

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΜΟΝΑΔΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ
ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ



ΥΠΟΜΝΗΜΑ
για την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. Κρήτης

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: «ΚΡΗΤΗ» 2014-2020

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ: 4

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ: 8.v

ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: 21

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

ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ: 228.000 €



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ



1.ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ (με μια ματιά)

ΚΛΑΔΟΙ ΜΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ:

- Εμπόριο (32%)/ Τουρισμός – Εστίαση (17%)/ Μεταποίηση (10%)
- **4/10 προσωπικές - ατομικές - οικογενειακές επιχειρήσεις**
- **Επισφαλής βιωσιμότητα για το 1/3 των επιχειρήσεων**

ΑΝΕΡΓΙΑ 23%

- Εποχική Εργασία 18%
 - Κλάδοι χαμηλής ανεργίας (<20%): Υπηρεσίες/ Γεωργία
 - Κλάδοι υψηλής ανεργίας (>30%): Κατασκευές/ Εκπαίδευση
- **Ο τουρισμός παρουσιάζει υψηλό ποσοστό ανεργίας (28%)**

ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΚΑΙ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Το 22% έχει μερική απασχόληση/ Το 7% εργάζεται χωρίς πλαίσιο/ Το 40% είναι μη βασικοί εργαζόμενοι

=> **Αυξημένη εργασιακή επισφάλεια**

ΑΝΕΡΓΙΑ

- Η ανεργία σχετίζεται με το επίπεδο εκπαίδευσης και την ηλικία
- Το 50% μακροχρόνια άνεργοι. Η μακροχρόνια ανεργία σχετίζεται με την ηλικία
- Μόνο το 19% με επίδομα ανεργίας

ΝΕΟΙ

- Μεγάλος αριθμός με υψηλά προσόντα

=> **Περιθωριοποίηση νέων με χαμηλά προσόντα**

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

- Οι εργοδότες θεωρούν δεδομένα τα τυπικά προσόντα και εστιάζουν στην προσωπικότητα και το χαρακτήρα
- Οι εργαζόμενοι δεν βλέπουν προοπτική εξέλιξης, ενώ καλούνται να δουλέψουν περισσότερες ώρες και σε ποικιλία ρόλων, πέρα από τις συμβατικές τους υποχρεώσεις.

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

- Υπάρχει μια θεωρητική εκτίμηση της κατάρτισης από εργοδότες και εργαζόμενους
- Οι εργοδότες έχουν μοιρασμένες απόψεις ως προς την έλλειψη προσόντων / δεξιοτήτων, αλλά προκρίνουν την όρεξη για δουλειά
- Οι εργαζόμενοι είναι θετικοί να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης
- Οι εργοδότες δεν αναλαμβάνουν το κόστος – προτιμούν «έτοιμους» εργαζόμενους
- Οι εργαζόμενοι δεν πιστεύουν ότι η κατάρτιση βελτιώνει την εργασιακή τους ασφάλεια και οι άνεργοι δεν πιστεύουν ότι βελτιώνει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας
- Αμφότεροι όμως κι ειδικά όσοι έχουν παρακολουθήσει ήδη κάποιο Πρόγραμμα Κατάρτισης θέλουν να παρακαλουθήσουν προγράμματα Κατάρτισης και διαπιστώνεται τελικά ανάγκη για στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους/ ανέργους (ειδικά σε οριζόντιες δεξιότητες και δεξιότητες που σχετίζονται με πιστοποιημένες ειδικότητες)

ΤΑ 10 ΠΡΩΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ της Α ΦΑΣΗΣ της ΕΡΕΥΝΑΣ

Τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την συνθετική ανάλυση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας τόσο σε επιχειρήσεις όσο και στο ανθρώπινο δυναμικό ερευνών συνοψίζονται ως ακολούθως:

