

Οδηγός Εργασιακής Προετοιμασίας Ασυνόδευτων Ανηλίκων (16–18 ετών)

*Μοντέλο Συμβουλευτικής, Μετάβασης και Εργασιακής
Ετοιμότητας για Δομές Ημιαυτόνομης Διαβίωσης (ΕΔΗΔ)*



Νικόλαος Φουτσιτζόγλου
Ψυχολόγος, MSc
Συντονιστής ΕΔΗΔ
Επιστημονικά Υπεύθυνος & Υπεύθυνος Παιδικής
Προστασίας

Πλαίσιο Ανάπτυξης

Ο παρών οδηγός αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της επαγγελματικής δραστηριότητας του δημιουργού στον τομέα της υποστήριξης ασυνόδευτων ανηλίκων σε δομές ημιαυτόνομης διαβίωσης.

Η ανάπτυξή του βασίστηκε σε πολυετή εμπειρία στο πεδίο, καθώς και στην καθημερινή πρακτική εφαρμογή παρεμβάσεων που στοχεύουν στην ενίσχυση της μετάβασης των νέων προς την εργασία και την αυτονομία.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συναδέλφους και τις ομάδες πεδίου με τους οποίους συνεργάστηκα, για την καθημερινή ανταλλαγή εμπειρίας και πρακτικών που συνέβαλαν ουσιαστικά στη διαμόρφωση του παρόντος οδηγού.

Η συμβολή τους στην κατανόηση των αναγκών των ασυνόδευτων ανηλίκων και στη συνεχή βελτίωση των παρεμβάσεων υπήρξε καθοριστική.

Σημείωση: Οι απόψεις και οι προσεγγίσεις που παρουσιάζονται στον παρόντα οδηγό εκφράζουν τον δημιουργό και δεν αποτελούν απαραίτητα επίσημες θέσεις του φορέα στο πλαίσιο του οποίου αναπτύχθηκε.

Νικόλαος Φουτσιτζόγλου

Ψυχολόγος, MSc

Πρόλογος

Η μετάβαση των ασυνόδευτων ανηλίκων από το πλαίσιο προστασίας προς την ενήλικη ζωή είναι από τις πιο κρίσιμες φάσεις της πορείας τους προς την ένταξη. Στην περίοδο αυτή, οι νέοι καλούνται σε πολύ περιορισμένο χρόνο να κατανοήσουν θεσμικές διαδικασίες, να αναπτύξουν δεξιότητες αυτονομίας και να προετοιμαστούν για ενεργή συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ζωή.

Οι δομές ημιαυτόνομης διαβίωσης καλούνται να υποστηρίξουν αυτή τη διαδικασία μέσα σε ένα περιορισμένο χρονικό παράθυρο πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους. Η ανάγκη ύπαρξης ενός σαφούς και δομημένου πλαισίου εργασιακής προετοιμασίας καθίσταται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς η έλλειψη συστηματικής προετοιμασίας μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και επισφαλούς απασχόλησης.

Ο παρών οδηγός γεννήθηκε από την ανάγκη να οργανωθεί πιο συστηματικά η εργασιακή συμβουλευτική για ασυνόδευτους ανηλίκους ηλικίας 16–18 ετών που διαμένουν σε δομές εποπτευόμενων διαμερισμάτων ημιαυτόνομης διαβίωσης. Συνδυάζει θεωρητική τεκμηρίωση, γνώση από το πεδίο και πρακτικά εργαλεία εφαρμογής, με στόχο να προσφέρει ένα πλαίσιο παρέμβασης που να είναι ταυτόχρονα επιστημονικά τεκμηριωμένο και εφαρμόσιμο στην πράξη.

Ο οδηγός φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα πρακτικό εργαλείο υποστήριξης για επαγγελματίες που εργάζονται με ασυνόδευτους ανηλίκους, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της μετάβασης προς την αυτονομία και τη βιώσιμη ένταξη στην αγορά εργασίας.

Ο οδηγός αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της επαγγελματικής δραστηριότητας του δημιουργού στον τομέα της ημιαυτόνομης διαβίωσης ασυνόδευτων ανηλίκων (ΜΚΟ Νόστος).

Αθήνα, 2026

Νικόλαος Φουτσιτζόγλου

Περίληψη

Η μετάβαση των ασυνόδευτων ανηλίκων προς την ενήλικη ζωή και την ένταξη στην απασχόληση αποτελεί μια σύνθετη διαδικασία, η οποία συχνά πραγματοποιείται σε περιορισμένο χρονικό ορίζοντα και χωρίς την υποστήριξη οικογενειακού πλαισίου. Η ανάγκη για ένα συνεκτικό και εφαρμόσιμο πλαίσιο εργασιακής προετοιμασίας καθίσταται ιδιαίτερα σημαντική στο πλαίσιο των δομών ημιαυτόνομης διαβίωσης.

Η εργασία αυτή παρουσιάζει ένα δομημένο μοντέλο παρέμβασης για την εργασιακή προετοιμασία ασυνόδευτων ανηλίκων που διαμένουν σε τέτοιες δομές. Το μοντέλο συνδυάζει θεωρητικές προσεγγίσεις από τα πεδία της απασχολησιμότητας, της κοινωνικής ένταξης και της ψυχοκοινωνικής υποστήριξης με πρακτικά εργαλεία εφαρμογής.

Περιλαμβάνει μια αλληλουχία δομημένων συνεδριών, το εργαλείο αξιολόγησης TRI (Transition Readiness Index) και τη σύνδεσή του με το Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ), επιτρέποντας τη συστηματική αποτύπωση της προόδου και τον σχεδιασμό στοχευμένων παρεμβάσεων.

Η λογική του βασίζεται σε μια κυκλική διαδικασία που περιλαμβάνει αξιολόγηση, στοχοθεσία, υλοποίηση και επανεκτίμηση, διασφαλίζοντας τη συνεχή προσαρμογή στις ανάγκες του ανηλίκου. Παράλληλα, δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων, όπως η εργασιακή επικοινωνία, η κατανόηση του διοικητικού πλαισίου και η λειτουργική αυτονομία.

Η εργασία εστιάζει στη δομή και τη λογική του μοντέλου και δεν περιλαμβάνει εμπειρική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς του, η οποία αποτελεί αντικείμενο μελλοντικής έρευνας. Το προτεινόμενο πλαίσιο μπορεί να αξιοποιηθεί από επαγγελματίες στο πεδίο της παιδικής προστασίας και της κοινωνικής ένταξης, καθώς και να προσαρμοστεί σε διαφορετικά περιβάλλοντα υποστήριξης ανηλίκων.

Λέξεις κλειδιά: *ασυνόδευτοι ανήλικοι, εργασιακή προετοιμασία, απασχολησιμότητα, κοινωνική ένταξη, TRI, ΑΣΔ, ημιαυτόνομη διαβίωση.*

Πίνακας περιεχομένων

Πρόλογος.....	0
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Εισαγωγή.....	9
1.1 Βασικές Αρχές του Μοντέλου	11
1.2 Πεδίο εφαρμογής και χρήση του οδηγού.....	12
1.3 Σκοπός του Οδηγού Εργασιακής Συμβουλευτικής	12
1.4 Αναγκαιότητα Δημιουργίας του Οδηγού.....	13
1.5 Πληθυσμός Στόχος	15
1.6 Ορισμοί και Εννοιολογικό Πλαίσιο	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Πλαίσιο Αναγκών και Χαρακτηριστικά των Ασυνόδευτων Ανηλίκων ως Πληθυσμού Στόχου	21
2.1 Δημογραφικά Δεδομένα Ασυνόδευτων Ανηλίκων στην Ελλάδα.....	21
2.2 Κίνδυνοι Κοινωνικού Αποκλεισμού	23
2.3 Νεανική Ανεργία & Αγορά Εργασίας	27
2.4 Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ένταξης (AMIF, EU Strategies).....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Θεωρητική Θεμελίωση	35
3.1 Αναδυόμενη Ενηλικίωση & Μετάβαση στην Αυτονομία.....	35
3.2 Θεωρίες Απασχολησιμότητας (Employability Frameworks).....	38
3.3 Ανθρώπινο & Κοινωνικό Κεφάλαιο.....	43
3.4 Ενδυνάμωση & Αυτοαποτελεσματικότητα.....	49
3.5 Trauma-Informed Προσέγγιση στην Εργασιακή Προετοιμασία Ασυνόδευτων Ανηλίκων .	55
3.6 Διαπολιτισμική & Γλωσσική Διάσταση	61
3.7 Διεθνή Μοντέλα Εργασιακής Ένταξης (Συγκριτική Ανάλυση)	65
3.8 Πολυεπίπεδο Θεωρητικό Μοντέλο Παρέμβασης.....	71
3.9 Οπτική Αποτύπωση και Πρακτική Σύνδεση	77
3.10 Από το θεωρητικό πλαίσιο στη μεθοδολογία αξιολόγησης	79
3.11 Θεωρία Αλλαγής της Παρέμβασης (Theory of Change).....	80
3.12 Αρχή του Βέλτιστου Συμφέροντος του Παιδιού στην Εργασιακή Ένταξη	83
3.13 Αρχιτεκτονική του μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας.....	84
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Θεσμικό & Νομικό Πλαίσιο	86

4.1 Πλαίσιο Λειτουργίας ΕΔΗΔ	86
4.2 Εργασία Ανηλίκων στην Ελληνική Νομοθεσία.....	87
4.3 Ασφαλιστικό Σύστημα & ΕΦΚΑ	100
4.4 Διοικητικές Διαδικασίες (ΑΦΜ, TAXIS, AMA, IBAN)	103
4.5 Δικαιώματα & Μηχανισμοί Προστασίας	113
4.6 GDPR & Προστασία Προσωπικών Δεδομένων.....	115
4.7 Η Χρονική Διάσταση της Εργασιακής Προετοιμασίας	117
4.8 Checklist Διοικητικής & Εργασιακής Ετοιμότητας	119
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 Μοντέλο Σχεδιασμού και Αξιολόγησης της Παρέμβασης (Logic Model)	122
5.1 Σκοπός και Φιλοσοφία Παρέμβασης	124
5.2 Βασικές αρχές εφαρμογής της παρέμβασης	125
5.3 Διάρκεια και Χρονοδιάγραμμα (2–6 μήνες)	126
5.4 Ρόλοι Επαγγελματιών.....	132
5.5 Μοντέλο Λογικής Αλυσίδας (Logic Model)	136
5.6 Δείκτης Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (Transition Readiness Index – TRI) 138	
5.7 Σύνδεση με Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ).....	145
5.8 Κύκλος Εφαρμογής της Παρέμβασης.....	146
5.9 Διασφάλιση Πιστότητας Εφαρμογής της Παρέμβασης	147
5.10 Θεωρία Αλλαγής της Παρέμβασης (Theory of Change).....	149
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 Αναλυτική Ανάπτυξη 12 Συνεδριών.....	151
6.0 Φιλοσοφία Εφαρμογής και Δομή Αξιολόγησης.....	152
6.1 Συνεδρία 1 – Χαρτογράφηση Εμπειρίας και Baseline TRI	157
6.2 Συνεδρία 2 – Διοικητική Ετοιμότητα I: Κατανόηση της διαδικασίας νόμιμης εργασίας..	161
6.3 Συνεδρία 3 – Διοικητική Ετοιμότητα II: Πρακτικό εργαστήριο εγγράφων και διαδικασιών πρόσληψης.....	165
6.4 Συνεδρία 4 – Νομικό Πλαίσιο & Προστασία	169
6.5 Συνεδρία 5 – Σύνταξη Βιογραφικού.....	172
6.6 Συνεδρία 6 – Αίτηση Εργασίας και Επαγγελματική Επικοινωνία	175
6.7 Συνεδρία 7 – Προετοιμασία Συνέντευξης I (Κατανόηση & Δόμηση Απαντήσεων)	178
6.8 Συνεδρία 8 – Προετοιμασία Συνέντευξης II (Προσομοίωση & Ανατροφοδότηση)	181
6.9 Συνεδρία 9 – Αναζήτηση Εργασίας & Πλοήγηση στην Αγορά	184
6.10 Συνεδρία 10 – Ελληνικά για την Εργασία.....	187

6.11 Συνεδρία 11 – Σύμβαση, Μισθοδοσία & Ασφαλιστικές Εισφορές (Πραγματική Εργασιακή Σχέση)	190
6.12 Συνεδρία 12 – Τελική Αξιολόγηση & Σχέδιο Μετάβασης	193
6.13 Ολοκλήρωση του Προγράμματος και Παρακολούθηση Μετάβασης.....	196
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 Εργαλεία και Πρακτικές Ενεργής Αναζήτησης Εργασίας.....	200
7.1 Πλατφόρμες Αναζήτησης Εργασίας	201
7.2 Κατανόηση και Ανάλυση Αγγελιών Εργασίας.....	204
7.3 Προσαρμογή Βιογραφικού Σημειώματος σε Αγγελία Εργασίας	207
7.4 Αναγνώριση Επισφαλών Αγγελιών	209
7.5 Ψηφιακή Ασφάλεια.....	212
7.6 Ενσωμάτωση των Εργαλείων στην Παρέμβαση	214
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 Σύστημα Παρακολούθησης και Αξιολόγησης της Παρέμβασης	217
8.1 Δείκτες Ατομικής Προόδου	218
8.2 Δείκτες Απόδοσης Δομής (Key Performance Indicators – KPI)	222
8.3 Πίνακας Παρακολούθησης (Monitoring Dashboard)	225
8.4 Ελάχιστα Πρότυπα Εφαρμογής (Minimum Implementation Standards).....	227
8.5 Μηχανισμός Εσωτερικής Αξιολόγησης	229
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 Ερευνητικό Πρωτόκολλο Αξιολόγησης της Παρέμβασης.....	232
9.1 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	232
9.2 Υποθέσεις	233
9.3 Λειτουργικοί Ορισμοί.....	234
9.4 Μεταβλητές.....	235
9.5 Εργαλεία Μέτρησης	237
9.6 Στατιστικό Σχέδιο.....	240
9.6.1 Σχεδιασμός μελέτης	240
9.6.2 Μεταβλητές.....	240
9.6.3 Στατιστικές μέθοδοι ανάλυσης	240
9.6.4 Επίπεδο σημαντικότητας	241
9.6.5 Ανάλυση αποτελεσμάτων	241
9.6.6 Περιορισμοί στατιστικού σχεδιασμού	241
9.6.7 Δείκτης επίδρασης (Effect size).....	241
9.7 Ηθική και Δεοντολογική Συμμόρφωση	242

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10 Συζήτηση και προεκτάσεις για την πρακτική εφαρμογή και τη δημόσια πολιτική	245
.....	245
10.1 Ερμηνεία ευρημάτων	245
10.2 Σύνδεση με διεθνή βιβλιογραφία	246
10.3 Πρακτικές προεκτάσεις	246
10.4 Προεκτάσεις πολιτικής (Policy Implications)	247
10.5 Περιορισμοί της μελέτης	247
10.6 Κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα	248
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11 Οργάνωση υλοποίησης και κοστολόγηση της παρέμβασης	250
11.1 Απαιτούμενο Προσωπικό	250
11.2 Αναλογία Συμβούλου / Ωφελούμενων	251
11.3 Ελάχιστες Υλικοτεχνικές Προϋποθέσεις	251
11.4 Εκτιμώμενο Κόστος Εφαρμογής	252
11.5 Διασφάλιση ποιότητας εφαρμογής	253
11.6 Δυνατότητα προσαρμογής της παρέμβασης	253
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12 Συμπεράσματα, περιορισμοί και προτάσεις πολιτικής	255
12.1 Συνολικά Συμπεράσματα	255
12.2 Περιορισμοί του μοντέλου	256
12.3 Μελλοντικές Κατευθύνσεις	256
12.4 Προτάσεις Πολιτικής	257
Αναφορές	259
Παραρτήματα	264
Α.0 Οδηγός χρήσης εργαλείων παρέμβασης	264
Α.0.1 Αξιοποίηση δεδομένων εργαλείων παρέμβασης	266
Α.1 Εργαλεία Αξιολόγησης και Παρακολούθησης	267
Α.2 Checklists Εφαρμογής	283
Α.3 Υποστηρικτικό γλωσσικό και ψηφιακό υλικό	285
Α.4 Μικροί διάλογοι (micro-scenarios)	290
Α.5 Πρότυπα και Έντυπα	299
Α.6 Πίνακας κωδικοποίησης μεταβλητών (Codebook)	305
Α.7 Σχήματα & Διαγράμματα	307

Κατάλογος Πινάκων και Σχημάτων:

Πίνακας 1. Πίνακας Σύνδεσης Δεδομένων με Αποφάσεις σχεδιασμού παρέμβασης	24
Πίνακας 2. Πίνακας Εκτίμησης Κινδύνων (Risk Matrix)	25
Πίνακας 3. Εξέλιξη Νεανικής Ανεργίας (15–24 ετών) στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση	28
Πίνακας 4. Ποσοστό νέων εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEET) στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.	28
Πίνακας 5. Κύρια εμπόδια ένταξης μεταναστευτικών πληθυσμών στην αγορά εργασίας.....	30
Πίνακας 6. Σύνδεση Θεωρίας με Παρέμβαση και Δείκτη	41
Πίνακας 7. Δείκτες Αξιολόγησης	46
Πίνακας 8. Δείκτες Αξιολόγησης	54
Πίνακας 9. Δείκτες Αξιολόγησης	59
Πίνακας 10. Δείκτες Αξιολόγησης	64
Πίνακας 11. Συγκριτική Σύνοψη.....	68
Πίνακας 12. Δείκτες Αξιολόγησης	70
Πίνακας 13. Ενδεικτικές μορφές επιτρεπόμενης και μη επιτρεπόμενης απασχόλησης ανηλίκων	91
Πίνακας 14. Περιορισμοί εργασίας για ανηλίκους.....	91
Πίνακας 15. Βασικές νομικές προϋποθέσεις νόμιμης απασχόλησης ανηλίκων (16–17 ετών)	92
Πίνακας 16. Ενδεικτικά δικαιολογητικά για την έκδοση βιβλιαρίου εργασίας ανηλίκου	93
Πίνακας 17. Βασικά διοικητικά στοιχεία για νόμιμη εργασία ανηλίκου.....	95
Πίνακας 18. Δικαίωμα εργασίας ανά καθεστώς διαμονής ανηλίκου.....	96
Πίνακας 19. Βασικά στάδια νόμιμης απασχόλησης ανηλίκου	97
Πίνακας 20. Βασικά στοιχεία νόμιμης εργασιακής σχέσης	102
Πίνακας 21. Σωρευτικές Προϋποθέσεις Νόμιμης Εργασίας Ασυνόδευτου Ανηλίκου	104
Πίνακας 22. Διοικητική Ετοιμότητα πριν την Έναρξη Εργασίας	111
Πίνακας 23. Χρονική Αλληλουχία Διοικητικής και Επαγγελματικής Ετοιμότητας.....	112
Πίνακας 24. Έλεγχος Διοικητικής Ετοιμότητας	120
Πίνακας 25. Εργασιακή Ετοιμότητα	120
Πίνακας 26. Φάσεις παρέμβασης και σύνδεση με το πρόγραμμα συνεδριών	127

Πίνακας 27. Ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα παρέμβασης	130
Πίνακας 28. Κρίσιμοι δείκτες επιτυχίας μετάβασης πριν την ενηλικίωση	131
Πίνακας 29. Κατανομή Ρόλων	132
Πίνακας 30. Κατανομή επαγγελματικών ρόλων στις φάσεις της παρέμβασης	135
Πίνακας 31. Ενδεικτική λογική αλυσίδα της παρέμβασης	137
Πίνακας 32. Ενδεικτικοί δείκτες παρακολούθησης της λογικής αλυσίδας	138
Πίνακας 33. Επίπεδα ετοιμότητας του δείκτη TRI	140
Πίνακας 34. Κλίμακα βαθμολόγησης του δείκτη TRI.....	142
Πίνακας 35. Σύνδεση TRI με σχεδιασμό παρέμβασης.....	143
Πίνακας 36. Ενδεικτική καταγραφή στόχων εργασιακής προετοιμασίας στο ΑΣΔ	145
Πίνακας 37. Συνοπτική δομή των 12 συνεδριών	155
Πίνακας 38. Ενδεικτικές πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας	203
Πίνακας 39. Βασικά Στοιχεία Ανάλυσης Αγγελίας Εργασίας	205
Πίνακας 40. Βασικό λεξιλόγιο αγγελιών εργασίας	207
Πίνακας 41. Αντιστοίχιση απαιτήσεων αγγελίας με δεξιότητες υποψηφίου	208
Πίνακας 42. Έλεγχος αξιοπιστίας αγγελίας εργασίας	211
Πίνακας 43. Βασικές οδηγίες ασφαλούς αναζήτησης εργασίας στο διαδίκτυο	213
Πίνακας 44. Χρονικά σημεία εφαρμογής του TRI	219
Πίνακας 45. Ερμηνεία βαθμολογίας Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (TRI)	221
Πίνακας 46. Ενδεικτικοί δείκτες απόδοσης προγράμματος (Key Performance Indicators)	224
Πίνακας 47. Παράδειγμα δομής dashboard παρακολούθησης προγράμματος	226
Πίνακας 48. Ελάχιστα πρότυπα εφαρμογής προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας.....	228
Πίνακας 49. Λειτουργικοί ορισμοί βασικών μεταβλητών της έρευνας.....	235
Πίνακας 50. Κατηγορίες μεταβλητών της έρευνας.....	236
Πίνακας 51. Εργαλεία μέτρησης και χρήση τους στην αξιολόγηση της παρέμβασης	237
Πίνακας 52. Ενδεικτικές κατηγορίες δαπανών για την εφαρμογή της παρέμβασης	252
Πίνακας 53. Χρήση εργαλείων παρέμβασης	264
Σχήμα 1. Λογική Αλληλουχία Σχεδιασμού Παρέμβασης	14
Σχήμα 2. Από τη Θεωρία στην Εφαρμογή στο Πεδίο.....	15
Σχήμα 3. Πολυεπίπεδο Θεωρητικό Πλαίσιο Παρέμβασης	19

Σχήμα 4. Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ένταξη ασυνόδευτων ανηλίκων.....	26
Σχήμα 5. Χρονική Κλιμάκωση Μετάβασης στην Αυτονομία.....	37
Σχήμα 6. Πολυδιάστατη Προσέγγιση Απασχολησιμότητας.....	41
Σχήμα 7. Διασταύρωση Ανθρώπινου & Κοινωνικού Κεφαλαίου.....	47
Σχήμα 8. Γραφική απεικόνιση κατανομής που δείχνει τη δυναμική διαδικασία.....	54
Σχήμα 9. Trauma-Informed Πυραμίδα Παρέμβασης.....	60
Σχήμα 10. Τρίγωνο Διαπολιτισμικής Επάρκειας.....	65
Σχήμα 11. Υβριδικό Μοντέλο Εργασιακής Ένταξης.....	70
Σχήμα 12. Πολυεπίπεδο θεωρητικό μοντέλο εργασιακής προετοιμασίας και μετάβασης στην απασχόληση για ασυνόδευτους ανηλίκους.....	76
Σχήμα 13. Πολυπαραγοντικό Μοντέλο Εργασιακής Ένταξης.....	76
Σχήμα 14. Θεωρία αλλαγής της παρέμβασης εργασιακής προετοιμασίας.....	81
Σχήμα 15. Αρχιτεκτονική του μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας.....	84
Σχήμα 16. Συχνές παρανοήσεις σχετικά με την εργασία ανηλίκων.....	89
Σχήμα 17. Θεσμικοί φορείς που εμπλέκονται στη διαδικασία νόμιμης απασχόλησης ανηλίκων.....	98
Σχήμα 18. Πώς αναγνωρίζω προβλήματα στην εργασία μου;.....	114
Σχήμα 19. Χρονική Κλιμάκωση Εργασιακής Προετοιμασίας.....	118
Σχήμα 20. Μοντέλο λογικής αλυσίδας της παρέμβασης εργασιακής προετοιμασίας.....	136
Σχήμα 21. Διαστάσεις αξιολόγησης του Transition Readiness Index (TRI).....	139
Σχήμα 22. Κύκλος εφαρμογής της παρέμβασης εργασιακής προετοιμασίας.....	147
Σχήμα 23. Θεωρία αλλαγής της Παρέμβασης.....	149
Σχήμα 24. Καμπύλη δεξιοτήτων προγράμματος 12 συνεδριών.....	154
Σχήμα 25. Διαδρομή Μετάβασης προς την Απασχόληση μέσω του Προγράμματος Συνεδριών.....	196
Σχήμα 26. Πλαίσιο παρακολούθησης και αξιολόγησης του προγράμματος.....	218
Σχήμα 27. Πλαίσιο παρακολούθησης και αξιοποίησης δεδομένων του προγράμματος.....	227
Σχήμα 28. Κύκλος εσωτερικής αξιολόγησης και βελτίωσης του προγράμματος.....	230
Σχήμα 29. Ροή εφαρμογής εργαλείων εργασιακής προετοιμασίας.....	265

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή

Η μετάβαση των ασυνόδευτων ανηλίκων από το πλαίσιο φιλοξενίας προς την ενήλικη ζωή είναι μια περίοδος αυξημένης ευαλωτότητας, κατά την οποία ο κίνδυνος κοινωνικού αποκλεισμού γίνεται ιδιαίτερα ορατός. Η περιορισμένη πρόσβαση σε εργασία, η ελλιπής γνώση διοικητικών διαδικασιών και οι γλωσσικές δυσκολίες δυσχεραίνουν τη δυνατότητα βιώσιμης ένταξης στην αγορά εργασίας μετά την ενηλικίωση. Συχνά, οι δομές φιλοξενίας καλούνται να υποστηρίξουν αυτή την πορεία προς την ενηλικίωση, χωρίς να διαθέτουν πάντοτε ένα σαφώς τυποποιημένο πλαίσιο εργασιακής προετοιμασίας.

Η μετάβαση αυτή από το καθεστώς προστασίας προς την αυτονομία και την εργασιακή ένταξη δεν ακολουθεί μια τυπική αναπτυξιακή διαδρομή. Πρόκειται για σύνθετη και χρονικά συμπίεσμένη διαδικασία, όπου αλληλεπιδρούν προσωπικοί, θεσμικοί και δομικοί παράγοντες. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η έγκαιρη πρόσβαση σε εκπαίδευση και απασχόληση αναγνωρίζεται ως κρίσιμος δείκτης επιτυχούς ένταξης και πρόληψης κοινωνικού αποκλεισμού (UNICEF, 2022; European Commission, 2020).

Οι νέοι και οι νέες ηλικίας 16–18 ετών που διαβιούν σε δομές ημιαυτόνομης διαβίωσης καλούνται, μέσα σε περιορισμένο χρονικό ορίζοντα, να αποκτήσουν γλωσσική, κοινωνική και διοικητική ετοιμότητα, καθώς και δεξιότητες απαραίτητες για την ένταξη στην αγορά εργασίας, οι οποίες για τον γενικό πληθυσμό αναπτύσσονται σταδιακά και με σταθερή οικογενειακή υποστήριξη. Η χρονική πίεση διαφοροποιεί ουσιαστικά τη φύση της παρέμβασης (Arnett, *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*, 2004).

Η εργασιακή ένταξη¹ δεν ταυτίζεται απλώς με την εξεύρεση μιας θέσης εργασίας, αλλά περιλαμβάνει τη δυνατότητα νόμιμης, σταθερής και προστατευμένης συμμετοχής στην αγορά εργασίας, με προοπτική επαγγελματικής εξέλιξης και κοινωνικής ενσωμάτωσης (OECD, 2022; ILO, 2022). Για τους ασυνόδευτους ανηλίκους, η διαδικασία αυτή συνδέεται άμεσα με τη

¹ **Εργασιακή ένταξη:** Η έννοια αναφέρεται στη διαδικασία μέσω της οποίας ένα άτομο αποκτά πρόσβαση και σταδιακά ενσωματώνεται στην αγορά εργασίας, αποκτώντας σταθερή απασχόληση και επαγγελματική εμπειρία. Στο πλαίσιο κοινωνικών παρεμβάσεων για ευάλωτους πληθυσμούς, η εργασιακή ένταξη συνδέεται με την ενίσχυση της αυτονομίας, την κοινωνική συμμετοχή και τη μείωση του κινδύνου κοινωνικού αποκλεισμού (OECD, 2018).

διοικητική ετοιμότητα, την κατανόηση δικαιωμάτων και την ανάπτυξη ψυχοκοινωνικής ανθεκτικότητας.

Ο οδηγός προτείνει ένα δομημένο μοντέλο εργασιακής προετοιμασίας, το οποίο περιλαμβάνει συγκεκριμένες συνεδρίες παρέμβασης, εργαλεία αξιολόγησης ετοιμότητας και πρακτικές οδηγίες εφαρμογής για επαγγελματίες που εργάζονται με ασυνόδευτους ανηλίκους. Διαμορφώθηκε με βάση σύγχρονη βιβλιογραφία και εμπειρία από το πεδίο σε δομές ημιαυτόνομης διαβίωσης. Επιχειρεί να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ θεωρίας και πράξης. Παράλληλα, διαμορφώνει ένα δομημένο και τεκμηριωμένο πλαίσιο εργασιακής προετοιμασίας, με σαφή δυνατότητα εφαρμογής στο πεδίο.

Κεντρική παραδοχή του παρόντος οδηγού είναι ότι το χρονικό παράθυρο παρέμβασης πριν τη συμπλήρωση του 18ου έτους είναι περιορισμένο και σε μεγάλο βαθμό θεσμικά καθορισμένο. Ως εκ τούτου, η εργασιακή προετοιμασία δεν οργανώνεται ως γενική ενίσχυση απασχολησιμότητας² (employability), αλλά ως στοχευμένη διαδικασία επαγγελματικής και διοικητικής ετοιμότητας με ορίζοντα την άμεση δυνατότητα νόμιμης ενεργοποίησης κατά την ενηλικίωση.

Ο οδηγός οργανώνεται σε διακριτές ενότητες που καλύπτουν το θεωρητικό και θεσμικό πλαίσιο, το μοντέλο παρέμβασης, την αναλυτική ανάπτυξη των συνεδριών, τα εργαλεία παρακολούθησης και αξιολόγησης, καθώς και τις επιχειρησιακές και πολιτικές προεκτάσεις της παρέμβασης. Η διάρθρωση αυτή επιτρέπει στον αναγνώστη να παρακολουθήσει τη λογική συνέχεια από τη θεωρητική τεκμηρίωση έως την πρακτική εφαρμογή.

Το μοντέλο που παρουσιάζεται στον παρόντα οδηγό μπορεί να εφαρμοστεί από κοινωνικούς λειτουργούς, συμβούλους απασχόλησης και επαγγελματίες ψυχοκοινωνικής υποστήριξης που εργάζονται σε δομές φιλοξενίας ασυνόδευτων ανηλίκων ή σε συναφείς υπηρεσίες ένταξης. Η εφαρμογή του προϋποθέτει διεπιστημονική συνεργασία και συντονισμό με το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των δομών υποστήριξης.

² **Απασχολησιμότητα (Employability):** Η έννοια αναφέρεται στο σύνολο γνώσεων, δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών που αυξάνουν την ικανότητα ενός ατόμου να αποκτήσει και να διατηρήσει εργασία. Στην περίπτωση ασυνόδευτων ανηλίκων, η απασχολησιμότητα περιλαμβάνει όχι μόνο επαγγελματικές δεξιότητες αλλά και γλωσσική επάρκεια, κατανόηση θεσμικών διαδικασιών και βασικές κοινωνικές δεξιότητες που επιτρέπουν την αποτελεσματική συμμετοχή σε εργασιακό περιβάλλον (Yorke, 2006).

Συμπερασματικά, ο παρών οδηγός συνιστά ένα δομημένο μοντέλο παρέμβασης εργασιακής προετοιμασίας, το οποίο μπορεί να εφαρμοστεί σε πλαίσια ημιαυτόνομης διαβίωσης και να προσαρμοστεί στις ανάγκες διαφορετικών δομών. Εστιάζει στη δομή και τη λογική του μοντέλου παρέμβασης και δεν περιλαμβάνει εμπειρική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς του, η οποία αποτελεί αντικείμενο μελλοντικής έρευνας.

1.1 Βασικές Αρχές του Μοντέλου

Το προτεινόμενο μοντέλο εργασιακής προετοιμασίας για ασυνόδευτους ανηλίκους βασίζεται σε ένα σύνολο αρχών που διασφαλίζουν ότι η παρέμβαση παραμένει παιδοκεντρική, θεσμικά συμβατή και προσανατολισμένη στην ενίσχυση της αυτονομίας. Οι αρχές που ακολουθούν λειτουργούν ως βασικά σημεία προσανατολισμού για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της παρέμβασης. Δεν αποτελούν απλώς θεωρητικές αρχές, αλλά κριτήρια που διαπερνούν τις επιλογές του μοντέλου στα επόμενα κεφάλαια.

Αρχή της Σταδιακής Μετάβασης στην Αυτονομία

Στο πλαίσιο του μοντέλου, η εργασιακή προετοιμασία οργανώνεται ως διαδικασία σταδιακής ανάπτυξης δεξιοτήτων και όχι ως μεμονωμένη δράση εύρεσης εργασίας. Η παρέμβαση επιδιώκει να υποστηρίξει τη μετάβαση από το πλαίσιο προστασίας προς την οικονομική και κοινωνική αυτονομία.

Έμφαση στη διοικητική ετοιμότητα πριν την ένταξη στην εργασία

Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας προϋποθέτει βασική κατανόηση διοικητικών διαδικασιών. Η παρέμβαση δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην απόκτηση γνώσης σχετικά με θεσμικές διαδικασίες (ΑΦΜ, ασφαλιστικός αριθμός, σύμβαση εργασίας, τραπεζικός λογαριασμός).

Ενίσχυση αυτοαποτελεσματικότητας μέσω εμπειριών επιτυχίας

Η εμπειρία από το πεδίο δείχνει ότι η ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας επιτυγχάνεται καλύτερα όταν ο ανήλικος συμμετέχει στον σχεδιασμό στόχων και στη σταδιακή ανάληψη ευθύνης.

Αρχή της Προστασίας από Επισφαλή Απασχόληση

Η εργασιακή ένταξη δεν αντιμετωπίζεται ως αυτοσκοπός. Η παρέμβαση επιδιώκει την προετοιμασία των νέων ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν επισφαλείς συνθήκες εργασίας, να κατανοούν τα εργασιακά δικαιώματά τους και να αποφεύγουν καταστάσεις εκμετάλλευσης.

Συνδυασμός ατομικών, κοινωνικών και θεσμικών παρεμβάσεων

Η εργασιακή ένταξη επηρεάζεται από ατομικούς, κοινωνικούς και θεσμικούς παράγοντες. Για τον λόγο αυτό, η παρέμβαση συνδυάζει ανάπτυξη δεξιοτήτων, ενίσχυση κοινωνικού κεφαλαίου και υποστήριξη στη διαχείριση διοικητικών διαδικασιών.

1.2 Πεδίο εφαρμογής και χρήση του οδηγού

Ο οδηγός αναπτύχθηκε ως πρακτικό εργαλείο υποστήριξης επαγγελματιών που εργάζονται με ασυνόδευτους ανηλικούς σε δομές ημιαυτόνομης διαβίωσης και συναφείς υπηρεσίες κοινωνικής ένταξης. Στόχος του είναι να προσφέρει ένα δομημένο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης παρεμβάσεων εργασιακής προετοιμασίας, το οποίο μπορεί να εφαρμοστεί και να προσαρμόζεται σε διαφορετικά πλαίσια λειτουργίας.

Το παρόν πλαίσιο μπορεί να αξιοποιηθεί από κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους, συμβούλους απασχόλησης και επαγγελματίες κοινωνικής ένταξης που υποστηρίζουν τη μετάβαση ασυνόδευτων ανηλίκων προς την ενηλικίωση και την οικονομική αυτονομία. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν αποτελεί άκαμπτο πρωτόκολλο εφαρμογής, αλλά πλαίσιο καθοδήγησης που μπορεί να προσαρμόζεται στις ανάγκες κάθε δομής, στο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του πληθυσμού που εξυπηρετεί.

1.3 Σκοπός του Οδηγού Εργασιακής Συμβουλευτικής

Ο οδηγός αυτός φιλοδοξεί να λειτουργήσει ως εργαλείο αναφοράς για δομές που υποστηρίζουν τη μετάβαση ασυνόδευτων ανηλίκων προς την αυτονομία και την απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, επιδιώκει να συμβάλει στη διαμόρφωση ενός δομημένου και αξιολογήσιμου πλαισίου επαγγελματικής προετοιμασίας για ασυνόδευτους ανηλικούς ηλικίας 16–18 ετών, με

τελικό στόχο τη νόμιμη και προστατευμένη πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας κατά τη συμπλήρωση του 18ου έτους.

Η παρέμβαση οργανώνεται γύρω από τρεις βασικούς άξονες: τη διοικητική ετοιμότητα, την ανάπτυξη δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και την ψυχοκοινωνική ενδυνάμωση.

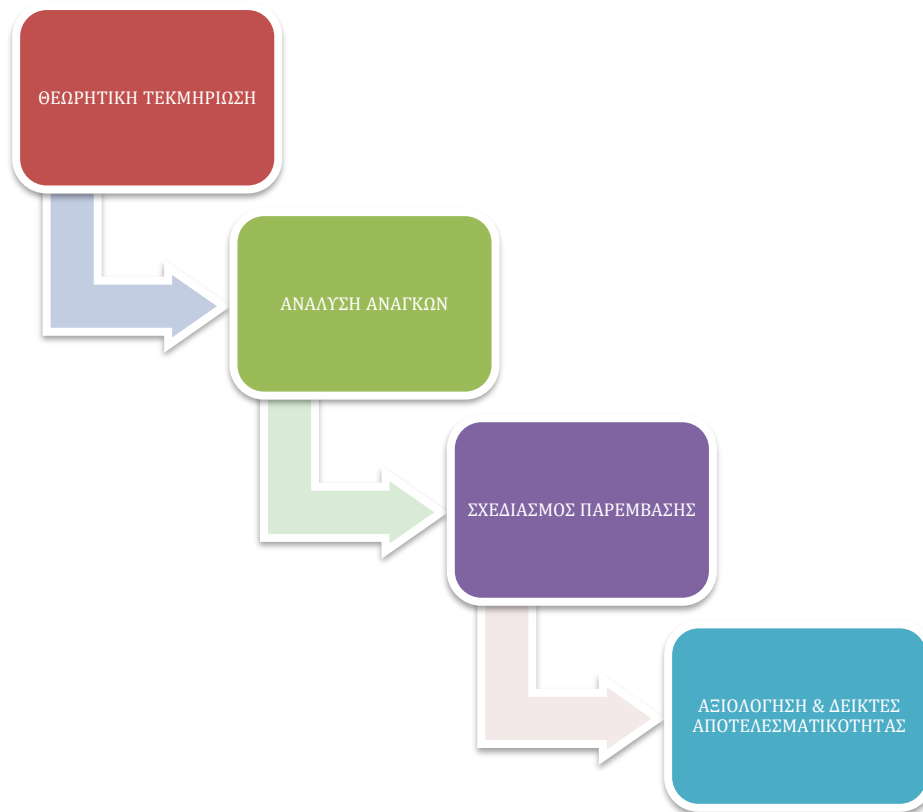
Η εργασιακή ένταξη προσεγγίζεται όχι ως μεμονωμένο γεγονός εύρεσης εργασίας, αλλά ως αποτέλεσμα συστηματικής προετοιμασίας που μειώνει τον κίνδυνο επισφαλούς ή αδήλωτης απασχόλησης και ενισχύει τη βιώσιμη επαγγελματική πορεία.

Ο οδηγός επιτελεί τριπλή λειτουργία: παρέχει ερμηνευτικό υπόβαθρο της πορείας στην ενηλικίωση, οργανώνει πρακτικά βήματα εφαρμογής σε δομές ΕΔΗΔ και ενσωματώνει εργαλεία παρακολούθησης της προόδου. Αναπτύχθηκε λαμβάνοντας υπόψη το ισχύον θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των Εποπτευόμενων Διαμερισμάτων Ημιαυτόνομης Διαβίωσης, όπως ορίζεται στους Πρότυπους Κανόνες Λειτουργίας ΕΔΗΔ, και αποσκοπεί στην υποστήριξη των επαγγελματιών πεδίου στην προετοιμασία των ασυνόδευτων ανηλίκων για την ομαλή μετάβαση στην ενηλικίωση και την ένταξη στην αγορά εργασίας.

1.4 Αναγκαιότητα Δημιουργίας του Οδηγού

Η απουσία κοινού πλαισίου δεν δημιουργεί μόνο οργανωτική ασυνέχεια, αλλά και ασάφεια ρόλων μεταξύ των επαγγελματιών. Σε περιβάλλοντα όπου δεν υπάρχει τυποποιημένο πρωτόκολλο εργασιακής προετοιμασίας, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις ως προς το πότε ξεκινά η προετοιμασία, ποια διοικητικά βήματα προηγούνται και ποια κριτήρια αξιολόγησης χρησιμοποιούνται. Η ασυμμετρία αυτή δυσχεραίνει τόσο τη συγκρισιμότητα αποτελεσμάτων όσο και τη συστηματική παρακολούθηση προόδου σε επίπεδο προγράμματος.

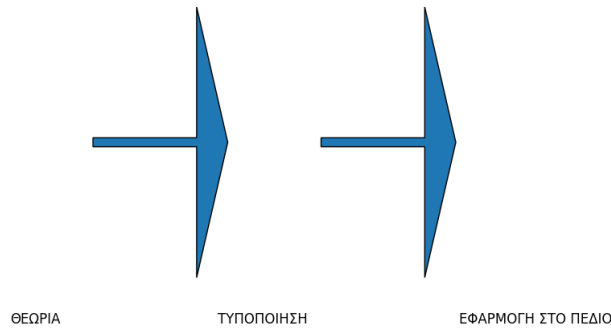
Για την αποτύπωση της λογικής αλληλουχίας σχεδιασμού της παρέμβασης, το σχήμα που ακολουθεί παρουσιάζει τα βασικά στάδια σύνδεσης θεωρητικής τεκμηρίωσης, πρακτικής εφαρμογής και αξιολόγησης αποτελεσμάτων.



Σχήμα 1. Λογική Αλληλουχία Σχεδιασμού Παρέμβασης

Το παραπάνω σχήμα συνοψίζει τη βασική λογική του οδηγού: η παρέμβαση δεν αντιμετωπίζεται ως αλληλουχία αποσπασματικών ενεργειών, αλλά ως διαδικασία που συνδέει θεωρία, σχεδιασμό, εφαρμογή και αξιολόγηση.

Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι προγράμματα εργασιακής ένταξης χωρίς σαφή πρωτόκολλα εφαρμογής παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις ως προς τα αποτελέσματα. Οι αποκλίσεις αυτές δεν σχετίζονται πάντα με την ποιότητα ή την κατάρτιση των επαγγελματιών, αλλά με την έλλειψη κοινού πλαισίου αναφοράς (NIEM, 2022). Η ανάγκη μετάβασης από τη θεωρητική τεκμηρίωση στην εφαρμογή στο πεδίο αποτυπώνεται συνοπτικά στο ακόλουθο σχήμα.



