μου, αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	8	10,8	11,4
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	3	4,1	4,3
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	5	6,8	7,1
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	19	25,7	27,1
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-	-
Σύνολο	74	100,0	105,7

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	23	38	74	38	26	1
	%	100,0	11,5	19,0	37,0	19,0	13,	0,5
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών)	N	200	30	40	65	35	26	4
	%	100,0	15,0	20,0	32,5	17,5	13,0	2,0
Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου	N	200	19	45	52	75	5	4
	%	100,0	9,5	22,5	26,0	37,5	2,5	2,0
Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)	N	200	76	53	44	19	5	3
	%	100,0	38,0	26,5	22,0	9,5	2,5	1,5

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	84	42,0
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	20	10,0
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	96	48,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.16

Φύλο των συμμετεχόντων

Φύλο	N	% των συμμετεχόντων
Άνδρας	171	85,5
Γυναίκα	29	14,5
Άλλο	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.17

Κατανομή συμμετεχόντων κατά ηλικιακή ομάδα[30]

Ηλικιακή κατηγορία	N	% των συμμετεχόντων
18-29 ετών	12	6,0
30-39 ετών	26	13,0
40-49 ετών	91	45,5
50-59 ετών	70	35,5
60+ ετών	1	0,5
Σύνολο	200	100,0

30. Έχει γίνει επανακωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (έτος γέννησης).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.18

Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Επίπεδο εκπαίδευσης	N	% των συμμετεχόντων
Απολυτήριο Δημοτικού	-	-
Απολυτήριο Γυμνασίου	-	-
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	8	4,0
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου	20	10,0
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	27	13,5
Πτυχίο Τάξης Μαθητείας ΕΠΑΛ (έπειτα από πιστοποίηση)	1	0,5
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	64	32,0
Πτυχίο Κολεγίου	20	10,0
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	44	22,0
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	6	3,0
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	10	5,0
Διδακτορικό Δίπλωμα	-	-
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.19

Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Θέση στο επάγγελμα	N	% των συμμετεχόντων
Μισθωτός	184	92,0
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	4	2,0
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	12	6,0
Άλλο	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Α

Προϋπηρεσία των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα/ειδικότητα[31]

Έτη προϋπηρεσίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	34	17,0
Από 5 έως 10 έτη	50	25,0
Περισσότερα από 10 έτη	116	58,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Β

Συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων στο επάγγελμα/ειδικότητα του τεχνικού εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων[32]

Έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	8	4,0
Από 5 έως 10 έτη	18	9,0
Περισσότερα από 10 έτη	174	87,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Γ

Είδος σύμβασης των συμμετεχόντων

Είδος σύμβασης	N	% των συμμετεχόντων
Αορίστου χρόνου	171	85,5
Ορισμένου χρόνου	14	7,0
Σύμβαση έργου	8	4,0
Άλλο	7	3,5
Σύνολο	200	100,0

31. Έχει γίνει επανακωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες προϋπηρεσίας).

32. Έχει γίνει επανακωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες εργασιακής εμπειρίας).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Δ

Είδος της απασχόλησης των συμμετεχόντων

Είδος απασχόλησης	N	% των συμμετεχόντων
Πλήρης	182	91,0
Μερική	17	8,5
Εκ περιτροπής	1	0,5
Άλλο	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.21

Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες

Μέγεθος (άτομα)	N	% των συμμετεχόντων
1 έως 9 εργαζόμενοι	45	22,5
10 έως 49 εργαζόμενοι	91	45,5
50 έως 249 εργαζόμενοι	32	16,0
Άνω των 250 εργαζομένων	20	10,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	12	6,0
Σύνολο	200	100,0

ISBN: 978-618-234-025-7

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