- Ένα από τα εντονότερα χαρακτηριστικά της τοπικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας Κρήτης είναι η **εποχικότητα**. Κυρίως ως απόρροια του τουριστικού προϊόντος του νησιού το οποίο αλληλοεπιδρά με αρκετούς κλάδους της τοπικής οικονομίας της Κρήτης όπως η εστίαση και το εμπόριο, και δευτερευόντως λόγω της πρωτογενούς παραγωγής, η εποχικότητα επηρεάζει την οικονομική κατάσταση 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού, ενώ το 20% των εποχικά εργαζόμενων εργάζονται εκ περιτροπής (ιδιαίτερη αυξημένη επισφάλεια)
- **Ο τριτογενής τομέας καταγράφει το μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων** στην Κρήτη και ιδιαίτερα οι κλάδοι του εμπορίου (χονδρικό-λιανικό) και των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης, ενώ σε ό,τι αφορά τον αριθμό των εργαζομένων καταγράφεται πρώτος ο κλάδος υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης.
- Με εξαίρεση τον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης που δεν επηρεάζεται ιδιαίτερα από την οικονομική κρίση, οι επιχειρήσεις της Κρήτης μεταφέρουν μια εικόνα μιας αγοράς που προσπαθεί να επιβιώσει στις σημερινές συνθήκες. Ο **οικογενειακός χαρακτήρας των επιχειρήσεων** σε συνδυασμό με την **εσωστρέφεια** αλλά και την **έλλειψη σχεδιασμού στρατηγικών ανάπτυξης προς την κατεύθυνση της καινοτομίας και της διαφοροποίησης του προϊόντος** τους εντείνουν έτι περαιτέρω το πρόβλημα αυτό.
- Η αγορά εργασίας της Περιφέρειας Κρήτης παρουσιάζει υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε σχέση με αυτά της υπόλοιπης Ελλάδας. Όμως ένα σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού βλέπει μια **αγορά εργασίας η οποία δεν δίνει προοπτικές και δημιουργεί αποκλεισμούς**. Οι βασικές αιτίες τέτοιων φαινομένων εντοπίζονται στην **υπερπροσφορά ανθρωπίνου δυναμικού με υψηλά προσόντα**,

στην αυξανόμενη ζήτηση για ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό (ζήτηση όμως που προσελκύει πλέον και εργαζόμενους υψηλών προσόντων με αποτέλεσμα την περαιτέρω περιθωριοποίηση των low- skilled) και στην **έλλειψη επιχειρηματικής κουλτούρας των επιχειρήσεων**. Αξίζει να σημειωθεί ότι **4 στις 10 επιχειρήσεις στην Κρήτη** αποτελούν είτε αυτο-απασχόληση είτε απολύτως οικογενειακές επιχειρήσεις («παραδοσιακή οικογένεια» στην τοπική επιχειρηματικότητα)