Σχήμα 2. Από τη Θεωρία στην Εφαρμογή στο Πεδίο

Το σχήμα αυτό αναδεικνύει ότι η ποιότητα της παρέμβασης εξαρτάται από τη σύνδεση θεωρητικού υποβάθρου, πρακτικού σχεδιασμού και συστηματικής παρακολούθησης.

Η διεθνής βιβλιογραφία υπογραμμίζει ότι οι παρεμβάσεις ένταξης στην αγορά εργασίας είναι αποτελεσματικότερες όταν διαθέτουν σαφές θεωρητικό υπόβαθρο και ενσωματωμένο σύστημα παρακολούθησης δεικτών (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Sen, 1999).

Επιπλέον, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την ένταξη μεταναστευτικών πληθυσμών (European Commission, 2020) τονίζει τη σημασία συντονισμένων και μετρήσιμων δράσεων απασχολησιμότητας για νέους σε ευαλωτότητα.

Ένα ελάχιστο κοινό πλαίσιο αναφοράς μπορεί να διασφαλίσει βασική συνοχή και ποιότητα, χωρίς να ακυρώνει την ανάγκη προσαρμογής στις ιδιαιτερότητες κάθε δομής.

1.5 Πληθυσμός Στόχος

Ο πληθυσμός στόχος του οδηγού περιλαμβάνει ασυνόδευτους ανηλίκους ηλικίας 16–18 ετών που διαμένουν σε δομές ημιαυτόνομης διαβίωσης, διαθέτουν νόμιμο καθεστώς παραμονής, βρίσκονται σε φάση μετάβασης προς την ενηλικίωση και εκδηλώνουν ενδιαφέρον ή ανάγκη εργασιακής ένταξης.

Η ομάδα αυτή χαρακτηρίζεται από έντονη πολιτισμική ετερογένεια, διαφορετικά επίπεδα γλωσσικής επάρκειας, πιθανή έκθεση σε τραυματικές εμπειρίες και περιορισμένο κοινωνικό κεφάλαιο στη χώρα υποδοχής. Τα χαρακτηριστικά αυτά επηρεάζουν άμεσα τον σχεδιασμό της

παρέμβασης, καθώς συνδέονται με διαφορετικά επίπεδα διοικητικής ετοιμότητας, κοινωνικής υποστήριξης και δυνατότητας ένταξης στην αγορά εργασίας.

Εμπειρικές παρατηρήσεις από δομές φιλοξενίας δείχνουν ότι η παρέμβαση χρειάζεται να λαμβάνει υπόψη το αναπτυξιακό στάδιο (αναδυόμενη ενηλικίωση), το ψυχοκοινωνικό φορτίο μεταναστευτικής εμπειρίας και τη διοικητική πολυπλοκότητα του ελληνικού συστήματος. Χρειάζεται να συνυπολογίζουμε ότι οι ασυνόδευτοι ανήλικοι δεν αποτελούν ομοιογενή ομάδα. Η παρέμβαση χρειάζεται να προσαρμόζεται σε κάθε περίπτωση, με ρεαλιστική αποτίμηση αναγκών και δυνατοτήτων.

Σύμφωνα με πρόσφατα ευρωπαϊκά δεδομένα, η πλειονότητα των ασυνόδευτων ανηλίκων είναι αγόρια ηλικίας άνω των 15 ετών, προερχόμενα από χώρες με ένοπλες συγκρούσεις ή παρατεταμένη πολιτική αστάθεια, γεγονός που επηρεάζει τόσο το μορφωτικό τους υπόβαθρο όσο και το ψυχοκοινωνικό τους προφίλ. Ωστόσο, η ποσοτική υπεροχή δεν πρέπει να οδηγεί σε στερεοτυπική προσέγγιση της ομάδας. Τα παραπάνω στοιχεία δεν περιγράφουν μια ομοιογενή κατηγορία, αλλά ένα σύνολο διαδρομών με διαφορετικές αφετηρίες και προσδοκίες (FRA, 2021; ΕΥΑΑ, 2024).

Επιπλέον, σημαντικό ποσοστό ασυνόδευτων ανηλίκων έχει αποκτήσει άτυπη εργασιακή εμπειρία και άτυπες δεξιότητες (informal skills)³ είτε στη χώρα καταγωγής είτε κατά τη μεταναστευτική διαδρομή. Η εμπειρία αυτή, αν και συχνά μη πιστοποιημένη, συνιστά δυνητικό απόθεμα δεξιοτήτων που απαιτεί συστηματική χαρτογράφηση και αναγνώριση στο πλαίσιο της παρέμβασης.

³ Σημαντικό ποσοστό ασυνόδευτων ανηλίκων έχει αποκτήσει δεξιότητες μέσα από άτυπες μορφές εργασίας πριν ή κατά τη διάρκεια της μεταναστευτικής διαδρομής. Οι δεξιότητες αυτές συχνά σχετίζονται με χειρωνακτικές εργασίες, τεχνικές δραστηριότητες, μικροεμπόριο ή υποστηρικτικούς ρόλους σε οικογενειακές επιχειρήσεις. Στη διεθνή βιβλιογραφία οι ικανότητες αυτές περιγράφονται ως «άτυπες δεξιότητες» (informal skills), καθώς έχουν αποκτηθεί εκτός τυπικών εκπαιδευτικών ή επαγγελματικών συστημάτων πιστοποίησης. Η αναγνώριση τέτοιων δεξιοτήτων αποτελεί σημαντικό στοιχείο στις διαδικασίες επαγγελματικού προσανατολισμού και ένταξης στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα για μεταναστευτικούς και προσφυγικούς πληθυσμούς (UNHCR, 2021; Cedefop, 2019).

1.6 Ορισμοί και Εννοιολογικό Πλαίσιο

Για λόγους εννοιολογικής σαφήνειας και συνέπειας στην ερμηνεία των εννοιών που χρησιμοποιούνται στον οδηγό, παρατίθενται στη συνέχεια βασικοί ορισμοί που αποτελούν το θεωρητικό υπόβαθρο της παρέμβασης.

Εργασιακή ετοιμότητα: Αναφέρεται στο επίπεδο προετοιμασίας ενός ατόμου για ένταξη σε οργανωμένο εργασιακό περιβάλλον. Περιλαμβάνει συνδυασμό γλωσσικών, κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, καθώς και βασική κατανόηση των κανόνων λειτουργίας της αγοράς εργασίας και των απαιτήσεων ενός τυπικού εργασιακού πλαισίου. Η έννοια της εργασιακής ετοιμότητας συνδέεται με τη διεθνή βιβλιογραφία για την απασχολησιμότητα, η οποία τονίζει ότι η πρόσβαση στην εργασία δεν εξαρτάται μόνο από τεχνικές δεξιότητες αλλά και από ευρύτερες ικανότητες προσαρμογής, επικοινωνίας και συνεργασίας (Yorke, 2006).

Διοικητική ετοιμότητα: Στο πλαίσιο του παρόντος οδηγού, η διοικητική ετοιμότητα αναφέρεται στην πρακτική ικανότητα κατανόησης και διαχείρισης των βασικών διοικητικών διαδικασιών που σχετίζονται με τη νόμιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Δεν ταυτίζεται με την εκ των προτέρων κατοχή όλων των σχετικών εγγράφων, καθώς ορισμένες διαδικασίες ενεργοποιούνται μόνο όταν υπάρχει συγκεκριμένη προοπτική απασχόλησης. Περιλαμβάνει, ωστόσο, τη γνώση των απαραίτητων βημάτων, την κατανόηση του θεσμικού πλαισίου και την ικανότητα συντονισμού με τις αρμόδιες υπηρεσίες και τους εμπλεκόμενους φορείς.

Άτυπη εργασιακή εμπειρία: Ο όρος αναφέρεται σε μορφές εργασιακής δραστηριότητας που πραγματοποιούνται εκτός θεσμικά ρυθμισμένου εργασιακού πλαισίου και δεν συνοδεύονται από επίσημη σύμβαση εργασίας ή ασφαλιστική κάλυψη. Στην περίπτωση ασυνόδευτων ανηλίκων, η εμπειρία αυτή μπορεί να περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως αγροτική εργασία, οικογενειακή εργασία, μικροεμπόριο ή άλλες μορφές επιβιωτικής απασχόλησης πριν την άφιξη στη χώρα υποδοχής. Παρότι η εμπειρία αυτή δεν είναι θεσμικά καταγεγραμμένη, μπορεί να αποτελεί σημαντική πηγή πρακτικών δεξιοτήτων και γνώσεων που μπορούν να αξιοποιηθούν στο πλαίσιο της διαδικασίας επαγγελματικού προσανατολισμού (European Commission, 2012).

Ψυχοκοινωνική ανθεκτικότητα: Αναφέρεται στη διαδικασία μέσω της οποίας τα άτομα διατηρούν ή επανακτούν ικανοποιητικό επίπεδο ψυχοκοινωνικής λειτουργικότητας μετά από έκθεση σε αντιξοότητες ή τραυματικές εμπειρίες. Η ανθεκτικότητα δεν θεωρείται σταθερό

χαρακτηριστικό της προσωπικότητας αλλά δυναμική διαδικασία που αναδύεται μέσα από την αλληλεπίδραση ατομικών πόρων, κοινωνικής υποστήριξης και προστατευτικών παραγόντων του περιβάλλοντος (Masten, 2014; Ungar, 2013). Στο πλαίσιο παρεμβάσεων με ασυνόδευτους ανηλίκους, η ενίσχυσή της συνδέεται με την ανάπτυξη στρατηγικών προσαρμογής, την ενίσχυση της αυτονομίας και τη δυνατότητα συμμετοχής σε εκπαιδευτικές και εργασιακές δραστηριότητες.

Μετάβαση στην απασχόληση: Αναφέρεται στη διαδικασία κατά την οποία ένας νέος μετακινείται από ένα πλαίσιο εκπαίδευσης, κατάρτισης ή κοινωνικής υποστήριξης προς την ενεργή συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Στην περίπτωση ασυνόδευτων ανηλίκων, η διαδικασία αυτή συνδέεται με την απόκτηση γλωσσικών δεξιοτήτων, την κατανόηση θεσμικών διαδικασιών και τη σταδιακή ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων που επιτρέπουν τη νόμιμη και βιώσιμη ένταξη στην αγορά εργασίας.

Αυτοαποτελεσματικότητα: Αναφέρεται στην πεποίθηση του ατόμου ότι μπορεί να οργανώσει και να εκτελέσει τις ενέργειες που απαιτούνται για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων (Bandura, 1997). Στο πλαίσιο της εργασίας, σχετίζεται άμεσα με την επιμονή, ιδιαίτερα μετά από απορρίψεις.

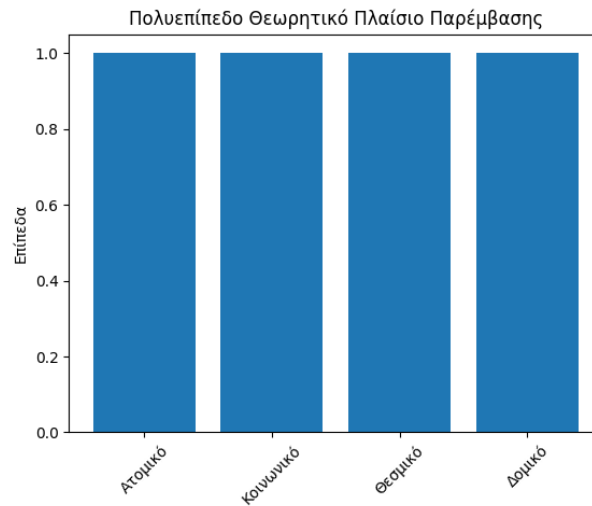
Κοινωνικό κεφάλαιο: Αναφέρεται στα δίκτυα κοινωνικών σχέσεων που διευκολύνουν την πρόσβαση σε πληροφορία, υποστήριξη και ευκαιρίες. Για τους ασυνόδευτους ανηλίκους, η περιορισμένη πρόσβαση σε κοινωνικά δίκτυα στη χώρα υποδοχής αποτελεί κρίσιμο εμπόδιο για την πρόσβαση σε πληροφορία και εργασιακές ευκαιρίες (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988).

Trauma-Informed προσέγγιση: Η trauma-informed προσέγγιση αποτελεί πλαίσιο παροχής υπηρεσιών που αναγνωρίζει την πιθανότητα έκθεσης σε τραυματικές εμπειρίες και οργανώνει τις παρεμβάσεις γύρω από αρχές ασφάλειας, προβλεψιμότητας και ενδυνάμωσης (SAMHSA, 2014). Στο πεδίο, αυτό σημαίνει ότι ο επαγγελματίας χρειάζεται να προβλέπει πιθανά σημεία έντασης και να δομεί τη διαδικασία με τρόπο που μειώνει την αβεβαιότητα για τον ανήλικο.

Η σύνδεση μεταξύ τραυματικής εμπειρίας και εργασιακής λειτουργικότητας έχει αναδειχθεί σε έρευνες που εξετάζουν την εξέλιξη προσφυγικών πληθυσμών προς την απασχόληση. Δυσκολίες συγκέντρωσης, αυξημένο άγχος και αβεβαιότητα μπορούν να επηρεάσουν τόσο τη μαθησιακή διαδικασία όσο και την προσαρμογή σε εργασιακό περιβάλλον. Για τον λόγο αυτό, οι

παρεμβάσεις εργασιακής προετοιμασίας χρειάζεται να ενσωματώνουν αρχές trauma-informed πρακτικής.

Εννοιολογική Σύνθεση: Το μοντέλο παρέμβασης οργανώνεται σε τέσσερα επίπεδα δράσης: ατομικό, διαπροσωπικό, θεσμικό και δομικό. Οι παραπάνω έννοιες συνδέονται μεταξύ τους σε ένα πολυεπίπεδο πλαίσιο παρέμβασης, το οποίο παρουσιάζεται σχηματικά στο ακόλουθο διάγραμμα.



Σχήμα 3. Πολυεπίπεδο Θεωρητικό Πλαίσιο Παρέμβασης

Το πολυεπίπεδο αυτό μοντέλο δείχνει ότι η εργασιακή ένταξη δεν εξαρτάται αποκλειστικά από ατομικές δεξιότητες, αλλά από την αλληλεπίδραση ατομικών, κοινωνικών και θεσμικών παραγόντων.

Ατομικό επίπεδο: δεξιότητες & αυτοαποτελεσματικότητα

Διαπροσωπικό επίπεδο: κοινωνικό κεφάλαιο

Θεσμικό επίπεδο: διοικητική πρόσβαση

Δομικό επίπεδο: αγορά εργασίας & πολιτική

Σύνοψη και βασικά σημεία

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν το πλαίσιο και η σκοπιμότητα του παρόντος οδηγού. Αναλύθηκε η ανάγκη ανάπτυξης ενός δομημένου μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας για ασυνόδευτους ανηλίκους, καθώς και τις βασικές έννοιες που χρησιμοποιούνται στο εγχειρίδιο. Παράλληλα, ορίστηκε ο πληθυσμός στόχος και περιγράφηκε η σημασία της υποστήριξης της μετάβασης από τη φιλοξενία προς την αυτονομία και την ένταξη στην αγορά εργασίας.





ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Πλαίσιο Αναγκών και Χαρακτηριστικά των Ασυνόδευτων Ανηλίκων ως Πληθυσμού Στόχου

Η κατανόηση των αναγκών των ασυνόδευτων ανηλίκων αποτελεί βασική προϋπόθεση για τον σχεδιασμό οποιασδήποτε παρέμβασης εργασιακής προετοιμασίας. Στην πράξη, οι νέοι αυτοί δεν ξεκινούν από ένα κοινό σημείο, αλλά από διαφορετικές αφετηρίες, που επηρεάζονται από το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, τη μεταναστευτική τους διαδρομή και το επίπεδο υποστήριξης που διαθέτουν στη χώρα υποδοχής.

Το παρόν κεφάλαιο αποτυπώνει τα βασικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού-στόχου και τις συνθήκες μέσα στις οποίες καλούνται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, με στόχο να αποτελέσει σημείο αναφοράς για τον σχεδιασμό της παρέμβασης που ακολουθεί.

Για την κατανόηση του πλαισίου αυτού, παρουσιάζονται αρχικά βασικά δημογραφικά δεδομένα, στη συνέχεια οι βασικοί κίνδυνοι κοινωνικού αποκλεισμού και οι συνθήκες της αγοράς εργασίας, ενώ τέλος εξετάζεται το ευρωπαϊκό πλαίσιο ένταξης μέσα στο οποίο τοποθετείται η παρούσα παρέμβαση.

2.1 Δημογραφικά Δεδομένα Ασυνόδευτων Ανηλίκων στην Ελλάδα

Η κατανόηση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ασυνόδευτων ανηλίκων δεν έχει μόνο στατιστική αξία. Επηρεάζει άμεσα τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται και ιεραρχείται η παρέμβαση. Η ηλικία, το φύλο, η χώρα προέλευσης, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και το καθεστώς διαμονής επηρεάζουν άμεσα τις δυνατότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, αλλά και το χρονικό περιθώριο παρέμβασης πριν την ενηλικίωση (FRA, 2021; EUAA, 2024).

Τα τελευταία έτη, η Ελλάδα αποτελεί χώρα πρώτης υποδοχής και διαχείρισης σημαντικού αριθμού ασυνόδευτων ανηλίκων. Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα διαθέσιμα ευρωπαϊκά δεδομένα, η πλειονότητα των ασυνόδευτων ανηλίκων που καταγράφονται στην Ελλάδα και σε

άλλα κράτη πρώτης υποδοχής ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 15–17 ετών, γεγονός που περιορίζει σημαντικά το διαθέσιμο χρονικό παράθυρο παρέμβασης πριν τη συμπλήρωση του 18ου έτους (ΕΥΑΑ, 2024).

Η ηλικιακή αυτή συγκέντρωση σημαίνει πρακτικά ότι η πλειονότητα των ωφελούμενων εισέρχεται στη δομή με χρονικό περιθώριο παρέμβασης μικρότερο των δύο ετών. Σε αρκετές περιπτώσεις, το διάστημα αυτό είναι μικρότερο του ενός έτους, γεγονός που επηρεάζει καθοριστικά τη δομή και την ένταση της προετοιμασίας (ΕΥΑΑ, 2024).

2.1.1 Κρίσιμα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Τα βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού-στόχου συνοψίζονται ως εξής:

- Υπεροχή αγοριών σε ποσοστό που συχνά υπερβαίνει το 80% (ΕΥΑΑ, 2024).
- Χώρες προέλευσης με εμπειρίες ένοπλων συγκρούσεων ή πολιτικής αστάθειας.
- Διαφορετικά επίπεδα τυπικής εκπαίδευσης (από ελλιπή σχολική φοίτηση έως ολοκληρωμένη δευτεροβάθμια).
- Ετερογενές γλωσσικό υπόβαθρο (UNHCR, 2023; Εθνικός Μηχανισμός Επείγουσας Ανταπόκρισης, 2023; FRA, 2021).

Πέραν των τυπικών δημογραφικών μεταβλητών, σε σημαντικό ποσοστό περιπτώσεων καταγράφεται προηγούμενη άτυπη ή περιστασιακή εργασιακή εμπειρία. Η εμπειρία αυτή συχνά δεν συνοδεύεται από επίσημη πιστοποίηση, ωστόσο ενδέχεται να περιλαμβάνει πρακτικές δεξιότητες (χειρωνακτικές, τεχνικές, εμπορικές) που δεν αποτυπώνονται άμεσα σε τυπικούς δείκτες εκπαίδευσης.

Στην πράξη, τα παραπάνω χαρακτηριστικά σπάνια εμφανίζονται μεμονωμένα. Συχνά συνδυάζονται, δημιουργώντας πολυεπίπεδες ανάγκες που δεν αποτυπώνονται πλήρως σε αριθμητικά δεδομένα.

Η σημαντική υπεροχή αγοριών, η οποία σε ευρωπαϊκό επίπεδο, συχνά υπερβαίνει το 80% του συνόλου των καταγεγραμμένων ασυνόδευτων ανηλίκων, συνδέεται με συγκεκριμένες μεταναστευτικές διαδρομές και πολιτισμικές πρακτικές οικογενειακής στρατηγικής (ΕΥΑΑ, 2024). Παράλληλα, η ετερογένεια εκπαιδευτικών διαδρομών – από διακοπτόμενη φοίτηση έως

ολοκληρωμένη δευτεροβάθμια εκπαίδευση – δημιουργεί σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς την εργασιακή ετοιμότητα (UNICEF, 2022).

Πέραν των τυπικών δημογραφικών χαρακτηριστικών, ιδιαίτερη σημασία έχει η διοικητική ευαλωτότητα της ομάδας. Η πολυπλοκότητα διαδικασιών (έκδοση ΑΦΜ, ΑΜΑ, τραπεζικού λογαριασμού), η αβεβαιότητα καθεστώτος διαμονής και η ελλιπής κατανόηση θεσμικών δικαιωμάτων λειτουργούν ως επιπρόσθετα εμπόδια στην έγκαιρη πρόσβαση στην απασχόληση. Σε αρκετές περιπτώσεις, η διοικητική καθυστέρηση προηγείται της εργασιακής αναζήτησης, μετατρέποντας τον χρόνο αναμονής σε περίοδο αβεβαιότητας (FRA, 2021; OECD, 2022).

2.1.2 Πρακτική αποτύπωση για τη δομή

Η ηλικιακή εγγύτητα στην ενηλικίωση, σε συνδυασμό με την περιορισμένη κοινωνική υποστήριξη, δημιουργεί αυξημένη πίεση για ταχεία οικονομική αυτονομία. Ελλείψει συστηματικής προετοιμασίας, ο κίνδυνος πρόωρης εισόδου σε επισφαλείς ή αδήλωτες μορφές εργασίας ενισχύεται (ILO, 2022).

Για τον λόγο αυτό, ο οδηγός οργανώνεται σε σαφές χρονοδιάγραμμα 2–6 μηνών, με συγκεκριμένα ορόσημα που επιτρέπουν έγκαιρη ενεργοποίηση διοικητικών και εργασιακών διαδικασιών.

Τα παραπάνω δεδομένα δεν έχουν μόνο περιγραφική αξία. Στην πράξη, βοηθούν τον επαγγελματία να κατανοήσει τη διαφοροποίηση των αναγκών και να προσαρμόσει ανάλογα την παρέμβαση.

2.2 Κίνδυνοι Κοινωνικού Αποκλεισμού

Ο κοινωνικός αποκλεισμός δεν αποτελεί μεμονωμένο γεγονός, αλλά δυναμική διαδικασία που περιλαμβάνει συσσώρευση μειονεκτημάτων σε πολλαπλά επίπεδα: οικονομικό, θεσμικό, κοινωνικό και πολιτισμικό (Silver, 1994; Levitas, Pantazis, Fahmy, & et al., 2007). Πρακτικά, αυτό μεταφράζεται σε καθυστερήσεις σε διοικητικές διαδικασίες, δυσκολία κατανόησης του εργασιακού πλαισίου και περιορισμένη πρόσβαση σε αξιόπιστη πληροφορία. Στην περίπτωση

των ασυνόδευτων ανηλίκων, η απουσία οικογενειακού δικτύου και η αβεβαιότητα καθεστώτος εντείνουν την πιθανότητα ταχείας διολίσθησης σε περιθωριοποιημένες μορφές απασχόλησης.

Με βάση τα ανωτέρω δεδομένα, ο Πίνακας 1 παρουσιάζει τη σύνδεση μεταξύ εμπειρικών διαπιστώσεων και σχεδιαστικών επιλογών της παρέμβασης.

Πίνακας 1. Πίνακας Σύνδεσης Δεδομένων με Αποφάσεις σχεδιασμού παρέμβασης

Διαπιστωμένο Δεδομένο	Απόφαση σχεδιασμού παρέμβασης
Υψηλή νεανική ανεργία	Ενίσχυση προσομοιώσεων & πρακτικής εξάσκησης
Γλωσσικό έλλειμμα	Ενότητα “Ελληνικά για την εργασία”
Έλλειψη κοινωνικού κεφαλαίου	Ανάπτυξη δικτύου εργοδοτών
Κίνδυνος εκμετάλλευσης	Συνεδρία 4 – Νομικό πλαίσιο

Η αντιστοίχιση δεδομένων και σχεδιαστικών αποφάσεων επιτρέπει τη μετατροπή γενικών διαπιστώσεων σε συγκεκριμένες παρεμβάσεις στο επίπεδο της δομής.

Η εκτίμηση κινδύνου δεν αποτελεί στατική διαδικασία, αλλά απαιτεί συνεχή επανεξέταση, ιδιαίτερα σε περιόδους αλλαγής καθεστώτος ή μετάβασης προς την εργασία.

Οι κίνδυνοι που επηρεάζουν την πορεία ένταξης των ασυνόδευτων ανηλίκων εκδηλώνονται σε διαφορετικά επίπεδα.

Σε **θεσμικό επίπεδο**, συχνά εμφανίζονται καθυστερήσεις σε διοικητικές διαδικασίες ή περιορισμένη πρόσβαση σε αξιόπιστη πληροφορία, που δυσχεραίνουν τη νόμιμη ένταξη στην αγορά εργασίας.

Σε **οικονομικό επίπεδο**, οι νέοι ενδέχεται να βρεθούν αντιμέτωποι με επισφαλείς μορφές απασχόλησης και περιορισμένη διαπραγματευτική ισχύ, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο εκμετάλλευσης.

Σε **κοινωνικό επίπεδο**, η απουσία υποστηρικτικών δικτύων και η πολιτισμική απομόνωση επηρεάζουν τόσο την πρόσβαση σε ευκαιρίες όσο και τη δυνατότητα διατήρησης μιας θέσης εργασίας.

Οι κατηγορίες αυτές δεν λειτουργούν απομονωμένα, αλλά συχνά συνυπάρχουν, δημιουργώντας σύνθετα μοτίβα δυσκολιών που απαιτούν συντονισμένη προσέγγιση από την ομάδα παρέμβασης.

Η επισφάλεια (precarity)⁴ στη νεανική εργασία συνδέεται με προσωρινές συμβάσεις, περιορισμένη κοινωνική ασφάλιση και ασταθή εισοδήματα, παράγοντες που αυξάνουν τον κίνδυνο επαναλαμβανόμενης ευαλωτότητας (ILO, 2022; OECD, 2023; NIEM, 2022). Για τους ασυνόδευτους ανηλίκους, η επισφάλεια μπορεί να μετατραπεί σε δομικό αποκλεισμό ελλείψει υποστηρικτικού πλαισίου.

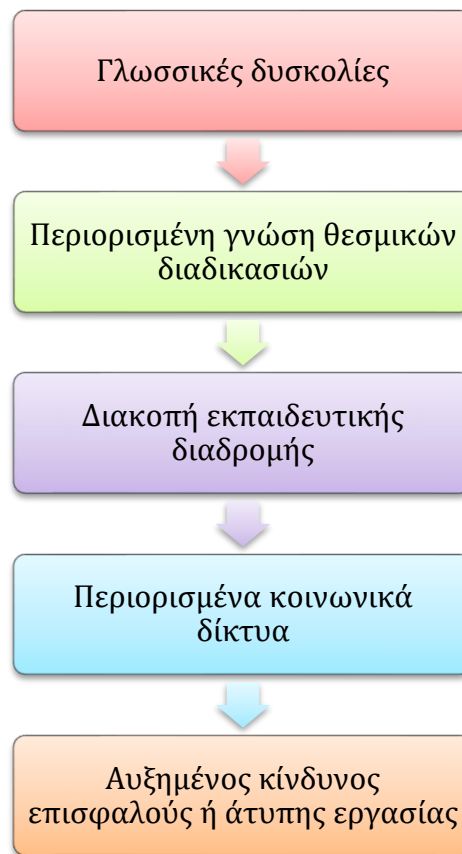
Πίνακας 2. Πίνακας Εκτίμησης Κινδύνων (Risk Matrix)

Κίνδυνος	Εκτίμηση Πιθανότητας	Προληπτική Παρέμβαση
Αδήλωτη εργασία	Υψηλή	Συνεδρία 4 – Νομικό Πλαίσιο
Παραπλανητικές αγγελίες	Μέση	Συνεδρία 9 – Ανάλυση Αγγελιών
Οικονομική εκμετάλλευση	Μέση-Υψηλή	Εκπαίδευση κατανόησης σύμβασης
Κοινωνική απομόνωση	Μέση	Ενίσχυση κοινωνικού κεφαλαίου

⁴ Η επισφάλεια στην εργασία (precarity) αναφέρεται σε μορφές απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από χαμηλή εργασιακή ασφάλεια, περιορισμένη κοινωνική προστασία και ασταθείς συνθήκες εργασίας. Η έννοια χρησιμοποιείται συχνά για να περιγράψει εργασιακές καταστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι έχουν περιορισμένο έλεγχο επί των όρων εργασίας τους, ασταθές εισόδημα ή προσωρινές μορφές απασχόλησης. Στους νέους εργαζόμενους η εργασιακή επισφάλεια συνδέεται συχνά με μεταβατικές μορφές εργασίας, ανεπίσημη απασχόληση και περιορισμένη πρόσβαση σε θεσμική προστασία (Standing, 2011).

Για τη συστηματική αντιμετώπιση των παραπάνω κινδύνων, προτείνεται η χρήση πίνακα εκτίμησης κινδύνων και προληπτικών παρεμβάσεων (βλ. Πίνακα 2), ο οποίος λειτουργεί ως εργαλείο πρόληψης και όχι μόνο καταγραφής.

Η διεθνής βιβλιογραφία αναδεικνύει ότι η ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων στο εργασιακό περιβάλλον επηρεάζεται από ένα σύνολο παραγόντων που συχνά λειτουργούν σωρευτικά. Οι παράγοντες αυτοί σχετίζονται τόσο με τη γλωσσική και εκπαιδευτική διαδρομή των νέων όσο και με θεσμικά και κοινωνικά εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διαδικασία ένταξης στην απασχόληση.



Σχήμα 4. Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ένταξη ασυνόδευτων ανηλίκων

Όπως φαίνεται στο σχήμα, η μετάβαση προς την αγορά εργασίας επηρεάζεται από πολλαπλούς παράγοντες που σχετίζονται με τη γλωσσική επάρκεια, την πρόσβαση σε εκπαίδευση, τη γνώση διοικητικών διαδικασιών και την ύπαρξη κοινωνικών δικτύων. Οι παραπάνω διαστάσεις μπορούν να αυξήσουν τον κίνδυνο παρατεταμένης ανεργίας ή επισφαλούς απασχόλησης,

ιδιαίτερα κατά το μεταβατικό στάδιο από τη φιλοξενία προς την αυτονομία (UNHCR, 2023). Οι παράγοντες αυτοί δεν λειτουργούν απομονωμένα, αλλά αλληλεπιδρούν, ενισχύοντας τον κίνδυνο σταδιακού αποκλεισμού εάν δεν υπάρξει έγκαιρη και στοχευμένη παρέμβαση.

2.3 Νεανική Ανεργία & Αγορά Εργασίας

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από έντονες διακυμάνσεις, με τη νεανική ανεργία να παραμένει διαχρονικά ένα από τα πιο ευάλωτα τμήματά της, ακόμη και σε περιόδους σχετικής οικονομικής σταθεροποίησης (Eurostat, 2023). Η ανεργία των νέων εμφανίζει αυξημένη ευαισθησία σε οικονομικές μεταβολές και τείνει να συγκεντρώνεται σε τομείς χαμηλής ή μέσης εξειδίκευσης, όπου κυριαρχούν ευέλικτες και συχνά επισφαλείς μορφές απασχόλησης.

Για νέους χωρίς αναγνωρισμένους τίτλους σπουδών, με περιορισμένη εργασιακή εμπειρία και χωρίς πρόσβαση σε οικογενειακά ή κοινωνικά δίκτυα στη χώρα υποδοχής, η είσοδος στην αγορά εργασίας καθίσταται δομικά δυσχερής. Η συνθήκη αυτή δεν σχετίζεται αποκλειστικά με ατομικά χαρακτηριστικά των νέων, αλλά αντανακλά και δομικούς περιορισμούς της ίδιας της αγοράς εργασίας, η οποία συχνά απαιτεί άτυπα δίκτυα, προϋπηρεσία και πολιτισμική εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον. Η διεθνής βιβλιογραφία υπογραμμίζει ότι οι νέοι με μεταναστευτικό υπόβαθρο αντιμετωπίζουν αυξημένο κίνδυνο εγκλωβισμού σε χαμηλής ποιότητας και επισφαλείς μορφές απασχόλησης, ιδιαίτερα κατά τα πρώτα έτη παραμονής τους στη χώρα υποδοχής, όπου η πρόσβαση σε σταθερές και προστατευμένες μορφές απασχόλησης παραμένει περιορισμένη (OECD, 2023; FRA, 2021).

Στο πλαίσιο αυτό, η εργασιακή ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων δεν μπορεί να ιδωθεί ως απλή διαδικασία αντιστοίχισης δεξιοτήτων με θέσεις εργασίας, αλλά ως σύνθετη διαδικασία που επηρεάζεται από θεσμικούς περιορισμούς, γλωσσικά εμπόδια και την απουσία κοινωνικού κεφαλαίου. Η κατανόηση αυτών των παραγόντων είναι κρίσιμη για τον σχεδιασμό παρεμβάσεων που δεν περιορίζονται στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας, αλλά στοχεύουν στη βιώσιμη και προστατευμένη ένταξη.

Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζεται η εξέλιξη της νεανικής ανεργίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, με βάση στοιχεία της Eurostat (2024).

Πίνακας 3. Εξέλιξη Νεανικής Ανεργίας (15–24 ετών) στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Έτος	Ελλάδα	Ε.Ε.
2019	35%	15%
2020	38%	17%
2021	33%	16%
2022	29%	14%
2023	27%	13%
2024	25%	12%

Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι η ένταξη στην αγορά εργασίας δεν εξαρτάται μόνο από τις δεξιότητες των νέων, αλλά και από τις συνθήκες της ίδιας της αγοράς, η οποία σε αρκετές περιπτώσεις χαρακτηρίζεται από αστάθεια και περιορισμένες ευκαιρίες για νέους χωρίς προηγούμενη εμπειρία.

Πίνακας 4. Ποσοστό νέων εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEET) στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.

Έτος	Ελλάδα	ΕΕ
2019	~17%	~12%
2020	~18%	~13%
2021	~17%	~13%
2022	~15%	~12%
2023	~14%	~11%

Ο δείκτης NEET⁵ αποτελεί βασικό μέτρο αξιολόγησης της κοινωνικοοικονομικής ένταξης των νέων. Τα υψηλότερα ποσοστά στην Ελλάδα σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο αναδεικνύουν

⁵ **NEET (Not in Employment, Education or Training)** αναφέρεται στους νέους που:

- δεν εργάζονται
- δεν βρίσκονται σε εκπαίδευση
- δεν συμμετέχουν σε κατάρτιση.

Ο δείκτης χρησιμοποιείται ευρέως στην ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης επειδή αποτυπώνει τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού των νέων.

τη σημασία παρεμβάσεων που ενισχύουν την απασχολησιμότητα και τη μετάβαση των νέων προς την αγορά εργασίας (Eurostat, 2024).

Για τους ασυνόδευτους ανηλίκους, η κατάσταση περιπλέκεται περαιτέρω λόγω γλωσσικών περιορισμών, άγνοιας διοικητικών διαδικασιών και περιορισμένης πρόσβασης σε άτυπα δίκτυα εύρεσης εργασίας (Coleman, 1988; OECD, 2022; Bourdieu, 1986). Παράλληλα, η πιθανότητα αδήλωτης ή υποδηλωμένης απασχόλησης εμφανίζεται αυξημένη για νέους με περιορισμένη γνώση του θεσμικού πλαισίου και χαμηλή διαπραγματευτική ισχύ, όπως καταγράφεται σε ευρωπαϊκές αναλύσεις για τη νεανική εργασία (ILO, 2022). Η απουσία σαφούς κατανόησης των εργασιακών δικαιωμάτων ενισχύει περαιτέρω τον κίνδυνο εκμετάλλευσης.

Σύμφωνα με διαθέσιμα στοιχεία απασχόλησης (Eurostat, 2023; ILO, 2022), σημαντικό μέρος της νεανικής εργασίας στην Ελλάδα εντοπίζεται σε τομείς όπως ο τουρισμός, η εστίαση, οι κατασκευές και η αγροτική εργασία, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από εποχικότητα, περιορισμένη σταθερότητα συμβάσεων και συχνά χαμηλά επίπεδα αμοιβής (Eurostat, 2023; ILO, 2022).

Οι τομείς στους οποίους εντάσσονται συχνότερα οι νέοι χαρακτηρίζονται από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά:

- εποχικότητα (Eurostat, Youth unemployment statistics, 2023),
- χαμηλές αμοιβές,
- αυξημένο κίνδυνο παρατυπιών.

Τα χαρακτηριστικά αυτά επηρεάζουν άμεσα την ποιότητα της πρώτης εργασιακής εμπειρίας και αναδεικνύουν την ανάγκη προετοιμασίας των νέων για συνθήκες που δεν είναι πάντα σταθερές ή προστατευμένες.

Αυτό σημαίνει ότι ο οδηγός χρειάζεται να ενσωματώνει εκπαίδευση:

- στην ανάγνωση σύμβασης,
- στην κατανόηση μισθοδοσίας,
- στην αναγνώριση εκμετάλλευσης.

2.3.1 Δομικά εμπόδια για ασυνόδευτους ανηλίκους

Οι νέοι και οι νέες δεν αντιμετωπίζουν ένα ενιαίο σύνολο εμποδίων, αλλά δυσκολίες που εμφανίζονται σε διαφορετικά επίπεδα:

1. Γλωσσική επάρκεια ανεπαρκής για τυπική συνέντευξη.
2. Άγνοια θεσμικών διαδικασιών.
3. Περιορισμένο κοινωνικό κεφάλαιο.
4. Έλλειψη άτυπων δικτύων (family referrals).

Η κατανόηση αυτών των επιπέδων είναι κρίσιμη, καθώς επιτρέπει στον επαγγελματία να προσαρμόσει την παρέμβαση με βάση το πραγματικό σημείο δυσκολίας. Τα εμπόδια αυτά δεν είναι σταθερά. Με κατάλληλη καθοδήγηση μπορούν να μειωθούν σημαντικά, γεγονός που αναδεικνύει τον ρόλο της δομής ως παράγοντα αντιστάθμισης ανισοτήτων.

Η λειτουργία της ελληνικής αγοράς εργασίας βασίζεται σε μεγάλο βαθμό σε άτυπα δίκτυα πληροφόρησης (informal referrals). Η περιορισμένη πρόσβαση των ασυνόδευτων ανηλίκων σε τέτοια δίκτυα μειώνει τις πιθανότητες εύρεσης σταθερής απασχόλησης, ακόμη και όταν διαθέτουν βασικές δεξιότητες (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; OECD, 2023). Η έλλειψη κοινωνικού κεφαλαίου συνεπώς δεν αποτελεί μόνο κοινωνικό, αλλά και άμεσα εργασιακό εμπόδιο. Για έναν νέο χωρίς συγγενικό ή κοινοτικό δίκτυο στη χώρα υποδοχής, η πρόσβαση σε εργασία συχνά εξαρτάται αποκλειστικά από θεσμικές διαμεσολαβήσεις.

Πίνακας 5. Κύρια εμπόδια ένταξης μεταναστευτικών πληθυσμών στην αγορά εργασίας

Παράγοντας	Ποσοστό αναφοράς
Γλωσσικά εμπόδια	45%
Έλλειψη αναγνωρισμένων προσόντων	30%
Περιορισμένη γνώση αγοράς εργασίας	25%
Διοικητικά εμπόδια	20%
Περιορισμένα κοινωνικά δίκτυα	18%

Η διεθνής βιβλιογραφία αναδεικνύει ότι η ένταξη μεταναστευτικών πληθυσμών στην αγορά εργασίας επηρεάζεται από ένα σύνολο παραγόντων που περιλαμβάνουν γλωσσικές δυσκολίες, περιορισμένη γνώση της αγοράς εργασίας και διοικητικά εμπόδια. Οι παράγοντες αυτοί συχνά λειτουργούν σωρευτικά, αυξάνοντας τον κίνδυνο παρατεταμένης ανεργίας ή εργασιακής επισφάλειας (European Commission, 2020).

2.3.2 Πρακτικές συνέπειες για τον σχεδιασμό της παρέμβασης

Εμπειρικά δεδομένα υποδεικνύουν ότι χωρίς τα παρακάτω βήματα η παρέμβαση αποδυναμώνεται:

- Εκπαίδευση ανάγνωσης αγγελιών.
- Προσομοιώσεις συνέντευξης.
- Ενίσχυση κοινωνικού κεφαλαίου μέσω διασύνδεσης με εργοδότες.
- Εκπαίδευση σε βασικές εργασιακές συμπεριφορές.

Οι παραπάνω δυσκολίες εμφανίζονται συχνά συνδυαστικά και επηρεάζουν άμεσα την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης, αν δεν ληφθούν υπόψη στον σχεδιασμό της.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω δεδομένων, η παρέμβαση δεν μπορεί να περιορίζεται στη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος. Απαιτείται συστηματική εκπαίδευση στην κατανόηση συμβάσεων εργασίας, στη διαπραγμάτευση βασικών όρων απασχόλησης, στην αναγνώριση ενδείξεων εκμετάλλευσης και στην ανάπτυξη επαγγελματικής συμπεριφοράς.

Η προετοιμασία οφείλει να λαμβάνει υπόψη τις πραγματικές συνθήκες της αγοράς εργασίας, ακόμη και όταν αυτές είναι ασταθείς ή απαιτητικές. Η παρουσίαση ενός ιδεατού μοντέλου ένταξης στην αγορά εργασίας, χωρίς αναφορά σε πρακτικούς περιορισμούς, ενδέχεται να δημιουργήσει μη ρεαλιστικές προσδοκίες και απογοήτευση κατά την πρώτη επαφή με την εργασία. Σε εμπειρικές παρατηρήσεις από δομές φιλοξενίας καταγράφεται ότι αρκετοί νέοι δηλώνουν πρόθυμοι να αποδεχθούν οποιαδήποτε εργασία προκειμένου να εξασφαλίσουν άμεσο εισόδημα, ακόμη και χωρίς πλήρη κατανόηση των εργασιακών όρων.

Με βάση διαθέσιμα στοιχεία απασχόλησης αλλά και εμπειρική καταγραφή από δομές φιλοξενίας, οι τομείς στους οποίους καταγράφεται συχνότερα η αρχική ένταξη νέων με περιορισμένη εργασιακή εμπειρία και χωρίς αναγνωρισμένους τίτλους σπουδών είναι:

- στην αγροτική παραγωγή,
- στις κατασκευές και τεχνικές εργασίες,
- στον τουρισμό και την εστίαση,
- σε βοηθητικές θέσεις βιοτεχνίας ή αποθήκης.

Η αναγνώριση αυτών των τομέων δεν λειτουργεί ως περιορισμός επαγγελματικών επιλογών, αλλά ως ρεαλιστική βάση σχεδιασμού πρώτης εργασιακής εμπειρίας.

Η είσοδος των ασυνόδευτων ανηλίκων σε αυτό το περιβάλλον πραγματοποιείται χωρίς τα άτυπα δίκτυα υποστήριξης που διαθέτουν οι συνομήλικοί τους, γεγονός που αυξάνει την ανάγκη για στοχευμένη καθοδήγηση. Η εικόνα αυτή της αγοράς εργασίας καθιστά σαφές ότι η εργασιακή προετοιμασία των ασυνόδευτων ανηλίκων δεν μπορεί να περιοριστεί στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, αλλά χρειάζεται να περιλαμβάνει και κατανόηση των πραγματικών συνθηκών ένταξης.

Συνεπώς, η εργασιακή ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων προϋποθέτει παρεμβάσεις που υπερβαίνουν την απλή ανάπτυξη δεξιοτήτων και λαμβάνουν υπόψη τόσο τις δομικές ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας όσο και τις θεσμικές συνθήκες πρόσβασης σε αυτήν.

2.4 Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ένταξης (AMIF, EU Strategies)

Η εργασιακή ένταξη ασυνόδευτων ανηλίκων δεν αποτελεί μεμονωμένη κοινωνική παρέμβαση, αλλά εντάσσεται στο ευρύτερο ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικών ένταξης και κοινωνικής συνοχής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω του Action Plan on Integration and Inclusion 2021–2027, αναγνωρίζει την πρόσβαση στην εκπαίδευση, στην αγορά εργασίας και στις βασικές διοικητικές υπηρεσίες ως πυλώνες βιώσιμης ένταξης (European Commission, 2020).

Τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται μέσω του Ταμείου Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης (AMIF) δίνουν έμφαση στη μετάβαση από την υποδοχή στην αυτονομία, προωθώντας

δομημένες παρεμβάσεις που περιλαμβάνουν γλωσσική εκπαίδευση, επαγγελματικό προσανατολισμό και πρόσβαση σε απασχόληση. Η ύπαρξη σαφών δεικτών αποτελεσματικότητας αποτελεί βασικό κριτήριο αξιολόγησης τέτοιων παρεμβάσεων (European Commission, 2020; NIEM, 2022).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η ένταξη μεταναστευτικών πληθυσμών προσεγγίζεται ως μια συντονισμένη διαδικασία που συνδέει την πρόσβαση στην εργασία, την εκπαίδευση και την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων ζωής. Οι άξονες αυτοί δεν λειτουργούν ανεξάρτητα, αλλά αλληλοσυμπληρώνονται, διαμορφώνοντας ένα ενιαίο πλαίσιο υποστήριξης για τη πορεία προς την αυτονομία.

Ο παρών οδηγός εναρμονίζεται με αυτές τις κατευθύνσεις μέσω ενός δομημένου κύκλου παρέμβασης, της χρήσης μετρήσιμων δεικτών και της ενσωμάτωσης μηχανισμού αξιολόγησης. Η εναρμόνιση αυτή δεν αφορά μόνο τη χρηματοδότηση, αλλά και την ποιότητα των παρεμβάσεων, καθώς επιτρέπει τη συγκρισιμότητα και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Οι συγκριτικές αξιολογήσεις πολιτικών ένταξης σε επίπεδο κρατών-μελών καταδεικνύουν ότι η επιτυχής μετάβαση νεαρών προσφύγων στην απασχόληση συνδέεται με την έγκαιρη διοικητική τακτοποίηση, τη διασύνδεση με τοπικούς εργοδότες, την ενίσχυση του κοινωνικού κεφαλαίου και την εξατομικευμένη παρακολούθηση της προόδου (NIEM, 2022; OECD, 2023).

Η παρούσα πρόταση δεν λειτουργεί αποσπασματικά, αλλά εναρμονίζεται με τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την έγκαιρη κοινωνικοοικονομική ένταξη, επιχειρώντας να μεταφράσει τις στρατηγικές αρχές σε εφαρμόσιμο πρωτόκολλο παρέμβασης σε επίπεδο δομής.

Συνολικά, το πλαίσιο που περιγράφηκε αναδεικνύει ότι η εργασιακή ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων δεν αποτελεί απλή διαδικασία εύρεσης εργασίας, αλλά σύνθετη μετάβαση που επηρεάζεται από πολλαπλούς παράγοντες. Η κατανόηση αυτών των παραμέτρων αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία αναπτύσσεται το μοντέλο παρέμβασης που παρουσιάζεται στα επόμενα κεφάλαια.

Σύνοψη και βασικά σημεία

Το κεφάλαιο αυτό παρουσίασε βασικά δημογραφικά, κοινωνικά και εργασιακά δεδομένα που αφορούν τους ασυνόδευτους ανηλίκους στην Ελλάδα και την Ευρώπη. Εξετάστηκαν οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει η συγκεκριμένη ομάδα σε σχέση με την εκπαίδευση, τη γλωσσική ένταξη και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, αναδείχθηκαν οι κίνδυνοι κοινωνικού αποκλεισμού που μπορεί να προκύψουν κατά την πορεία προς την ενήλικη ζωή. Η κατανόηση των παραμέτρων αυτών αποτελεί τη βάση για την ανάπτυξη του θεωρητικού και μεθοδολογικού πλαισίου της παρέμβασης που ακολουθεί.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Θεωρητική Θεμελίωση

Η ανάπτυξη ενός μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας για ασυνόδετους ανηλικούς δεν μπορεί να βασιστεί μόνο στην εμπειρία του πεδίου. Απαιτεί σύνδεση με θεωρητικά σχήματα που εξηγούν πώς οι νέοι μεταβαίνουν στην ενηλικίωση, πώς αναπτύσσουν δεξιότητες και πώς επηρεάζεται η πρόσβασή τους στην εργασία.

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις που στηρίζουν το προτεινόμενο μοντέλο. Η επιλογή τους δεν γίνεται με στόχο την εξαντλητική ανάλυση, αλλά με κριτήριο τη χρησιμότητά τους στην πράξη και τη δυνατότητα σύνδεσής τους με τις παρεμβάσεις που ακολουθούν.

3.1 Αναδυόμενη Ενηλικίωση & Μετάβαση στην Αυτονομία

Η έννοια της «*αναδυόμενης ενηλικίωσης*»⁶, όπως διατυπώθηκε από τον Arnett (2000, 2014), περιγράφει μια περίοδο μετάβασης κατά την οποία οι νέοι διαμορφώνουν σταδιακά την ταυτότητά τους και τη θέση τους στην κοινωνία. Για τους ασυνόδετους ανηλικούς, η φάση αυτή δεν εξελίσσεται ομαλά, καθώς συμπίπτει με την ανάγκη άμεσης προσαρμογής σε ένα νέο κοινωνικό και θεσμικό περιβάλλον. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η διαδικασία μετάβασης να επιταχύνεται, χωρίς να έχουν προηγηθεί τα στάδια σταδιακής προετοιμασίας που συνήθως παρατηρούνται στον γενικό πληθυσμό.

⁶ Η θεωρία της «*Αναδυόμενης Ενηλικίωσης*» (Emerging Adulthood) διατυπώθηκε από τον Jeffrey Arnett (2000, 2004) και περιγράφει την περίοδο ενός ατόμου ηλικίας περίπου 18–25 ετών ως διακριτό αναπτυξιακό στάδιο, το οποίο χαρακτηρίζεται από πέντε βασικές διαστάσεις:

- a) εξερεύνηση ταυτότητας, ιδίως σε επαγγελματικό και διαπροσωπικό επίπεδο,
- b) αστάθεια σε κατοικία, εργασία και σχέσεις,
- c) εστίαση στον εαυτό ως περίοδος αυτοκαθορισμού,
- d) αίσθηση «ενδιάμεσης κατάστασης» μεταξύ εφηβείας και πλήρους ενηλικίωσης και
- e) ανοιχτότητα δυνατοτήτων και αισιοδοξία για το μέλλον.

Παρότι η θεωρία έχει επικριθεί ως πολιτισμικά προσδιορισμένη σε δυτικά κοινωνικοοικονομικά πλαίσια, χρησιμοποιείται ευρέως για την κατανόηση μεταβατικών σταδίων προς την αυτονομία. Στην περίπτωση ασυνόδετων ανηλικών, η μετάβαση αυτή συχνά συμπίπτει χρονικά και επιβαρύνεται από διοικητικές και κοινωνικές πιέσεις.

Ωστόσο, η εφαρμογή της θεωρίας της αναδυόμενης ενηλικίωσης σε πληθυσμούς αναγκαστικής μετανάστευσης απαιτεί προσεκτική προσαρμογή. Οι ασυνόδευτοι ανήλικοι συχνά βιώνουν αυτό που στη βιβλιογραφία περιγράφεται ως «*επιταχυνόμενη ενηλικίωση*»⁷, καθώς καλούνται να αναλάβουν ευθύνες οικονομικής επιβίωσης και αυτοσυντήρησης πριν από την ολοκλήρωση της αναπτυξιακής μετάβασης προς την ενήλικη ζωή (Fazel, Reed, Panter-Brick, & Stein, 2012). Η απουσία οικογενειακού πλαισίου υποστήριξης μετατρέπει τη μετάβαση σε διαδικασία υψηλού ψυχοκοινωνικού φορτίου. Η μεταφορά της θεωρίας σε πλαίσιο αναγκαστικής μετανάστευσης δεν είναι αυτονόητη· απαιτεί αναπλαισίωση, με βάση κοινωνικούς και θεσμικούς περιορισμούς. Η πορεία προς την αυτονομία για τους ασυνόδευτους δεν είναι απλώς αναπτυξιακή φάση· αποτελεί και θεσμικά οριοθετημένο χρονικό σημείο. Η συμπλήρωση του 18ου έτους συχνά συνεπάγεται αλλαγή καθεστώτος στέγασης, παροχών και προστασίας, γεγονός που επιβάλλει επιτάχυνση διαδικασιών διοικητικής και εργασιακής ετοιμότητας. Στο πλαίσιο των δομών ΕΔΗΔ, το χρονικό αυτό όριο δεν αποτελεί απλώς αναπτυξιακό ορόσημο αλλά λειτουργεί ως επιχειρησιακό σημείο μετάβασης. Η προετοιμασία, επομένως, δεν μπορεί να είναι θεωρητικά σταδιακή· οφείλει να είναι χρονικά στοχευμένη και οργανωμένη γύρω από συγκεκριμένα διοικητικά και επαγγελματικά ορόσημα. Στην πραγματικότητα, το χρονικό αυτό όριο λειτουργεί ως σημείο καμπής τόσο για τον/την ανήλικο/η όσο και για τη δομή.

Στο πλαίσιο του παρόντος οδηγού, η αναδυόμενη ενηλικίωση δεν αντιμετωπίζεται ως αφηρημένη ψυχολογική έννοια, αλλά ως μεταβατικό παράθυρο παρέμβασης. Ο χρονικός περιορισμός καθιστά αναγκαία την έγκαιρη ενίσχυση δεξιοτήτων αυτοαποτελεσματικότητας, οικονομικής διαχείρισης και θεσμικής κατανόησης.

Η ιδιαιτερότητα αυτή μεταβάλλει ουσιαστικά τον τρόπο σχεδιασμού των παρεμβάσεων εργασιακής προετοιμασίας. Ενώ στον γενικό πληθυσμό η μετάβαση προς την απασχόληση

⁷ Η *επιταχυνόμενη ενηλικίωση* αναφέρεται σε διαδικασίες κατά τις οποίες οι νέοι αναλαμβάνουν πρόωρα ρόλους και ευθύνες που συνήθως συνδέονται με την ενήλικη ζωή, όπως οικονομική συμβολή, λήψη σημαντικών αποφάσεων ή φροντίδα άλλων. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται συχνά σε πληθυσμούς που έχουν βιώσει μεταναστευτικές διαδρομές, κοινωνικοοικονομική πίεση ή τραυματικές εμπειρίες, όπου η μετάβαση στην ενηλικίωση πραγματοποιείται ταχύτερα και συχνά χωρίς τα υποστηρικτικά στάδια που χαρακτηρίζουν τη σταδιακή μετάβαση στην ενήλικη ζωή (Arnett, 2000). Στην Διεθνή βιβλιογραφία ο όρος εμφανίζεται συνήθως ως: «*accelerated adulthood*» ή «*forced adulthood*».

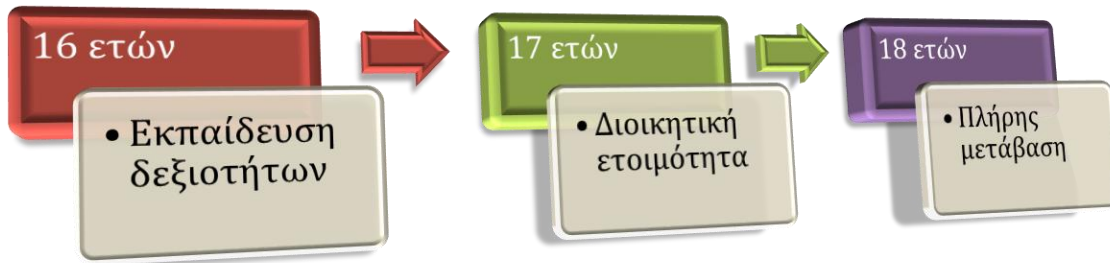
πραγματοποιείται σταδιακά, στους ασυνόδευτους ανηλίκους απαιτείται συχνά επιταχυνόμενη ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτονομίας, διοικητικής ετοιμότητας και επαγγελματικής προσαρμογής.

Η θεωρία της αναδυόμενης ενηλικίωσης έχει δεχθεί κριτική ως προς τη γενικευσιμότητά της, καθώς αναπτύχθηκε κυρίως βάσει δεδομένων μεσαίων κοινωνικοοικονομικών στρωμάτων δυτικών χωρών (Côté, 2014). Η εφαρμογή της σε πληθυσμούς με εμπειρίες εκτοπισμού και τραύματος απαιτεί ενσωμάτωση κοινωνικών και θεσμικών παραμέτρων.

Η θεωρητική αυτή προσέγγιση αποκτά πρακτική αξία όταν μεταφράζεται σε συγκεκριμένες αρχές σχεδιασμού της παρέμβασης στη δομή.

Σε επίπεδο εφαρμογής στη δομή ΕΔΗΔ, η παρέμβαση οφείλει να:

1. Ξεκινά πριν από το 17ο έτος, όπου είναι εφικτό
2. Περιλαμβάνει προσομοίωση πραγματικών συνθηκών αυτονομίας
3. Ενισχύει σταδιακά τη λήψη αποφάσεων
4. Θέτει σαφή χρονοδιαγράμματα διοικητικής ετοιμότητας



Σχήμα 5. Χρονική Κλιμάκωση Μετάβασης στην Αυτονομία

Το σχήμα αυτό συνοψίζει τη βασική λογική της παρέμβασης: όσο πλησιάζει η ενηλικίωση, η υποστήριξη χρειάζεται να γίνεται πιο στοχευμένη, πιο πρακτική και πιο στενά συνδεδεμένη με διοικητικά και επαγγελματικά ορόσημα.

3.2 Θεωρίες Απασχολησιμότητας (Employability Frameworks)

Στη διεθνή βιβλιογραφία έχουν αναπτυχθεί διαφορετικά μοντέλα που επιχειρούν να εξηγήσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την πρόσβαση στην εργασία, από ατομοκεντρικές προσεγγίσεις δεξιοτήτων έως πολυδιάστατα μοντέλα που λαμβάνουν υπόψη κοινωνικούς και θεσμικούς παράγοντες (McQuaid & Lindsay, 2005)⁸.

Η έννοια της απασχολησιμότητας (employability)⁹ έχει αναπτυχθεί μέσα από διαφορετικά θεωρητικά μοντέλα που επιχειρούν να εξηγήσουν τη σχέση μεταξύ ατομικών δεξιοτήτων, κοινωνικών δομών και δυνατοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας τα οποία και περιγράφονται παρακάτω:

3.2.1. Ατομοκεντρικά Μοντέλα

Τα πρώιμα μοντέλα απασχολησιμότητας εστίασαν σε μεταβιβάσιμες δεξιότητες (transferable skills), γνωστικές ικανότητες και χαρακτηριστικά προσωπικότητας. Η προσέγγιση αυτή συνδέθηκε με την έννοια του ανθρώπινου κεφαλαίου¹⁰ (Becker, 1993), όπου η εκπαίδευση και η κατάρτιση θεωρούνται επενδύσεις που αυξάνουν την παραγωγικότητα και τις μελλοντικές αποδοχές, δυστυχώς όμως δεν επαρκεί για την κατανόηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι ασυνόδευτοι ανήλικοι.

⁸ Το θεωρητικό πλαίσιο απασχολησιμότητας των McQuaid & Lindsay (2005) προτείνει ότι η δυνατότητα ένταξης στην εργασία δεν αποτελεί αποκλειστικά ατομική ιδιότητα, αλλά προϊόν αλληλεπίδρασης τριών επιπέδων:

(α) ατομικών χαρακτηριστικών (δεξιότητες, εκπαίδευση, υγεία, κίνητρο),

(β) προσωπικών περιστάσεων (οικογενειακές υποχρεώσεις, κοινωνική υποστήριξη, οικονομική κατάσταση) και

(γ) εξωτερικών/δομικών παραγόντων (αγορά εργασίας, θεσμικό πλαίσιο, πολιτικές απασχόλησης).

Η προσέγγιση αυτή είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για ευάλωτους πληθυσμούς, καθώς μετατοπίζει την ευθύνη από το άτομο προς ένα πολυεπίπεδο σύστημα επιρροών.

⁹ Η έννοια της απασχολησιμότητας χρησιμοποιείται για να περιγράψει την ικανότητα ενός ατόμου να αποκτήσει και να διατηρεί εργασία μέσα σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον. Στην περίπτωση των ασυνόδευτων ανηλίκων, η έννοια αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία, καθώς η πρόσβαση στην εργασία δεν εξαρτάται μόνο από τις δεξιότητες, αλλά και από τη δυνατότητα κατανόησης και διαχείρισης του πλαισίου μέσα στο οποίο αυτές αξιοποιούνται.

¹⁰ Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου όπως την παρουσίασε ο Gary Becker, υποστηρίζει ότι οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που αποκτά ένα άτομο μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της εμπειρίας μπορούν να θεωρηθούν μορφή «κεφαλαίου», καθώς συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και των επαγγελματικών προοπτικών του ατόμου. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, η επένδυση στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων ενισχύει την απασχολησιμότητα και τις δυνατότητες ένταξης στην αγορά εργασίας. Η έννοια του ανθρώπινου κεφαλαίου χρησιμοποιείται ευρέως στην οικονομική και κοινωνική πολιτική για την κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή των ατόμων στην αγορά εργασίας.

3.2.2. Πολυδιάστατα Μοντέλα

Το μοντέλο των McQuaid & Lindsay (2005) διακρίνει τρεις κατηγορίες παραγόντων:

1. Ατομικοί παράγοντες (δεξιότητες, υγεία, κινητικότητα)
2. Προσωπικές συνθήκες (οικογενειακή υποστήριξη, οικονομική σταθερότητα)
3. Εξωτερικοί παράγοντες (αγορά εργασίας, πολιτικές, εργοδότες)

Στην περίπτωση των ασυνόδευτων ανηλίκων, η κατηγορία των προσωπικών συνθηκών διαφοροποιείται σημαντικά λόγω της απουσίας οικογενειακού υποστηρικτικού πλαισίου. Η απουσία αυτή μεταβάλλει ουσιαστικά την ισορροπία μεταξύ των παραγόντων του μοντέλου και αυξάνει τη σημασία των θεσμικών δομών υποστήριξης και των προγραμμάτων ένταξης. Η προσέγγιση αυτή είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την κατανόηση της θέσης των ασυνόδευτων ανηλίκων, καθώς αναδεικνύει παράγοντες που δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν αποκλειστικά μέσω ατομικής ενδυνάμωσης.

3.2.3. Ψυχοκοινωνική Διάσταση

Η σύγχρονη έρευνα ενσωματώνει την έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας¹¹ (Bandura, 1997) και της επαγγελματικής ταυτότητας ως κρίσιμους παράγοντες απασχολησιμότητας. Η πεποίθηση ικανότητας επηρεάζει άμεσα την αναζήτηση εργασίας, τη διαχείριση απόρριψης και τη διατήρηση κινήτρου.

3.2.4. Δομική Προσέγγιση

Η δομική προσέγγιση εστιάζει στους περιορισμούς που θέτει το κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο στην πρόσβαση στην εργασία. Παράγοντες όπως το νομικό καθεστώς, η πρόσβαση σε υπηρεσίες και οι συνθήκες της αγοράς εργασίας επηρεάζουν καθοριστικά τις δυνατότητες ένταξης. Στην περίπτωση των ασυνόδευτων ανηλίκων, οι παράγοντες αυτοί λειτουργούν συχνά συσσωρευτικά,

¹¹ Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας του Albert Bandura είναι από τις πιο βασικές στη σύγχρονη ψυχολογία και χρησιμοποιείται πολύ και στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας. Αναφέρεται στην πεποίθηση του ατόμου ότι διαθέτει την ικανότητα να οργανώσει και να εκτελέσει τις απαραίτητες ενέργειες για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Σύμφωνα με τον Bandura, οι αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα προσεγγίζουν προκλήσεις, την επιμονή που επιδεικνύουν σε δύσκολες καταστάσεις και την ικανότητά τους να διαχειρίζονται εμπόδια. Υψηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας συνδέονται με μεγαλύτερη κινητοποίηση, επιμονή και προσαρμοστικότητα, στοιχεία που θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικά για τη διαδικασία ένταξης στην αγορά εργασίας και τη μετάβαση προς την ενήλικη ζωή.

δημιουργώντας εμπόδια που δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν μόνο μέσω ανάπτυξης δεξιοτήτων.

3.2.5. Σύνθεση για το παρόν Μοντέλο

Με βάση τις παραπάνω προσεγγίσεις, η απασχολησιμότητα των ασυνόδευτων ανηλίκων προσεγγίζεται στο παρόν μοντέλο ως πολυπαραγοντική και δυναμική διαδικασία. Στο πλαίσιο αυτό, ιδιαίτερη σημασία έχουν οι ακόλουθες διαστάσεις:

- Διοικητική ετοιμότητα
- Γλωσσική και επικοινωνιακή επάρκεια
- Κατανόηση εργασιακού πλαισίου
- Ψυχοκοινωνική ανθεκτικότητα
- Πρόσβαση σε κοινωνικό δίκτυο

Η απουσία ακόμη και μίας από τις παραπάνω διαστάσεις μπορεί να αναστείλει την πρόσβαση σε νόμιμη και βιώσιμη απασχόληση, ανεξάρτητα από το επίπεδο των υπόλοιπων παραγόντων.

Η προσέγγιση που αποδίδει την απασχολησιμότητα αποκλειστικά στο άτομο έχει δεχθεί κριτική, καθώς παραγνωρίζει τις ανισότητες που διαμορφώνονται από θεσμικούς και οικονομικούς παράγοντες (Côté, 2014). Για τον λόγο αυτό, το προτεινόμενο μοντέλο υιοθετεί ισορροπημένη προσέγγιση μεταξύ ατομικής ενδυνάμωσης και δομικής υποστήριξης.

Η μετάβαση από τη θεωρία στην πρακτική αποτυπώνεται συνοπτικά στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 6. Σύνδεση Θεωρίας με Παρέμβαση και Δείκτη

Θεωρία	Παρέμβαση	Δείκτης Αξιολόγησης
Αναδυόμενη Εηηλικίωση (Arnett)	Δομημένο χροηοδιάγραμμα 2–6 ηηνών	Ολοκλήρωση οροσήμων εντός χροηοδιαγράμματος
Self-Efficacy (Bandura)	Προσομοιώσεις συνέντευξης	Αύξηση αυτοαναφερόμενης αυτοπεποίθησης
Social Cognitive Career Theory	Σύνταξη βιογραφικού & αίτησης	Ποσοστό επιτυχούς υποβολής αιτήσεων

Ο πίνακας αυτός λειτουργεί ως ενδεικτική αποτύπωση της λογικής μετάβασης από τη θεωρία στην πράξη και συνδέεται άμεσα με τον σχεδιασμό των συνεδριών και των δεικτών αξιολόγησης που αναπτύσσονται στα επόμενα κεφάλαια.

3.2.5.1 Ολοκληρωμένη προσέγγιση αξιολόγησης:

Για την αποτύπωση της απασχολησιμότητας, η αξιολόγηση δεν περιορίζεται σε καταγραφή δεξιοτήτων, αλλά περιλαμβάνει ένα ευρύτερο σύνολο παραμέτρων. Συγκεκριμένα, απαιτείται:

- έλεγχος διοικητικής ετοιμότητας,
- χαρτογράφηση δικτύου υποστήριξης,
- αξιολόγηση κατανόησης εργασιακών δικαιωμάτων,
- εκτίμηση αυτοαποτελεσματικότητας.

Η παραπάνω προσέγγιση αποτυπώνεται σχηματικά ως εξής:



Σχήμα 6. Πολυδιάστατη Προσέγγιση Απασχολησιμότητας

Το σχήμα αυτό συνοψίζει τη λογική της πολυδιάστατης προσέγγισης και λειτουργεί ως βάση για τη δομή του δείκτη αξιολόγησης που παρουσιάζεται στη συνέχεια.

Για ανηλίκους ηλικίας 16–17 ετών, η απασχολησιμότητα δεν συνδέεται απαραίτητα με άμεση ένταξη στην εργασία, αλλά με τη σταδιακή ανάπτυξη ετοιμότητας. Η διάκριση αυτή είναι κρίσιμη, καθώς επιτρέπει τον σχεδιασμό παρεμβάσεων που ενισχύουν δεξιότητες και διοικητική κατανόηση πριν από τη νομικά επιτρεπτή ενεργοποίηση.

Η ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων στην αγορά εργασίας συνδέεται άμεσα με το εθνικό νομικό πλαίσιο που διέπει την απασχόληση ανηλίκων, το οποίο αναλύεται στο επόμενο κεφάλαιο.

Η εφαρμογή των παραπάνω θεωρητικών προσεγγίσεων σε πληθυσμούς αναγκαστικής μετανάστευσης απαιτεί προσαρμογή στις ιδιαίτερες κοινωνικές και θεσμικές συνθήκες που αντιμετωπίζουν οι ασυνόδευτοι ανήλικοι. Παράγοντες όπως η γλωσσική επάρκεια, το νομικό καθεστώς, η περιορισμένη πρόσβαση σε δίκτυα και οι εμπειρίες μετακίνησης επηρεάζουν ουσιαστικά τη δυνατότητα ένταξης στην εργασία.

Στο πλαίσιο αυτό, η απασχολησιμότητα προσεγγίζεται ως αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης μεταξύ ατομικών ικανοτήτων, κοινωνικών σχέσεων και θεσμικών συνθηκών.

Η θεωρητική αποσαφήνιση της απασχολησιμότητας αποκτά αξία όταν μεταφράζεται σε συγκεκριμένη μεθοδολογία παρέμβασης. Το επόμενο υποκεφάλαιο εστιάζει στην έννοια του κεφαλαίου ως πεδίο πρακτικής παρέμβασης.

Η παρούσα σύνθεση δεν περιορίζεται σε θεωρητική ενοποίηση των μοντέλων απασχολησιμότητας, αλλά λειτουργεί ως βάση για τη διαμόρφωση ενός επιχειρησιακού πλαισίου παρέμβασης. Συγκεκριμένα, τα επιμέρους στοιχεία των μοντέλων μεταφράζονται σε διακριτές διαστάσεις αξιολόγησης και παρέμβασης, οι οποίες ενσωματώνονται στον Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (Transition Readiness Index – TRI) και στο μοντέλο λογικής αλυσίδας που παρουσιάζεται στο Κεφάλαιο 5

3.3 Ανθρώπινο & Κοινωνικό Κεφάλαιο

Η κατανόηση της εργασιακής ένταξης των ασυνόδευτων ανηλίκων δεν μπορεί να περιοριστεί σε ατομικές δεξιότητες ή ψυχολογικούς δείκτες. Συνδέεται με τον τρόπο με τον οποίο παράγονται και κατανέμονται οι ευκαιρίες πρόσβασης στην εργασία στο εκάστοτε κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο. Οι έννοιες του ανθρώπινου και του κοινωνικού κεφαλαίου προσφέρουν χρήσιμα ερμηνευτικά εργαλεία. Αν και αναλυτικά διακρίνονται, στην πράξη οι δύο αυτές διαστάσεις αλληλεπιδρούν συνεχώς και δεν μπορούν να εξεταστούν απομονωμένα.

3.3.1 Ανθρώπινο Κεφάλαιο

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, όπως διατυπώθηκε από τον Becker (1993)¹², υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση, η κατάρτιση και οι δεξιότητες λειτουργούν ως επένδυση που επηρεάζει την πρόσβαση στην εργασία και τις μελλοντικές απολαβές του ατόμου.

Στο πλαίσιο της εργασιακής προετοιμασίας, το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτυπώνεται κυρίως σε:

- Τυπική εκπαίδευση
- Γλωσσική επάρκεια
- Ψηφιακές δεξιότητες
- Επαγγελματικές δεξιότητες
- Διοικητική ετοιμότητα (κατανόηση και εφαρμογή διοικητικών διαδικασιών)¹³

Τα στοιχεία αυτά αποτελούν τη βάση, αλλά δεν αρκούν από μόνα τους για την ένταξη στην εργασία. Για τους ασυνόδευτους ανηλίκους, το ανθρώπινο κεφάλαιο συχνά παρουσιάζει ασυνέχειες. Η διακοπή φοίτησης, η μη αναγνώριση τίτλων σπουδών και η απουσία πιστοποιήσεων περιορίζουν τη δυνατότητα μεταφοράς και αναγνώρισης των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής (OECD, 2022).

¹² Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Becker, 1964) υποστηρίζει ότι οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση αυξάνουν την παραγωγικότητα του ατόμου και τις μελλοντικές απολαβές του. Στο πλαίσιο της εργασιακής προετοιμασίας, η θεωρία αυτή ερμηνεύει τη γλωσσική εκμάθηση, την επαγγελματική κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων ως επενδύσεις με μελλοντική απόδοση. Ωστόσο, η θεωρία δεν λαμβάνει πλήρως υπόψη διαρθρωτικούς αποκλεισμούς, γεγονός που καθιστά αναγκαία τη συμπλήρωσή της από κοινωνιολογικές προσεγγίσεις.

¹³ Ως «διοικητική ετοιμότητα» ορίζεται η ικανότητα κατανόησης και ολοκλήρωσης βασικών θεσμικών διαδικασιών που απαιτούνται για νόμιμη απασχόληση (π.χ. ΑΦΜ, ΑΜΑ, τραπεζικός λογαριασμός, χρήση TAXISnet).

Η αποκλειστική εστίαση στο ανθρώπινο κεφάλαιο ενέχει τον κίνδυνο μετατόπισης της ευθύνης ένταξης αποκλειστικά στο άτομο, παραγνωρίζοντας τις δομικές ανισότητες πρόσβασης.

3.3.2 Κοινωνικό Κεφάλαιο

Ο Bourdieu (1986)¹⁴ ορίζει το κοινωνικό κεφάλαιο ως το σύνολο των πραγματικών ή δυνητικών πόρων που συνδέονται με τη συμμετοχή σε δίκτυα σχέσεων και κοινωνικών δεσμών. Ο Coleman (1988) προσθέτει ότι τα κοινωνικά δίκτυα λειτουργούν ως μηχανισμοί διευκόλυνσης συλλογικής δράσης και πρόσβασης σε ευκαιρίες.

Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας δεν εξαρτάται μόνο από τις δεξιότητες ενός ατόμου αλλά και από τα κοινωνικά δίκτυα στα οποία συμμετέχει. Σύμφωνα με τον Granovetter (1973), οι λεγόμενοι «weak ties» (ασθενείς δεσμοί)¹⁵ λειτουργούν ως γέφυρες πρόσβασης σε νέες πληροφορίες και ευκαιρίες απασχόλησης, καθώς συνδέουν διαφορετικά κοινωνικά δίκτυα. Σε αντίθεση με τους ισχυρούς δεσμούς (π.χ. οικογένεια και στενοί φίλοι), οι αδύναμοι δεσμοί συνδέουν διαφορετικές κοινωνικές ομάδες και διευκολύνουν την πρόσβαση σε νέες επαγγελματικές ευκαιρίες (Granovetter, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* (2nd ed.), 1995).

Στο πεδίο της εργασίας, το κοινωνικό κεφάλαιο εκδηλώνεται ως:

- Πρόσβαση σε πληροφορίες για θέσεις εργασίας
- Συστάσεις από γνωστούς ή εργοδότες
- Άτυπη καθοδήγηση
- Εμπιστοσύνη και φήμη

¹⁴ Ο Bourdieu (1986) ορίζει το κοινωνικό κεφάλαιο ως το σύνολο πραγματικών ή δυνητικών πόρων που συνδέονται με την κατοχή ενός δικτύου διαρκών σχέσεων. Ο Coleman (1988) προσεγγίζει το κοινωνικό κεφάλαιο λειτουργικά, ως χαρακτηριστικό κοινωνικών δομών που διευκολύνουν τη δράση του ατόμου. Στο πεδίο ένταξης ασυνόδευτων ανηλίκων, το κοινωνικό κεφάλαιο συνδέεται με τη δυνατότητα πρόσβασης σε πληροφορίες για εργασία, συστάσεις και υποστηρικτικά δίκτυα.

¹⁵ Ο Granovetter εισήγαγε την έννοια της «ισχύος των αδύναμων δεσμών» (strength of weak ties), υποστηρίζοντας ότι οι χαλαρές κοινωνικές σχέσεις – όπως γνωριμίες, επαγγελματικές επαφές ή περιστασιακές συνεργασίες – συχνά λειτουργούν ως γέφυρες προς νέα κοινωνικά δίκτυα και πληροφορίες που δεν είναι διαθέσιμες μέσω στενών κοινωνικών δεσμών (Granovetter, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* (2nd ed.), 1995)

Οι μορφές αυτές συχνά λειτουργούν άτυπα, γεγονός που καθιστά δυσκολότερη την πρόσβαση για νέους χωρίς ήδη υπάρχον δίκτυο.

Η ελληνική αγορά εργασίας, όπως και πολλές ευρωπαϊκές, λειτουργεί σε σημαντικό βαθμό μέσω άτυπων δικτύων (informal referrals)¹⁶, γεγονός που ενισχύει τη σημασία του κοινωνικού κεφαλαίου στην πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης. Η έλλειψη οικογενειακού και κοινωνικού πλαισίου στη χώρα υποδοχής τοποθετεί τους ασυνόδευτους ανηλίκους σε δομικό μειονέκτημα, ακόμη και όταν διαθέτουν βασικές δεξιότητες (OECD, 2023). Η απουσία αυτή δεν αποτελεί ατομική έλλειψη, αλλά δομικό χαρακτηριστικό της εμπειρίας τους στη χώρα υποδοχής. Αυτό εξηγεί γιατί δύο νέοι με παρόμοιες δεξιότητες μπορεί να έχουν εντελώς διαφορετική εργασιακή πορεία.

3.3.3 Διασταύρωση Ανθρώπινου και Κοινωνικού Κεφαλαίου

Η εργασιακή ένταξη μπορεί να ιδωθεί ως αποτέλεσμα δύο βασικών παραγόντων:

1. Διαθεσιμότητα δεξιοτήτων (ανθρώπινο κεφάλαιο)
2. Πρόσβαση σε ευκαιρίες μέσω δικτύων (κοινωνικό κεφάλαιο)

Η ύπαρξη του ενός χωρίς το άλλο δεν επαρκεί για βιώσιμη εργασιακή ένταξη. Δεξιότητες χωρίς πρόσβαση σε δίκτυα περιορίζουν τις ευκαιρίες, ενώ δίκτυα χωρίς επαρκείς δεξιότητες οδηγούν συχνά σε θέσεις χαμηλής ποιότητας.

Η σύγχρονη βιβλιογραφία για την ένταξη νέων προσφύγων επιβεβαιώνει ότι η διασύνδεση με τοπικούς εργοδότες και μέντορες αυξάνει σημαντικά την πιθανότητα σταθερής απασχόλησης (OECD, 2023; NIEM, 2022).

¹⁶ Στη βιβλιογραφία της κοινωνιολογίας της εργασίας, τα άτυπα δίκτυα (informal networks) αναφέρονται στις κοινωνικές σχέσεις μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι αποκτούν πληροφορίες ή ευκαιρίες απασχόλησης εκτός των επίσημων μηχανισμών πρόσληψης. Οι σχέσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν οικογενειακά μέλη, φίλους, συγγενείς, μέλη της κοινότητας ή προηγούμενους εργοδότες. Η έρευνα έχει δείξει ότι σημαντικό ποσοστό θέσεων εργασίας καλύπτεται μέσω τέτοιων άτυπων μηχανισμών σύστασης ή πληροφόρησης, γεγονός που καθιστά τα κοινωνικά δίκτυα σημαντικό παράγοντα πρόσβασης στην αγορά εργασίας (Granovetter, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* (2nd ed.), 1995). Σύμφωνα με τον Granovetter, η πρόσβαση σε επαγγελματικές ευκαιρίες δεν εξαρτάται μόνο από τις τυπικές δεξιότητες ενός ατόμου, αλλά και από τα κοινωνικά δίκτυα στα οποία συμμετέχει. Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στα λεγόμενα *weak ties* (αδύναμοι δεσμοί), δηλαδή στις χαλαρές κοινωνικές συνδέσεις που συνδέουν ένα άτομο με ευρύτερα κοινωνικά δίκτυα. Οι δεσμοί αυτοί συχνά λειτουργούν ως γέφυρες προς νέες πληροφορίες και ευκαιρίες απασχόλησης που δεν είναι διαθέσιμες στο άμεσο κοινωνικό περιβάλλον του ατόμου

3.3.4 Κριτική Διάσταση

Η θεωρία κεφαλαίου έχει δεχθεί κριτική για τον οικονομιστικό της χαρακτήρα, καθώς ενδέχεται να παραβλέπει σχέσεις ισχύος και αποκλεισμού (Côté, 2014).

Στο παρόν μοντέλο, το κοινωνικό κεφάλαιο δεν αντιμετωπίζεται ως ατομικό προνόμιο, αλλά ως πεδίο θεσμικής παρέμβασης. Η δομή ΕΔΗΔ λειτουργεί ως μεταβατικός μηχανισμός παραγωγής κοινωνικού κεφαλαίου, υποκαθιστώντας εν μέρει την απουσία οικογενειακού και κοινοτικού δικτύου.

3.3.4.1 Επιχειρησιακή Μετάφραση για τη Δομή

Η επιχειρησιακή αποτύπωση των παραπάνω διαστάσεων μεταφράζεται σε συγκεκριμένους δείκτες αξιολόγησης, όπως παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 7. Δείκτες Αξιολόγησης

Παράγοντας	Δείκτης
Ανθρώπινο κεφάλαιο	Ολοκλήρωση CV, επιτυχής υποβολή αιτήσεων
Γλωσσική επάρκεια	Αυξημένη αυτοπεποίθηση σε προσομοίωση συνέντευξης
Κοινωνικό κεφάλαιο	Αριθμός επαγγελματικών επαφών
Δικτύωση	Ποσοστό συμμετοχής σε δράσεις εργοδοτικής διασύνδεσης

Οι δείκτες αυτοί συνδέονται άμεσα με τη δομή των συνεδριών και τον δείκτη TRI, επιτρέποντας τη συστηματική παρακολούθηση της προόδου.

Η ενίσχυση ανθρώπινου και κοινωνικού κεφαλαίου μεταφράζεται σε:

A. Παρεμβάσεις Ανθρώπινου Κεφαλαίου

- Ενότητες γλωσσικής ενίσχυσης
- Εκπαίδευση ψηφιακής πλοήγησης
- Σύνταξη βιογραφικού
- Κατανόηση συμβάσεων

Β. Παρεμβάσεις Κοινωνικού Κεφαλαίου

- Δημιουργία βάσης συνεργαζόμενων εργοδοτών
- Προγράμματα mentoring
- Δικτύωση με τοπική κοινότητα
- Προσομοίωση επαγγελματικών επαφών

Οι παρεμβάσεις αυτές εφαρμόζονται συνδυαστικά και προσαρμόζονται στο επίπεδο ετοιμότητας κάθε ανηλίκου. Η αλληλεπίδραση των δύο μορφών κεφαλαίου αποτυπώνεται σχηματικά ως εξής:



Σχήμα 7. Διασταύρωση Ανθρώπινου & Κοινωνικού Κεφαλαίου

Το σχήμα αυτό λειτουργεί ως εννοιολογική βάση για τον σχεδιασμό της παρέμβασης και τη δομή του TRI.

3.3.5 Αναγνώριση Άτυπης και Μη Τυπικής Μάθησης

Σε πληθυσμούς αναγκαστικής μετανάστευσης, σημαντικό μέρος του ανθρώπινου κεφαλαίου δεν αποτυπώνεται σε τυπικούς τίτλους σπουδών ή πιστοποιήσεις. Πρακτικές δεξιότητες που

αποκτήθηκαν μέσω οικογενειακής εργασίας, μαθητείας ή περιστασιακής απασχόλησης συχνά παραμένουν μη ορατές στο θεσμικό πλαίσιο της χώρας υποδοχής.

Η συστηματική χαρτογράφηση άτυπων δεξιοτήτων αποτελεί κρίσιμο στάδιο της παρέμβασης, όχι μόνο για λόγους επαγγελματικής κατεύθυνσης αλλά και για την ενίσχυση της αυτοαντίληψης ικανότητας.

Η αναγνώριση δεν συνεπάγεται τυπική πιστοποίηση, αλλά λειτουργεί ως βάση σχεδιασμού ρεαλιστικού επαγγελματικού στόχου (Cedefop, European guidelines for validating non-formal and informal learning., 2015)¹⁷. Η διαδικασία αυτή συνδέεται άμεσα με τη φάση αρχικής αξιολόγησης της παρέμβασης.

3.3.6 Δομημένη Χαρτογράφηση Δεξιοτήτων σε Πλαίσιο Αναγκαστικής Μετανάστευσης

Η αναγνώριση άτυπων και μη τυπικών δεξιοτήτων δεν μπορεί να βασίζεται αποκλειστικά σε ανοιχτές ερωτήσεις αυτοαναφοράς. Σε πληθυσμούς αναγκαστικής μετανάστευσης, η διατύπωση επαγγελματικών ικανοτήτων συχνά επηρεάζεται από γλωσσικούς περιορισμούς, πολιτισμικούς κώδικες και περιορισμένη προηγούμενη αναστοχαστική εμπειρία.

Η δομημένη χαρτογράφηση δεξιοτήτων λειτουργεί ως μεταβατικό εργαλείο μεταξύ εμπειρίας και επαγγελματικού σχεδιασμού. Η αξιολόγηση πραγματοποιείται μέσω ημι-δομημένης διαδικασίας¹⁸, η οποία συνδυάζει συγκεκριμένους δείκτες με ανοιχτή συζήτηση.