- Όλα τα παραπάνω, οδηγούν σε μια **γενικευμένη επισφάλεια** στην εργασία και φαίνεται να τροφοδοτούν την **αύξηση του φαινομένου της «φυγής εγκεφάλων» brain drain**. Η προσφορά εργασίας, ανταποκρινόμενη στις ανάγκες των βασικών κλάδων οικονομικής ανάπτυξης της Περιφέρειας Κρήτης που αφορούν τον τουρισμό, την εστίαση και το εμπόριο, καταδεικνύει ότι τα αντικείμενα που θα είχαν θετική ανταπόκριση για την εύρεση εργασίας αφορούν **δεξιότητες επικοινωνίας και άλλες οριζόντιες- οργανωτικές δεξιότητες, δεξιότητες πληροφορικής και ξένων γλωσσών**. Όμως οι μηχανισμοί πληροφόρησης και μετάδοσης της πληροφορίας της αγοράς εργασίας δεν φαίνεται να στρέφουν προς την κατεύθυνση αυτή το εργατικό δυναμικό του οποίου η θετική γνώμη καταδεικνύεται σε ένα ευρύτερο φάσμα δεξιοτήτων και προσόντων. Αυτή η θετική γνώμη φαίνεται να εντάσσεται σε μια γενικότερη αποδοχή και εκτίμηση των διαδικασιών απόκτησης προσόντων. Η συντριπτική πλειονότητα (πάνω από 80%) των επιχειρήσεων θεωρεί ότι η απόκτηση νέων προσόντων από τους εργαζόμενους θα βελτίωνε τους ίδιους και κατά συνέπεια την επιχείρηση (Μ.Ο. 4,25/5). Σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων όμως (πάνω από 60%) δηλώνει ότι **δε χρειάζονται περισσότερα προσόντα αλλά μεγαλύτερη διάθεση για δουλειά**. Οι γνώμες περίπου διχάζονται σε ό,τι αφορά το αν το εργατικό δυναμικό υπολείπεται σε προσόντα, αν υπολείπεται σε πρακτικές δεξιότητες και αν τα τυπικά προσόντα μπορεί να αποτελούν εμπόδιο.
- Φαίνεται ότι η κατάρτιση δεν εντάσσεται στον σχεδιασμό μεγάλου μέρους των επιχειρήσεων στην Κρήτη. Να σημειωθεί ότι, ενώ οι εργοδότες ισχυρίζονται ότι η κατάρτιση θα βελτίωνε τους εργαζομένους και την επιχείρηση, πάνω από τις μισές επιχειρήσεις δεν παρέχουν κανενός είδους κατάρτιση. Από εκείνες που παρέχουν, το 16% το κάνει μόνο για επιλεγμένους εργαζόμενους. **Φαίνεται ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν έχουν δυνατότητα (ή κουλτούρα) ανάπτυξης εργαζομένων. Θεωρούν ότι ο εργαζόμενος είναι αυτός που πρέπει να αναλάβει την ευθύνη της απόκτησης προσόντων. Η αγορά εργασίας τον θέλει «έτοιμο».** Η γνώμη των επιχειρήσεων για τα αντικείμενα τα οποία θα έπρεπε να καλυφθούν από ένα νέο πρόγραμμα κατάρτισης προέκυψαν από τη ποιοτική έρευνα των επιχειρήσεων (Π.1.3) και επιβεβαιώθηκαν από την ποσοτική έρευνα (Π.1.5). Τα αντικείμενα κατάρτισης που προκρίνονται είναι: Πιστοποιημένη εξειδίκευση σε διάφορες ειδικότητες/ Ξένες γλώσσες και Γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών/ Δεξιότητες επικοινωνίας και οριζόντιες δεξιότητες/ Δεξιότητες σχετικές με τις πωλήσεις
- Οι επιχειρήσεις της Κρήτης δεν υποτιμούν τα προσόντα που αποκτώνται από την εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων αλλά υπάρχει πληθώρα ανθρώπινου δυναμικού με προσόντα για την αντίστοιχη ζήτηση. Έτσι, **η βάση στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού από τις επιχειρήσεις φαίνεται να δίνεται σε στοιχεία**

της προσωπικότητας αλλά και την ευελιξία του εργαζομένου, όσο και στις πρακτικές δεξιότητες. Από την άλλη, το ανθρώπινο δυναμικό λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω σε συνδυασμό με την αντίληψη ότι **τα μέχρι τώρα υλοποιούμενα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν έχουν άμεση σχέση με την αγορά εργασίας**, αντιμετωπίζουν την διαδικασία εκπαίδευσης και κατάρτισης ως μη κρίσιμο παράγοντα για την εύρεση ή την διασφάλιση εργασίας αλλά ούτε και για την εργασιακή εξέλιξη τους. Παρόλα αυτά, το ανθρώπινο δυναμικό επιζητά την κατάρτιση (και δη όσοι έχουν ήδη παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης στο παρελθόν) και θέλει να παρακολουθήσει ανάλογα προγράμματα στοχευμένης κατάρτισης. Η ανάγκη για στοχευμένο reskilling είναι παραπάνω από εμφανής.

2. ΤΟ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ- RESKILLING (ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ)

Το Πρόγραμμα- Πλαίσιο αναπτύχθηκε στη βάση των ευρημάτων της διάγνωσης αναγκών (Δράση 1, η οποία περιλαμβάνει και τον μεγαλύτερο όγκο του ερευνητικού προγράμματος της Πράξης), και δύναται να επικαιροποιείται σύμφωνα με τα ευρήματα και τις αναλύσεις της Δράσης 2. Το Πρόγραμμα- Πλαίσιο αρδεύεται από τα, ερευνητικά θεμελιωμένα, clusters αναγκών, γεγονός που αναμένεται να επιτρέψει τη μεγαλύτερη δυνατή στόχευση - και συνεπώς την αποτελεσματικότητα - του προγράμματος. Ως εκ τούτου δομείται σε

- Α) γενικές θεματοποιημένες διδακτικές ενότητες (modules) και
- Β) ειδικές θεματοποιημένες διδακτικές ενότητες (modules).