Η διαδικασία αυτή δεν στοχεύει σε διαγνωστική κατηγοριοποίηση, αλλά σε λειτουργική αποτύπωση δυνατοτήτων και περιορισμών, ώστε ο σχεδιασμός παρέμβασης να βασίζεται σε τεκμηριωμένη εκκίνηση και όχι σε γενικές εκτιμήσεις (Cedefop, European guidelines for validating non-formal and informal learning., 2015).

¹⁷ Σύμφωνα με το Cedefop (2015), η μη τυπική και άτυπη μάθηση περιλαμβάνει δεξιότητες που αποκτώνται εκτός επίσημων εκπαιδευτικών συστημάτων, όπως μέσω εργασιακής εμπειρίας, καθημερινών δραστηριοτήτων ή κοινωνικής συμμετοχής. Η αναγνώριση και πιστοποίηση αυτών των μορφών μάθησης αποτελεί βασικό εργαλείο ένταξης μεταναστευτικών πληθυσμών στην αγορά εργασίας (European Commission, 2012).

¹⁸ Η ημι-δομημένη διαδικασία αξιολόγησης αναφέρεται σε μια μορφή εκτίμησης κατά την οποία ο επαγγελματίας ακολουθεί ένα προκαθορισμένο πλαίσιο θεματικών ερωτήσεων ή δεικτών, διατηρώντας παράλληλα την ευελιξία να προσαρμόζει τη συζήτηση και να διερευνά περαιτέρω ζητήματα που αναδύονται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Η προσέγγιση αυτή συνδυάζει στοιχεία δομημένης αξιολόγησης, που εξασφαλίζουν συγκρισιμότητα και συστηματικότητα, με στοιχεία ανοιχτής διερεύνησης που επιτρέπουν την κατανόηση των ιδιαίτερων εμπειριών και συνθηκών του ατόμου (Kallio, Pietilä, Johnson, & Kangasniemi, 2016; Bryman, 2016).

Η επιλογή ημι-δομημένης διαδικασίας αξιολόγησης ¹⁹ θεωρείται ιδιαίτερα κατάλληλη προσέγγιση για πληθυσμούς με σύνθετες κοινωνικές και πολιτισμικές εμπειρίες, όπως οι ασυνόδευτοι ανήλικοι. Η συγκεκριμένη ομάδα παρουσιάζει σημαντική ετερογένεια ως προς το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, τη γλωσσική επάρκεια, τις εμπειρίες εργασίας και τις συνθήκες μετακίνησης. Η αυστηρά δομημένη αξιολόγηση ενδέχεται να περιορίσει την κατανόηση αυτών των διαφορών, ενώ η πλήρως μη δομημένη διαδικασία δυσκολεύει τη συστηματική καταγραφή δεδομένων. Η ημι-δομημένη προσέγγιση επιτρέπει τη χρήση συγκεκριμένων δεικτών αξιολόγησης, διατηρώντας ταυτόχρονα την ευελιξία να διερευνηθούν εμπειρίες, δεξιότητες και μορφές άτυπης μάθησης που συχνά δεν αποτυπώνονται σε τυπικά εκπαιδευτικά ή επαγγελματικά βιογραφικά. Για τον λόγο αυτό χρησιμοποιείται ευρέως σε διαδικασίες επαγγελματικού προσανατολισμού και κοινωνικής ένταξης μεταναστευτικών και προσφυγικών πληθυσμών.

Στο παρόν εγχειρίδιο, η ημι-δομημένη αξιολόγηση υλοποιείται μέσω του Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης (TRI), ο οποίος λειτουργεί ως εργαλείο σύνδεσης αξιολόγησης και σχεδιασμού παρέμβασης.

3.4 Ενδυνάμωση & Αυτοαποτελεσματικότητα

Η εργασιακή προετοιμασία των ασυνόδευτων ανηλίκων δεν περιορίζεται στη μετάδοση γνώσεων και δεξιοτήτων. Συνδέεται και με τη διαμόρφωση αίσθησης ικανότητας, ελέγχου και προοπτικής απέναντι στο μέλλον. Σε αυτό το πλαίσιο, η ενδυνάμωση (empowerment) και η αυτοαποτελεσματικότητα (self-efficacy) αποτελούν δύο βασικούς άξονες του προτεινόμενου μοντέλου παρέμβασης.

¹⁹ Η ημι-δομημένη αξιολόγηση χρησιμοποιείται ευρέως σε περιβάλλοντα κοινωνικής εργασίας και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ιδίως όταν οι αξιολογούμενοι προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά ή εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η αξιολόγηση δεν βασίζεται αποκλειστικά σε τυποποιημένα τεστ αλλά συνδυάζει συνέντευξη, παρατήρηση και ανάλυση εμπειρίας ζωής. Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει την αναγνώριση άτυπων δεξιοτήτων, οι οποίες συχνά αποκτώνται μέσω εργασιακών εμπειριών ή καθημερινών δραστηριοτήτων και δεν αποτυπώνονται σε τυπικά πιστοποιητικά εκπαίδευσης (Bryman, 2016; Cedefop, Empowering refugees through validation of skills and qualifications, 2019; Kallio, Pietilä, Johnson, & Kangasniemi, 2016).

3.4.1 Αυτοαποτελεσματικότητα (Self-Efficacy)

Ο Bandura (1997)²⁰ ορίζει την αυτοαποτελεσματικότητα ως την πεποίθηση του ατόμου ότι μπορεί να οργανώσει και να εκτελέσει τις ενέργειες που απαιτούνται για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Δεν ταυτίζεται με την αντικειμενική ικανότητα, αλλά με την υποκειμενική εκτίμηση του ατόμου ότι μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικά σε συγκεκριμένες απαιτήσεις.

Στο πεδίο της εργασιακής ένταξης, η αυτοαποτελεσματικότητα επηρεάζει κυρίως:

- Την πρόθεση αναζήτησης εργασίας
- Την επιμονή μετά από απορρίψεις
- Τη διαχείριση άγχους σε συνέντευξη
- Την ικανότητα διαπραγμάτευσης βασικών όρων

Έρευνες στο πλαίσιο της Social Cognitive Career Theory δείχνουν ότι υψηλότερη αυτοαποτελεσματικότητα συνδέεται με αυξημένη επαγγελματική δέσμευση και ρεαλιστικότερη στοχοθεσία (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Για τους ασυνόδευτους ανηλίκους, η αυτοαποτελεσματικότητα συχνά έχει επιβαρυνθεί από εμπειρίες εκτοπισμού, απώλειας και παρατεταμένης αβεβαιότητας. Η επαναλαμβανόμενη εμπειρία θεσμικών εμποδίων μπορεί να ενισχύσει αίσθημα αδυναμίας ή εξάρτησης από τρίτους, περιορίζοντας την ενεργητική συμμετοχή του νέου στη διαδικασία ένταξης.

Η αυτοαποτελεσματικότητα συνδέεται στενά με την ανθεκτικότητα, καθώς η πεποίθηση ότι ο νέος μπορεί να διαχειριστεί προκλήσεις και να πετύχει στόχους ενισχύει την προσαρμοστικότητα του και τη δυνατότητα να διατηρεί ενεργό προσανατολισμό προς το μέλλον.

²⁰ Στη βιβλιογραφία της κοινωνικής ψυχολογίας, κεντρική έννοια για την κατανόηση της συμπεριφοράς στόχου αποτελεί η αυτοαποτελεσματικότητα (Bandura, 1997) η οποία αναφέρεται στην πεποίθηση του ατόμου ότι μπορεί να οργανώσει και να εκτελέσει ενέργειες απαραίτητες για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα σχετίζεται με επιμονή, ανθεκτικότητα και ενεργητική αντιμετώπιση δυσκολιών. Στο πλαίσιο της εργασιακής προετοιμασίας, η ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας συνδέεται με την ικανότητα συμμετοχής σε συνεντεύξεις, διαχείριση απορρίψεων και διατήρησης εργασιακής θέσης.

3.4.2 Ενδυνάμωση (Empowerment)

Η ενδυνάμωση αναφέρεται στη διαδικασία μέσω της οποίας τα άτομα αποκτούν μεγαλύτερο έλεγχο πάνω στις αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή τους. Στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής, η έννοια αυτή συνδέεται με την προσέγγιση των δυνατοτήτων (capabilities), όπως διατυπώθηκε από τον Sen (1999).

Η προσέγγιση των δυνατοτήτων μετατοπίζει το ενδιαφέρον από τους διαθέσιμους πόρους στις πραγματικές δυνατότητες που έχει ένα άτομο να επιλέξει και να δράσει. Στην περίπτωση των ασυνόδευτων ανηλίκων, η πρόσβαση στην εργασία δεν αποτελεί μόνο οικονομικό μέσο, αλλά και προϋπόθεση κοινωνικής συμμετοχής και αξιοπρέπειας.

Η ενδυνάμωση, επομένως, δεν περιορίζεται σε ψυχολογική ενίσχυση, αλλά προϋποθέτει και:

- Πρόσβαση σε πληροφορία
- Κατανόηση δικαιωμάτων
- Δυνατότητα λήψης αποφάσεων
- Θεσμική υποστήριξη

Με αυτή την έννοια, η ενδυνάμωση συνδέεται τόσο με την εσωτερική αίσθηση δυνατότητας όσο και με τις πραγματικές συνθήκες που επιτρέπουν στον νέο να ασκήσει επιλογές.

3.4.3 Σχέση Ενδυνάμωσης και Αυτοαποτελεσματικότητας

Στο πλαίσιο των παρεμβάσεων κοινωνικής ένταξης, η ενδυνάμωση των νέων δεν περιορίζεται στην απόκτηση δεξιοτήτων, αλλά συνδέεται με την ικανότητά τους να αξιοποιούν όσα διαθέτουν και να διαμορφώνουν ενεργά την επαγγελματική τους πορεία. Η προσέγγιση αυτή συνδέεται τόσο με την αυτοαποτελεσματικότητα (Bandura, 1997) όσο και με την προσέγγιση των δυνατοτήτων του Sen (1999), η οποία δίνει έμφαση στις πραγματικές ευκαιρίες που έχει ένα άτομο να αναπτύξει τις δυνατότητές του και να συμμετέχει ουσιαστικά στην κοινωνική και οικονομική ζωή.

Η αυτοαποτελεσματικότητα λειτουργεί κυρίως σε ψυχολογικό επίπεδο, ενώ η ενδυνάμωση αφορά ευρύτερη κοινωνική και θεσμική διαδικασία ενίσχυσης.

Η σχέση μεταξύ των δύο εννοιών είναι δυναμική και κυκλική και αποτυπώνεται συνοπτικά ως εξής:

- Αυξημένη αυτοαποτελεσματικότητα → μεγαλύτερη ενεργοποίηση
- Επιτυχείς εμπειρίες → ενίσχυση αίσθησης ελέγχου
- Αίσθηση ελέγχου → ενδυνάμωση

Η διαδικασία αυτή δεν είναι γραμμική. Αποτελεί βασικό μηχανισμό ενεργοποίησης του νέου στη διαδικασία εργασιακής ένταξης. Περίοδοι αμφιβολίας, απογοήτευσης ή προσωρινής υποχώρησης είναι αναμενόμενες και συχνά αποτελούν μέρος της μαθησιακής πορείας.

Στο παρόν μοντέλο, οι δύο έννοιες δεν αντιμετωπίζονται αποσπασματικά, αλλά ως αλληλοτροφοδοτούμενες διαστάσεις της εργασιακής ετοιμότητας.

Στο πλαίσιο των ασυνόδευτων ανηλίκων, η ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας συνδέεται άμεσα με την εμπειρία επιτυχούς διαχείρισης πραγματικών καταστάσεων (π.χ. ολοκλήρωση διοικητικών διαδικασιών, συμμετοχή σε συνέντευξη, επικοινωνία με εργοδότη). Η παρέμβαση, συνεπώς, δεν περιορίζεται σε γνωστική ενίσχυση, αλλά οργανώνεται γύρω από δομημένες εμπειρίες επιτυχίας, οι οποίες λειτουργούν ως βασικός μηχανισμός ενδυνάμωσης.

3.4.4 Κριτική Διάσταση

Η υπερβολική έμφαση στην ενδυνάμωση μπορεί να οδηγήσει σε μετατόπιση της ευθύνης από το σύστημα στο άτομο. Όταν δεν συνοδεύεται από δομική στήριξη, κινδυνεύει να παραμείνει σε επίπεδο ρητορικής χωρίς πρακτικό αντίκρισμα.

Για να έχει ουσιαστικό αποτέλεσμα, η ενδυνάμωση χρειάζεται να στηρίζεται σε:

- Θεσμική διαφάνεια
- Προβλεψιμότητα διαδικασιών
- Σταθερό πλαίσιο στήριξης

Για τον λόγο αυτό, η παρέμβαση χρειάζεται να συνδυάζει ψυχοκοινωνική ενίσχυση με σαφή διοικητικά και θεσμικά βήματα.

3.4.4.1 Εφαρμογή των αρχών ενδυνάμωσης στη δομή ΕΔΗΔ

Η ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας και της ενδυνάμωσης αποτυπώνεται στο πλαίσιο της δομής ΕΔΗΔ σε συγκεκριμένες πρακτικές της δομής, όπως:

A. Δομημένες Εμπειρίες Επιτυχίας

- Προσομοιώσεις συνέντευξης
- Σταδιακή ανάθεση ευθύνης
- Μικρά, επιτεύξιμα ορόσημα

B. Συμμετοχικός Σχεδιασμός

- Κοινή διαμόρφωση επαγγελματικών στόχων
- Επιλογή κλάδων ενδιαφέροντος
- Αναστοχασμός μετά από κάθε συνεδρία

Γ. Εκπαίδευση Δικαιωμάτων

- Κατανόηση σύμβασης
- Ενημέρωση για μισθολογικά δικαιώματα
- Διαδικασία αναφοράς εκμετάλλευσης

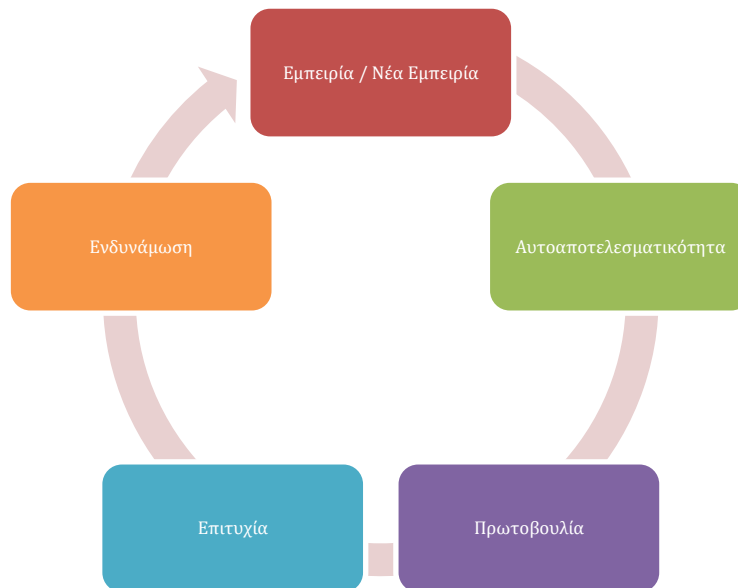
Οι παρεμβάσεις αυτές δεν λειτουργούν ανεξάρτητα, αλλά συνδυαστικά, ενισχύοντας τόσο την αίσθηση ικανότητας όσο και τη δυνατότητα ενεργού συμμετοχής του νέου στον σχεδιασμό της πορείας του.

Η σύνδεση των παραπάνω αρχών με μετρήσιμα στοιχεία παρακολούθησης αποτυπώνεται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 8. Δείκτες Αξιολόγησης

Διάσταση	Ενδεικτικός Δείκτης
Αυτοαποτελεσματικότητα	Μεταβολή βαθμολογίας σε κλίμακα self-efficacy
Ενδυνάμωση	Ικανότητα διατύπωσης σαφούς προσωπικού επαγγελματικού στόχου
Διαχείριση απόρριψης	Επανενεργοποίηση μετά από αποτυχημένη αίτηση
Συμμετοχή	Ενεργή συμβολή στον καθορισμό πλάνου δράσης

Η δυναμική σχέση μεταξύ αυτοαποτελεσματικότητας και ενδυνάμωσης αποτυπώνεται σχηματικά στο ακόλουθο διάγραμμα.



Σχήμα 8. Γραφική απεικόνιση κατανομής που δείχνει τη δυναμική διαδικασία

Το σχήμα αυτό αποτυπώνει τη δυναμική και μη γραμμική φύση της διαδικασίας ενδυνάμωσης, υπογραμμίζοντας τη σημασία της επανατροφοδότησης και της σταδιακής ενίσχυσης της αυτοαποτελεσματικότητας.

Οι θεωρητικές έννοιες που παρουσιάστηκαν στις προηγούμενες ενότητες (απασχολησιμότητα, ανθρώπινο κεφάλαιο, κοινωνικό κεφάλαιο και αυτοαποτελεσματικότητα) αποτελούν τη

Θεωρητική βάση για την ανάπτυξη του εργαλείου Transition Readiness Index – Unaccompanied Minors (TRI), το οποίο παρουσιάζεται στα επόμενα κεφάλαια ως επιχειρησιακό εργαλείο αξιολόγησης της εργασιακής ετοιμότητας των νέων.

3.5 Trauma-Informed Προσέγγιση στην Εργασιακή Προετοιμασία

Ασυνόδευτων Ανηλίκων

Η εργασιακή προετοιμασία ασυνόδευτων ανηλίκων δεν μπορεί να σχεδιαστεί αποκομμένα από το ενδεχόμενο προηγούμενης τραυματικής εμπειρίας. Πολλοί ανήλικοι ενδέχεται να έχουν εκτεθεί σε πολεμικές συγκρούσεις, αναγκαστικό εκτοπισμό, απώλεια οικογενειακών προσώπων, διαδρομές διακίνησης ή παρατεταμένη αβεβαιότητα καθεστώτος. Η διεθνής βιβλιογραφία καταδεικνύει αυξημένα ποσοστά μετατραυματικών συμπτωμάτων, άγχους και καταθλιπτικών εκδηλώσεων σε πληθυσμούς ανηλίκων προσφύγων (Fazel, Reed, Panter-Brick, & Stein, 2012).

Η trauma-informed προσέγγιση δεν αποτελεί θεραπευτικό μοντέλο, αλλά οργανωτική αρχή παροχής υπηρεσιών. Σύμφωνα με το πλαίσιο της Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA, 2014)²¹, ένα σύστημα υπηρεσιών είναι trauma-informed όταν:

- Αναγνωρίζει την πιθανότητα έκθεσης σε τραυματικές εμπειρίες
- Κατανοεί τις επιπτώσεις του τραύματος στη συμπεριφορά
- Αποφεύγει πρακτικές επανατραυματισμού

²¹ Η trauma-informed προσέγγιση, όπως διατυπώνεται από τη Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA, 2014), αποτελεί οργανωτικό και κλινικό πλαίσιο που αναγνωρίζει τη διαδεδομένη επίδραση του τραύματος και ενσωματώνει τη γνώση αυτή σε πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές. Βασίζεται σε έξι θεμελιώδεις αρχές:

1. ασφάλεια (σωματική και ψυχολογική),
2. αξιοπιστία και διαφάνεια,
3. υποστήριξη μέσω σχέσεων,
4. συνεργασία και αμοιβαιότητα,
5. ενδυνάμωση, φωνή και επιλογή και
6. πολιτισμική, ιστορική και φύλου ευαισθησία.

Η προσέγγιση αυτή δεν προϋποθέτει διάγνωση μετατραυματικού στρες, αλλά αναγνωρίζει ότι τραυματικές εμπειρίες μπορούν να επηρεάζουν τη συμπεριφορά, τη ρύθμιση συναισθήματος, τη λήψη αποφάσεων και την εμπιστοσύνη προς θεσμούς. Στο πλαίσιο εργασιακής προετοιμασίας ασυνόδευτων ανηλίκων, η trauma-informed λογική μεταφράζεται σε προβλεψιμότητα συνεδριών, σαφή ενημέρωση για διοικητικές διαδικασίες, αποφυγή πιεστικών πρακτικών και ενίσχυση της αίσθησης ελέγχου του ίδιου του νέου επί της πορείας του.

- Προάγει ασφάλεια, προβλεψιμότητα και ενδυνάμωση

3.5.1 Επιπτώσεις Τραύματος στη Μαθησιακή & Εργασιακή Λειτουργία

Το τραύμα μπορεί να επηρεάσει:

- Συγκέντρωση και μνήμη
- Διαχείριση άγχους
- Ρύθμιση συναισθήματος
- Εμπιστοσύνη σε θεσμούς
- Αντίληψη μελλοντικής προοπτικής

Σε εργασιακό πλαίσιο, αυτό μεταφράζεται σε:

- Δυσκολία προετοιμασίας συνέντευξης
- Έντονο άγχος αξιολόγησης
- Αποφυγή ανάληψης πρωτοβουλιών
- Υπερβολική ευαλωτότητα σε απορρίψεις

Η κατανόηση αυτών των μηχανισμών επιτρέπει στον επαγγελματία να αποφεύγει την ερμηνεία συμπεριφορών αποκλειστικά ως ενδείξεων δυσλειτουργίας που στην πραγματικότητα αποτελούν προσαρμοστικές αντιδράσεις σε στρεσογόνες εμπειρίες.

Η μειωμένη συγκέντρωση, η αυξημένη εγρήγορση ή η δυσκολία διαχείρισης κριτικής μπορεί να επηρεάσουν την απόδοση σε εργασιακό περιβάλλον. Η κατανόηση αυτών των παραγόντων επιτρέπει τη ρεαλιστική προετοιμασία του/της ανηλίκου/ης για απαιτήσεις εργασιακής πειθαρχίας χωρίς ενοχοποίηση ή παθολογικοποίηση της συμπεριφοράς.

3.5.2 Βασικές Αρχές Trauma-Informed Παρέμβασης

Στο πλαίσιο εργασιακής συμβουλευτικής, η trauma-informed προσέγγιση μεταφράζεται σε πέντε βασικές αρχές παρέμβασης:

A. Ασφάλεια

- Σταθερό πρόγραμμα συνεδριών

- Καθαρή ενημέρωση για κάθε βήμα διαδικασίας

Β. Προβλεψιμότητα

- Σαφές και σταθερό χρονοδιάγραμμα 2–6 μηνών
- Συγκεκριμένα ορόσημα

Γ. Επιλογή

- Δυνατότητα επιλογής επαγγελματικού κλάδου
- Σεβασμός ρυθμού μάθησης

Δ. Συνεργασία

- Κοινή διαμόρφωση στόχων
- Αναστοχασμός μετά από κάθε δράση

Ε. Ενδυνάμωση

- Εστίαση σε δεξιότητες και δυνατότητες
- Αναγνώριση επιτυχιών

3.5.3 Αποφυγή Επανατραυματισμού στην Εκπαίδευση για Εργασία

Στο πεδίο της εργασιακής προετοιμασίας, επανατραυματισμός²² μπορεί να προκύψει, για παράδειγμα όταν:

- Η συνέντευξη προσομοιώνεται με αυταρχικό ύφος
- Η απόρριψη αντιμετωπίζεται με επικριτικό λόγο
- Δεν εξηγούνται διοικητικές διαδικασίες

²² Ο όρος επανατραυματισμός (retraumatization) αναφέρεται στην κατάσταση κατά την οποία ένα άτομο που έχει βιώσει τραυματικές εμπειρίες εκτίθεται σε συνθήκες, αλληλεπιδράσεις ή διαδικασίες που ενεργοποιούν μνήμες ή συναισθηματικές αντιδράσεις παρόμοιες με εκείνες του αρχικού τραύματος. Στο πλαίσιο παρεμβάσεων κοινωνικής υποστήριξης, ο επανατραυματισμός μπορεί να προκύψει όταν οι πρακτικές των επαγγελματιών αναπαράγουν εμπειρίες απώλειας ελέγχου, αυταρχικής εξουσίας, αβεβαιότητας ή έλλειψης πληροφόρησης. Για τον λόγο αυτό, οι προσεγγίσεις trauma-informed δίνουν έμφαση στη διασφάλιση ασφάλειας, προβλεψιμότητας, σαφούς ενημέρωσης και σταδιακής έκθεσης των ωφελούμενων σε νέες απαιτήσεις ή εμπειρίες (SAMHSA, 2014; Horpper, Bassuk, & Olivet, 2010).

- Αγνοείται η ανάγκη για σταδιακή έκθεση

Τα παραπάνω παραδείγματα δεν αποτελούν απλώς θεωρητικές επισημάνσεις, αλλά συνθήκες που εμφανίζονται συχνά στο πεδίο, ιδιαίτερα όταν η εργασιακή προετοιμασία εφαρμόζεται χωρίς επαρκή ευαισθητοποίηση στο τραύμα.

Η trauma-informed προσέγγιση προτείνει σταδιακή έκθεση σε αγχογόνες διαδικασίες (π.χ. mock interview), με ανατροφοδότηση που εστιάζει στη βελτίωση και στην ενίσχυση της προσπάθειας, και όχι στην αποτυχία.

Παραδείγματα πιθανών επανατραυματιστικών πρακτικών περιλαμβάνουν διαδικασίες αξιολόγησης χωρίς επαρκή επεξήγηση, αυστηρά ή επικριτικά στυλ συνέντευξης, καθώς και διοικητικά βήματα που αναπαράγουν εμπειρίες ελέγχου ή αδυναμίας κατανόησης. Η αναγνώριση και αποφυγή τέτοιων πρακτικών αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματική εργασιακή προετοιμασία.

3.5.4 Πρακτικές Αρχές Trauma-Informed Εκπαίδευσης για Εργασία

Η έννοια του τραύματος δεν πρέπει να οδηγεί σε ομογενοποίηση ή υπεργενίκευση της ομάδας. Δεν εμφανίζουν όλοι οι ασυνόδευτοι ανήλικοι κλινικά συμπτώματα. Η υπερβολική έμφαση στο τραύμα μπορεί να περιορίσει την αντίληψη δυνατοτήτων και ανθεκτικότητας.

Σύγχρονες προσεγγίσεις επισημαίνουν την ανάγκη ισορροπίας μεταξύ αναγνώρισης ευαλωτότητας και ενίσχυσης ανθεκτικότητας²³ (Council of Europe, 2022).

Το προτεινόμενο μοντέλο υιοθετεί μία trauma-aware but strength-based προσέγγιση. Η ισορροπία αυτή είναι κρίσιμη, ώστε η αναγνώριση ευαλωτότητας να μην μετατραπεί σε σταθερή ταυτότητα εξάρτησης.

²³ Η ανθεκτικότητα (resilience) αναφέρεται στην ικανότητα των παιδιών και των εφήβων να προσαρμόζονται και να διατηρούν θετική αναπτυξιακή πορεία παρά την έκθεση σε σημαντικές αντιξοότητες, όπως μετακίνηση, απώλεια ή κοινωνικό αποκλεισμό. Στις σύγχρονες προσεγγίσεις παιδικής προστασίας, η ανθεκτικότητα δεν θεωρείται αποκλειστικά ατομικό χαρακτηριστικό, αλλά αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ προσωπικών πόρων, υποστηρικτικών σχέσεων και προστατευτικών κοινωνικών δομών. Η ενίσχυσή της συνδέεται με παρεμβάσεις που δημιουργούν σταθερότητα, αίσθηση ασφάλειας, πρόσβαση σε υποστηρικτικά δίκτυα και ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων για το μέλλον (Council of Europe, 2022).

3.5.4.1 Εφαρμογή της Trauma-Informed Προσέγγισης στην Εργασιακή Προετοιμασία

Η ενσωμάτωση της trauma-informed προσέγγισης στην εργασιακή προετοιμασία μεταφράζεται σε συγκεκριμένες παιδαγωγικές και συμβουλευτικές πρακτικές που διαμορφώνουν τον τρόπο οργάνωσης των συνεδριών και της υποστήριξης των νέων όπως είναι οι παρακάτω:

- Μικρά, σαφή και δομημένα βήματα μάθησης
- Προοδευτική αύξηση απαιτήσεων
- Ενσωμάτωση αναστοχασμού
- Παράλληλη συνεργασία με ψυχολόγο όπου απαιτείται

Η εργασιακή προετοιμασία δεν παρουσιάζεται ως «τεστ επάρκειας», αλλά ως σταδιακή διαδικασία μάθησης και ενδυνάμωσης.

Πίνακας 9. Δείκτες Αξιολόγησης

Διάσταση	Δείκτης
Αίσθηση ασφάλειας	Λεκτική αναφορά άνεσης στη διαδικασία
Διαχείριση άγχους	Μείωση άγχους σε επαναληπτικές προσομοιώσεις
Συμμετοχή	Αυξημένη ενεργός εμπλοκή
Ανθεκτικότητα	Επανενεργοποίηση μετά από απόρριψη

Οι παραπάνω δείκτες δεν λειτουργούν ανεξάρτητα, αλλά εντάσσονται σε μια ιεραρχημένη λογική παρέμβασης. Η κατανόηση αυτής της ιεράρχησης είναι κρίσιμη για τον σωστό σχεδιασμό των δράσεων.



Σχήμα 9. Trauma-Informed Πυραμίδα Παρέμβασης

Το σχήμα αυτό αποτυπώνει την ιεράρχηση των αναγκών παρέμβασης, με τη διασφάλιση ασφάλειας και σταθερότητας να αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την εργασιακή ετοιμότητα.

Η ενσωμάτωση της trauma-informed προσέγγισης στην εργασιακή συμβουλευτική δεν αποσκοπεί στην ψυχοθεραπευτική εμβάθυνση, αλλά στη δημιουργία πλαισίου σταθερότητας και ασφάλειας μέσα στο οποίο η επαγγελματική προετοιμασία μπορεί να καταστεί εφικτή. Η εργασιακή ετοιμότητα δεν οικοδομείται σε συνθήκες αβεβαιότητας και απειλής, αλλά σε περιβάλλον όπου το άτομο γνωρίζει τι αναμένεται από αυτό και τι μπορεί να αναμένει από το σύστημα.

Με αυτή την έννοια, η αναγνώριση της πιθανής τραυματικής εμπειρίας δεν λειτουργεί ως ετικέτα ευαλωτότητας, αλλά ως υπενθύμιση της ανάγκης για σταθερό, προβλέψιμο και σαφώς οριοθετημένο πλαίσιο παρέμβασης.

Συνολικά, το θεωρητικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε στις προηγούμενες ενότητες αναδεικνύει ότι η προετοιμασία των ασυνόδευτων ανηλίκων για την ένταξη στην αγορά εργασίας δεν αποτελεί αποκλειστικά ζήτημα ανάπτυξης δεξιοτήτων, αλλά πολυπαραγοντική διαδικασία που

συνδέεται με ψυχοκοινωνικούς, εκπαιδευτικούς και θεσμικούς παράγοντες. Η ανάπτυξη ανθρώπινου και κοινωνικού κεφαλαίου, η ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας και της ανθεκτικότητας, καθώς και η εφαρμογή trauma-informed πρακτικών, συνθέτουν ένα πολυεπίπεδο πλαίσιο υποστήριξης που επιδιώκει να διευκολύνει τη σταδιακή μετάβαση των νέων προς την αυτονομία και την εργασιακή ένταξη.

3.6 Διαπολιτισμική & Γλωσσική Διάσταση

Εκτός από ψυχοκοινωνικούς και εκπαιδευτικούς παράγοντες, η εργασιακή ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων επηρεάζεται σε σημαντικό βαθμό από γλωσσικούς και πολιτισμικούς παράγοντες, οι οποίοι διαμορφώνουν τόσο την πρόσβαση όσο και τη λειτουργία στο εργασιακό περιβάλλον.

Η διαπολιτισμική επάρκεια (intercultural competence) ορίζεται ως η ικανότητα κατανόησης, ερμηνείας και αποτελεσματικής διαχείρισης πολιτισμικών διαφορών (Council of Europe, 2018). Στο εργασιακό πλαίσιο, αφορά όχι μόνο τη στάση ανεκτικότητας, αλλά και την πρακτική ικανότητα προσαρμογής σε επαγγελματικά περιβάλλοντα με διαφορετικά πρότυπα. Η προσαρμογή δεν σημαίνει απώλεια ταυτότητας, αλλά κατανόηση και διαχείριση πλαισίου.

3.6.1 Πολιτισμικοί Κώδικες στην Αγορά Εργασίας

Η ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων στην αγορά εργασίας δεν εξαρτάται μόνο από την ανάπτυξη δεξιοτήτων, αλλά και από την κατανόηση των άτυπων κανόνων και πολιτισμικών προσδοκιών που διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις. Κάθε αγορά εργασίας λειτουργεί μέσα από ένα σύνολο κοινωνικών και πολιτισμικών κωδίκων που επηρεάζουν την επικοινωνία, τη συνεργασία και την αντίληψη του επαγγελματικού ρόλου. Στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον, ορισμένα χαρακτηριστικά εμφανίζονται συχνά στην πράξη:

- Σχετικά ιεραρχική οργανωτική δομή
- Έμφαση στην προσωπική επαφή
- Σημασία της συνέπειας χρόνου
- Άτυπα δίκτυα επαγγελματικής πληροφόρησης

Για έναν ανήλικο που έχει κοινωνικοποιηθεί σε διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, τα παραπάνω δεν είναι αυτονόητα. Υπάρχουν διαφορετικές αντιλήψεις για:

- Τον ρόλο του εργοδότη
- Τη διαχείριση σύγκρουσης
- Την έννοια του χρόνου
- Τη δημόσια/ιδιωτική συμπεριφορά

Οι διαφορές αυτές μπορεί να δημιουργήσουν παρερμηνείες ή συγκρούσεις.

Η γλωσσική επάρκεια και η κατανόηση των πολιτισμικών κανόνων της αγοράς εργασίας αποτελούν αλληλένδετους παράγοντες της επαγγελματικής ένταξης. Η αποτελεσματική επικοινωνία στο εργασιακό περιβάλλον δεν περιορίζεται στη γνώση της γλώσσας, αλλά περιλαμβάνει και την κατανόηση άτυπων κοινωνικών κανόνων, προσδοκιών συμπεριφοράς και επαγγελματικών πρακτικών που διαμορφώνουν τις καθημερινές εργασιακές σχέσεις.

Στην ελληνική αγορά εργασίας, η σημασία της προσωπικής επαφής, της άμεσης επικοινωνίας και της τήρησης άτυπων κανόνων (π.χ. punctuality, τρόπος προσφώνησης, ιεραρχικές σχέσεις) επηρεάζει σημαντικά την πρόσβαση και διατήρηση της εργασίας. Η μη εξοικείωση με αυτούς τους κώδικες μπορεί να οδηγήσει σε παρερμηνείες ή αποκλεισμό, ακόμη και όταν υπάρχουν επαρκείς τεχνικές δεξιότητες.

3.6.2 Γλωσσική Διάσταση ως Κρίσιμος Παράγοντας Απασχολησιμότητας

Η γλωσσική επάρκεια αποτελεί βασικό παράγοντα που επηρεάζει την πρόσβαση και την παραμονή των νέων στην αγορά εργασίας. Οι βασικές διαστάσεις της γλωσσικής λειτουργικότητας σε εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνουν:

- Κατανόηση βασικών τεχνικών όρων
- Ικανότητα διατύπωσης αιτήματος
- Τήρηση τυπικού ύφους
- Κατανόηση συμβάσεων και μισθολογικών εννοιών

Η διεθνής βιβλιογραφία καταδεικνύει ότι η επαρκής γλωσσική ένταξη σχετίζεται άμεσα με αυξημένες πιθανότητες σταθερής απασχόλησης (OECD, 2022).

Για τους ασυνόδευτους ανηλίκους, η γλωσσική πρόοδος μπορεί να εξελίσσεται ταχύτερα σε κοινωνικό επίπεδο, αλλά να παραμένει ανεπαρκής σε θεσμικό και επαγγελματικό επίπεδο.

3.6.3 Διαπολιτισμικό Στρες και Εργασιακή Απόδοση

Η διαδικασία προσαρμογής σε νέο πολιτισμικό περιβάλλον συνοδεύεται συχνά από διαπολιτισμικό στρες (acculturative stress)²⁴. Παράγοντες όπως η αίσθηση απομόνωσης, οι εμπειρίες διάκρισης και η αβεβαιότητα καθεστώτος μπορούν να επηρεάσουν την εργασιακή αυτοπεποίθηση και την κοινωνική αλληλεπίδραση.

Η αναγνώριση αυτής της διάστασης επιτρέπει την αποφυγή απλουστευτικών ή εσφαλμένων ερμηνειών συμπεριφορών ως «έλλειψη ενδιαφέροντος» ή «χαμηλή επαγγελματικότητα».

3.6.4 Κριτική Διάσταση

Η διαπολιτισμική προσέγγιση δεν πρέπει να μετατρέπεται σε αποκλειστική πολιτισμική ερμηνεία όλων των δυσκολιών. Ο κίνδυνος πολιτισμικού ντετερμινισμού μπορεί να οδηγήσει σε στερεοτυπικές ή απλουστευτικές εξηγήσεις.

Η παρούσα πρόταση υιοθετεί ισορροπημένη προσέγγιση. Αναγνωρίζει τη σημασία πολιτισμικών διαφορών χωρίς να αγνοεί κοινωνικοοικονομικούς και θεσμικούς παράγοντες.

3.6.4.1 Πρακτική Ενσωμάτωση στη Δομή ΕΔΗΔ

Η διαπολιτισμική και γλωσσική διάσταση ενσωματώνεται στο πρόγραμμα μέσω:

A. Θεματικής Ενότητας «Ελληνικά για την Εργασία»

- Ορολογία σύμβασης

²⁴ Ο όρος διαπολιτισμικό στρες (acculturative stress) αναφέρεται στις ψυχολογικές και κοινωνικές πιέσεις που βιώνουν τα άτομα κατά τη διαδικασία προσαρμογής σε ένα νέο πολιτισμικό περιβάλλον. Το στρες αυτό μπορεί να προκύπτει από δυσκολίες γλωσσικής επικοινωνίας, εμπειρίες κοινωνικού αποκλεισμού ή διάκρισης, αβεβαιότητα σχετικά με το νομικό ή κοινωνικό καθεστώς, καθώς και από τη σύγκρουση μεταξύ διαφορετικών πολιτισμικών κανόνων και προσδοκιών. Στη βιβλιογραφία για τη μετανάστευση και την ένταξη, το διαπολιτισμικό στρες θεωρείται σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την ψυχοκοινωνική προσαρμογή και τη λειτουργικότητα των νέων σε εκπαιδευτικά και εργασιακά περιβάλλοντα (Berry, 1997).

- Μισθολογικοί όροι
- Λεξιλόγιο συνέντευξης

Β. Προσομιώσεις Εργασιακών Σεναρίων

- Διαχείριση διαφωνίας με προϊστάμενο
- Καθυστέρηση στην εργασία
- Τήρηση επαγγελματικής απόστασης

Γ. Ανάλυση Περιπτώσεων (Case Studies)

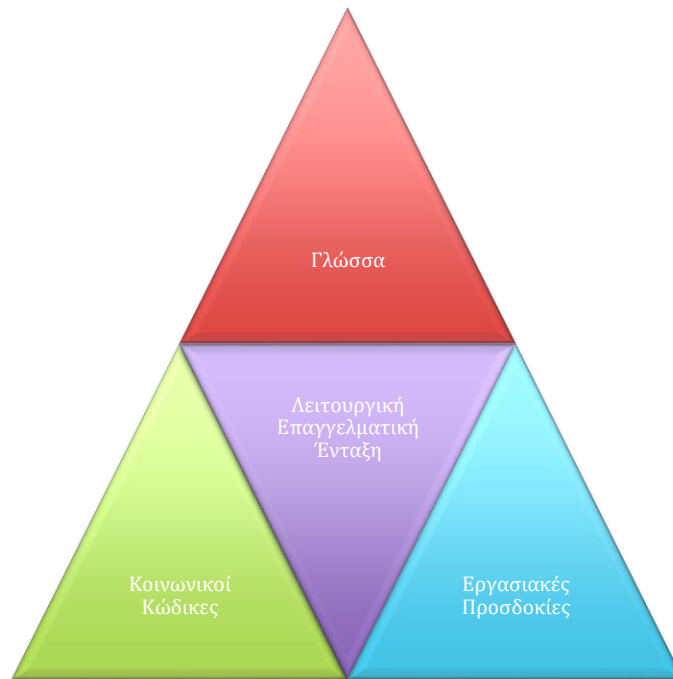
- Παράδειγμα παρεξήγησης λόγω γλωσσικού λάθους
- Παράδειγμα πολιτισμικής σύγκρουσης σε εργασιακό χώρο

Οι παραπάνω παρεμβάσεις συνδέονται με ενδεικτικούς δείκτες αξιολόγησης, όπως παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 10. Δείκτες Αξιολόγησης

Διάσταση	Δείκτης
Γλωσσική επάρκεια	Κατανόηση βασικών όρων σύμβασης
Επαγγελματική επικοινωνία	Ικανότητα τυπικής διατύπωσης email
Διαπολιτισμική κατανόηση	Ορθή διαχείριση υποθετικού σεναρίου
Αυτοπεποίθηση	Μείωση άγχους σε γλωσσική αλληλεπίδραση

Η σχέση μεταξύ γλωσσικής επάρκειας, διαπολιτισμικής κατανόησης και επαγγελματικής λειτουργικότητας μπορεί να αποτυπωθεί σχηματικά ως εξής:



Σχήμα 10. Τρίγωνο Διαπολιτισμικής Επάρκειας

Το σχήμα αυτό αποτυπώνει τη σχέση μεταξύ γλωσσικής επάρκειας, πολιτισμικής κατανόησης και επαγγελματικής λειτουργικότητας, αναδεικνύοντας τη μεταξύ τους αλληλεπίδραση.

3.7 Διεθνή Μοντέλα Εργασιακής Ένταξης (Συγκριτική Ανάλυση)

Η διεθνής εμπειρία αναδεικνύει διαφορετικές προσεγγίσεις για την υποστήριξη της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Τα μοντέλα αυτά διαφοροποιούνται ως προς το βαθμό έμφασης που δίνουν σε παράγοντες όπως η πρώιμη ενεργοποίηση, η κοινωνική υποστήριξη, η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η δικτύωση με εργοδότες. Η παρουσίασή τους επιτρέπει την κατανόηση των βασικών αρχών που έχουν εφαρμοστεί σε διαφορετικά πλαίσια πολιτικής και συμβάλλει στη διαμόρφωση προσαρμοσμένου μοντέλου παρέμβασης για ασυνόδευτους ανηλίκους.

Η εργασιακή ένταξη νεαρών προσφύγων και ασυνόδευτων ανηλίκων αποτελεί αντικείμενο συστηματικής πολιτικής παρέμβασης σε αρκετά κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι συγκριτικές αναλύσεις αναδεικνύουν διαφοροποιήσεις ως προς το χρονοδιάγραμμα ένταξης, τη θεσμική διασύνδεση και το βαθμό εξατομίκευσης των παρεμβάσεων (OECD, 2023; NIEM, 2022).

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τρία βασικά μοντέλα, με στόχο την εξαγωγή λειτουργικών συμπερασμάτων για το ελληνικό πλαίσιο. Η παρουσίαση που ακολουθεί δεν είναι εξαντλητική, αλλά εστιάζει σε λειτουργικά χαρακτηριστικά που μπορούν να μεταφερθούν στο ελληνικό πλαίσιο.

3.7.1 Μοντέλο Πρώιμης Εργασιακής Ενεργοποίησης (Early Labour Market Activation)

Εφαρμόζεται κυρίως σε χώρες της Βόρειας Ευρώπης (π.χ. Γερμανία, Σουηδία), το μοντέλο αυτό (ELMA)²⁵ βασίζεται στην ταχεία ένταξη των νέων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή μαθητείας ήδη από τα πρώτα στάδια ένταξης.

Κύρια χαρακτηριστικά:

- Σύνδεση γλωσσικής εκπαίδευσης με επαγγελματική κατάρτιση
- Συνεργασία με εργοδότες
- Υποχρεωτική συμμετοχή σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Πλεονέκτημα:

- Μειώνει το διάστημα αδράνειας και ενισχύει την πρώιμη επαγγελματική ταυτότητα.

Περιορισμός:

- Απαιτεί σταθερό καθεστώς διαμονής και ισχυρή διοικητική υποδομή.

3.7.2 Μοντέλο Ολιστικής Κοινωνικής Ένταξης (Holistic Integration Model)

Το μοντέλο HIM²⁶ εφαρμόζεται σε κράτη όπου η ένταξη προσεγγίζεται ως πολυεπίπεδη διαδικασία. Η εργασία εντάσσεται σε ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικής, γλωσσικής και ψυχοκοινωνικής υποστήριξης.

²⁵ Ο όρος **Πρώιμη Εργασιακή Ενεργοποίηση** (Early Labour Market Activation) αναφέρεται σε πολιτικές και προγράμματα που επιδιώκουν την έγκαιρη σύνδεση των νέων με την αγορά εργασίας μέσω δράσεων όπως επαγγελματικός προσανατολισμός, κατάρτιση, πρακτική άσκηση και υποστηριζόμενη αναζήτηση εργασίας. Η προσέγγιση αυτή βασίζεται στην ιδέα ότι η πρώιμη επαφή με το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να μειώσει την ανεργία των νέων και να διευκολύνει τη μετάβαση από την εκπαίδευση ή την κοινωνική υποστήριξη προς την απασχόληση (OECD, 2016).

²⁶ Το **Μοντέλο Ολιστικής Κοινωνικής Ένταξης** (Holistic Integration Model) αναφέρεται σε προσεγγίσεις πολιτικής και κοινωνικής παρέμβασης που αντιμετωπίζουν την ένταξη των μεταναστών και προσφύγων ως πολυδιάστατη διαδικασία. Η ένταξη δεν περιορίζεται στην πρόσβαση στην εργασία, αλλά περιλαμβάνει παράγοντες όπως η εκπαίδευση, η γλωσσική επάρκεια, η ψυχοκοινωνική υποστήριξη, η πρόσβαση σε υπηρεσίες και η συμμετοχή στην

Χαρακτηριστικά:

- Μακροχρόνιο και εξατομικευμένο πλάνο υποστήριξης
- Διεπιστημονική ομάδα
- Έμφαση σε ψυχοκοινωνική σταθερότητα

Πλεονέκτημα:

- Μειώνει τον κίνδυνο επισφαλούς ένταξης.

Περιορισμός:

- Χρονοβόρο και δαπανηρό.

3.7.3 Μοντέλο Δικτύωσης & Mentoring

Το μοντέλο Δικτύωσης & Mentoring²⁷ αναπτύσσεται κυρίως σε τοπικό επίπεδο και βασίζεται στη στοχευμένη διασύνδεση των νέων με επαγγελματίες-μέντορες ή επιχειρήσεις. Συχνά λειτουργεί ως μηχανισμός «μεταφοράς κοινωνικού κεφαλαίου».

Χαρακτηριστικά:

- Δημιουργία επαγγελματικών σχέσεων
- Ενίσχυση κοινωνικού κεφαλαίου
- Άτυπη καθοδήγηση

Πλεονέκτημα:

- Αντισταθμίζει την απουσία οικογενειακού δικτύου.

Περιορισμός:

κοινωνική ζωή. Στο πλαίσιο αυτό, η εργασιακή ένταξη θεωρείται μέρος ενός ευρύτερου πλαισίου κοινωνικής ένταξης που συνδυάζει παρεμβάσεις σε διαφορετικά επίπεδα (Ager & Strang, 2008).

²⁷ Το Μοντέλο Δικτύωσης και Mentoring (Networking & Mentoring Model) βασίζεται στη σημασία των κοινωνικών δικτύων και της καθοδήγησης από έμπειρους επαγγελματίες για την υποστήριξη της επαγγελματικής ένταξης των νέων. Μέσα από σχέσεις mentoring, επαγγελματικές επαφές και πρόσβαση σε δίκτυα πληροφόρησης, οι νέοι αποκτούν καλύτερη κατανόηση της αγοράς εργασίας, ενισχύουν τις δεξιότητες αναζήτησης εργασίας και διευρύνουν τις ευκαιρίες απασχόλησης. Η προσέγγιση αυτή συνδέεται με τη θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου, σύμφωνα με την οποία τα δίκτυα σχέσεων λειτουργούν ως σημαντικός πόρος για την πρόσβαση σε πληροφορίες και επαγγελματικές ευκαιρίες (Granovetter, 1973).

- Εξαρτάται από τοπική κινητοποίηση και βιωσιμότητα συνεργασιών.

3.7.4 Συγκριτική Σύθεση

Η διεθνής εμπειρία καταδεικνύει ότι τα αποτελεσματικότερα προγράμματα δεν βασίζονται σε ένα μόνο μοντέλο, αλλά σε υβριδική προσέγγιση που συνδυάζει συστηματικά:

- Διοικητική σταθεροποίηση
- Ενίσχυση δεξιοτήτων
- Διασύνδεση με εργοδότες
- Παρακολούθηση προόδου

(OECD, 2023; Wolffhardt & et al., 2022). Η συνδυαστική αυτή προσέγγιση μειώνει τον κίνδυνο αποσπασματικών παρεμβάσεων και ενισχύει τη βιωσιμότητα της ένταξης. Η συγκριτική αποτύπωση των μοντέλων συνοψίζεται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 11. Συγκριτική Σύθεση

Μοντέλο	Εστίαση	Δύναμη	Κίνδυνος
Πρώιμη ενεργοποίηση	Ταχεία είσοδος στην αγορά	Μείωση αδράνειας	Πρόωρη ένταξη σε χαμηλής ποιότητας θέσεις
Ολιστικό	Σταθερότητα & υποστήριξη	Βιώσιμη ένταξη	Χρονική καθυστέρηση
Mentoring	Κοινωνικό κεφάλαιο	Πρόσβαση σε ευκαιρίες	Ανομοιογένεια ποιότητας

Ο πίνακας αναδεικνύει ότι κανένα μοντέλο δεν επαρκεί αυτοτελώς, γεγονός που ενισχύει την ανάγκη υβριδικής προσέγγισης.

Η ανάλυση των παραπάνω προσεγγίσεων αναδεικνύει ότι η αποτελεσματική υποστήριξη της εργασιακής ένταξης των νέων προϋποθέτει συνδυασμό παρεμβάσεων σε διαφορετικά επίπεδα. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων, η ψυχοκοινωνική υποστήριξη, η πρόσβαση σε επαγγελματικά δίκτυα και η συνεργασία με εργοδότες λειτουργούν συμπληρωματικά. Με βάση αυτή τη λογική, ο

οδηγός προτείνει ένα πολυεπίπεδο μοντέλο παρέμβασης που προσαρμόζεται στις ιδιαίτερες ανάγκες των ασυνόδευτων ανηλίκων.

3.7.5 Τοποθέτηση του Παρόντος Μοντέλου

Το μοντέλο του παρόντος οδηγού αντλεί στοιχεία από τις παραπάνω διεθνείς προσεγγίσεις, προσαρμόζοντάς τα στις συνθήκες που χαρακτηρίζουν το πλαίσιο υποστήριξης ασυνόδευτων ανηλίκων στην Ελλάδα.

Το προτεινόμενο μοντέλο για τις δομές ΕΔΗΔ υιοθετεί υβριδική προσέγγιση, ενσωματώνοντας στοιχεία από:

Από το μοντέλο πρώιμης ενεργοποίησης:

- σαφές χρονοδιάγραμμα 2–6 μηνών

Από το ολιστικό μοντέλο:

- ψυχοκοινωνική υποστήριξη & trauma-informed οπτική

Από το mentoring:

- διασύνδεση με εργοδότες και ενίσχυση κοινωνικού κεφαλαίου

Η επιλογή αυτή ανταποκρίνεται:

- Στο περιορισμένο χρονικό παράθυρο πριν την ενηλικίωση
- Στην ανάγκη διοικητικής ετοιμότητας
- Στην πραγματικότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας

Η προσαρμογή αυτή δεν αποτελεί απλή μεταφορά διεθνών πρακτικών, αλλά στοχευμένη ανασύνθεση με βάση τις ιδιαιτερότητες του ελληνικού πλαισίου.

3.7.5.1 Πρακτικές Κατευθύνσεις Παρέμβασης

Η συγκριτική ανάλυση μεταφράζεται σε συγκεκριμένες κατευθύνσεις παρέμβασης:

- Σαφές χρονοδιάγραμμα παρέμβασης
- Υποχρεωτικά διοικητικά ορόσημα
- Δημιουργία δικτύου εργοδοτών

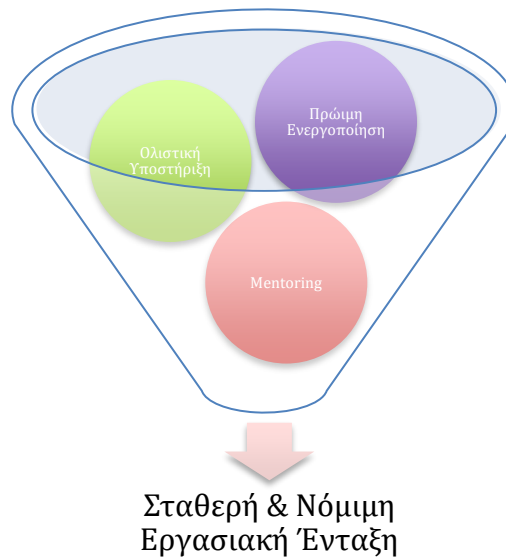
- Παράλληλη ψυχοκοινωνική παρακολούθηση

Η παρέμβαση δεν περιορίζεται σε αποσπασματική συμβουλευτική, αλλά σε ολοκληρωμένο κύκλο προετοιμασίας. Οι παραπάνω κατευθύνσεις αποτυπώνονται σε ενδεικτικούς δείκτες αξιολόγησης:

Πίνακας 12. Δείκτες Αξιολόγησης

Παράμετρος	Δείκτης
Χρόνος ενεργοποίησης	Έναρξη αναζήτησης εργασίας εντός 2ου μήνα
Ποιότητα ένταξης	Εργασία με νόμιμη σύμβαση
Δικτύωση	Αριθμός συνεργαζόμενων εργοδοτών
Βιωσιμότητα	Διατήρηση εργασίας >3 μηνών

Οι δείκτες αυτοί επιτρέπουν την παρακολούθηση τόσο της ταχύτητας όσο και της ποιότητας ένταξης. Η υβριδική προσέγγιση αποτυπώνεται σχηματικά ως εξής:



Σχήμα 11. Υβριδικό Μοντέλο Εργασιακής Ένταξης

Το σχήμα αυτό συνοψίζει τη λογική συνδυασμού των διαφορετικών μοντέλων σε ενιαίο πλαίσιο παρέμβασης.

3.8 Πολυεπίπεδο Θεωρητικό Μοντέλο Παρέμβασης

Η εργασιακή προετοιμασία ασυνόδευτων ανηλίκων δεν μπορεί να περιορίζεται σε μία μονοδιάστατη θεωρητική προσέγγιση. Η αναπτυξιακή ιδιαιτερότητα της μεταβατικής ηλικίας, οι επιπτώσεις της αναγκαστικής μετακίνησης και οι δομικές συνθήκες της αγοράς εργασίας καθιστούν αναγκαία τη σύνθεση πολλαπλών θεωρητικών εργαλείων σε πολυεπίπεδο πλαίσιο.

Η θεωρία της Αναδυόμενης Ενηλικίωσης, προσφέρει το αναπτυξιακό πλαίσιο κατανόησης της ηλικιακής φάσης. Οι νέοι αυτοί βρίσκονται σε στάδιο διαμόρφωσης ταυτότητας, ενώ ταυτόχρονα καλούνται να επιταχύνουν τη διαδικασία ενηλικίωσης λόγω διοικητικών και κοινωνικών πιέσεων. Η παρέμβαση, συνεπώς, οφείλει να λαμβάνει υπόψη την ανάγκη σταδιακής ενδυνάμωσης και όχι αιφνίδιας μετακύλισης ευθυνών.

Το μοντέλο απασχολησιμότητας (Employability Framework) μετατοπίζει την εστίαση από την ατομική ευθύνη σε ένα σύστημα αλληλεπιδρώντων παραγόντων. Η ένταξη στην εργασία δεν εξαρτάται μόνο από δεξιότητες, αλλά και από θεσμικές διαδικασίες, δίκτυα, προσβάσεις και συγκυριακές συνθήκες της αγοράς. Το επιχειρησιακό μοντέλο, επομένως, ενσωματώνει τόσο την ανάπτυξη ατομικών δεξιοτήτων όσο και τη διασύνδεση με θεσμικά και κοινωνικά δίκτυα.

Η θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου εξηγεί γιατί η απλή κατάρτιση δεν αρκεί. Η πρόσβαση σε εργασία διευκολύνεται μέσω σχέσεων, συστάσεων, κοινοτικών διασυνδέσεων και επαγγελματικών δικτύων. Για ασυνόδευτους ανηλικούς, που συχνά στερούνται τέτοιων δομών, ο ρόλος της δομής φιλοξενίας λειτουργεί ως «μεταβατικός φορέας κοινωνικού κεφαλαίου».

Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας λειτουργεί ως ψυχολογικός πολλαπλασιαστής της συμπεριφοράς και της ενεργοποίησης. Η πεποίθηση ότι «μπορώ να τα καταφέρω» επηρεάζει τη συμπεριφορά σε συνεντεύξεις, τη διαχείριση απόρριψης και τη διατήρηση εργασίας. Η παρέμβαση στοχεύει στη σταδιακή ενίσχυση αυτής της πεποίθησης μέσω βιωματικών επιτυχιών.

Τέλος, η trauma-informed προσέγγιση λειτουργεί ως οριζόντια αρχή σχεδιασμού. Πολλοί ασυνόδευτοι ανήλικοι έχουν βιώσει εμπειρίες απώλειας, βίας, εκμετάλλευσης ή παρατεταμένης

αβεβαιότητας. Η εργασιακή προετοιμασία οφείλει να πραγματοποιείται σε πλαίσιο ασφάλειας, προβλεψιμότητας και σεβασμού, αποφεύγοντας πρακτικές που αναπαράγουν έλεγχο ή πίεση.

Η σύνθεση των παραπάνω οδηγεί στη διαμόρφωση ενός πολυεπίπεδου επιχειρησιακού μοντέλου, όπου:

- Το αναπτυξιακό στάδιο καθορίζει τον ρυθμό παρέμβασης
- Οι δεξιότητες εντάσσονται σε θεσμικό πλαίσιο
- Τα κοινωνικά δίκτυα ενεργοποιούνται
- Η ψυχολογική ενδυνάμωση ενισχύεται
- Η ασφάλεια παραμένει προϋπόθεση κάθε παρέμβασης

Ο παρών οδηγός δεν αντιμετωπίζει την εργασιακή ένταξη ως αποτέλεσμα μιας μεμονωμένης δεξιότητας (π.χ. σύνταξη βιογραφικού) αλλά ως δυναμική διαδικασία που παράγεται στη διασταύρωση ατομικών, κοινωνικών, θεσμικών και δομικών παραμέτρων. Η πολυπλοκότητα της μετάβασης στην αυτονομία των ασυνόδευτων ανηλίκων, σε συνδυασμό με το περιορισμένο χρονικό παράθυρο πριν την ενηλικίωση, επιβάλλει πολυεπίπεδο θεωρητικό πλαίσιο που να μεταφράζεται σε συγκεκριμένη μεθοδολογία παρέμβασης.

Το πολυεπίπεδο μοντέλο του παρόντος οδηγού συνθέτει:

- Αναπτυξιακές θεωρίες μετάβασης (3.1)
- Θεωρίες απασχολησιμότητας (3.2)
- Ανθρώπινο & κοινωνικό κεφάλαιο (3.3)
- Αυτοαποτελεσματικότητα και ενδυνάμωση (3.4)
- Trauma-informed οπτική (3.5)
- Διαπολιτισμική & γλωσσική διάσταση (3.6)
- Συγκριτική διεθνή εμπειρία (3.7)

Στόχος είναι η παραγωγή ενός ενιαίου πλαισίου που να εξηγεί τι χρειάζεται να αλλάξει, πώς αλλάζει και πώς μετριέται.

3.8.1 Τέσσερα Επίπεδα Παρέμβασης

Το μοντέλο οργανώνεται σε τέσσερα αλληλοεπιδρώντα επίπεδα παρέμβασης:

A. Ατομικό Επίπεδο (Individual Level)

Επικεντρώνεται σε δεξιότητες και ψυχοκοινωνικές παραμέτρους που σχετίζονται με απασχολησιμότητα:

- αυτοαποτελεσματικότητα, κίνητρο, στόχοι
- βασικές επαγγελματικές δεξιότητες
- γλωσσική λειτουργικότητα
- ψηφιακές δεξιότητες
- ικανότητα επαγγελματικής παρουσίασης

(Bandura, 1997; Lent R. W., 1994).

B. Κοινωνικό Επίπεδο (Social Level)

Δίνεται έμφαση σε κοινωνικό κεφάλαιο, δίκτυα και σχέσεις:

- πρόσβαση σε πληροφορίες εργασίας
- καθοδήγηση/mentoring
- σχέσεις εμπιστοσύνης με επαγγελματίες
- τοπική ένταξη και κοινότητα

(Bourdieu, 1986; Coleman, 1988).

Γ. Θεσμικό Επίπεδο (Institutional Level)

Επικεντρώνεται στην πρόσβαση σε υπηρεσίες και θεσμική λειτουργικότητα:

- διοικητική ετοιμότητα (π.χ. ΑΦΜ, ΑΜΑ, ΤΑΧΙΣ, τραπεζικός λογαριασμός)
- κατανόηση συμβάσεων/δικαιωμάτων
- σύνδεση με δομές κατάρτισης/εργασίας
- προστασία δεδομένων και διαδικασίες

(European Commission, 2020; FRA, 2021).

Δ. Δομικό/Αγοράς Επίπεδο (Structural Level)

Επικεντρώνεται σε πραγματικές συνθήκες αγοράς εργασίας:

- τομείς υψηλής νεανικής απασχόλησης
- εποχικότητα
- επισφαλείς μορφές απασχόλησης
- άτυπα δίκτυα προσλήψεων

(ILO, 2022; OECD, 2023).

3.8.2 Πώς λειτουργεί το μοντέλο: Από τη θεωρία στην πράξη

Το μοντέλο υποστηρίζει ότι η παρέμβαση είναι αποτελεσματική όταν:

1. Εξασφαλίζεται θεσμική πρόσβαση (διοικητική ετοιμότητα)
2. Ενισχύονται βασικές δεξιότητες και αυτοαποτελεσματικότητα
3. Δημιουργούνται δίκτυα ευκαιριών (κοινωνικό κεφάλαιο)
4. Η παρέμβαση λαμβάνει υπόψη τραυματική εμπειρία και πολιτισμικούς κώδικες
5. Το πρόγραμμα “συγχρονίζεται” με τη ρεαλιστική αγορά εργασίας

Η αποτυχία σε οποιοδήποτε επίπεδο μειώνει σημαντικά τη βιωσιμότητα της ένταξης. Π.χ. επαρκές βιογραφικό χωρίς ΑΦΜ/ΑΜΑ ή χωρίς τραπεζικό λογαριασμό δεν οδηγεί σε νόμιμη εργασιακή τοποθέτηση· αντίστοιχα, διοικητική ετοιμότητα χωρίς γλωσσική λειτουργικότητα περιορίζει την πρόσβαση σε θέσεις με στοιχειώδη επικοινωνία.

3.8.3 Κριτική Διάσταση και Προστασία από «Ατομοποίηση»

Η θεωρητική σύνθεση του παρόντος επιδιώκει να αποφύγει την αμιγώς ατομοκεντρική ερμηνεία της ανεργίας ως «ατομικής ανεπάρκειας». Η απασχολησιμότητα ορίζεται ως σχέση μεταξύ ατόμου και συστήματος (McQuaid & Lindsay, 2005). Ως εκ τούτου:

- η ενδυνάμωση δεν λειτουργεί ως υποκατάστατο κοινωνικής πολιτικής
- η ατομική προσπάθεια υποστηρίζεται από θεσμική οργάνωση

- η πρόληψη εκμετάλλευσης αποτελεί δομική ευθύνη της παρέμβασης

3.8.4 Από το Θεωρητικό Μοντέλο στο Logic Model

Το πολυεπίπεδο μοντέλο αποτελεί τη θεωρητική βάση του επιχειρησιακού μοντέλου που παρουσιάζεται στο Κεφάλαιο 5. Κάθε συνεδρία (Κεφάλαιο 6) αντιστοιχίζεται σε:

- επίπεδο παρέμβασης
- αναμενόμενη αλλαγή
- δείκτες προόδου

Έτσι, το θεωρητικό πλαίσιο δεν παραμένει αφηρημένο, αλλά λειτουργεί ως χάρτης σχεδιασμού και υλοποίησης της παρέμβασης. Για τη διασφάλιση της συνέπειας εφαρμογής του μοντέλου προτείνονται οι ακόλουθοι δείκτες:

3.8.4.1 Δείκτες Συνοχής Μοντέλου (*Model Integrity Indicators*)

Για την αξιολόγηση της σωστής εφαρμογής του μοντέλου προτείνονται δείκτες ακεραιότητας:

- Ποσοστό ολοκλήρωσης διοικητικών βημάτων έως συνεδρία 3
- Ποσοστό ολοκλήρωσης CV/αιτήσεων έως συνεδρία 6
- Αριθμός δράσεων δικτύωσης ανά ωφελούμενο
- Ποσοστό συμμετοχής σε προσομοιώσεις συνέντευξης
- Ποσοστό καταγραφής κινδύνων/προληπτικών δράσεων (Risk Matrix)

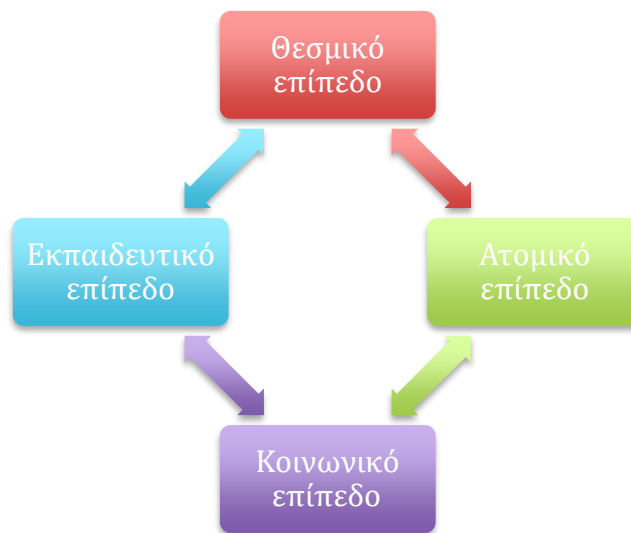
Οι δείκτες αυτοί λειτουργούν ως εργαλεία εσωτερικής αξιολόγησης και βελτίωσης της παρέμβασης.

Με βάση τις θεωρητικές προσεγγίσεις που παρουσιάστηκαν στις προηγούμενες ενότητες, προτείνεται ένα πολυεπίπεδο μοντέλο παρέμβασης για την εργασιακή προετοιμασία ασυνόδευτων ανηλίκων. Το μοντέλο αυτό συνδυάζει ατομικές, εκπαιδευτικές και θεσμικές διαστάσεις υποστήριξης, αναδεικνύοντας τη δυναμική σχέση μεταξύ δεξιοτήτων, κοινωνικού πλαισίου και επαγγελματικής ένταξης. Η συνολική δομή του μοντέλου αποτυπώνεται σχηματικά ως εξής:



Σχήμα 12. Πολυεπίπεδο θεωρητικό μοντέλο εργασιακής προετοιμασίας και μετάβασης στην απασχόληση για ασυνόδευτους ανηλίκους

Το παραπάνω σχήμα αποτυπώνει τη δομή του μοντέλου σε επίπεδο παρεμβατικών επιπέδων. Ωστόσο, η λειτουργία του μοντέλου δεν είναι στατική, αλλά προκύπτει από τη δυναμική αλληλεπίδραση των επιμέρους παραγόντων. Για τον λόγο αυτό, το παρακάτω σχήμα παρουσιάζει τη λειτουργική διάσταση του μοντέλου, αναδεικνύοντας τον πολυπαραγοντικό χαρακτήρα της εργασιακής ένταξης.



Σχήμα 13. Πολυπαραγοντικό Μοντέλο Εργασιακής Ένταξης

Τα σχήματα αυτά συνοψίζουν τη λογική αλληλεπίδρασης των επιπέδων και υποστηρίζουν τον σχεδιασμό των επιμέρους παρεμβάσεων. Η διαδικασία εργασιακής προετοιμασίας αναπτύσσεται μέσα από την αλληλεπίδραση διαφορετικών επιπέδων υποστήριξης, που εκτείνονται από την ατομική ανάπτυξη δεξιοτήτων έως το ευρύτερο θεσμικό και κοινωνικό πλαίσιο ένταξης.

Η μετάβαση από το θεωρητικό μοντέλο στο logic model συνιστά μια διαδικασία επιχειρησιακής μετάφρασης (operationalization), κατά την οποία οι θεωρητικές έννοιες μετατρέπονται σε μετρήσιμες μεταβλητές, συγκεκριμένες δράσεις και αναμενόμενα αποτελέσματα. Η διαδικασία αυτή επιτρέπει τη συστηματική παρακολούθηση της παρέμβασης, τη διασφάλιση της πιστότητας εφαρμογής και τη σύνδεση της θεωρίας με δείκτες αξιολόγησης.

Η θεωρητική θεμελίωση που προηγήθηκε δεν έχει αυταξία εάν δεν μεταφραστεί σε σαφή επιχειρησιακά βήματα. Η μετάβαση από την έννοια της απασχολησιμότητας στη δομημένη παρέμβαση απαιτεί θεσμική κατανόηση του νομικού και διοικητικού πλαισίου που διέπει την εργασία ανηλίκων. Το επόμενο κεφάλαιο εξετάζει το θεσμικό πλαίσιο εντός του οποίου καλείται να λειτουργήσει η προετοιμασία.

3.9 Οπτική Αποτύπωση και Πρακτική Σύνδεση

Η θεωρητική σύνθεση που παρουσιάστηκε στο προηγούμενο υποκεφάλαιο δεν αποτελεί αφηρημένο σχήμα, αλλά εργαλείο οργάνωσης της παρέμβασης και συγκεκριμένων παρεμβάσεων σε διακριτά επίπεδα δράσης. Για λόγους σαφήνειας και πρακτικής εφαρμογής, το μοντέλο αποτυπώνεται οπτικά και μεταφράζεται σε επιχειρησιακές κατευθύνσεις.

Η οπτική αναπαράσταση του μοντέλου βασίζεται σε πέντε αλληλεπιδρώντα επίπεδα:

1. **Αναπτυξιακό επίπεδο** – αφορά τη φάση μετάβασης προς την ενηλικίωση.
2. **Ψυχολογικό επίπεδο** – περιλαμβάνει την αυτοαποτελεσματικότητα, τη διαχείριση άγχους και τη ρύθμιση συναισθήματος.
3. **Κοινωνικό επίπεδο** – αφορά τα δίκτυα, τις σχέσεις και το κοινωνικό κεφάλαιο.

4. **Θεσμικό/διοικητικό επίπεδο** – περιλαμβάνει τη νομιμοποιητική και διοικητική ετοιμότητα.
5. **Επίπεδο αγοράς εργασίας** – αφορά τις πραγματικές συνθήκες και απαιτήσεις απασχόλησης.

Τα επίπεδα αυτά δεν λειτουργούν ιεραρχικά αλλά δυναμικά. Η παρέμβαση σε ένα επίπεδο επιδρά στα υπόλοιπα. Για παράδειγμα, η ενίσχυση της γλωσσικής επάρκειας (θεσμικό/εκπαιδευτικό επίπεδο) αυξάνει την αυτοαποτελεσματικότητα (ψυχολογικό επίπεδο) και βελτιώνει την πρόσβαση σε δίκτυα (κοινωνικό επίπεδο).

Η πρακτική εφαρμογή του μοντέλου σημαίνει ότι κάθε συνεδρία και κάθε παρέμβαση συνδέεται με συγκεκριμένο επίπεδο δράσης, αναμενόμενη αλλαγή και δείκτες προόδου. Με τον τρόπο αυτό, η παρέμβαση αποκτά σαφή δομή και μπορεί να παρακολουθηθεί στην πράξη, ώστε η θεωρία να μετατρέπεται σε κάτι μετρήσιμο και εφαρμόσιμο.

Συνεπώς, η εργασιακή προετοιμασία δεν αντιμετωπίζεται ως τεχνική διαδικασία σύνταξης βιογραφικού, αλλά ως πολυπαραγοντική διαδικασία μετάβασης που συνδυάζει ανάπτυξη δεξιοτήτων, θεσμική νομιμοποίηση, ψυχολογική ενδυνάμωση και κοινωνική διασύνδεση.

Η ανωτέρω δομή λειτουργεί ως γέφυρα προς το Κεφάλαιο 5, όπου το θεωρητικό μοντέλο μετασχηματίζεται σε επιχειρησιακό σχέδιο παρέμβασης με συγκεκριμένη χρονική κλιμάκωση και σαφώς ορισμένους ρόλους.

Το θεωρητικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε στο παρόν κεφάλαιο αναδεικνύει ότι η εργασιακή προετοιμασία ασυνόδευτων ανηλίκων δεν μπορεί να περιορίζεται σε τεχνικές ανάπτυξης δεξιοτήτων, αλλά οφείλει να εντάσσεται σε ένα πολυεπίπεδο και αναπτυξιακά ευαίσθητο μοντέλο παρέμβασης.

Η μετάβαση προς την ενηλικίωση, όπως περιγράφεται από τη θεωρία της αναδυόμενης ενηλικίωσης, συμπίπτει χρονικά με θεσμικές και κοινωνικές απαιτήσεις άμεσης αυτονόμησης. Η απασχολησιμότητα αναδεικνύεται ως αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης ατομικών, κοινωνικών και δομικών παραγόντων, ενώ η ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας και η αξιοποίηση του κοινωνικού κεφαλαίου λειτουργούν ως καταλυτικοί μηχανισμοί ένταξης.

Παράλληλα, η trauma-informed προσέγγιση υπενθυμίζει ότι κάθε διαδικασία επαγγελματικής προετοιμασίας πρέπει να πραγματοποιείται σε πλαίσιο ασφάλειας, προβλεψιμότητας και σεβασμού της προσωπικής ιστορίας του νέου.

Η σύνθεση των παραπάνω θεωρητικών εργαλείων οδηγεί σε ένα ολοκληρωμένο μοντέλο παρέμβασης, το οποίο δεν στοχεύει αποκλειστικά στην εύρεση εργασίας, αλλά στη λειτουργική ετοιμότητα για αυτονομία. Στο επόμενο κεφάλαιο, το θεωρητικό αυτό μοντέλο μεταφράζεται σε συγκεκριμένο επιχειρησιακό σχέδιο παρέμβασης με σαφή χρονική κλιμάκωση και ρόλους επαγγελματιών.

3.10 Από το θεωρητικό πλαίσιο στη μεθοδολογία αξιολόγησης

Η αναγνώριση δεξιοτήτων, η ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας και η διεύρυνση των κοινωνικών δικτύων αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την επαγγελματική ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων. Ωστόσο, η αποτελεσματική υποστήριξη των νέων προϋποθέτει και τη δυνατότητα συστηματικής αξιολόγησης της ετοιμότητάς τους για μετάβαση στην απασχόληση.

Στην πράξη, οι επαγγελματίες πεδίου καλούνται να απαντήσουν σε ερωτήματα όπως:

- Σε ποιο βαθμό ο νέος είναι έτοιμος να αναζητήσει εργασία;
- Ποιες δεξιότητες έχουν ήδη αναπτυχθεί και ποιες χρειάζονται ενίσχυση;
- Ποιοι παράγοντες λειτουργούν υποστηρικτικά ή περιοριστικά στη διαδικασία ένταξης;

Η απουσία δομημένων εργαλείων αξιολόγησης μπορεί να οδηγήσει σε αποσπασματικές εκτιμήσεις ή σε παρεμβάσεις που δεν ανταποκρίνονται πλήρως στις ανάγκες του νέου. Για τον λόγο αυτό, στο πλαίσιο του παρόντος οδηγού αναπτύχθηκε το εργαλείο Transition Readiness Index (TRI), το οποίο αποσκοπεί στη συστηματική αποτίμηση της ετοιμότητας των ασυνόδευτων ανηλίκων για τη μετάβαση προς την απασχόληση.

Το εργαλείο αυτό συνδυάζει στοιχεία από θεωρητικά μοντέλα απασχολησιμότητας, έννοιες αυτοαποτελεσματικότητας και πρακτικές αξιολόγησης δεξιοτήτων, παρέχοντας στους επαγγελματίες ένα δομημένο πλαίσιο εκτίμησης και σχεδιασμού παρεμβάσεων.

Η συστηματική αποτύπωση της εργασιακής ετοιμότητας επιτρέπει τη μετάβαση από γενικές εκτιμήσεις σε τεκμηριωμένη αξιολόγηση. Το εργαλείο Transition Readiness Index (TRI) σχεδιάστηκε για να υποστηρίξει αυτή τη διαδικασία, συνδέοντας τις βασικές διαστάσεις της απασχολησιμότητας με συγκεκριμένους δείκτες παρακολούθησης και προόδου. Με τον τρόπο αυτό, η αξιολόγηση δεν λειτουργεί αποσπασματικά, αλλά ως ενσωματωμένο μέρος της παρέμβασης και του σχεδιασμού των επόμενων βημάτων.

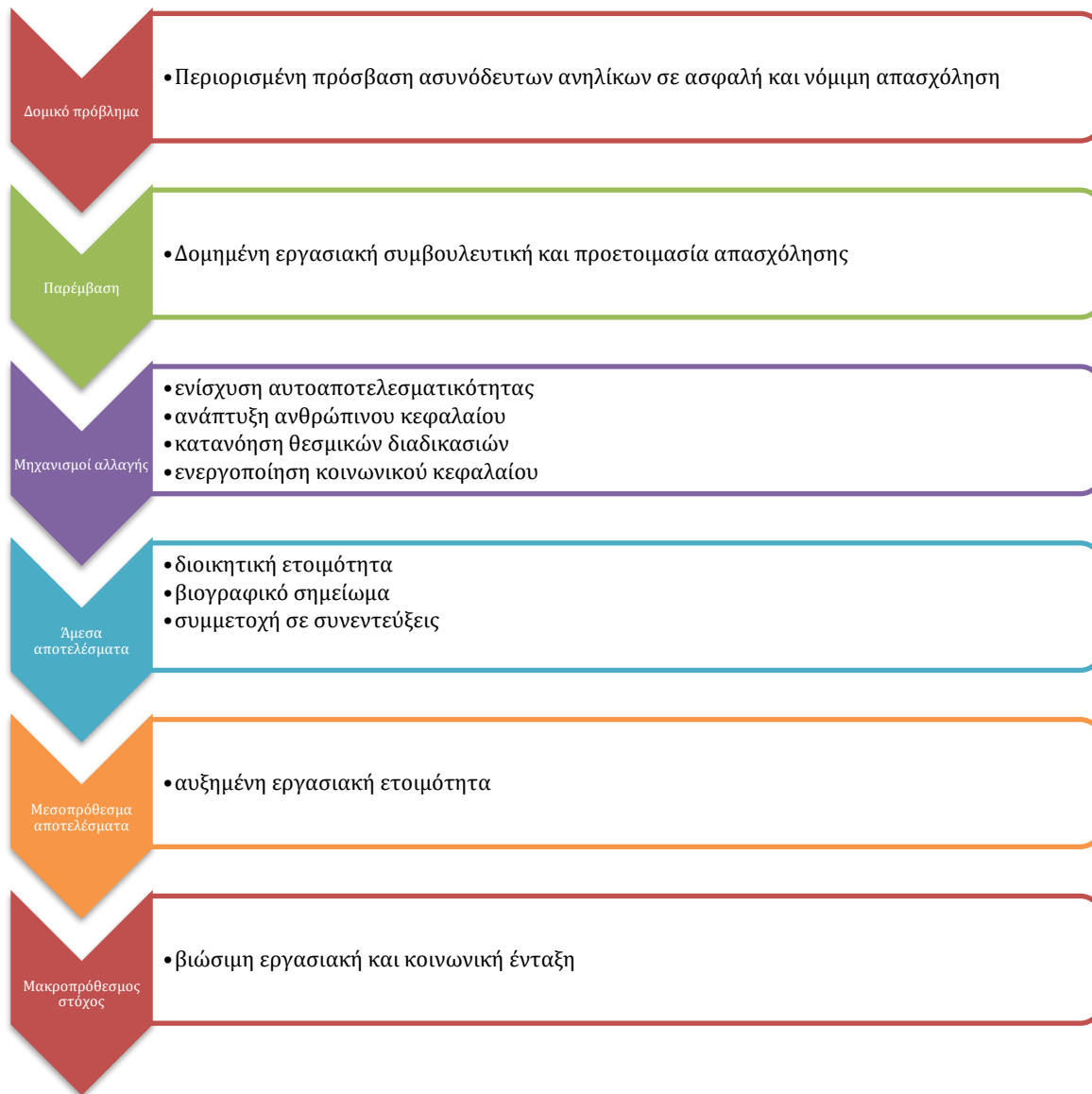
3.11 Θεωρία Αλλαγής της Παρέμβασης (Theory of Change)

Η θεωρία αλλαγής (Theory of Change)²⁸ αποτελεί εργαλείο σχεδιασμού κοινωνικών παρεμβάσεων που αποτυπώνει τη λογική σχέση μεταξύ προβλήματος, παρεμβάσεων και αναμενόμενων αποτελεσμάτων. Με βάση τη θεωρητική θεμελίωση που παρουσιάστηκε στις προηγούμενες ενότητες, διατυπώνεται μια συνοπτική λογική παρέμβασης για την εργασιακή προετοιμασία ασυνόδευτων ανηλίκων. Η λογική αυτή περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι προτεινόμενες δράσεις αναμένεται να οδηγήσουν σε ενίσχυση της εργασιακής ετοιμότητας και, τελικά, σε βιώσιμη ένταξη στην αγορά εργασίας.

Σε αντίθεση με το μοντέλο λογικής αλυσίδας που παρουσιάζεται στο Κεφάλαιο 5, που επικεντρώνεται στην επιχειρησιακή εφαρμογή του προγράμματος, η θεωρία αλλαγής αποτυπώνει τη συνολική αιτιώδη λογική της παρέμβασης.

Η θεωρία αλλαγής της παρέμβασης βασίζεται σε τέσσερις βασικούς μηχανισμούς που αναμένεται να επηρεάσουν θετικά την εργασιακή ετοιμότητα των ωφελούμενων. Οι μηχανισμοί αυτοί συνδέονται με την ενίσχυση ατομικών δεξιοτήτων, τη βελτίωση της πρόσβασης σε θεσμικές διαδικασίες και την ενεργοποίηση κοινωνικών πόρων που διευκολύνουν την ένταξη στην αγορά εργασίας.

²⁸ Η έννοια της «θεωρίας αλλαγής» (Theory of Change) χρησιμοποιείται ευρέως στον σχεδιασμό και την αξιολόγηση κοινωνικών παρεμβάσεων και αναφέρεται στη συστηματική αποτύπωση των υποθέσεων και των αιτιωδών μηχανισμών μέσω των οποίων μια παρέμβαση αναμένεται να οδηγήσει σε συγκεκριμένα αποτελέσματα. Η θεωρία αλλαγής περιγράφει τη σχέση μεταξύ προβλήματος, προτεινόμενων δράσεων, ενδιάμεσων αποτελεσμάτων και τελικού κοινωνικού αντίκτυπου, καθιστώντας σαφή τη λογική μέσω της οποίας μια παρέμβαση επιδιώκει να επιφέρει αλλαγή. Το εργαλείο αυτό χρησιμοποιείται ευρέως σε προγράμματα κοινωνικής πολιτικής και διεθνών οργανισμών για τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση παρεμβάσεων (Weiss, 1995; Vogel, 2012; Taplin & Clark, 2012).



Σχήμα 14. Θεωρία αλλαγής της παρέμβασης εργασιακής προετοιμασίας

Η θεωρία αλλαγής παρουσιάζει τη βασική αιτιώδη λογική της παρέμβασης: η ενίσχυση δεξιοτήτων, η κατανόηση των διοικητικών διαδικασιών και η ανάπτυξη αυτοαποτελεσματικότητας λειτουργούν ως βασικοί μηχανισμοί που αυξάνουν την εργασιακή ετοιμότητα των ωφελούμενων. Η ενίσχυση της εργασιακής ετοιμότητας αναμένεται να συμβάλει στη βιώσιμη πρόσβαση σε νόμιμη απασχόληση και, ευρύτερα, στην κοινωνική ένταξη των νέων κατά τη μετάβαση προς την ενηλικίωση.

Η αποτύπωση αυτή δεν λειτουργεί μόνο ως εννοιολογικό σχήμα, αλλά ως οδηγός σχεδιασμού της παρέμβασης και επιλογής δεικτών αξιολόγησης, συνδέοντας άμεσα τη θεωρία με την πρακτική εφαρμογή.

3.11.1 Υποθέσεις της Παρέμβασης (Assumptions of the Model)

Η παραπάνω προσέγγιση βασίζεται σε ορισμένες βασικές υποθέσεις σχετικά με τους μηχανισμούς μέσω των οποίων η εργασιακή προετοιμασία μπορεί να ενισχύσει τη μετάβαση των ασυνόδευτων ανηλίκων προς την απασχόληση και την αυτονομία. Η ρητή διατύπωση των υποθέσεων αυτών συμβάλλει στη διαφάνεια του μοντέλου και επιτρέπει την καλύτερη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης.