Το σχέδιο προγράμματος κατάρτισης- reskilling λοιπόν περιλαμβάνει (όπως προκύπτει από το παρόν Παραδοτέο όσο και τα 20 Υπο-Παραδοτέα του 3.1., ήτοι τα Π.3.1.2.1-Π.3.1.2.10):

- ✓ μαθησιακούς στόχους,
- ✓ πλαίσιο- outline modules- θεματικών ενοτήτων για την ανάπτυξη τόσο οριζόντιων- εγκάρσιων δεξιοτήτων, όσο και job- related δεξιοτήτων,
- ✓ syllabus για τα προαναφερθέντα modules,
- ✓ αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα του προγράμματος (learning outcomes: στη μορφή γνώσεων- ικανοτήτων- δεξιοτήτων),
- ✓ πρόγραμμα- χρονοδιάγραμμα υλοποίησης
- ✓ εκπαιδευτικό υλικό για τα modules που θα θεωρηθούν με βάση τη διάγνωση αναγκών ως άμεσης προτεραιότητας (τουλάχιστον 2 για προτεραιοποιημένες οριζόντιες δεξιότητες και από 1 για κάθε μείζονα τομέα οικονομικής δραστηριότητας) και
- ✓ εργαλείο ex- ante αξιολόγησης του προγράμματος (εφόσον αυτό υλοποιηθεί από την Περιφέρεια).

Αυτό που προτείνεται είναι η στοχευμένη και θεματοποιημένη διαδικασία επιμόρφωσης εργαζόμενων και ανέργων με βάση τα διεθνή standards της κατάρτισης και με σαφή στόχευση το αποτελεσματικό reskilling και συνακόλουθα το capacity building εκείνο που θα επιτρέψει την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας.

Η μεθοδολογία της κατάρτισης εργαζόμενων και ανέργων εδράζεται σε μεικτές μεθόδους και προτείνεται να απαρτίζεται από τα κάτωθι:

- *Εμπλουτισμένη εισήγηση στο πλαίσιο της δια ζώσης επιμόρφωσης*
- *Θεωρία εμπλουτισμένης με εικόνες, video και links*
- *Παιχνίδι ρόλων*
- *Μελέτη περίπτωση*
- *Ηλεκτρονική Πλατφόρμα για την εξ αποστάσεως κατάρτιση, με χρήση bbb.*

Το προτεινόμενο **Πρόγραμμα- Πλαίσιο συναπαρτίζεται από 10 modules (θεματοποιημένες διδακτικές ενότητες)** που καλύπτουν τον αναγκαίο συνδυασμό συγκεκριμένων γενικών και ειδικών θεματικών, όπως αυτός αναδείχθηκε από τα ευρήματα της ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας, που έχει προηγηθεί στο πλαίσιο της Δράσης 1.

- Πρόκειται για ολοκληρωμένο Πρόγραμμα- Πλαίσιο το οποίο προτείνεται να εφαρμοσθεί ως έχει σε πιλοτικό επίπεδο από την Περιφέρεια.
- Φυσικά στην πορεία υλοποίησης του Έργου, το Πρόγραμμα- Πλαίσιο μπορεί και πρέπει να τροποποιηθεί και εμπλουτισθεί, στη βάση αφενός των ευρημάτων της Δράσης 2 κι αφετέρου των αποτελεσμάτων και της ανατροφοδοτικής αξιολόγησης της πιλοτικής εφαρμογής του, ώστε το 2019 να είναι εφικτή η πλήρης, μεγάλης κλίμακος, εφαρμογή της επικαιροποιημένης εκδοχής του.