Στο πλαίσιο του παρόντος οδηγού διατυπώνονται οι ακόλουθες βασικές υποθέσεις:

- Η ενίσχυση της αντιλαμβανόμενης αυτοαποτελεσματικότητας αναμένεται να αυξήσει την πιθανότητα ενεργούς συμμετοχής των νέων σε διαδικασίες αναζήτησης εργασίας και επαγγελματικής διερεύνησης.
- Η ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, όπως η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και η συμμετοχή σε συνεντεύξεις εργασίας, αναμένεται να μειώσει τα εμπόδια εισόδου στην αγορά εργασίας.
- Η κατανόηση διοικητικών και θεσμικών διαδικασιών μειώνει τα εμπόδια πρόσβασης σε νόμιμη απασχόληση.
- Η ενίσχυση κοινωνικού κεφαλαίου και επαγγελματικών δικτύων αυξάνει τις πιθανότητες εντοπισμού ευκαιριών απασχόλησης.
- Η σταδιακή και δομημένη προετοιμασία πριν την ενηλικίωση μειώνει τον κίνδυνο θεσμικού κενού κατά τη μετάβαση από το πλαίσιο προστασίας προς την ενήλικη ζωή.

Οι παραπάνω υποθέσεις δεν λειτουργούν ως απόλυτες προβλέψεις, αλλά ως θεωρητικές παραδοχές που καθοδηγούν τον σχεδιασμό της παρέμβασης και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων της.

Με βάση τις παραπάνω θεωρητικές παραδοχές, το επόμενο κεφάλαιο εξετάζει το θεσμικό και νομικό πλαίσιο που διέπει την απασχόληση ανηλίκων και τη διοικητική προετοιμασία για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

3.12 Αρχή του Βέλτιστου Συμφέροντος του Παιδιού στην Εργασιακή

Ένταξη

Η αρχή του βέλτιστου συμφέροντος του παιδιού²⁹ αποτελεί θεμελιώδη κανονιστική αρχή που διέπει το σύνολο των παρεμβάσεων που αφορούν ασυνόδευτους ανηλίκους και αποκτά ιδιαίτερη σημασία στο πεδίο της πρόσβασης στην εργασία. Η ένταξη στην αγορά εργασίας δεν συνιστά αυτόνομο στόχο, αλλά αξιολογείται σε συνάρτηση με την ασφάλεια, τη σταθερότητα, την ψυχοκοινωνική κατάσταση και τη συνολική αναπτυξιακή πορεία του ανηλίκου. Η αρχή αυτή λειτουργεί ως κριτήριο στάθμισης μεταξύ προστασίας και αυτονομίας, ιδίως σε περιπτώσεις όπου η πρόσβαση στην εργασία μπορεί να ενέχει κινδύνους επισφάλειας ή εκμετάλλευσης.

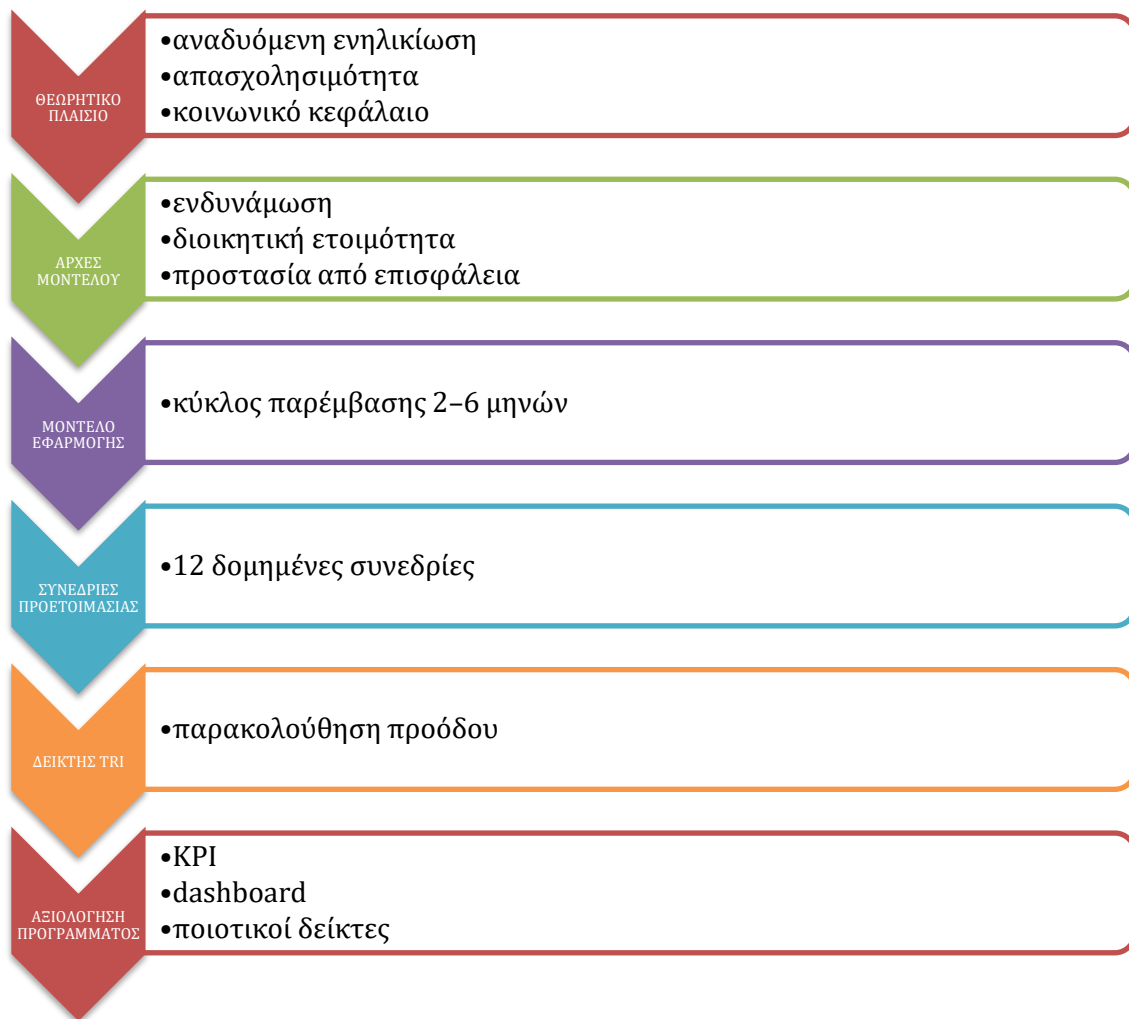
Στο ελληνικό θεσμικό πλαίσιο, η πρόσβαση των ασυνόδευτων ανηλίκων στην εργασία προϋποθέτει τεκμηριωμένη αξιολόγηση ως προς το κατά πόσο η συγκεκριμένη εργασιακή δραστηριότητα εξυπηρετεί το βέλτιστο συμφέρον του παιδιού. Η κρίση αυτή βασίζεται σε πολυπαραγοντική αξιολόγηση που περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, το εκπαιδευτικό καθεστώς, την κατάσταση υγείας, το επίπεδο ωριμότητας, τις δεξιότητες και τις επιθυμίες του ανηλίκου, καθώς και το περιβάλλον της προτεινόμενης απασχόλησης.

Η ενσωμάτωση της αρχής αυτής στο παρόν μοντέλο διασφαλίζει ότι η εργασιακή προετοιμασία δεν λειτουργεί ως μηχανιστική διαδικασία ένταξης, αλλά ως δομημένη και προστατευτική μετάβαση προς την αυτονομία, με συνεχή επανεκτίμηση της καταλληλότητας των επιλογών.

²⁹ Σύμφωνα με το Άρθρο 3 της Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Παιδιού (1989), σε όλες τις αποφάσεις που αφορούν παιδιά, το βέλτιστο συμφέρον τους πρέπει να αποτελεί πρωταρχικό κριτήριο για δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς (United Nations, 1989).

3.13 Αρχιτεκτονική του μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας

Η θεωρητική θεμελίωση που παρουσιάστηκε στις προηγούμενες ενότητες συγκλίνει σε ένα συνεκτικό μοντέλο παρέμβασης για την εργασιακή προετοιμασία ασυνόδευτων ανηλίκων, το οποίο συνδέει το θεωρητικό πλαίσιο, τις αρχές παρέμβασης και τα εργαλεία εφαρμογής σε ενιαία λειτουργική δομή. Το ακόλουθο σχήμα παρουσιάζει συνοπτικά την αρχιτεκτονική του προτεινόμενου μοντέλου.



Σχήμα 15. Αρχιτεκτονική του μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας

Όπως αποτυπώνεται στο παραπάνω σχήμα, το θεωρητικό πλαίσιο του οδηγού οδηγεί στη διαμόρφωση βασικών αρχών παρέμβασης, οι οποίες μεταφράζονται σε συγκεκριμένο μοντέλο εφαρμογής παρέμβασης. Το μοντέλο αυτό υλοποιείται μέσω ενός κύκλου δομημένων

συνεδριών εργασιακής προετοιμασίας, ενώ η πρόοδος των ωφελούμενων αποτυπώνεται συστηματικά μέσω του Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης (Transition Readiness Index – TRI) και των αντίστοιχων δεικτών αξιολόγησης.

Με αυτή τη λογική, το προτεινόμενο μοντέλο δεν στοχεύει μόνο στην πρόσβαση στην εργασία, αλλά στη διαμόρφωση συνθηκών βιώσιμης ένταξης, όπου η απασχόληση λειτουργεί ως μέσο ενίσχυσης της αυτονομίας, της κοινωνικής συμμετοχής και της προσωπικής σταθερότητας των νέων.

Το θεωρητικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε αποτελεί τη βάση για την ανάπτυξη του μοντέλου παρέμβασης που ακολουθεί, όπου οι έννοιες αυτές μεταφράζονται σε συγκεκριμένα εργαλεία και πρακτικές εφαρμογής.

Σύνοψη και βασικά σημεία

Το κεφάλαιο αυτό παρουσίασε τις βασικές θεωρητικές έννοιες που υποστηρίζουν το προτεινόμενο μοντέλο εργασιακής προετοιμασίας. Αναλύθηκαν η έννοια της απασχολησιμότητας, η σημασία της αυτοαποτελεσματικότητας, ο ρόλος του κοινωνικού κεφαλαίου και οι αρχές trauma-informed προσέγγισης. Παράλληλα παρουσιάστηκε η θεωρία αλλαγής της παρέμβασης και οι βασικές υποθέσεις που στηρίζουν τη λογική του μοντέλου. Τα στοιχεία αυτά συγκροτούν το θεωρητικό υπόβαθρο πάνω στο οποίο αναπτύσσεται η πρακτική εφαρμογή του προγράμματος στα επόμενα κεφάλαια.





ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Θεσμικό & Νομικό Πλαίσιο

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει το νομικό πλαίσιο και την πρακτική του αποτύπωση για κοινωνικούς λειτουργούς που εφαρμόζουν το Πρότυπο για ασυνόδετους ανηλίκους. Παράλληλα, λαμβάνει υπόψη τις επικαιροποιημένες διευκρινίσεις της Γενικής Γραμματείας Ευάλωτων Πολιτών και Θεσμικής Προστασίας (Οκτώβριος 2024) αναφορικά με την πρόσβαση των ασυνόδετων ανηλίκων στην εργασία και τη λειτουργία του Εθνικού Συστήματος Επιτροπείας.

4.1 Πλαίσιο Λειτουργίας ΕΔΗΔ

4.1.1 Νομικό Πλαίσιο

Τα Εποπτευόμενα Διαμερίσματα Ημιαυτόνομης Διαβίωσης (ΕΔΗΔ) αποτελούν δομές φιλοξενίας και υποστήριξης ασυνόδετων ανηλίκων και νέων, στο πλαίσιο της εθνικής πολιτικής παιδικής προστασίας και ένταξης. Η λειτουργία τους ρυθμίζεται από την εθνική νομοθεσία και τις σχετικές διοικητικές αποφάσεις που καθορίζουν τα πρότυπα διαβίωσης, παροχής υπηρεσιών και συνεργασιών με άλλες αρχές.

Στο πλαίσιο λειτουργίας των ΕΔΗΔ, ζητήματα που άπτονται της άσκησης επιτροπείας και της λήψης αποφάσεων μείζονος σημασίας για τον ανήλικο εντάσσονται στην αρμοδιότητα του Συμβουλίου Επιτροπείας Ασυνόδετων Ανηλίκων (ΣΕΑΑ), όπως εξειδικεύεται στον Κανονισμό Οργάνωσης και Λειτουργίας του (ΦΕΚ Β' 550/26.01.2024). Η πρόσβαση στην εργασία, όταν συνδέεται με την εκτίμηση του βέλτιστου συμφέροντος, δύναται να αποτελεί αντικείμενο κρίσης στο πλαίσιο άσκησης της επιτροπείας, ιδίως όταν συνδέεται με την εκτίμηση του βέλτιστου συμφέροντος του ανηλίκου.

Στο πλαίσιο αυτό, η εργασία δεν εξετάζεται ως απομονωμένο γεγονός, αλλά ως στοιχείο της συνολικής πορείας του ανηλίκου προς την αυτονομία. Η εργασιακή προετοιμασία χρειάζεται να εντάσσεται στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης και να τεκμηριώνεται επαρκώς πριν από οποιαδήποτε

σχετική εισήγηση ή αίτημα προς το ΣΕΑΑ. Η τεκμηρίωση αυτή περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις ενέργειες επαγγελματικής προετοιμασίας που έχουν προηγηθεί, το πεδίο της προτεινόμενης δραστηριότητας και την ανάγκη επανεκτίμησης σε τακτά διαστήματα. Η ενσωμάτωση της εργασιακής προετοιμασίας στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης διασφαλίζει τη σύνδεση της παρέμβασης με τους συνολικούς στόχους αυτονομίας και την τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων.

Στην πράξη, το θεσμικό πλαίσιο δεν λειτουργεί μόνο ως κανονιστικό πλαίσιο, αλλά και ως χρονικός προσδιοριστής της παρέμβασης. Η επικείμενη ενηλικίωση μετατρέπει το 18ο έτος σε κρίσιμο σημείο μετάβασης και επηρεάζει άμεσα τον σχεδιασμό της εργασιακής προετοιμασίας.

4.1.2 Σχέση Επιτροπείας και Εργασιακής Ένταξης

Η εξέταση αιτήματος πρόσβασης στην εργασία δεν αφορά την έγκριση συγκεκριμένου εργοδότη, αλλά την αξιολόγηση της καταλληλότητας της προτεινόμενης δραστηριότητας με την ηλικία, το εκπαιδευτικό καθεστώς, την ψυχοκοινωνική κατάσταση και το Ατομικό Σχέδιο Δράσης του ανηλίκου. Η εκτίμηση αυτή οφείλει να εντάσσεται στη λογική του βέλτιστου συμφέροντος και της σταδιακής μετάβασης στην αυτονομία.

Η εργασιακή προετοιμασία εντός των ΕΔΗΔ δεν συνιστά αυτόνομη δράση, αλλά εντάσσεται στη συνολική αποστολή της δομής για προσοδευτική ενίσχυση αυτονομίας. Η νομική δυνατότητα απασχόλησης ανηλίκου, όπου προβλέπεται, και η προετοιμασία για νόμιμη εργασία μετά την ενηλικίωση αποτελούν μέρος της ενταξιακής διάστασης του προγράμματος. Η διάκριση αυτή είναι κρίσιμη, ώστε να αποφεύγεται η πρόωρη ή μη κατάλληλη ένταξη σε εργασία που δεν εξυπηρετεί τη συνολική αναπτυξιακή πορεία του ανηλίκου.

4.2 Εργασία Ανηλίκων στην Ελληνική Νομοθεσία

Η δυνατότητα νόμιμης απασχόλησης ανηλίκου στην ελληνική έννομη τάξη υπόκειται σε συγκεκριμένες προϋποθέσεις και περιορισμούς. Στο πλαίσιο της παρέμβασης, η εφαρμογή τους σε ασυνόδευτους ανηλίκους απαιτεί συντονισμό με την επιτροπεία και τις αρμόδιες αρχές. Για τον λόγο αυτό, η παρέμβαση δίνει έμφαση πρωτίστως στην προετοιμασία και όχι στην πρόωρη ενεργοποίηση.

Η ενότητα αυτή είναι κρίσιμη για τον κοινωνικό λειτουργό που προετοιμάζει ασυνόδευτους ανηλίκους για εργασία, επειδή ο νόμος καθορίζει με σαφήνεια πότε και υπό ποιες προϋποθέσεις επιτρέπεται η απασχόλησή τους.

4.2.1 Νομικές Βάσεις και Περιορισμοί

4.2.1.1 Ελάχιστη Ηλικία για Εργασία

Σύμφωνα με τον Ν. 1837/1989 (ΦΕΚ 85/Α'/23-3-1989) «Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις»:

- Ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός ειδικών εξαιρέσεων που προβλέπονται από τη νομοθεσία (π.χ. καλλιτεχνικές δραστηριότητες κατόπιν άδειας).
- Ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές εργασίες ή σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία ή την ανάπτυξη της προσωπικότητας.

Η διάταξη αυτή ισχύει μέχρι το 18ο έτος. Οι περιορισμοί αυτοί έχουν ως στόχο την προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της ομαλής αναπτυξιακής πορείας του ανηλίκου.

4.2.1.2 Ωράριο Εργασίας Ανηλίκων

Η ελληνική εργατική νομοθεσία καθορίζει χρονικά όρια:

- Ανήλικοι που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος αλλά όχι το 16ο επιτρέπεται να εργαστούν έως 6 ώρες ημερησίως και 30 ώρες εβδομαδιαίως.
- Ανήλικοι άνω των 16 ετών μπορούν να εργαστούν έως 8 ώρες την ημέρα και 40 ώρες την εβδομάδα.
- Απαγορεύεται η υπερωριακή εργασία, η εργασία κατά τη διάρκεια της νύχτας (22:00–06:00) και το ωράριο εργασίας πρέπει να προσαρμόζεται ώστε να μην επηρεάζεται η σχολική φοίτηση.

Οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν βασικό μηχανισμό προστασίας των ανηλίκων, ώστε να μην εκτίθενται σε συνθήκες επαγγελματικής υπερφόρτωσης ή κινδύνου.

Αυτές οι ρυθμίσεις συμμορφώνονται και με το άρθρο 32 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., που απαγορεύει την εργασία παιδιών κάτω από την ηλικία της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης, επιτρέποντας εξαιρέσεις μόνο σε νόμιμα και αυστηρά ρυθμιζόμενες περιπτώσεις. Η συμμόρφωση με τα παραπάνω όρια αποτελεί ευθύνη του εργοδότη και ελέγχεται από τις αρμόδιες αρχές.

4.2.1.3 Συχνές παρανοήσεις εργοδοτών

Παρά το σαφές θεσμικό πλαίσιο, συχνά παρατηρούνται παρερμηνείες σχετικά με τη νόμιμη απασχόληση ανηλίκων. Οι παρακάτω επισημάνσεις συνοψίζουν ορισμένες από τις πιο συχνές παρανοήσεις που εμφανίζονται στην πράξη.

<p>«Οι ανήλικοι δεν μπορούν να εργαστούν καθόλου»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Στην πραγματικότητα, η εργασία επιτρέπεται μετά τη συμπλήρωση του 15ου έτους ηλικίας, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.
<p>«Οι ανήλικοι μπορούν να εργαστούν σε οποιαδήποτε θέση»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Η νομοθεσία απαγορεύει την απασχόληση ανηλίκων σε βαριές, επικίνδυνες ή ανθυγιεινές εργασίες.
<p>«Οι ανήλικοι μπορούν να εργάζονται κανονικά σε βραδινές βάρδιες»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Η νυχτερινή εργασία (22:00–06:00) απαγορεύεται για εργαζόμενους κάτω των 18 ετών.
<p>«Αρκεί η συμφωνία με τον ανήλικο για να ξεκινήσει η εργασία»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Απαιτείται συναίνεση γονέα ή νόμιμου εκπροσώπου, καθώς και έκδοση βιβλιαρίου εργασίας ανηλίκου.
<p>«Οι αιτούντες άσυλο δεν μπορούν να εργαστούν»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Οι αιτούντες διεθνή προστασία μπορούν να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας μετά από συγκεκριμένο χρονικό διάστημα από την καταγραφή της αίτησης, σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο.

Σχήμα 16. Συχνές παρανοήσεις σχετικά με την εργασία ανηλίκων

Η αποσαφήνιση των παραπάνω ζητημάτων είναι ιδιαίτερα σημαντική για εργοδότες που συνεργάζονται με δομές υποστήριξης ασυνόδευτων ανηλίκων.

4.2.2 Πρακτική Αποτύπωση για Κοινωνικούς Λειτουργούς

Όταν ο κοινωνικός λειτουργός δουλεύει με ασυνόδευτους ανηλίκους που προετοιμάζονται για εργασία, χρειάζεται να ελέγχει συστηματικά τα εξής:

1. **Ηλικιακός Έλεγχος:** Είναι απαραίτητο να υπάρχει ακριβής γνώση της ηλικίας του/της ανηλίκου/ης. Η διαφορά μεταξύ 15-16 και 16-18 ετών επηρεάζει άμεσα:
 - το ωράριο εργασίας
 - η απαγόρευση υπερωριακής απασχόλησης
 - την προστασία από νυχτερινή εργασία

Αυτές οι διακρίσεις πρέπει να περιγράφονται στα ατομικά σχέδια δράσης.

2. **Κατηγορία Εργασίας:** Για ανηλίκους κάτω των 18 ετών δεν επιτρέπεται η απασχόληση σε βαριές ή επικίνδυνες εργασίες³⁰ όπως αυτές προσδιορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία, γεγονός που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη τόσο στον σχεδιασμό της εργασιακής προετοιμασίας όσο και στις συστάσεις προς πιθανούς εργοδότες. Παρακάτω παρατίθεται ένας πίνακας με ενδεικτικές επιτρεπόμενες μορφές εργασίας 16–17 ετών και μη επιτρεπόμενες (βαριές/επικίνδυνες).

³⁰ Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία για την προστασία των ανηλίκων στην εργασία (Ν. 1837/1989), οι ανήλικοι κάτω των 18 ετών δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες που χαρακτηρίζονται ως βαριές, επικίνδυνες ή ανθυγιεινές. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται δραστηριότητες που ενέχουν κίνδυνο για τη σωματική ή ψυχική υγεία των ανηλίκων, όπως εργασίες σε περιβάλλοντα με επικίνδυνα μηχανήματα, έκθεση σε χημικές ή τοξικές ουσίες, εργασία σε ορυχεία ή εργοτάξια, χειρισμός βαρέων φορτίων ή άλλες εργασίες που μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την υγεία, την ασφάλεια ή την ομαλή ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους. Για τον λόγο αυτό, τα προγράμματα εργασιακής προετοιμασίας ανηλίκων οφείλουν να αποκλείουν την προετοιμασία για τέτοιους τύπους απασχόλησης και να κατευθύνουν τους νέους προς ασφαλείς και νόμιμες μορφές εργασίας.

Πίνακας 13. Ενδεικτικές μορφές επιτρεπόμενης και μη επιτρεπόμενης απασχόλησης ανηλίκων

Κατηγορία	Ενδεικτικές δραστηριότητες
Επιτρεπόμενες μορφές απασχόλησης (με κατάλληλες συνθήκες εργασίας)	Εργασίες γραφείου, υποστηρικτικές διοικητικές εργασίες, εξυπηρέτηση πελατών σε καταστήματα λιανικής, βοηθητικές εργασίες σε εστίαση χωρίς επικίνδυνες δραστηριότητες, πρακτική άσκηση ή μαθητεία σε ελεγχόμενο περιβάλλον εργασίας.
Μη επιτρεπόμενες μορφές απασχόλησης (βαριές ή επικίνδυνες εργασίες)	Εργασία σε εργοτάξια ή οικοδομικές εργασίες, χειρισμός βαρέων ή επικίνδυνων μηχανημάτων, μεταφορά βαρέων φορτίων, εργασία σε ορυχεία ή βιομηχανικές εγκαταστάσεις με αυξημένο κίνδυνο, έκθεση σε χημικές ή τοξικές ουσίες, εργασίες που ενέχουν σοβαρούς κινδύνους για την υγεία ή την ασφάλεια.

Η απασχόληση ανηλίκων σε εργασίες που είναι επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές απαγορεύεται από την ελληνική νομοθεσία για την προστασία των ανηλίκων στην εργασία (Ν. 1837/1989), η οποία εναρμονίζεται με την Οδηγία 94/33/ΕΚ για την προστασία των νέων στην εργασία.

Η απασχόληση ανηλίκων υπόκειται σε ειδικούς περιορισμούς³¹ ως προς το ωράριο και τις συνθήκες εργασίας, οι οποίοι αποσκοπούν στην προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της εκπαιδευτικής τους πορείας. Οι περιορισμοί αυτοί αφορούν ιδίως τη διάρκεια της εργασίας, την απαγόρευση νυχτερινής απασχόλησης και την υποχρέωση παροχής επαρκούς χρόνου ανάπαυσης. Οι παρακάτω ρυθμίσεις αφορούν ανηλίκους ηλικίας 16–18 ετών.

Πίνακας 14. Περιορισμοί εργασίας για ανηλίκους

Παράμετρος	Ρύθμιση
Μέγιστο ημερήσιο ωράριο	8 ώρες
Μέγιστο εβδομαδιαίο ωράριο	40 ώρες
Νυχτερινή εργασία	Απαγορεύεται (22:00–06:00)
Διάλειμμα	30 λεπτά μετά από 4,5 ώρες εργασίας
Ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση	12 συνεχόμενες ώρες

³¹ Ν. 1837/1989 για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και Οδηγία 94/33/ΕΚ του Συμβουλίου για την προστασία των νέων στην εργασία.

Για την καλύτερη κατανόηση του θεσμικού πλαισίου, στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται συνοπτικά οι βασικές προϋποθέσεις νόμιμης απασχόλησης ανηλίκων.

Πίνακας 15. Βασικές νομικές προϋποθέσεις νόμιμης απασχόλησης ανηλίκων (16–17 ετών)

Προϋπόθεση	Περιγραφή
Ελάχιστη ηλικία απασχόλησης	Η απασχόληση επιτρέπεται μετά τη συμπλήρωση του 15ου έτους ηλικίας, με ειδικές ρυθμίσεις για ανηλίκους 15–17 ετών.
Άδεια εργασίας ανηλίκου	Απαιτείται άδεια εργασίας που εκδίδεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες (π.χ. Επιθεώρηση Εργασίας) πριν από την έναρξη της απασχόλησης.
Συναίνεση γονέα ή νόμιμου κηδεμόνα	Για την απασχόληση ανηλίκου απαιτείται συναίνεση του γονέα ή του νόμιμου κηδεμόνα.
Ιατρική πιστοποίηση	Πριν την απασχόληση απαιτείται πιστοποίηση ότι η εργασία δεν θέτει σε κίνδυνο την υγεία του ανηλίκου.
Περιορισμοί ωραρίου εργασίας	Το ωράριο εργασίας των ανηλίκων είναι περιορισμένο και πρέπει να μην επηρεάζει την εκπαίδευση ή την υγεία τους.
Απαγόρευση επικίνδυνων εργασιών	Οι ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες που είναι βαριές, επικίνδυνες ή ανθυγιεινές.

Οι παραπάνω προϋποθέσεις προκύπτουν από το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των ανηλίκων στην εργασία, ιδίως τον Ν. 1837/1989 «Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση», καθώς και τις σχετικές διατάξεις που εναρμονίζουν το ελληνικό δίκαιο με την Οδηγία 94/33/ΕΚ για την προστασία των νέων στην εργασία.

Η γνώση των παραπάνω προϋποθέσεων είναι κρίσιμη τόσο για τους επαγγελματίες που υποστηρίζουν ασυνόδευτους ανηλίκους όσο και για τους εργοδότες που ενδέχεται να συνεργαστούν με τα προγράμματα εργασιακής προετοιμασίας.

- 3. Συμβόλαια και Όροι:** Κάθε σύμβαση εργασίας πρέπει να αναφέρει ρητά τις ώρες, το είδος εργασίας και να τηρεί τα όρια του νόμου 1837/1989.

4. **Ενημέρωση Γονέα/Νομικού Κηδεμόνα:** Για ασυνόδευτους ανηλίκους κάτω των 18 ετών, η απαιτούμενη συναίνεση δεν παρέχεται από γονέα, αλλά από τον επίτροπο που λειτουργεί ως νόμιμος εκπρόσωπος του ανηλίκου. Ο επίτροπος καλείται να εκτιμήσει κατά πόσο η προτεινόμενη εργασία είναι συμβατή με την ηλικία, την εκπαίδευση και την προστασία των δικαιωμάτων του³².

4.2.3 Βιβλιάριο εργασίας

Η απασχόληση ανηλίκου προϋποθέτει την έκδοση βιβλιαρίου εργασίας από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η έκδοση του βιβλιαρίου βασίζεται σε συγκεκριμένη πρόταση απασχόλησης και συνοδεύεται από υπεύθυνη δήλωση εργοδότη στην οποία προσδιορίζονται η ειδικότητα και τα καθήκοντα του ανηλίκου, καθώς και από ιατρική πιστοποίηση καταλληλότητας. Το βιβλιάριο ισχύει για τον συγκεκριμένο εργοδότη και την εργασία που αναγράφεται και δεν αποτελεί γενική άδεια απασχόλησης. Σε περίπτωση αλλαγής εργοδότη ή είδους εργασίας απαιτείται νέα διαδικασία θεώρησης ή έκδοσης³³. Η διαδικασία έκδοσης προϋποθέτει την ύπαρξη συγκεκριμένης προσφοράς εργασίας και δεν πραγματοποιείται προληπτικά.

Πίνακας 16. Ενδεικτικά δικαιολογητικά για την έκδοση βιβλιαρίου εργασίας ανηλίκου

Δικαιολογητικό	Σκοπός
Αίτηση έκδοσης βιβλιαρίου	Έναρξη της διοικητικής διαδικασίας
Υπεύθυνη δήλωση εργοδότη	Περιγραφή θέσης εργασίας και καθηκόντων
Συναίνεση γονέα ή νόμιμου κηδεμόνα	Έγκριση απασχόλησης ανηλίκου
Ιατρική βεβαίωση καταλληλότητας	Πιστοποίηση ότι η εργασία δεν επηρεάζει την υγεία
Στοιχεία ταυτότητας ανηλίκου	Ταυτοποίηση του εργαζομένου

³² Ν. 4554/2018 για την επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και το σύστημα επιτροπείας που λειτουργεί υπό την εποπτεία της αρμόδιας αρχής προστασίας ανηλίκων.

³³ Υ.Α. 1390/1989 (ΦΕΚ Β' 766/1989) και σχετικές διατάξεις για την απασχόληση ανηλίκων σε εφαρμογή του Ν. 1837/1989 περί προστασίας ανηλίκων στην εργασία.

Στην πράξη, η διαδικασία αυτή στηρίζεται συνήθως στα ακόλουθα στοιχεία:

- Υπεύθυνη δήλωση εργοδότη
- Ιατρική πιστοποίηση
- Έκδοση από ΣΕΠΕ
- Ισχύς μόνο για συγκεκριμένη εργασία

Η έκδοση βιβλιαρίου εργασίας ανηλίκου προβλέπεται από τον Ν. 1837/1989 «Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση» και τις κανονιστικές πράξεις εφαρμογής του, οι οποίες ρυθμίζουν τη διαδικασία ελέγχου καταλληλότητας της απασχόλησης.

Στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτής, οι αρμόδιες υπηρεσίες μπορούν να παραπέμπουν τον ανήλικο σε υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), με σκοπό την αξιολόγηση της καταλληλότητας της προτεινόμενης απασχόλησης και την υποστήριξη της ασφαλούς επαγγελματικής του ένταξης³⁴.

4.2.4 Σημεία Προσοχής για τους Εργοδότες

Η απασχόληση ασυνόδευτων ανηλίκων απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή ώστε να διασφαλίζεται η συμμόρφωση με το ισχύον νομικό πλαίσιο και η προστασία της υγείας και της ανάπτυξης των νέων. Οι εργοδότες που συνεργάζονται με προγράμματα εργασιακής προετοιμασίας καλούνται να λαμβάνουν υπόψη τα ακόλουθα³⁵:

- Συμμόρφωση με τη νομοθεσία για την απασχόληση ανηλίκων, συμπεριλαμβανομένων των περιορισμών ηλικίας, ωραρίου και τύπου εργασίας.
- Αποφυγή απασχόλησης σε βαριές ή επικίνδυνες εργασίες, σύμφωνα με τις προβλέψεις της νομοθεσίας για την προστασία των ανηλίκων στην εργασία.
- Διασφάλιση ασφαλών συνθηκών εργασίας και κατάλληλης εποπτείας στον χώρο εργασίας.

³⁴ Ν.1837/1989.

³⁵ Οι παραπάνω αρχές βασίζονται στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο για την προστασία των ανηλίκων στην εργασία (Ν. 1837/1989) και στις ευρωπαϊκές διατάξεις για την προστασία των νέων εργαζομένων.

- Κατανόηση των ιδιαίτερων αναγκών των ασυνόδευτων ανηλίκων, όπως γλωσσικές δυσκολίες ή περιορισμένη εργασιακή εμπειρία.
- Συνεργασία με τους επαγγελματίες του προγράμματος, ώστε να υποστηρίζεται η ομαλή προσαρμογή του νέου στο εργασιακό περιβάλλον.

Οι παραπάνω παράμετροι χρειάζεται να λαμβάνονται υπόψη και στον σχεδιασμό της παρέμβασης που παρουσιάζεται στο επόμενο κεφάλαιο.

4.2.5 Διοικητικές προϋποθέσεις νόμιμης απασχόλησης

Η νόμιμη απασχόληση ανηλίκου προϋποθέτει, πέρα από την έκδοση βιβλιαρίου εργασίας, και την ύπαρξη βασικών διοικητικών στοιχείων ταυτοποίησης που επιτρέπουν τη δήλωση της εργασίας στο πληροφοριακό σύστημα “ΕΡΓΑΝΗ”. Για τον σκοπό αυτό απαιτείται η απόκτηση αριθμού φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ) και αριθμού μητρώου κοινωνικής ασφάλισης (ΑΜΚΑ). Οι προϋποθέσεις αυτές ισχύουν και για τους ασυνόδευτους ανηλίκους που διαμένουν σε δομές φιλοξενίας, με τη διαδικασία να υποστηρίζεται από τη δομή και τον νόμιμο εκπρόσωπο του ανηλίκου.

Πίνακας 17. Βασικά διοικητικά στοιχεία για νόμιμη εργασία ανηλίκου

Στοιχείο	Σκοπός
ΑΦΜ (Αριθμός Φορολογικού Μητρώου)	Φορολογική ταυτοποίηση εργαζομένου
ΑΜΚΑ (Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης)	Ασφαλιστική κάλυψη και καταγραφή εργασίας
Βιβλιάριο εργασίας ανηλίκου	Έγκριση απασχόλησης από τις αρμόδιες αρχές

Η ύπαρξη των παραπάνω στοιχείων αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη νόμιμη δήλωση της απασχόλησης και τη διασφάλιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων του ανηλίκου.

Για αιτούντες διεθνούς προστασίας, ο ΠΑΑΥΠΑ λειτουργεί ως ισοδύναμος αριθμός κοινωνικής ασφάλισης για σκοπούς υγειονομικής κάλυψης και απασχόλησης. Ο ΠΑΑΥΠΑ εκδίδεται κατά την καταγραφή της αίτησης διεθνούς προστασίας και επιτρέπει την πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας

και κοινωνικής ασφάλισης. Η ενεργοποίηση του δικαιώματος εργασίας προϋποθέτει την πάροδο του προβλεπόμενου χρονικού διαστήματος από την πλήρη καταγραφή της αίτησης.

Σε περίπτωση χορήγησης καθεστώτος διεθνούς προστασίας, ο ΠΑΑΥΠΑ αντικαθίσταται από αριθμό μητρώου κοινωνικής ασφάλισης (ΑΜΚΑ)³⁶. Ο επόμενος πίνακας περιγράφει συνοπτικά ανάλογα με το καθεστώς, ποιο έχουν δικαίωμα για εργασία.

Πίνακας 18. Δικαίωμα εργασίας ανά καθεστώς διαμονής ανηλίκου

Καθεστώς	Δικαίωμα εργασίας
Αιτών άσυλο	60 ημέρες μετά την πλήρη καταγραφή της αίτησης διεθνούς προστασίας ³⁷
Αναγνωρισμένος πρόσφυγας	Ναι
Επικουρική προστασία	Ναι
Χωρίς καθεστώς	Όχι

Για την ολοκλήρωση της διαδικασίας πρόσληψης απαιτείται η ύπαρξη βασικών στοιχείων ταυτοποίησης του εργαζομένου, όπως αριθμός φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ) και αριθμός μητρώου κοινωνικής ασφάλισης (ΑΜΚΑ), τα οποία είναι απαραίτητα για τη δήλωση της εργασίας στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Στην πραγματικότητα, συχνά απαιτείται επίσης τραπεζικός λογαριασμός για την καταβολή της μισθοδοσίας, ο οποίος, στην περίπτωση ανηλίκου, ανοίγεται με τη συμμετοχή του νόμιμου εκπροσώπου.

4.2.6 Συνοπτική διαδικασία νόμιμης απασχόλησης ανηλίκου

Η νόμιμη απασχόληση ανηλίκου προϋποθέτει την τήρηση συγκεκριμένων διοικητικών και νομικών διαδικασιών που αποσκοπούν στην προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της εκπαίδευσής του. Η διαδικασία αυτή μπορεί να συνοψιστεί στα ακόλουθα βασικά βήματα³⁸.

³⁶ Ν. 4636/2019 «Περί Διεθνούς Προστασίας» και σχετικές κανονιστικές πράξεις για την έκδοση ΠΑΑΥΠΑ σε αιτούντες διεθνή προστασία

³⁷ Ν. 4636/2019 (Κώδικας Μετανάστευσης και Ασύλου) & Οδηγία 2013/33/ΕΕ για τις συνθήκες υποδοχής.

³⁸ Η διαδικασία αυτή προβλέπεται από το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο προστασίας ανηλίκων στην εργασία, ιδίως τον Ν. 1837/1989 «Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση», καθώς και τις σχετικές κανονιστικές πράξεις εφαρμογής του.

Πίνακας 19. Βασικά στάδια νόμιμης απασχόλησης ανηλίκου

Στάδιο	Περιγραφή
1. Εντοπισμός κατάλληλης θέσης εργασίας	Εξασφάλιση ότι η εργασία δεν ανήκει σε βαριές ή επικίνδυνες δραστηριότητες.
2. Συναίνεση γονέα ή νόμιμου κηδεμόνα	Έγκριση της απασχόλησης του ανηλίκου.
3. Ιατρική πιστοποίηση καταλληλότητας	Επιβεβαίωση ότι η εργασία δεν επηρεάζει αρνητικά την υγεία του ανηλίκου.
4. Έκδοση βιβλιαρίου εργασίας ανηλίκου	Διοικητική διαδικασία μέσω της αρμόδιας υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας.
5. Έναρξη απασχόλησης με τήρηση των νομικών περιορισμών	Σεβασμός ωραρίου, συνθηκών ασφάλειας και απαγόρευσης επικίνδυνων εργασιών.

Η κατανόηση της παραπάνω διαδικασίας αποτελεί βασική προϋπόθεση για τον σχεδιασμό παρεμβάσεων εργασιακής προετοιμασίας. Η παράλειψη οποιουδήποτε από τα παραπάνω στάδια καθιστά την απασχόληση μη νόμιμη.. Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζεται το μοντέλο εφαρμογής της παρέμβασης (logic model), το οποίο οργανώνει συστηματικά τις δράσεις υποστήριξης των ασυνόδευτων ανηλίκων προς την ένταξη στην αγορά εργασίας.

4.2.7 Σχήμα θεσμικών φορέων

Η απασχόληση ανηλίκων διέπεται από συγκεκριμένες διοικητικές και νομικές διαδικασίες που αποσκοπούν στην προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της εκπαιδευτικής τους πορείας. Στην περίπτωση ασυνόδευτων ανηλίκων, στη διαδικασία αυτή εμπλέκεται επίσης ο θεσμός της επιτροπείας, ο οποίος διασφαλίζει τη νόμιμη εκπροσώπηση του ανηλίκου και την προστασία των συμφερόντων του. Για πρακτικούς λόγους, τα βασικά στάδια της νόμιμης απασχόλησης ανηλίκου³⁹ παρουσιάζονται συνοπτικά στο παρακάτω σχήμα.

³⁹ Ν. 1837/1989 για την προστασία των ανηλίκων στην εργασία



Σχήμα 17. Θεσμικοί φορείς που εμπλέκονται στη διαδικασία νόμιμης απασχόλησης ανηλίκων

Η αποτελεσματική συνεργασία των παραπάνω φορέων αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ασφαλή και νόμιμη ένταξη των ανηλίκων στην αγορά εργασίας.

4.2.8 Πρακτικό Checklist Ελέγχου Νομιμότητας Θέσης Εργασίας Ανηλίκου

Ενδεικτικό παράδειγμα από το πεδίο:

Παράδειγμα: Ανήλικος 17 ετών εκδηλώνει ενδιαφέρον για εργασία σε συνεργείο οικοδομικών εργασιών.

Ο σύμβουλος οφείλει να διερευνήσει:

- εάν η συγκεκριμένη εργασία εμπίπτει σε απαγορευμένες κατηγορίες,
- εάν απαιτείται άδεια από το αρμόδιο συμβούλιο,
- εάν η θέση διασφαλίζει συνθήκες υγείας και ασφάλειας.

Η διερεύνηση προηγείται οποιασδήποτε επικοινωνίας με εργοδότη.

Checklist Ελέγχου Νομιμότητας Θέσης Εργασίας Ανηλίκου

Το παρόν εργαλείο χρησιμοποιείται πριν από την αποδοχή πρότασης εργασίας από ασυνόδευτο ανήλικο ηλικίας 15–18 ετών. Στόχος είναι η διασφάλιση συμμόρφωσης με τον Ν. 1837/1989 και το ισχύον εργατικό πλαίσιο.

Α. Έλεγχος Ηλικίας

- Έχει επιβεβαιωθεί η ακριβής ημερομηνία γέννησης (βάσει εγγράφων);
- Έχει καταγραφεί σε ποια ηλικιακή κατηγορία ανήκει;
 - 15–16 ετών
 - 16–18 ετών
- Έχει προσαρμοστεί το επιτρεπόμενο ωράριο βάσει ηλικίας;

Β. Έλεγχος Ωραρίου

- Δεν υπερβαίνει τις 6 ώρες/ημέρα και 30 ώρες/εβδομάδα (15–16 ετών)
- Δεν υπερβαίνει τις 8 ώρες/ημέρα και 40 ώρες/εβδομάδα (16–18 ετών)
- Δεν περιλαμβάνει υπερωρίες
- Δεν περιλαμβάνει νυχτερινή εργασία (22:00–06:00)
- Δεν συγκρούεται με σχολική φοίτηση (εάν υπάρχει)

Γ. Έλεγχος Φύσης Εργασίας

- Η εργασία δεν εντάσσεται σε βαριά, επικίνδυνη ή ανθυγιεινή κατηγορία
 - Δεν περιλαμβάνει έκθεση σε φυσικό κίνδυνο (μηχανήματα, ύψη, χημικές ουσίες)
 - Δεν περιλαμβάνει συνθήκες ψυχολογικής πίεσης που υπερβαίνουν το αναπτυξιακό στάδιο
 - Υπάρχει σαφής περιγραφή καθηκόντων
- Εάν υπάρχει αμφιβολία → ζητείται γραπτή περιγραφή θέσης από τον εργοδότη.