Τα **10 modules** που κατά προτεραιότητα αναπτύχθηκαν αποτελούν τη βάση και το πλήρες μαθησιακό υλικό για την υλοποίηση **3 στοχευμένων Προγραμμάτων Κατάρτισης- Reskilling, διάρκειας 45 ωρών έκαστο**, τα οποία και παρουσιάζονται εν συνεχεία.

Με βάση τα ευρήματα της Δράσης 1, προτείνεται η άμεση υλοποίηση έστω και πιλοτικά **3 επιμέρους Προγραμμάτων Κατάρτισης- Reskilling**.

- ✓ Το **Πρόγραμμα Α** απευθύνεται αποκλειστικά σε *ανέργους*,
- ✓ το **Πρόγραμμα Β** σε *αυταπασχολούμενους και εργαζόμενους στον εμπορικό τομέα και ανέργους που ενδιαφέρονται γι' αυτόν και*
- ✓ το **Πρόγραμμα Γ** σε *εργαζόμενους στον τομέα παροχής υπηρεσιών και ανέργους που ενδιαφέρονται γι' αυτόν.*

Καθένα εκ των 3 Προγραμμάτων, συναρθρώνεται σε **4 διδακτικές ενότητες (modules) 10 ωρών έκαστη**. Τα πρώτο module (Διδακτική Ενότητα 1: *Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες*) είναι κοινό και για τα 3 Προγράμματα, καθώς κρίνεται απαραίτητη με βάση τα ευρήματα της έρευνας- διάγνωσης αναγκών (Δράση 1) η διδασκαλία του τόσο σε εργαζόμενους διαφορετικών τομέων οικονομικής δραστηριότητας όσο και σε ανέργους.

Τα **Προγράμματα και συνακόλουθα η διδασκαλία των modules εδράζεται σε μεικτές μεθόδους (συνδυαστικό Μοντέλο Επιμόρφωσης- Blended Learning)** και ως εκ τούτου πραγματοποιείται με συνδυασμό δια ζώσης διδασκαλίας (**5 ωρών ανά διδακτική ενότητα**) με **ασύγχρονη εξ αποστάσεως διδασκαλία (5 ωρών ανά διδακτική ενότητα)**. Όπως ήδη επισημάναμε, η εξ αποστάσεως επιμόρφωση γίνεται με ασύγχρονη επιμόρφωση. Οι επιμορφούμενοι θα πρέπει να μελετήσουν υλικό (2 σύντομα κείμενα της επιλογής του επιμορφωτή) που θα αναρτάται στην πλατφόρμα από τους επιμορφωτές και να κάνουν μια μικρή εργασία- άσκηση με βάση αυτό. Για τις ανάγκες της επιμόρφωσης μπορεί (για λόγους απομείωσης του κόστους) να αξιοποιηθεί η E-learning Πλατφόρμα, που έχει σχεδιασθεί από

το Πανεπιστήμιο Κρήτης και το ΙΤΕ για τις ανάγκες Επιμόρφωσης άλλου έργου της Περιφέρειας (με τις αναγκαίες αλλαγές φυσικά στο περιεχόμενο): <https://governance.soc.uoc.gr/>

Κάθε Πρόγραμμα ολοκληρώνεται με την **5ώρη δια ζώσης Επισκόπηση και Αξιολόγηση** των Επιμορφούμενων.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Α			
ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ		Ημέρες ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΕΣ	για ανέργους Ωρες
A.1.	Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες	Δια ζώσης: Μέρα 1 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 2	5 5
A.2.	Κοινωνικό Κράτος, Κοινωνική Πολιτική και Υπηρεσίες	Δια ζώσης: Μέρα 3 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 4	5 5
A.3.	Συμβουλευτική Απασχόλησης, Τεχνικές εύρεσης θέσης εργασίας και Επαγγελματικός Προσανατολισμός	Δια ζώσης: Μέρα 5 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 6	5 5
A.4.	Σύνταξη Βιογραφικού Σημειώματος	Δια ζώσης: Μέρα 7 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 9	5 5
	Επισκόπηση και Αξιολόγηση Επιμορφούμενων	Δια ζώσης: Μέρα 9	5