Δ. Έλεγχος Σύμβασης

- Υπάρχει γραπτή σύμβαση
 - Αναφέρεται σαφώς το ωράριο
 - Αναφέρεται ο μισθός
 - Αναφέρεται ο τύπος σύμβασης (ορισμένου/αορίστου/μερικής απασχόλησης)
 - Υπάρχει πρόβλεψη ασφάλισης (ΕΦΚΑ)
- Η αποδοχή προφορικής συμφωνίας χωρίς σύμβαση δεν εγκρίνεται.

Ε. Διοικητική Ετοιμότητα

- Υπάρχει ΑΦΜ
- Υπάρχει ΑΜΑ
- Υπάρχει ενεργός τραπεζικός λογαριασμός
- Έχει ενεργοποιηθεί TAXISnet
- Έχει ενημερωθεί ο νόμιμος εκπρόσωπος/κηδεμόνας

ΣΤ. Ενημέρωση για Δικαιώματα

- Έχει εξηγηθεί τι είναι ένσημα και ασφαλιστικές εισφορές
- Έχει εξηγηθεί τι είναι καθαρός και μικτός μισθός
- Έχει δοθεί ενημέρωση για μηχανισμούς καταγγελίας (ΣΕΠΕ/Επιθεώρηση Εργασίας)
- Έχει συζητηθεί τι σημαίνει εκμετάλλευση ή αδήλωτη εργασία

Ζ. Τελική Εκτίμηση Κοινωνικού Λειτουργού

- Η θέση θεωρείται νομικά συμβατή
 - Η θέση θεωρείται αναπτυξιακά κατάλληλη
 - Η θέση υποστηρίζει τον στόχο αυτονομίας
 - Δεν δημιουργεί αυξημένο κίνδυνο επισφάλειας
- Η τελική έγκριση τεκμηριώνεται στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης.

Το εργαλείο δεν υποκαθιστά τη νομική συμβουλή, αλλά λειτουργεί ως προληπτικός μηχανισμός διασφάλισης της προστασίας ανηλίκων στο πλαίσιο της εργασιακής προετοιμασίας.

Το περιεχόμενο του παρόντος υποκεφαλαίου αναλύεται εκπαιδευτικά στη Συνεδρία 4 («Νομικό Πλαίσιο & Προστασία»), όπου οι ωφελούμενοι ενημερώνονται για:

- επιτρεπόμενες μορφές εργασίας,
- διαδικασία άδειας,
- βασικές απαγορεύσεις,
- αναγνώριση επικίνδυνων ή μη νόμιμων θέσεων.

Η ενημέρωση και η κατανόηση του πλαισίου προηγούνται της ενεργής αναζήτησης εργασίας.

Οι παραπάνω ρυθμίσεις αποτελούν το θεσμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να σχεδιάζονται οι δράσεις εργασιακής προετοιμασίας των ασυνόδευτων ανηλίκων.

4.3 Ασφαλιστικό Σύστημα & ΕΦΚΑ

Η νόμιμη απασχόληση ανηλίκων δεν περιορίζεται στην ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων απασχόλησης, αλλά προϋποθέτει και την πλήρη ένταξη του εργαζομένου στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και εργασιακής προστασίας. Η καταγραφή της εργασιακής σχέσης, η ασφάλιση και η διαφάνεια στην καταβολή του μισθού αποτελούν βασικούς μηχανισμούς πρόληψης της αδήλωτης εργασίας και προστασίας των δικαιωμάτων των ανηλίκων εργαζομένων. Συγκεκριμένα, η νόμιμη απασχόληση ανηλίκου προϋποθέτει σωρευτικά τα ακόλουθα:

- έγγραφη σύμβαση,
- δήλωση στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»,
- ασφάλιση στον e-ΕΦΚΑ,
- καταβολή μισθού μέσω τραπεζικού συστήματος.

Η τήρηση των παραπάνω διαδικασιών δεν αποτελεί απλώς διοικητική υποχρέωση, αλλά βασικό μηχανισμό προστασίας των ανηλίκων από φαινόμενα αδήλωτης εργασίας, υποδηλωμένης απασχόλησης ή εκμετάλλευσης.

4.3.1 Υποχρέωση Δήλωσης & Σύμβασης Εργασίας

Η νόμιμη σύναψη εργασιακής σχέσης προϋποθέτει τη σαφή καταγραφή των όρων απασχόλησης και την επίσημη δήλωση της πρόσληψης στις αρμόδιες αρχές. Η έγγραφη σύμβαση και η δήλωση στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» αποτελούν βασικούς μηχανισμούς διαφάνειας, ελέγχου και τεκμηρίωσης της εργασιακής σχέσης. Στην περίπτωση των ανηλίκων εργαζομένων, οι διαδικασίες αυτές αποκτούν ιδιαίτερη σημασία, καθώς συμβάλλουν στην πρόληψη της αδήλωτης εργασίας και στη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων τους.

Βασικό κανονιστικό πλαίσιο

- Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021) – «Για την Προστασία της Εργασίας»
- Ν. 4052/2012 – Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»
- ΥΑ 40331/Δ1.13521/2019 – Ηλεκτρονική αναγγελία πρόσληψης

Κάθε πρόσληψη μισθωτού δηλώνεται υποχρεωτικά στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» πριν από την έναρξη της εργασίας.

Στην περίπτωση ανηλίκων, οι παραπάνω υποχρεώσεις αποκτούν ιδιαίτερη βαρύτητα, καθώς:

- απαιτείται έγγραφη σύμβαση,
- απαιτείται συναίνεση νόμιμου εκπροσώπου,
- Η απασχόληση χωρίς προηγούμενη δήλωση στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» θεωρείται αδήλωτη εργασία και συνιστά παράβαση της εργατικής νομοθεσίας.

4.3.2 Ασφάλιση στον e-ΕΦΚΑ

Η ασφάλιση στον e-ΕΦΚΑ αποτελεί βασικό στοιχείο της νόμιμης εργασιακής σχέσης και διασφαλίζει την ένταξη του εργαζομένου στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομικής κάλυψης. Για τους ανηλικούς εργαζομένους, η καταγραφή της απασχόλησης στο ασφαλιστικό σύστημα συμβάλλει επιπλέον στην πρόληψη της αδήλωτης εργασίας και στην προστασία των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Η ασφάλιση στον e-ΕΦΚΑ διασφαλίζει ιδίως:

- καταβολή ασφαλιστικών εισφορών από τον εργοδότη
- καταγραφή της εργασιακής σχέσης στο ασφαλιστικό σύστημα

- δικαίωμα πρόσβασης σε παροχές κοινωνικής ασφάλισης

4.3.3 Καταβολή Μισθού & Διαφάνεια Πληρωμών

Η καταβολή του μισθού αποτελεί βασικό στοιχείο της εργασιακής σχέσης και πρέπει να πραγματοποιείται με τρόπο που να διασφαλίζει τη διαφάνεια και την προστασία του εργαζομένου. Καταβάλλεται συνήθως μέσω τραπεζικού λογαριασμού, γεγονός που επιτρέπει την τεκμηρίωση της πληρωμής και μειώνει τον κίνδυνο αδιαφανών ή μη νόμιμων πρακτικών πληρωμής. Τα βασικά στοιχεία μιας νόμιμης εργασιακής σχέσης συνοψίζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 20. Βασικά στοιχεία νόμιμης εργασιακής σχέσης

Στάδιο	Περιγραφή
Σύμβαση εργασίας	Έγγραφη συμφωνία όρων εργασίας
Δήλωση στο «ΕΡΓΑΝΗ»	Υποχρεωτική αναγγελία πρόσληψης
Ασφάλιση στον e-ΕΦΚΑ	Καταβολή ασφαλιστικών εισφορών
Καταβολή μισθού	Διαφανής πληρωμή μέσω τραπεζικού συστήματος

Η τήρηση των παραπάνω διαδικασιών αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη νόμιμη και ασφαλή απασχόληση ανηλίκων. Για τους επαγγελματίες που υποστηρίζουν ασυνόδευτους ανηλίκους, η κατανόηση του πλαισίου αυτού είναι κρίσιμη, ώστε η ένταξη στην αγορά εργασίας να πραγματοποιείται με τρόπο που προστατεύει τα δικαιώματα και την ευημερία των νέων.

4.3.4 Διαφορά ΠΑΑΥΠΑ και ΑΜΚΑ στην Εργασιακή Ένταξη

Ο ΠΑΑΥΠΑ αποδίδεται κατά τη διαδικασία ασύλου και λειτουργεί ως βασικό διοικητικό στοιχείο πρόσβασης σε υγειονομική κάλυψη και κοινωνική ασφάλιση όπου προβλέπεται. Ο ΑΜΚΑ χρησιμοποιείται μετά την απόκτηση νόμιμου καθεστώτος διαμονής ως ο κανονικός αριθμός κοινωνικής ασφάλισης. Για την καταχώρηση της απασχόλησης απαιτείται ενεργός ασφαλιστικός αριθμός, ενώ η ενεργοποίηση της ασφαλιστικής σχέσης συνδέεται με την ύπαρξη συγκεκριμένου εργοδότη και δηλωμένης εργασιακής σχέσης.

Η κατανόηση των ασφαλιστικών διαδικασιών εντάσσεται στις Συνεδρίες 2 και 3 («Διοικητική Ετοιμότητα I & II»), όπου:

- χαρτογραφείται η ατομική διοικητική κατάσταση,
- οργανώνεται πλάνο έκδοσης απαιτούμενων στοιχείων,
- προσδιορίζονται χρονικά ορόσημα πριν την ενηλικίωση.

4.4 Διοικητικές Διαδικασίες (ΑΦΜ, TAXIS, ΑΜΑ, ΙΒΑΝ)

Η νόμιμη ένταξη ενός ασυνόδευτου ανηλίκου στην αγορά εργασίας προϋποθέτει την ύπαρξη βασικών διοικητικών στοιχείων ταυτοποίησης, ασφάλισης και οικονομικής διαχείρισης. Η απόκτηση των στοιχείων αυτών αποτελεί απαραίτητο βήμα για την καταγραφή της εργασιακής σχέσης, την ασφάλιση του εργαζομένου και τη νόμιμη καταβολή της μισθοδοσίας.

Για τις δομές ημιαυτόνομης διαβίωσης (ΕΔΗΔ), η διοικητική ετοιμότητα των ωφελούμενων αποτελεί κρίσιμη προϋπόθεση για την αποτελεσματική εφαρμογή προγραμμάτων εργασιακής προετοιμασίας. Χωρίς τα βασικά διοικητικά στοιχεία, οποιαδήποτε προσπάθεια ένταξης στην αγορά εργασίας παραμένει μερική ή μη εφαρμόσιμη στην πράξη.

Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει τα βασικά διοικητικά βήματα που απαιτούνται για τη νόμιμη απασχόληση, συνδυάζοντας θεσμική τεκμηρίωση με πρακτικές οδηγίες για τους επαγγελματίες των δομών.

Σύμφωνα με τις σχετικές διοικητικές οδηγίες, επισημαίνονται τα ακόλουθα βασικά σημεία:

- δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας μετά την πάροδο του προβλεπόμενου χρονικού διαστήματος από την πλήρη καταγραφή της αίτησης διεθνούς προστασίας
- υποχρεωτική κατοχή δελτίου αιτούντος διεθνούς προστασίας
- ύπαρξη αριθμού ασφάλισης (ΠΑΑΥΠΑ ή ΑΜΚΑ)
- απόκτηση αριθμού φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ)
- έκδοση βιβλιαρίου εργασίας για ανηλίκους

Οι βασικές διοικητικές προϋποθέσεις για τη νόμιμη απασχόληση ασυνόδευτου ανηλίκου συνοψίζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 21. Σωρευτικές Προϋποθέσεις Νόμιμης Εργασίας Ασυνόδευτου Ανηλίκου

Προϋπόθεση	Παρατήρηση
Νόμιμο καθεστώς παραμονής	Ενεργό δελτίο
ΑΦΜ	Υποχρεωτικό για σύμβαση
ΑΜΑ / ΠΑΑΥΠΑ	Για ασφάλιση
ΙΒΑΝ	Για μισθοδοσία
Βιβλιάριο εργασίας	Για ανηλίκους

Η πλήρωση των παραπάνω προϋποθέσεων αποτελεί τη βασική διοικητική βάση για τη νόμιμη απασχόληση και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στον σχεδιασμό κάθε παρέμβασης εργασιακής προετοιμασίας.

4.4.1 Απόκτηση Αριθμού Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ)

Η απόκτηση αριθμού φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ) αποτελεί βασική διοικητική προϋπόθεση για τη νόμιμη απασχόληση στην Ελλάδα. Ο ΑΦΜ λειτουργεί ως μοναδικό φορολογικό αναγνωριστικό για κάθε φυσικό πρόσωπο και είναι απαραίτητος για τη σύναψη σύμβασης εργασίας, την καταβολή μισθού και την εκπλήρωση φορολογικών υποχρεώσεων. Για τους ασυνόδευτους ανηλίκους που προετοιμάζονται για ένταξη στην αγορά εργασίας, η έγκαιρη απόκτηση ΑΦΜ αποτελεί κρίσιμο βήμα διοικητικής ετοιμότητας και πρακτικής προετοιμασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του νόμου Ν. 4174/2013 (ΦΕΚ 170/Α/26-7-2013), κάθε φυσικό πρόσωπο που ασκεί οικονομική δραστηριότητα ή πρόκειται να αποκτήσει εισόδημα στην Ελλάδα υποχρεούται να διαθέτει αριθμό φορολογικού μητρώου.

4.4.1.1 Ειδική διαδικασία για αιτούντες διεθνούς προστασίας

Για τους αιτούντες διεθνούς προστασίας, η διαδικασία απόκτησης ΑΦΜ συνδέεται με την καταγραφή της αίτησης ασύλου⁴⁰. Μετά την πλήρη καταγραφή της αίτησης, οι αιτούντες

⁴⁰ Ν. 4174/2013 (ΦΕΚ 170/Α/26-7-2013) – Κώδικας Φορολογικής Διαδικασίας, Ν. 4636/2019 (ΦΕΚ 169/Α/1-11-2019) – Κώδικας Διεθνούς Προστασίας, ΑΑΔΕ – Οδηγίες απόδοσης ΑΦΜ σε αλλοδαπούς και αιτούντες διεθνή προστασία

μπορούν να λάβουν ΑΦΜ μέσω της Υπηρεσίας Ασύλου, στο πλαίσιο της διοικητικής διασύνδεσης των υπηρεσιών του κράτους για τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε βασικές διοικητικές διαδικασίες.

Σε περίπτωση που ο αιτών διεθνή προστασία δεν διαθέτει ΑΦΜ, μπορεί να απευθυνθεί στην αρμόδια Περιφερειακή Υπηρεσία Ασύλου στην οποία υπάγεται, προκειμένου να ενημερωθεί για τη διαδικασία απόκτησης ή επιβεβαίωσης του αριθμού φορολογικού μητρώου.

Χωρίς ΑΦΜ δεν μπορεί να
συναφθεί σύμβαση εργασίας

Σε μεταγενέστερο στάδιο, εφόσον το πρόσωπο ενηλικιωθεί ή του αναγνωριστεί καθεστώς διεθνούς προστασίας, η φορολογική του ταυτοποίηση ολοκληρώνεται μέσω των αρμόδιων υπηρεσιών της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ).

Στην περίπτωση ανηλίκων, οι σχετικές διαδικασίες πραγματοποιούνται με τη συμμετοχή του νόμιμου εκπροσώπου ή επιτρόπου.

4.4.1.2 Πρακτικά Βήματα για τον Κοινωνικό Λειτουργό

Για τον κοινωνικό λειτουργό:

- Ελέγχει αν ο/η ανήλικος/η διαθέτει ήδη ΑΦΜ
- Αν όχι, προγραμματίζει εγκαίρως τη σχετική διαδικασία με την αρμόδια υπηρεσία
- Διασφαλίζει παρουσία ή εξουσιοδότηση νομικού εκπροσώπου
- Καταγράφει τον ΑΦΜ στον φάκελο διοικητικής ετοιμότητας

4.4.2 Κωδικοί TAXISnet

Η χρήση των ηλεκτρονικών υπηρεσιών της φορολογικής διοίκησης αποτελεί βασικό στοιχείο της σύγχρονης διοικητικής λειτουργίας στην Ελλάδα και της μετέπειτα φορολογικής αυτονομίας του νέου. Μέσω της ψηφιακής πλατφόρμας TAXISnet της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ), οι φορολογούμενοι μπορούν να διεκπεραιώνουν ηλεκτρονικά το σύνολο σχεδόν των φορολογικών τους υποχρεώσεων.

Για νέους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, η ενεργοποίηση λογαριασμού TAXISnet διευκολύνει την πρόσβαση σε σημαντικές διοικητικές υπηρεσίες και επιτρέπει την ηλεκτρονική διαχείριση φορολογικών και οικονομικών στοιχείων.

Η ενεργοποίηση λογαριασμού TAXISnet είναι απαραίτητη για την υποβολή φορολογικών δηλώσεων, την πρόσβαση σε βεβαιώσεις αποδοχών και φορολογικά στοιχεία, τις ηλεκτρονικές εξουσιοδοτήσεις και δηλώσεις, καθώς και τη διαχείριση φορολογικών υποχρεώσεων μέσω των ψηφιακών υπηρεσιών της ΑΑΔΕ.

4.4.2.1 Ιδιαιτερότητες για αιτούντες διεθνούς προστασίας και δικαιούχους διεθνούς προστασίας

Η απόκτηση κωδικών TAXISnet προϋποθέτει την ύπαρξη Αριθμού Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ). Συνεπώς, τόσο οι αιτούντες διεθνούς προστασίας όσο και οι αναγνωρισμένοι πρόσφυγες μπορούν να αποκτήσουν κωδικούς TAXISnet εφόσον διαθέτουν ΑΦΜ και τα απαραίτητα στοιχεία ταυτοποίησης.

Για τους αιτούντες διεθνούς προστασίας, η διαδικασία αυτή συνήθως πραγματοποιείται με τη συνδρομή της Υπηρεσίας Ασύλου ή της αρμόδιας ΔΟΥ. Στην περίπτωση ανηλίκων, η ενεργοποίηση λογαριασμού πραγματοποιείται μέσω του νόμιμου εκπροσώπου ή επιτρόπου.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η κατοχή κωδικών TAXISnet δεν αποτελεί προϋπόθεση για τη σύναψη σύμβασης εργασίας, αλλά διευκολύνει τη μετέπειτα διαχείριση φορολογικών και διοικητικών υποχρεώσεων.

4.4.2.2 Πρακτικά Βήματα για τον Κοινωνικό Λειτουργό

- Έχει ενεργοποιηθεί λογαριασμός TAXISnet;

- Έχει καταγραφεί email πρόσβασης;
- Έχει εξηγηθεί στον/στην ανήλικο/η τι είναι φορολογική δήλωση;

Η βασική εξοικείωση με τις φορολογικές έννοιες λειτουργεί προληπτικά απέναντι σε μελλοντικές διοικητικές δυσκολίες.

4.4.3 Αριθμός Κοινωνικής Ασφάλισης (ΑΜΚΑ / ΠΑΑΥΠΑ) και ασφάλιση στον e-ΕΦΚΑ

Η ένταξη ενός εργαζομένου στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη νόμιμη απασχόληση στην Ελλάδα. Η καταγραφή της εργασιακής σχέσης στο ασφαλιστικό σύστημα διασφαλίζει την απόδοση ασφαλιστικών εισφορών, την κατοχύρωση ασφαλιστικών δικαιωμάτων και την πρόσβαση σε παροχές κοινωνικής ασφάλισης.

Για τους νέους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, η ύπαρξη αριθμού κοινωνικής ασφάλισης είναι απαραίτητη προκειμένου να καταχωρηθεί η απασχόληση και να καταγραφούν οι ασφαλιστικές εισφορές.

Σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο⁴¹, η ασφάλιση είναι υποχρεωτική για κάθε μορφή μισθωτής εργασίας και πραγματοποιείται μέσω του e-ΕΦΚΑ.

Για ασφαλιστική/υγειονομική ταυτοποίηση αναφερόμαστε σε ΠΑΑΥΠΑ ή ΑΜΚΑ, ανάλογα με το καθεστώς,

Το ΑΜΑ χρησιμοποιείται στο πλαίσιο εργασιακής/ασφαλιστικής ενεργοποίησης όπου απαιτείται.

Η καταχώρηση της ασφάλισης προϋποθέτει την ύπαρξη αριθμού κοινωνικής ασφάλισης, μέσω του οποίου καταγράφονται οι ασφαλιστικές εισφορές και τα ένσημα του εργαζομένου.

⁴¹ Ν. 4387/2016 (ΦΕΚ 85/Α/12-5-2016)

4.4.3.1 Ιδιαιτερότητες για αιτούντες διεθνούς προστασίας και δικαιούχους διεθνούς προστασίας

Για τους αιτούντες διεθνούς προστασίας χρησιμοποιείται συνήθως ο Προσωρινός Αριθμός Ασφάλισης και Υγειονομικής Περίθαλψης Αλλοδαπού (ΠΑΑΥΠΑ), ο οποίος λειτουργεί ως αριθμός κοινωνικής ασφάλισης και επιτρέπει την πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής ασφάλισης.

Σε περίπτωση χορήγησης καθεστώτος διεθνούς προστασίας, ο ΠΑΑΥΠΑ αντικαθίσταται από Αριθμό Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης (ΑΜΚΑ).

Στην περίπτωση ανηλίκων, οι σχετικές διοικητικές διαδικασίες πραγματοποιούνται μέσω του νόμιμου εκπροσώπου ή επιτρόπου.

4.4.3.2 Πρακτικά Βήματα για τον Κοινωνικό Λειτουργό

- Διαθέτει ο/η ανήλικος/η ενεργό ασφαλιστικό αριθμό για τους σκοπούς της απασχόλησης (ΑΜΑ⁴²);
- Γνωρίζει τι σημαίνουν τα ένσημα;
- Έχει εξηγηθεί τι είναι οι ασφαλιστικές εισφορές;

Η κατανόηση της κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί βασικό στοιχείο εργασιακής ενδυνάμωσης.

4.4.4 ΠΑΑΥΠΑ και ΑΜΚΑ – Διακριτές Λειτουργίες

Ο Προσωρινός Αριθμός Ασφάλισης και Υγειονομικής Περίθαλψης Αλλοδαπού (ΠΑΑΥΠΑ) εκδίδεται σε αιτούντες διεθνούς προστασίας και διασφαλίζει πρόσβαση σε υγειονομικές υπηρεσίες και, υπό προϋποθέσεις, στην αγορά εργασίας, στο στάδιο της αίτησης διεθνούς προστασίας.

Μετά την αναγνώριση καθεστώτος διεθνούς προστασίας, ο ΠΑΑΥΠΑ αντικαθίσταται από ΑΜΚΑ.

⁴² Είναι ο μοναδικός αριθμός ταυτοποίησης που δίνει ο e-ΕΦΚΑ σε κάθε εργαζόμενο. Είναι απαραίτητος για την ασφάλισή εργαζομένου, την καταβολή ενσήμων και την έκδοση βεβαιώσεων εργασίας. Μπορεί να τον βρει ο ενδιαφερόμενος ηλεκτρονικά στην πύλη gov.gr ή στον e-ΕΦΚΑ χρησιμοποιώντας τους κωδικούς Taxisnet και τον ΑΜΚΑ του (Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης, χ.χ.).

Για σκοπούς πρόσληψης, απαιτείται ενεργός ασφαλιστικός αριθμός όπου προβλέπεται, καθώς και ενεργοποίηση της ασφαλιστικής σχέσης μέσω της δηλωμένης εργασίας.

Η διαφοροποίηση αυτή έχει άμεση πρακτική σημασία, καθώς επηρεάζει τη χρονική αλληλουχία των διοικητικών ενεργειών πριν από την έναρξη της εργασίας.

4.4.5 Τραπεζικός Λογαριασμός (IBAN)

Η ύπαρξη τραπεζικού λογαριασμού αποτελεί βασικό στοιχείο για τη διαχείριση της μισθοδοσίας και τη διασφάλιση της διαφάνειας στις εργασιακές σχέσεις. Στο σύγχρονο σύστημα πληρωμών, η καταβολή μισθού πραγματοποιείται κατά κανόνα μέσω τραπεζικού λογαριασμού, γεγονός που επιτρέπει την τεκμηρίωση της πληρωμής και συμβάλλει στην πρόληψη της αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας⁴³.

Για τους νέους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, η κατοχή τραπεζικού λογαριασμού με διεθνή αριθμό τραπεζικού λογαριασμού (IBAN) αποτελεί βασική πρακτική προϋπόθεση για την ομαλή καταβολή της μισθοδοσίας και την πρόσβαση σε βασικές οικονομικές υπηρεσίες.

Η καταβολή μισθοδοσίας μέσω τραπεζικού συστήματος αποτελεί τη συνήθη πρακτική στη μισθωτή εργασία, διασφαλίζοντας τη διαφάνεια των συναλλαγών και την προστασία των εργαζομένων.

4.4.5.1 Ιδιαιτερότητες για ανηλίκους και αιτούντες διεθνούς προστασίας

Για εργαζόμενους κάτω των 18 ετών, το άνοιγμα τραπεζικού λογαριασμού πραγματοποιείται με τη συμμετοχή ή συναίνεση του νόμιμου εκπροσώπου ή επιτρόπου του ανηλίκου.

Στην περίπτωση αιτούντων διεθνούς προστασίας ή δικαιούχων διεθνούς προστασίας, η πρόσβαση σε τραπεζικές υπηρεσίες προϋποθέτει συνήθως την κατοχή βασικών στοιχείων ταυτοποίησης, όπως δελτίο αιτούντος διεθνούς προστασίας ή άδεια διαμονής, καθώς και αριθμό φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ).

⁴³ Ν. 4537/2018 (ΦΕΚ 84/Α/15-5-2018) (Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2015/2366 – PSD2).

Η ύπαρξη τραπεζικού λογαριασμού δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση για τη σύναψη σύμβασης εργασίας, ωστόσο αποτελεί βασικό διοικητικό στοιχείο για την καταβολή μισθού και τη διασφάλιση της διαφάνειας των πληρωμών.

4.4.5.2 Πρακτικά Βήματα για τον Κοινωνικό Λειτουργό

- Έχει ανοιχθεί τραπεζικός λογαριασμός;
- Υπάρχει πρόσβαση σε κάρτα/online banking;
- Έχει εξηγηθεί τι είναι IBAN;
- Έχει γίνει εκπαίδευση βασικής οικονομικής διαχείρισης;

Η οικονομική αυτονομία δεν περιορίζεται στην εργασία αλλά περιλαμβάνει και χρηματοοικονομική κατανόηση.

4.4.6 Διοικητική Ετοιμότητα πριν την Εργασιακή Ένταξη

Η πρόσβαση των ασυνόδευτων ανηλίκων στην αγορά εργασίας δεν εξαρτάται μόνο από την ανάπτυξη δεξιοτήτων ή την επαγγελματική προετοιμασία, αλλά και από την ύπαρξη των απαραίτητων διοικητικών προϋποθέσεων. Η κατοχή βασικών διοικητικών στοιχείων – όπως αριθμός φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ), αριθμός κοινωνικής ασφάλισης και τραπεζικός λογαριασμός – αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για τη σύναψη νόμιμης σύμβασης εργασίας και την καταγραφή της απασχόλησης στο θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας.

Συνεπώς, η διοικητική ετοιμότητα πρέπει να προηγείται της εργασιακής ένταξης. Η εμπειρία από την πρακτική εφαρμογή προγραμμάτων υποστήριξης δείχνει ότι καθυστερήσεις σε διαδικασίες όπως η απόκτηση ΑΦΜ, αριθμού κοινωνικής ασφάλισης ή τραπεζικού λογαριασμού συχνά μεταθέτουν χρονικά την έναρξη της απασχόλησης, δημιουργώντας αίσθημα αβεβαιότητας και αποθάρρυνσης στους νέους. Για τον λόγο αυτό, η δομή οφείλει να διατηρεί εσωτερικό πίνακα παρακολούθησης διοικητικής ετοιμότητας για κάθε ωφελούμενο.

Οι βασικές διοικητικές προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται πριν από τη σύναψη σύμβασης εργασίας συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα. Ο πίνακας λειτουργεί ως εργαλείο ελέγχου για τους επαγγελματίες των δομών, προκειμένου να διαπιστώνεται εάν ο ωφελούμενος διαθέτει τα απαραίτητα διοικητικά στοιχεία για τη νόμιμη απασχόληση.

Πίνακας 22. Διοικητική Ετοιμότητα πριν την Έναρξη Εργασίας

Στοιχείο	Νομική Βάση	Υπάρχει;	Παρατηρήσεις
ΑΦΜ	N. 4174/2013	<input type="checkbox"/>	
TAXISnet	N. 4174/2013	<input type="checkbox"/>	
AMA	N. 4387/2016	<input type="checkbox"/>	
IBAN	N. 4537/2018	<input type="checkbox"/>	
Συναίνεση Κηδεμόνα	Αστικός Κώδικας	<input type="checkbox"/>	

Η συστηματική παρακολούθηση των παραπάνω στοιχείων επιτρέπει στις δομές να εντοπίζουν εγκαίρως τυχόν διοικητικές εκκρεμότητες και να προχωρούν στις απαραίτητες ενέργειες πριν από την έναρξη της εργασίας. Με τον τρόπο αυτό μειώνεται ο κίνδυνος καθυστερήσεων κατά την ένταξη του νέου στην αγορά εργασίας και ενισχύεται η συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Στο πλαίσιο της παρέμβασης, η αλληλουχία ενεργειών δεν είναι πλήρως γραμμική. Ωστόσο, η διοικητική προετοιμασία οφείλει να ξεκινά πριν τη συμπλήρωση του 18ου έτους, ώστε να αποφεύγονται κενά μεταξύ ενηλικίωσης και πρώτης νόμιμης πρόσληψης. Ενδεικτικά, η αλληλουχία των ενεργειών μπορεί να οργανωθεί ως εξής:

- Προετοιμασία δικαιολογητικών πριν την ενηλικίωση
- Έκδοση TAXIS αμέσως μετά
- Ενεργοποίηση ασφαλιστικής σχέσης με εύρεση εργοδότη

4.4.7 Εγγραφή στη ΔΥΠΑ και Έκδοση Δελτίου Ανεργίας

Η εγγραφή στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) αποτελεί συμπληρωματικό διοικητικό βήμα που μπορεί να διευκολύνει τη μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας. Αν και δεν αποτελεί προϋπόθεση για την έναρξη μισθωτής εργασίας, η εγγραφή στη ΔΥΠΑ προσφέρει πρόσβαση σε υπηρεσίες επαγγελματικής υποστήριξης και σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Η εγγραφή στη ΔΥΠΑ και η έκδοση δελτίου ανεργίας επιτρέπουν:

- πρόσβαση σε προγράμματα απασχόλησης και επιδότησης εργασίας
- συμμετοχή σε δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης
- διασύνδεση με σύμβουλο εργασίας και υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού

Η διαδικασία εγγραφής προϋποθέτει την ύπαρξη βασικών διοικητικών στοιχείων ταυτοποίησης, όπως Αριθμό Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ) και αριθμό κοινωνικής ασφάλισης.

4.4.7.1 Ιδιαιτερότητες για αιτούντες διεθνούς προστασίας και δικαιούχους διεθνούς προστασίας

Τόσο οι αιτούντες διεθνούς προστασίας όσο και οι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας μπορούν να εγγραφούν στη ΔΥΠΑ, εφόσον διαθέτουν τα απαραίτητα διοικητικά στοιχεία ταυτοποίησης και δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο.

Για νέους που εξέρχονται από δομές φιλοξενίας ή προγράμματα υποστήριξης, η διαδικασία αυτή μπορεί να λειτουργήσει ως πρόσθετο εργαλείο διασύνδεσης με την αγορά εργασίας και με προγράμματα κατάρτισης.

Πέρα από την πρόσβαση σε υπηρεσίες απασχόλησης, κρίσιμη παραμένει και η χρονική οργάνωση της συνολικής προετοιμασίας. Η προετοιμασία για την ένταξη στην αγορά εργασίας δεν πραγματοποιείται αποκλειστικά μετά την ενηλικίωση, αλλά αποτελεί σταδιακή διαδικασία που ξεκινά αρκετούς μήνες νωρίτερα. Η σταδιακή ανάπτυξη δεξιοτήτων, σε συνδυασμό με την έγκαιρη διοικητική προετοιμασία, επιτρέπει στους νέους να μεταβούν στην αγορά εργασίας χωρίς καθυστερήσεις που οφείλονται σε διοικητικές εκκρεμότητες. Η ενδεικτική χρονική αλληλουχία των βασικών βημάτων παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 23. Χρονική Αλληλουχία Διοικητικής και Επαγγελματικής Ετοιμότητας

Ηλικία	Ενέργεια
17	Χαρτογράφηση δεξιοτήτων – γλωσσική ενίσχυση
17,5	Έναρξη διοικητικής προετοιμασίας (ΑΦΜ όπου επιτρέπεται, ενημέρωση διαδικασιών)
18	Πλήρης ενεργοποίηση (TAXISnet, ΔΥΠΑ, σύμβαση εργασίας, ασφάλιση)

Η διοικητική ετοιμότητα αποτελεί βασικό προαπαιτούμενο για την ενεργή αναζήτηση εργασίας.

Η έγκαιρη ολοκλήρωση των διοικητικών διαδικασιών μειώνει τον κίνδυνο καθυστερήσεων κατά

τη μετάβαση στην ενηλικίωση και διευκολύνει την άμεση ένταξη του νέου στην αγορά εργασίας. Για τον λόγο αυτό, η πρακτική εξάσκηση και η προσομοίωση σχετικών διαδικασιών εντάσσονται πριν από την υλοποίηση των Συνεδριών 9–12 του προγράμματος, ώστε η ενηλικίωση να μη δημιουργεί διοικητικό κενό στη διαδικασία εργασιακής ένταξης.

4.5 Δικαιώματα & Μηχανισμοί Προστασίας

Η πρόσβαση στην εργασία για έναν ασυνόδευτο ανήλικο δεν αφορά μόνο την ένταξη στην αγορά εργασίας, αλλά και την ουσιαστική άσκηση των βασικών εργασιακών του δικαιωμάτων. Η κατανόηση των δικαιωμάτων αυτών και των διαθέσιμων μηχανισμών προστασίας λειτουργεί προληπτικά έναντι φαινομένων εκμετάλλευσης, αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας και καταχρηστικών πρακτικών.

Στο πλαίσιο των συνεδριών αυτών, οι ωφελούμενοι ενθαρρύνονται να κατανοήσουν και να αναγνωρίζουν βασικά στοιχεία μιας νόμιμης εργασιακής σχέσης, καθώς και πιθανά σημάδια παρατυπίας.

4.5.1 Βασικά εργασιακά δικαιώματα ανηλίκων

και εντάσσεται στη συνολική προσέγγιση ενδυνάμωσης του ωφελούμενου ως ενεργού υποκειμένου στην αγορά εργασίας:

- γραπτή σύμβαση εργασίας
- καταβολή νόμιμου και συμφωνημένου μισθού
- ασφαλιστική κάλυψη
- τήρηση ωραρίου σύμφωνα με την ηλικία
- απαγόρευση επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας

Η κατανόηση των παραπάνω δικαιωμάτων αποτελεί βασικό στοιχείο εργασιακής ετοιμότητας και συνδέεται άμεσα με την ικανότητα του νέου να προστατεύει τον εαυτό του σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

4.5.2 Ανάπτυξη δεξιοτήτων αναγνώρισης παρατυπιών

Στο πλαίσιο των συνεδριών του προγράμματος, οι συμμετέχοντες εξασκούνται συστηματικά στην αναγνώριση πιθανών παρατυπιών, όπως:

- ✓ απουσία γραπτής σύμβασης
- ✓ αδήλωτη εργασία
- ✓ μη καταβολή δεδουλευμένων
- ✓ παραβίαση του προβλεπόμενου ωραρίου εργασίας
- ✓ ασυμφωνία μεταξύ συμφωνημένων και πραγματικών όρων εργασίας



Σχήμα 18. Πώς αναγνωρίζω προβλήματα στην εργασία μου;

Η αναγνώριση τέτοιων ενδείξεων αποτελεί κρίσιμο στοιχείο εργασιακής ετοιμότητας και προϋπόθεση για την ασφαλή παραμονή στην εργασία. Σε περίπτωση που εμφανιστούν τέτοια φαινόμενα, ο ανήλικος ενθαρρύνεται να ενημερώσει τη δομή ή να απευθυνθεί στους αρμόδιους φορείς προστασίας.

4.5.3 Μηχανισμοί προστασίας

Οι βασικοί θεσμικοί μηχανισμοί προστασίας περιλαμβάνουν:

- Επιθεώρηση Εργασίας
- Συνήγορος του Πολίτη
- νομική συνδρομή μέσω της δομής ή συνεργαζόμενων φορέων
- τηλεφωνικές γραμμές καταγγελιών ή υποστήριξης (όπου διαθέσιμες)

Η ενεργοποίηση των μηχανισμών αυτών δεν συνιστά αποτυχία της παρέμβασης, αλλά αποτελεί μέρος της εκπαίδευσης των νέων σε ενεργό, ενημερωμένη και συνειδητή συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

Η ενημέρωση για τα εργασιακά δικαιώματα δεν περιορίζεται σε θεωρητική γνώση. Στο πλαίσιο των συνεδριών, οι ανήλικοι καλούνται να αναγνωρίζουν συγκεκριμένες ενδείξεις παρατυπίας (π.χ. άρνηση σύμβασης, καθυστέρηση μισθού, μη δήλωση ωραρίου).

Η κατανόηση των εργασιακών δικαιωμάτων αποτελεί βασικό στοιχείο της εργασιακής ετοιμότητας και ενσωματώνεται στο πρόγραμμα μέσω βιωματικών ασκήσεων και προσομοιώσεων, οι οποίες αναπτύσσονται αναλυτικά στο επόμενο κεφάλαιο.

4.6 GDPR & Προστασία Προσωπικών Δεδομένων

Η διαχείριση προσωπικών δεδομένων ασυνόδευτων ανηλίκων στο πλαίσιο εργασιακής συμβουλευτικής διέπεται από τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR) και την εθνική νομοθεσία προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Στην καθημερινή πρακτική της δομής, η διαχείριση δεδομένων δεν αποτελεί θεωρητική έννοια. Αφορά συγκεκριμένα έγγραφα, διαδικασίες και αλληλεπιδράσεις με τρίτους φορείς. Στο πλαίσιο της παρέμβασης, συλλέγονται δεδομένα που ενδέχεται να περιλαμβάνουν:

- Στοιχεία ταυτότητας
- Διοικητικά έγγραφα (ΑΦΜ, ΑΜΑ, καθεστώς παραμονής)

- Εκπαιδευτικό ιστορικό
- Στοιχεία εργασιακής αναζήτησης και επαγγελματικού προφίλ (π.χ. βιογραφικό σημείωμα)

Η επεξεργασία των δεδομένων αυτών οφείλει να στηρίζεται:

- Στην αρχή της αναγκαιότητας και του περιορισμού του σκοπού
- Στην αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων
- Στη διαφάνεια ως προς τον σκοπό και τον τρόπο χρήσης των δεδομένων

Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται κατά:

- Την αποστολή βιογραφικών σημειωμάτων σε εργοδότες ή τρίτους συνεργαζόμενους φορείς
- Τη διαβίβαση εγγράφων σε δημόσιες υπηρεσίες ή άλλους θεσμικούς φορείς
- Τη διατήρηση αρχείου παρακολούθησης προόδου και ατομικών φακέλων

Η ενημέρωση του/της ανηλίκου για τον τρόπο χρήσης των δεδομένων του/της αποτελεί στοιχείο ενδυνάμωσης και όχι απλώς τυπική διαδικασία συμμόρφωσης. Η κατανόηση του ποιος έχει πρόσβαση στα δεδομένα, για ποιο σκοπό και για πόσο χρονικό διάστημα, ενισχύει την εμπιστοσύνη και τη διαφάνεια στη σχέση με τη δομή. Η παρουσία διερμηνέα στις συνεδρίες απαιτεί ιδιαίτερη μέριμνα ως προς την εμπιστευτικότητα, καθώς και ρητή ενημέρωση όλων των εμπλεκόμενων για την τήρηση απορρήτου.

Η συμμόρφωση με το πλαίσιο προστασίας δεδομένων δεν αποτελεί απλώς νομική υποχρέωση, αλλά βασική προϋπόθεση για τη διατήρηση σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ ανηλίκου και δομής. Η εμπιστοσύνη αυτή είναι κρίσιμο στοιχείο για την επιτυχή εργασιακή προετοιμασία.

Η θεματική αυτή αναπτύσσεται πρακτικά στη Συνεδρία 4 του Κεφαλαίου 6, όπου ο/η ανήλικος/η εκπαιδεύεται στην αναγνώριση πιθανών παραβιάσεων και στη διαδικασία ασφαλούς αναφοράς τους.

4.7 Η Χρονική Διάσταση της Εργασιακής Προετοιμασίας

Η εργασιακή προετοιμασία ασυνόδευτων ανηλίκων δεν μπορεί να οργανώνεται αποκομμένα από το χρονικό όριο της ενηλικίωσης και τη μετάβαση στο καθεστώς ενήλικης ζωής. Η συμπλήρωση του 18ου έτους συνιστά θεσμικό σημείο μετάβασης, το οποίο συχνά συνοδεύεται από σημαντικές μεταβολές στο πλαίσιο στέγασης, παροχών και θεσμικής προστασίας.

Η χρονική αυτή μετάβαση καθιστά κρίσιμη την έγκαιρη διοικητική και επαγγελματική ετοιμότητα. Καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση διοικητικών διαδικασιών ή ελλιπής κατανόηση του εργασιακού πλαισίου ενδέχεται να δημιουργήσουν κενό μεταξύ της ενηλικίωσης και της πρώτης νόμιμης απασχόλησης.

Σε σημαντικό αριθμό περιπτώσεων, οι ωφελούμενοι αναπτύσσουν προσδοκίες άμεσης οικονομικής αυτονομίας, είτε λόγω προσωπικών αναγκών είτε λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων στη χώρα καταγωγής. Η ύπαρξη αυτής της πίεσης αυξάνει τον κίνδυνο πρόωρης ή μη επαρκώς προετοιμασμένης εισόδου στην εργασία. Στην πράξη, πολλοί νέοι δηλώνουν έτοιμοι να εργαστούν πριν αισθανθούν πραγματικά προετοιμασμένοι.