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Β			
για αυταπασχολούμενους και εργαζόμενους στον εμπορικό τομέα και ανέργους που ενδιαφέρονται γι' αυτόν			
ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ			
B.1.	Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες	Δια ζώσης: Μέρα 1 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 2	5 5
B.2.	Ανάληψη πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητα	Δια ζώσης: Μέρα 3 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 4	5 5
B.3.	Management και project management	Δια ζώσης: Μέρα 5 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 6	5 5
B.4.	Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	Δια ζώσης: Μέρα 7 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 8	5 5
	Επισκόπηση και Αξιολόγηση Επιμορφούμενων	Δια ζώσης: Μέρα 9	5

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Γ			
για εργαζόμενους στον τομέα παροχής υπηρεσιών και ανέργους που ενδιαφέρονται γι' αυτόν			
ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ			
Γ.1.	Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες	Δια ζώσης: Μέρα 1 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 2	5 5
Γ.2.	Ικανότητες Επικοινωνίας και Διαπραγμάτευσης στην εργασία και στο επιχειρείν	Δια ζώσης: Μέρα 3 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 4	5 5
Γ.3.	Διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων στο χώρο εργασίας	Δια ζώσης: Μέρα 5 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 6	5 5
Γ.4.	Διαχείριση εργασιακού άγχους- στρες & Λήψη Απόφασης	Δια ζώσης: Μέρα 7 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 8	5 5
	Επισκόπηση και Αξιολόγηση Επιμορφούμενων	Δια ζώσης: Μέρα 9	5

3. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ

Προτείνονται:

- ✓ Πιλοτική εφαρμογή και των 3 Προγραμμάτων του Προγράμματος Πλαισίου για Reskilling (γίνεται ήδη πιλοτική εφαρμογή του Α Προγράμματος από τον κο Κ. Φλουρή).
- ✓ Ενθάρρυνση της καινοτομίας και της ισχυρότερης δικτύωσης του ανθρώπινου δυναμικού μέσω:
 - δημιουργίας θερμοκοιτίδων (think tanks) και hub events καινοτομίας και επιχειρηματικότητας,
 - υποστήριξη της διαδικασίας μάθησης μέσω της προσφοράς υπηρεσιών και ενίσχυση της τεχνικής εκπαίδευσης,
 - υποστήριξη/επαναπροσδιορισμός των Κέντρων Δια Βίου Μάθησης
- ✓ Προκήρυξη προσαρμοσμένων και εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης (με χαρακτηριστικά στοχευμένου reskilling):
 - για την ενίσχυση κοινωνικά αδύναμων ομάδων (μακροχρόνια άνεργοι, άνεργοι άνω των 45)
 - για τους νέους αλλά και υφιστάμενους αυτοαπασχολούμενους προς την κατεύθυνση ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας και πρωτοβουλίας.
 - για μεγάλες επιχειρήσεις σε αντικείμενα που θα προσδιορίσουν οι ίδιες με βάση τις ανάγκες τους (να κλάδο οικονομικής δραστηριότητας)

Σημειώνεται ότι θα γίνει, από τον Περιφερειακό Μηχανισμό, **επικαιροποίηση του Προγράμματος- Πλαισίου για το Reskilling (με βάση τα αντιστοίχως επικαιροποιημένα ευρήματα της Δράσης 2) το 2019**, διεύρυνσή του και συνακόλουθα διαμόρφωση των προϋποθέσεων πλήρους εφαρμογής του επικαιροποιημένου προγράμματος από την Περιφέρεια εντός του 2019 και εντεύθεν, στη βάση:

- των ευρημάτων της Β Φάσης της έρευνας- διάγνωσης αναγκών και
- του σχετικού policy dialogue με τους τοπικούς stakeholders, στη βάση της προσέγγισης GMLG (εδώ τόσο η ΚΕΠ του Έργου - με τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζόμενων και των εργοδοτών- αλλά και η ΕΥΔ Ε.Π. της Περιφέρειας, όσο και η νεοσύστατη Επιτροπή Δράσεων Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας της Περιφέρειας Κρήτης, μπορούν να συμβάλλουν καθοριστικά).