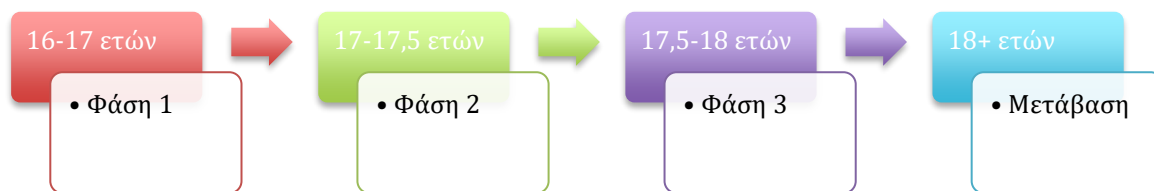
Για τον λόγο αυτό, το προτεινόμενο μοντέλο υιοθετεί προσέγγιση έγκαιρης προετοιμασίας⁴⁴ (early preparedness), ως στρατηγική πρόληψης θεσμικού και εργασιακού κενού με σταδιακή εντατικοποίηση της προετοιμασίας από το 17ο έτος και συστηματική κορύφωση πριν τη συμπλήρωση του 18ου. Η χρονική στόχευση δεν αποσκοπεί στην επιτάχυνση της ενηλικίωσης, αλλά στη σταδιακή ενίσχυση της ετοιμότητας πριν από αυτήν και στη μείωση θεσμικού και εργασιακού κενού κατά τη μετάβαση.

Η προσέγγιση της έγκαιρης ενεργοποίησης συνδέεται άμεσα με την έννοια της ετοιμότητας μετάβασης (transition readiness), η οποία στο προτεινόμενο μοντέλο αποτυπώνεται και παρακολουθείται μέσω του εργαλείου TRI (Transition Readiness Index). Το εργαλείο αυτό

⁴⁴ Η προσέγγιση της έγκαιρης ενεργοποίησης (early preparedness ή early activation) αναφέρεται σε πολιτικές και πρακτικές που στοχεύουν στην προετοιμασία των νέων για την ένταξή τους στην εκπαίδευση, την κατάρτιση ή την αγορά εργασίας πριν από την ολοκλήρωση κρίσιμων μεταβατικών σταδίων της ζωής, όπως η ενηλικίωση ή η έξοδος από συστήματα φροντίδας. Στη διεθνή βιβλιογραφία για τη μετάβαση στην ενηλικίωση (transition to adulthood), η έγκαιρη προετοιμασία θεωρείται σημαντικός παράγοντας μείωσης των κινδύνων κοινωνικού αποκλεισμού και επισφαλούς απασχόλησης, καθώς επιτρέπει την σταδιακή ανάπτυξη δεξιοτήτων, την ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας και τη δημιουργία διοικητικής και επαγγελματικής ετοιμότητας πριν από κρίσιμες θεσμικές μεταβάσεις (Arnett, *Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties*, 2000; OECD, 2016).

επιτρέπει την παρακολούθηση της προόδου των ωφελούμενων σε βασικές διαστάσεις διοικητικής, επαγγελματικής και ψυχοκοινωνικής ετοιμότητας πριν από τη μετάβαση στην ενηλικίωση και την είσοδο στην αγορά εργασίας.

Η ενσωμάτωση της χρονικής διάστασης στο σχεδιασμό της παρέμβασης λειτουργεί ως μηχανισμός πρόληψης επισφαλούς απασχόλησης και ενίσχυσης της βιώσιμης και ασφαλούς ένταξης στην αγορά εργασίας.



Σχήμα 19. Χρονική Κλιμάκωση Εργασιακής Προετοιμασίας

Η χρονική αυτή κλιμάκωση δεν λειτουργεί ως άκαμπτο πρωτόκολλο, αλλά ως ευέλικτος οδηγός για την έγκαιρη οργάνωση της παρέμβασης.

Φάση 1 – Θεμελίωση (16–17 ετών)

- Γλωσσική ενίσχυση
- Χαρτογράφηση δεξιοτήτων
- Αναγνώριση άτυπης εμπειρίας
- Εισαγωγή σε βασικές έννοιες εργασίας και επαγγελματικού ρόλου

Φάση 2 – Διοικητική Προετοιμασία (17–17,5 ετών)

- Έλεγχος καθεστώτος
- Προετοιμασία δικαιολογητικών
- Ενημέρωση για βασικές διοικητικές διαδικασίες (ΑΦΜ, TAXIS, ΑΜΑ)
- Εκπαίδευση σε εργασιακά δικαιώματα

Φάση 3 – Ενεργοποίηση (17,5–18 ετών)

- Σύνταξη βιογραφικού

- Προσομοίωση συνέντευξης
- Ανάλυση αγγελιών
- Διασύνδεση με εργοδότες
- Διαμόρφωση ολοκληρωμένου φακέλου πρόσληψης

Μετάβαση (18+ ετών)

- Υποστήριξη πρώτης πρόσληψης
- Παρακολούθηση προσαρμογής
- Συστηματική παρακολούθηση και υποστήριξη προσαρμογής (follow-up)

Σημείωση: Η χρονική κατανομή προσαρμόζεται ανάλογα με την ηλικία εισόδου, τη διοικητική κατάσταση και το επίπεδο ετοιμότητας του κάθε ωφελούμενου.

4.8 Checklist Διοικητικής & Εργασιακής Ετοιμότητας

Το παρακάτω checklist αποτελεί εργαλείο πρακτικής εφαρμογής και χρησιμοποιείται από τους επαγγελματίες των δομών για τη συστηματική παρακολούθηση της διοικητικής και εργασιακής ετοιμότητας των ωφελούμενων πριν από την ένταξη στην αγορά εργασίας και τη μετάβαση στην ενηλικίωση.

Πίνακας 24. Έλεγχος Διοικητικής Ετοιμότητας

Στοιχείο	Υπάρχει	Παρατηρήσεις
Δελτίο αιτούντος διεθνούς προστασίας / άδεια διαμονής	<input type="checkbox"/>	
Αριθμός Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ)	<input type="checkbox"/>	
Κωδικοί TAXISnet	<input type="checkbox"/>	
Αριθμός Κοινωνικής Ασφάλισης (ΑΜΚΑ / ΠΑΑΥΠΑ, όπου προβλέπεται)	<input type="checkbox"/>	
Τραπεζικός λογαριασμός (IBAN)	<input type="checkbox"/>	
Βιβλιάριο εργασίας ανηλίκου	<input type="checkbox"/>	
Συναίνεση νόμιμου εκπροσώπου / επιτρόπου	<input type="checkbox"/>	
Καθεστώς πρόσβασης στην εργασία (ενεργό / μη ενεργό)	<input type="checkbox"/>	

Στην πράξη, το να «έχει κάποιος τα χαρτιά του έτοιμα» δεν σημαίνει απαραίτητα ότι είναι και έτοιμος να εργαστεί. Η εργασιακή ετοιμότητα περιλαμβάνει και την ικανότητα κατανόησης, αξιολόγησης και διαχείρισης των συνθηκών εργασίας.

Πίνακας 25. Εργασιακή Ετοιμότητα

Δεξιότητα	Υπάρχει	Παρατηρήσεις
Κατανόηση βασικών όρων σύμβασης εργασίας (ωράριο, μισθός, δικαιώματα)	<input type="checkbox"/>	
Κατανόηση μισθοδοσίας, αποδοχών και βασικών κρατήσεων	<input type="checkbox"/>	
Γνώση βασικών φορέων προστασίας και τρόπων προσφυγής	<input type="checkbox"/>	
Αναγνώριση ενδείξεων αδήλωτης εργασίας	<input type="checkbox"/>	
Γνώση βασικών φορέων προστασίας και τρόπων προσφυγής	<input type="checkbox"/>	

Το checklist λειτουργεί ως εργαλείο συστηματικής παρακολούθησης της προόδου των ωφελούμενων προς την εργασιακή ένταξη και υποστηρίζει τη λήψη αποφάσεων από τους επαγγελματίες των δομών. Η τακτική χρήση του επιτρέπει στις δομές να εντοπίζουν έγκαιρα

διοικητικά, γνωστικά ή δεξιολογικά κενά και να προγραμματίζουν στοχευμένες παρεμβάσεις υποστήριξης πριν από την έναρξη της πρώτης εργασιακής εμπειρίας.

Σύνοψη και βασικά σημεία

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκε το θεσμικό και νομικό πλαίσιο που διέπει την απασχόληση ανηλίκων και την υποστήριξη ασυνόδευτων ανηλίκων στην Ελλάδα. Περιγράφηκαν οι βασικές διοικητικές διαδικασίες, καθώς και τα δικαιώματα και οι μηχανισμοί προστασίας που χρειάζεται να λαμβάνονται υπόψη. Το πλαίσιο αυτό αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία οργανώνεται μια ασφαλής και νόμιμη πορεία εργασιακής προετοιμασίας.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Μοντέλο Σχεδιασμού και Αξιολόγησης της Παρέμβασης (Logic Model)

Το λογικό μοντέλο (logic model) αποτελεί εργαλείο σχεδιασμού και αποτύπωσης της λογικής δομής μιας παρέμβασης. Περιγράφει τη σχέση μεταξύ πόρων, δραστηριοτήτων, αναμενόμενων αποτελεσμάτων και δεικτών αξιολόγησης. Στο πλαίσιο του παρόντος οδηγού, το logic model χρησιμοποιείται για να οργανώσει τη διαδικασία εργασιακής προετοιμασίας των ασυνόδευτων ανηλίκων και να συνδέσει τις επιμέρους συνεδρίες με συγκεκριμένους στόχους και δείκτες προόδου. Αποτελεί πρακτική μετάφραση του πολυεπίπεδου θεωρητικού πλαισίου που αναλύθηκε στο Κεφάλαιο 3. Κάθε φάση και κάθε συνεδρία εντάσσεται σε συγκεκριμένο επίπεδο παρέμβασης (αναπτυξιακό, ψυχολογικό, κοινωνικό, θεσμικό και αγοράς εργασίας), διασφαλίζοντας ότι η εργασιακή προετοιμασία δεν λειτουργεί αποσπασματικά αλλά ως συνεκτική διαδικασία μετάβασης στην αυτονομία.

Οργανώνεται ως μια δυναμική και επαναλαμβανόμενη διαδικασία η οποία περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

- **Αρχική αξιολόγηση** μέσω του TRI, με στόχο την αποτύπωση του επιπέδου ετοιμότητας του ανηλίκου
- **Σχεδιασμός** της παρέμβασης, με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης
- Διαμόρφωση στόχων στο **Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ)**
- **Υλοποίηση** συνεδριών και δραστηριοτήτων παρέμβασης
- **Επανεκτίμηση** της προόδου μέσω επαναλαμβανόμενης χρήσης του TRI

Με τον τρόπο αυτό, διασφαλίζεται η σύνδεση μεταξύ αξιολόγησης, στοχοθεσίας και παρέμβασης σε όλα τα στάδια της υποστήριξης. Η διαδικασία αυτή επαναλαμβάνεται κυκλικά, επιτρέποντας την προσαρμογή της παρέμβασης στις μεταβαλλόμενες ανάγκες του ανηλίκου.

Το λογικό μοντέλο (Logic Model)⁴⁵ αποτελεί εργαλείο σχεδιασμού και αποτύπωσης της λογικής δομής μιας παρέμβασης, καθώς περιγράφει τη σχέση μεταξύ πόρων, δραστηριοτήτων, αναμενόμενων αποτελεσμάτων και δεικτών αξιολόγησης. Στο πλαίσιο του παρόντος οδηγού, χρησιμοποιείται για να οργανώσει συστηματικά τη διαδικασία εργασιακής προετοιμασίας των ασυνόδευτων ανηλίκων και να συνδέσει τις επιμέρους συνεδρίες με συγκεκριμένους στόχους και δείκτες προόδου. Αποτελεί την πρακτική εφαρμογή του πολυεπίπεδου θεωρητικού πλαισίου που αναλύθηκε στο Κεφάλαιο 3 και συνδέεται άμεσα με το εργαλείο Transition Readiness Index (TRI), επιτρέποντας τη συστηματική παρακολούθηση της ετοιμότητας των ωφελούμενων σε βασικές διαστάσεις εργασιακής ένταξης. Με τον τρόπο αυτό, η παρέμβαση δεν περιορίζεται σε αποσπασματικές δράσεις ενημέρωσης, αλλά συγκροτεί ένα συνεκτικό σύστημα υποστήριξης που συνδυάζει αξιολόγηση, εκπαίδευση και σταδιακή ενεργοποίηση των νέων.

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τη δομή του μοντέλου παρέμβασης και τη λογική σύνδεσης μεταξύ του θεωρητικού πλαισίου, της αξιολόγησης ετοιμότητας μέσω του TRI και του προγράμματος συνεδριών εργασιακής προετοιμασίας. Με τον τρόπο αυτό διαμορφώνεται ένα συνεκτικό πλαίσιο που επιτρέπει στις δομές να σχεδιάζουν και να υλοποιούν παρεμβάσεις εργασιακής ένταξης με σαφή μεθοδολογική βάση.

Το κεφάλαιο οργανώνεται γύρω από τη φιλοσοφία της παρέμβασης, τις φάσεις εφαρμογής, τους ρόλους των επαγγελματιών και τα βασικά εργαλεία παρακολούθησης και αξιολόγησης.

⁴⁵ Τα logic models αποτελούν εργαλεία σχεδιασμού και αξιολόγησης κοινωνικών παρεμβάσεων που χρησιμοποιούνται ευρέως σε προγράμματα κοινωνικής πολιτικής, εκπαίδευσης και δημόσιας υγείας. Ένα logic model απεικονίζει γραφικά ή αναλυτικά τη λογική σύνδεση μεταξύ των πόρων μιας παρέμβασης (inputs), των δραστηριοτήτων που υλοποιούνται (activities), των άμεσων αποτελεσμάτων (outputs) και των επιδιωκόμενων αλλαγών (outcomes). Μέσω αυτής της δομής, το μοντέλο επιτρέπει τον σαφή σχεδιασμό της παρέμβασης, τη συστηματική παρακολούθηση της υλοποίησης και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων (McLaughlin & Jordan, 1999; W.K. Kellogg Foundation, 2004).

5.1 Σκοπός και Φιλοσοφία Παρέμβασης

Το μοντέλο παρέμβασης που προτείνεται στον παρόντα οδηγό δεν περιορίζεται στην υλοποίηση αποσπασματικών συνεδριών επαγγελματικού προσανατολισμού. Αντίθετα, συγκροτεί ένα δομημένο πλαίσιο υποστήριξης της μετάβασης από το καθεστώς προστασίας προς τη σταδιακή ανάπτυξη αυτονομίας. Η διαδικασία αυτή οργανώνεται γύρω από σαφή χρονικά ορόσημα και καθορισμένους ρόλους επαγγελματιών, επιτρέποντας τον συντονισμό των επιμέρους παρεμβάσεων και τη συστηματική παρακολούθηση της προόδου των ωφελούμενων.

Η παρακολούθηση της προόδου των ωφελούμενων υποστηρίζεται από τον δείκτη Transition Readiness Index (TRI), ο οποίος επιτρέπει τη συστηματική αποτύπωση της ετοιμότητας μετάβασης προς την απασχόληση..

Κεντρικός στόχος της παρέμβασης είναι η λειτουργική ετοιμότητα του/της νέου/ας για νόμιμη και βιώσιμη ένταξη στην αγορά εργασίας κατά την ενηλικίωση. Η έννοια της «λειτουργικής ετοιμότητας» δεν ταυτίζεται με την άμεση ένταξη στην εργασία, αλλά με την ικανότητα του νέου να κινηθεί αυτόνομα και με ασφάλεια εντός του θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας.

Επιμέρους στόχοι παρέμβασης (operational targets):

1. Ενίσχυση γλωσσικής και επικοινωνιακής επάρκειας
2. Απόκτηση διοικητικής ετοιμότητας
3. Ανάπτυξη εργασιακών δεξιοτήτων
4. Ενίσχυση αυτοαποτελεσματικότητας
5. Κατανόηση εργασιακών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων

Η φιλοσοφία της παρέμβασης βασίζεται σε **τέσσερις θεμελιώδεις αρχές:**

1. Πρώιμη Ενεργοποίηση

Η εργασιακή προετοιμασία ξεκινά πριν την ενηλικίωση, ώστε να αποφευχθεί απότομη μετάβαση μετά το 18ο έτος.

2. Σταδιακή Ανάλυση Ευθύνης

Ο/η ανήλικος/η δεν μεταφέρεται αιφνιδιαστικά σε καθεστώς πλήρους αυτοδιαχείρισης. Η ευθύνη μεταβιβάζεται σταδιακά μέσω δομημένων βημάτων.

3. Συνδυασμός Ενδυνάμωσης και Θεσμικής Υποστήριξης

Η ενίσχυση αυτοαποτελεσματικότητας συνδυάζεται με πρακτική καθοδήγηση σε διοικητικές διαδικασίες.

4. Μετρησιμότητα και Λογοδοσία

Κάθε στάδιο της παρέμβασης συνδέεται με συγκεκριμένους δείκτες, ώστε η πρόοδος να είναι παρακολουθήσιμη και αξιολογήσιμη.

Στην πράξη, το μοντέλο οργανώνεται ως κύκλος 2–6 μηνών, ο οποίος προσαρμόζεται στις ανάγκες και το χρονικό περιθώριο κάθε ανηλίκου. Η δομή λειτουργεί ως πλαίσιο ασφαλούς δοκιμής, όπου ο/η νέος/α μπορεί να αναπτύξει δεξιότητες χωρίς τον άμεσο κίνδυνο κοινωνικής έκθεσης.

Το μοντέλο παρέμβασης δεν αντιμετωπίζει την απασχόληση ως αυτοτελή στόχο, αλλά ως μέσο κοινωνικής ένταξης και σταθεροποίησης κατά τη μετάβαση των νέων στην ενήλικη ζωή.

5.2 Βασικές αρχές εφαρμογής της παρέμβασης

Η εφαρμογή του παρόντος μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας βασίζεται σε ορισμένες βασικές αρχές που διασφαλίζουν τη συνέπεια, την ασφάλεια και την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης.

Αρχή 1: Εξατομίκευση της παρέμβασης

Η διαδικασία εργασιακής προετοιμασίας προσαρμόζεται στο επίπεδο γλωσσικής επάρκειας, τις προηγούμενες εμπειρίες και τις προσωπικές επιδιώξεις του κάθε ωφελούμενου. Το πρόγραμμα δεν εφαρμόζεται ως αυστηρά γραμμική διαδικασία, αλλά ως δομημένο πλαίσιο καθοδήγησης που επιτρέπει προσαρμογές ανάλογα με τις ανάγκες του νέου.

Αρχή 2: Σταδιακή ενίσχυση δεξιοτήτων

Η προετοιμασία για την ένταξη στην αγορά εργασίας πραγματοποιείται σταδιακά, ξεκινώντας από την αναγνώριση υφιστάμενων δεξιοτήτων και προχωρώντας στην ανάπτυξη νέων γνώσεων και ικανοτήτων που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον.

Αρχή 3: Ρεαλιστική επαγγελματική στόχευση

Η διερεύνηση επαγγελματικών επιλογών πραγματοποιείται με γνώμονα τις πραγματικές συνθήκες της αγοράς εργασίας και τις δυνατότητες του ωφελούμενου, ώστε να διαμορφώνονται ρεαλιστικά και επιτεύξιμα επαγγελματικά σχέδια.

Αρχή 4: Σύνδεση με θεσμικές διαδικασίες

Η παρέμβαση περιλαμβάνει συστηματική ενημέρωση για τις διοικητικές διαδικασίες που σχετίζονται με τη νόμιμη εργασία, καθώς και υποστήριξη στην κατανόηση βασικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εργαζομένων.

Αρχή 5: Προσανατολισμός στην αυτονομία

Βασικός στόχος της παρέμβασης είναι η σταδιακή ενίσχυση της αυτονομίας του νέου, ώστε να μπορεί να αναζητήσει εργασία, να επικοινωνήσει με εργοδότες και να διαχειριστεί βασικές εργασιακές διαδικασίες με προοδευτικά μικρότερη εξάρτηση από υποστηρικτικές δομές.

Το παρόν μοντέλο μπορεί να εφαρμοστεί από κοινωνικούς λειτουργούς, συμβούλους απασχόλησης ή άλλους επαγγελματίες ψυχοκοινωνικής υποστήριξης που εργάζονται με ασυνόδευτους ανηλίκους.

5.3 Διάρκεια και Χρονοδιάγραμμα (2–6 μήνες)

Η εργασιακή προετοιμασία των ασυνόδευτων ανηλίκων οργανώνεται σε έναν κύκλο παρέμβασης διάρκειας δύο έως έξι μηνών, ο οποίος προσαρμόζεται στις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε ωφελούμενου. Η διάρκεια και η ένταση της παρέμβασης επηρεάζονται από παράγοντες όπως το χρονικό περιθώριο πριν την ενηλικίωση, το επίπεδο διοικητικής ετοιμότητας, η γλωσσική επάρκεια, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η ψυχοκοινωνική σταθερότητα. Η διαφοροποίηση της διάρκειας δεν αντανακλά άνιση μεταχείριση, αλλά την ανάγκη προσαρμογής της παρέμβασης στις πραγματικές συνθήκες πεδίου και στις εξατομικευμένες ανάγκες των νέων.

Σε αυτό το σημείο, η παρέμβαση οργανώνεται σε διακριτές φάσεις, οι οποίες αντιστοιχούν σε διαφορετικά στάδια προετοιμασίας πριν από τη μετάβαση στην ενηλικίωση και την αγορά εργασίας. Οι βασικές φάσεις της παρέμβασης παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 26. Φάσεις παρέμβασης και σύνδεση με το πρόγραμμα συνεδριών

Φάση	Ηλικιακό Στάδιο	Έμφαση Παρέμβασης	Στόχος	Ενδεικτικές Συνεδρίες
Φάση Α	16–17	Γλωσσική ενίσχυση και κοινωνική ενσωμάτωση	Σταθεροποίηση και βασική κατανόηση εργασιακού περιβάλλοντος	Συνεδρίες 1–3
Φάση Β	17–17,5	Χαρτογράφηση δεξιοτήτων και αρχική επαγγελματική προετοιμασία	Επαγγελματικός προσανατολισμός και κατανόηση δικαιωμάτων	Συνεδρίες 4–7
Φάση Γ	17,5–18	Εντατική εργασιακή προετοιμασία και διοικητική ετοιμότητα	Άμεση ετοιμότητα για είσοδο στην αγορά εργασίας	Συνεδρίες 8–12

Η διάρθρωση της παρέμβασης σε διακριτές φάσεις επιτρέπει την προοδευτική ανάπτυξη δεξιοτήτων και την προσαρμογή της προετοιμασίας στο χρονικό στάδιο στο οποίο βρίσκεται κάθε ωφελούμενος. Παράλληλα, η σύνδεση των φάσεων με το πρόγραμμα συνεδριών διασφαλίζει τη συνοχή μεταξύ του θεωρητικού μοντέλου παρέμβασης και της πρακτικής εφαρμογής του.

Οι παραπάνω φάσεις αποτυπώνουν τη μακρο-αναπτυξιακή λογική της παρέμβασης σε σχέση με την ηλικιακή μετάβαση. Σε επίπεδο πρακτικής εφαρμογής, η παρέμβαση εξειδικεύεται περαιτέρω σε επιμέρους επιχειρησιακές φάσεις διάρκειας εβδομάδων, όπως παρουσιάζονται παρακάτω.

Φάση 1: Αξιολόγηση & Θεμελίωση (Εβδομάδες 1–4)

Στόχος:

Χαρτογράφηση αναγκών⁴⁶ και ενεργοποίηση διοικητικών διαδικασιών.

Περιλαμβάνει:

- αρχική αξιολόγηση (baseline) δεξιοτήτων και ετοιμότητας
- έλεγχο διοικητικής ετοιμότητας (ΑΦΜ, αριθμός κοινωνικής ασφάλισης, IBAN κ.λπ.)
- καταγραφή επαγγελματικών ενδιαφερόντων
- ενημέρωση για το βασικό θεσμικό πλαίσιο εργασίας

Ορόσημο:

Ολοκλήρωση βασικού διοικητικού ελέγχου και καταγραφή αρχικού επαγγελματικού στόχου.

Φάση 2: Ανάπτυξη Δεξιοτήτων & Προετοιμασία (Εβδομάδες 5–10)

Στόχος:

Ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου και της αυτοαποτελεσματικότητας των συμμετεχόντων.

Περιλαμβάνει:

- σύνταξη βιογραφικού σημειώματος
- προσομοιώσεις συνέντευξης εργασίας
- εκπαίδευση στην αναζήτηση και ανάγνωση αγγελιών εργασίας
- εισαγωγή σε βασικές εργασιακές συμπεριφορές, επαγγελματικούς κανόνες και προσδοκίες του εργασιακού περιβάλλοντος

⁴⁶ Η χαρτογράφηση δεξιοτήτων (skills mapping) αποτελεί διαδικασία συστηματικής αναγνώρισης γνώσεων, ικανοτήτων και επαγγελματικών εμπειριών που έχει αποκτήσει ένα άτομο μέσα από τυπικές, μη τυπικές και άτυπες μορφές μάθησης. Η πρακτική αυτή χρησιμοποιείται ευρέως σε προγράμματα ένταξης μεταναστών και προσφύγων, καθώς επιτρέπει την αναγνώριση δεξιοτήτων που δεν έχουν πιστοποιηθεί μέσω τυπικών εκπαιδευτικών δομών (Cedefop, 2019; European Commission, 2020).

- γλωσσική υποστήριξη όπου απαιτείται

Ορόσημο:

Ολοκλήρωση βιογραφικού σημειώματος και επιτυχής συμμετοχή σε προσομοίωση συνέντευξης.

Φάση 3: Ενεργοποίηση & Διασύνδεση (Εβδομάδες 11–18)

Στόχος:

Ενεργή συμμετοχή των ωφελούμενων σε πραγματικές διαδικασίες αναζήτησης εργασίας.

Περιλαμβάνει:

- υποβολή αιτήσεων εργασίας
- διασύνδεση με πιθανούς εργοδότες
- συνοδεία σε συνεντεύξεις, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο
- υποστήριξη στην κατανόηση βασικών όρων σύμβασης εργασίας

Ορόσημο:

Υποβολή αιτήσεων εργασίας και συμμετοχή σε τουλάχιστον μία διαδικασία συνέντευξης.

Φάση 4: Σταθεροποίηση & Μετάβαση (Εβδομάδες 19–24)

(Ενεργοποιείται σε κύκλο παρέμβασης έξι μηνών ή σε περιπτώσεις έναρξης απασχόλησης)

Στόχος:

Υποστήριξη των πρώτων εβδομάδων απασχόλησης ή επαναπροσδιορισμός επαγγελματικών στόχων.

Περιλαμβάνει:

- αναστοχαστικές συνεδρίες μετά από εμπειρίες συνέντευξης ή εργασίας
- υποστήριξη σε περίπτωση απόρριψης

- επανεκτίμηση επαγγελματικών στόχων
- σύνδεση της πορείας εργασιακής ένταξης με το Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ)

Ορόσημο:

Κατάρτιση σχεδίου μετάβασης μετά την ενηλικίωση.

Οι ηλικιακές φάσεις (Α–Γ) αποτυπώνουν τη μακρο-αναπτυξιακή πορεία, ενώ οι επιχειρησιακές φάσεις (1–4) περιγράφουν τη μικρο-εφαρμογή της παρέμβασης και παρουσιάζονται συνοπτικά στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 27. Ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα παρέμβασης

Φάση	Διάρκεια	Κύριος Στόχος	Δείκτης Ολοκλήρωσης
1	1–4 εβδομάδες	Διοικητική ετοιμότητα	Ολοκλήρωση βασικών εγγράφων
2	5–10 εβδομάδες	Ανάπτυξη δεξιοτήτων	Έτοιμο CV & προσομοίωση συνέντευξης
3	11–18 εβδομάδες	Ενεργή αναζήτηση εργασίας	Υποβολή αιτήσεων και συμμετοχή σε συνέντευξη
4	19–24 εβδομάδες	Σταθεροποίηση και μετάβαση	Σχέδιο μετάβασης μετά την ενηλικίωση

Η χρονική αυτή δομή λειτουργεί ως εργαλείο καθοδήγησης και όχι ως άκαμπτο πρωτόκολλο εφαρμογής. Σε περιπτώσεις αυξημένης ψυχοκοινωνικής επιβάρυνσης, γλωσσικών δυσκολιών ή διοικητικών καθυστερήσεων, η διάρκεια των φάσεων μπορεί να αναπροσαρμόζεται. Η ευελιξία αυτή επιτρέπει τη διατήρηση βασικών αρχών της παρέμβασης, όπως η ασφάλεια, η προβλεψιμότητα και η προσαρμογή στις εξατομικευμένες ανάγκες των ωφελούμενων.

5.3.1 Κρίσιμοι Δείκτες Επιτυχίας Μετάβασης πριν την Ενηλικίωση

Η μετάβαση των ασυνόδευτων ανηλίκων προς την ενηλικίωση συνοδεύεται από μια σειρά διοικητικών και επαγγελματικών βημάτων που επηρεάζουν άμεσα τη δυνατότητα ένταξης στην αγορά εργασίας. Η έγκαιρη ολοκλήρωση των βασικών αυτών διαδικασιών μειώνει τον κίνδυνο

διοικητικών καθυστερήσεων και διευκολύνει τη σταδιακή μετάβαση από το καθεστώς προστασίας προς την κοινωνική και οικονομική αυτονομία.

Στο πλαίσιο της παρέμβασης, τα ορόσημα αυτά λειτουργούν ως σημεία αναφοράς για τον προγραμματισμό των ενεργειών της δομής και την παρακολούθηση της προόδου των ωφελούμενων. Η συστηματική παρακολούθησή τους επιτρέπει στους επαγγελματίες να εντοπίζουν εγκαίρως πιθανά εμπόδια και να ενεργοποιούν τις κατάλληλες υποστηρικτικές παρεμβάσεις. Τα βασικά ορόσημα μετάβασης πριν την ενηλικίωση συνοψίζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 28. Κρίσιμοι δείκτες επιτυχίας μετάβασης πριν την ενηλικίωση

Ηλικιακό Στάδιο	Δείκτης επιτυχίας (success indicator)	Σημασία
16–17 ετών	Γλωσσική ενίσχυση και βασική κοινωνική ένταξη	Ενίσχυση καθημερινής λειτουργικότητας
17 ετών	Χαρτογράφηση δεξιοτήτων και επαγγελματικών ενδιαφερόντων	Προσανατολισμός προς την αγορά εργασίας
17–17,5 ετών	Έναρξη διοικητικής προετοιμασίας	Αποφυγή διοικητικών καθυστερήσεων
17,5–18 ετών	Εντατική εργασιακή προετοιμασία	Ενίσχυση ετοιμότητας μετάβασης
18 ετών	Ενεργή αναζήτηση εργασίας ή έναρξη απασχόλησης	Μετάβαση στην οικονομική αυτονομία

Η παρακολούθηση των παραπάνω οροσήμων επιτρέπει στις δομές να οργανώνουν έγκαιρα τις παρεμβάσεις εργασιακής προετοιμασίας και να διασφαλίζουν ότι η ενηλικίωση δεν δημιουργεί διοικητικό ή επαγγελματικό κενό στη μετάβαση προς την εργασία. Με τον τρόπο αυτό, η μετάβαση στην αγορά εργασίας αντιμετωπίζεται ως σταδιακή διαδικασία προετοιμασίας και όχι ως αιφνίδιο γεγονός που συνδέεται αποκλειστικά με τη συμπλήρωση του 18ου έτους.

5.4 Ρόλοι Επαγγελματιών

Η επιτυχής εφαρμογή του μοντέλου παρέμβασης προϋποθέτει σαφή κατανομή ρόλων και διακριτές ευθύνες μεταξύ των επαγγελματιών της δομής. Η εργασιακή προετοιμασία των ασυνόδευτων ανηλίκων δεν αποτελεί αρμοδιότητα ενός μόνο επαγγελματία, αλλά μια διαθεματική διαδικασία που απαιτεί συνεργασία, συντονισμό και σαφή οργάνωση των παρεμβάσεων.

Η αποσαφήνιση των βασικών ρόλων συμβάλλει στην αποτελεσματική υλοποίηση της παρέμβασης και στη διασφάλιση ότι κάθε κρίσιμη διάσταση της εργασιακής προετοιμασίας καλύπτεται συστηματικά. Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τους βασικούς επαγγελματικούς ρόλους και τις κύριες ευθύνες τους στο πλαίσιο της εφαρμογής του μοντέλου.

Πίνακας 29. Κατανομή Ρόλων

Ρόλος	Ευθύνη
Κοινωνικός Λειτουργός	Συντονισμός παρέμβασης
Ψυχολόγος	Υποστήριξη ψυχολογικής ενδυνάμωσης
Σύμβουλος Εργασίας	Τεχνική προετοιμασία
Διερμηνέας	Διασφάλιση κατανόησης
ΥΚΦ	Καθημερινή υποστήριξη λειτουργικότητας και συνέπειας

Η κατανομή αυτή δεν αποτελεί αυστηρή οργανωτική δομή, αλλά ένα λειτουργικό πλαίσιο συνεργασίας που διευκολύνει τον συντονισμό των επαγγελματιών και την ολιστική υποστήριξη των ωφελούμενων.

1. Κοινωνικός Λειτουργός

Κεντρικός ρόλος συντονισμού και παρακολούθησης.

Αρμοδιότητες:

- Αρχική αξιολόγηση αναγκών

- Σύνδεση παρέμβασης με Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ)
- Παρακολούθηση διοικητικής ετοιμότητας
- Διαχείριση θεσμικών εμποδίων
- Διασύνδεση με εξωτερικούς φορείς

Στην πράξη, ο/η κοινωνικός λειτουργός λειτουργεί ως γέφυρα μεταξύ του ανηλίκου, της δομής και του θεσμικού πλαισίου.

Η παρακολούθηση της συμμετοχής και της προόδου των ωφελούμενων κατά τη διάρκεια των συνεδριών μπορεί να υποστηρίζεται από τυποποιημένη φόρμα αξιολόγησης συνεδρίας (βλ. Παράρτημα Α.1.3).

2. Ψυχολόγος

Ρόλος ενίσχυσης αυτοαποτελεσματικότητας και ψυχοκοινωνικής σταθερότητας.

Αρμοδιότητες:

- Υποστήριξη διαχείρισης άγχους συνέντευξης
- Επεξεργασία εμπειριών απόρριψης
- Ενίσχυση κινήτρου και επαγγελματικής ταυτότητας
- Εφαρμογή trauma-informed αρχών

Ο ρόλος αυτός δεν ταυτίζεται απαραίτητα με θεραπευτική παρέμβαση, αλλά με την ενίσχυση της λειτουργικότητας και της ψυχοκοινωνικής σταθερότητας.

3. Σύμβουλος Εργασίας / Επαγγελματικός Σύμβουλος

(όπου υφίσταται)

Τεχνικός ρόλος προετοιμασίας απασχολησιμότητας.

Αρμοδιότητες:

- Σύνταξη και προσαρμογή βιογραφικού
- Ανάλυση αγγελιών

- Προσομιώσεις συνέντευξης
- Διασύνδεση με εργοδότες

Σε δομές χωρίς διακριτό σύμβουλο, ο ρόλος επιμερίζεται μεταξύ κοινωνικού λειτουργού και ψυχολόγου.

4. Διερμηνέας / Διαπολιτισμικός Μεσολαβητής

Ρόλος γλωσσικής και πολιτισμικής γεφύρωσης.

Αρμοδιότητες:

- Υποστήριξη κατανόησης διοικητικών διαδικασιών
- Μετάφραση όρων σύμβασης
- Αποσαφήνιση πολιτισμικών κωδίκων στην εργασία

Η παρουσία του/της μειώνει τον κίνδυνο παρανόησης, διοικητικών λαθών και πιθανών συνθηκών εκμετάλλευσης.

5. Υπεύθυνος/η Καθημερινής Φροντίδας (ΥΚΦ)

Ρόλος υποστήριξης της καθημερινής λειτουργικότητας και της συνέπειας.

Αρμοδιότητες:

- Παρακολούθηση καθημερινής τήρησης ωραρίου και υποχρεώσεων
- Ενίσχυση βασικών συνηθειών εργασιακής συνέπειας
- Ανατροφοδότηση προς την ομάδα για τη λειτουργική ετοιμότητα του/της ανηλίκου/ης
- Υποστήριξη της μεταφοράς όσων καλλιεργούνται στις συνεδρίες στην καθημερινή ζωή της δομής

Ο ρόλος αυτός είναι ιδιαίτερα σημαντικός, καθώς συνδέει την εργασιακή προετοιμασία με την καθημερινή λειτουργικότητα και την πρακτική ανάπτυξη συνηθειών αυτονομίας.

6. Συντονιστής Δομής

Ρόλος εποπτείας και ποιοτικού ελέγχου.

Αρμοδιότητες:

- Παρακολούθηση δεικτών (ΚΡΙ)
- Διασφάλιση ομοιομορφίας εφαρμογής
- Δικτύωση με τοπικούς φορείς
- Επίλυση σύνθετων περιστατικών

Ο συντονιστής δεν εμπλέκεται απαραίτητα σε κάθε συνεδρία, αλλά διασφαλίζει τη συνοχή της παρέμβασης.

Πέρα από την περιγραφή των επιμέρους αρμοδιοτήτων, είναι χρήσιμο να αποτυπωθεί και η χρονική εμπλοκή κάθε επαγγελματικού ρόλου κατά τη διάρκεια των φάσεων της παρέμβασης. Ο Πίνακας 30 παρουσιάζει συνοπτικά τη βασική ευθύνη κάθε ρόλου και το σημείο στο οποίο η συμβολή του είναι περισσότερο κρίσιμη.

Πίνακας 30. Κατανομή επαγγελματικών ρόλων στις φάσεις της παρέμβασης

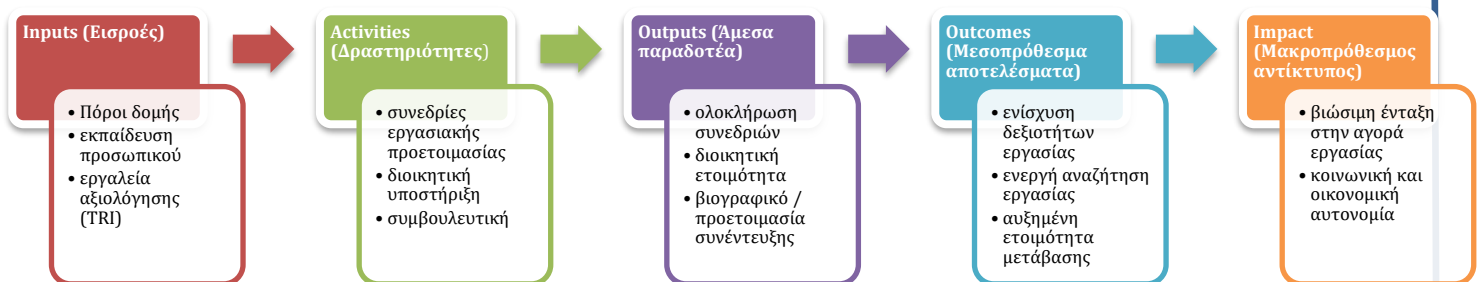
Ρόλος	Κύρια Ευθύνη	Σημείο Παρέμβασης
Κοινωνικός Λειτουργός	Συντονισμός	Φάσεις 1–4
Ψυχολόγος	Ενδυνάμωση	Φάσεις 2–3
Σύμβουλος Εργασίας	Τεχνική προετοιμασία	Φάση 2–3
Διερμηνέας	Κατανόηση	Οριζόντια
ΥΚΦ	Καθημερινή λειτουργικότητα και συνέπεια	Οριζόντια, κυρίως Φάσεις 1–4
Συντονιστής	Ποιότητα	Οριζόντια

Σε μικρότερες δομές, οι επαγγελματικοί ρόλοι ενδέχεται να επικαλύπτονται. Η σαφής αποτύπωση των βασικών αρμοδιοτήτων δεν αποσκοπεί στη δημιουργία αυστηρής ιεραρχίας, αλλά στη διασφάλιση ότι κανένα κρίσιμο στάδιο της διαδικασίας εργασιακής προετοιμασίας δεν παραλείπεται λόγω ασαφούς κατανομής ευθύνης. Η σαφής κατανομή των επαγγελματικών ρόλων αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματική εφαρμογή του μοντέλου λογικής αλυσίδας που παρουσιάζεται στην επόμενη ενότητα.

5.5 Μοντέλο Λογικής Αλυσίδας (Logic Model)

Το μοντέλο λογικής αλυσίδας (logic model) αποτελεί ευρέως χρησιμοποιούμενο εργαλείο σχεδιασμού και αξιολόγησης κοινωνικών παρεμβάσεων, καθώς αποτυπώνει συστηματικά τη σχέση μεταξύ διαθέσιμων πόρων, υλοποιούμενων δραστηριοτήτων και επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων. Ευθυγραμμίζεται επίσης με το πολυπαραγοντικό μοντέλο απασχολησιμότητας (McQuaid & Lindsay, 2005), μεταφράζοντας τις βασικές διαστάσεις του σε πρακτικούς δείκτες εφαρμογής. Στο πλαίσιο του παρόντος οδηγού, το logic model χρησιμοποιείται για να οργανώσει τη διαδικασία εργασιακής προετοιμασίας των ασυνόδευτων ανηλίκων και να αποσαφηνίσει τη διαδοχική σύνδεση μεταξύ των επιμέρους σταδίων της παρέμβασης.

Η συνολική δομή της παρέμβασης αποτυπώνεται σχηματικά στο ακόλουθο διάγραμμα, το οποίο παρουσιάζει τη λογική αλληλουχία μεταξύ εισροών, δραστηριοτήτων και αποτελεσμάτων.



Σχήμα 20. Μοντέλο λογικής αλυσίδας της παρέμβασης εργασιακής προετοιμασίας

Το μοντέλο αυτό αποτυπώνει τη λογική αλληλουχία της παρέμβασης, δείχνοντας πώς οι διαθέσιμοι πόροι και οι σχεδιασμένες δραστηριότητες οδηγούν σταδιακά στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στην ενίσχυση της εργασιακής ετοιμότητας των ωφελούμενων. Με τον τρόπο αυτό καθίσταται σαφής η σύνδεση μεταξύ της υλοποίησης του προγράμματος και των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων εργασιακής ένταξης.

Η παρέμβαση οργανώνεται βάσει λογικής αλυσίδας, η οποία συνδέει τους διαθέσιμους πόρους (inputs) με τις παρεμβάσεις (activities), τα άμεσα αποτελέσματα (outputs), τα μεσοπρόθεσμα αποτελέσματα (outcomes) και τον ευρύτερο κοινωνικό αντίκτυπο (impact).

Στην πράξη, η λογική αλυσίδα απαντά σε 5 βασικά ερωτήματα:

Τι έχουμε – Τι κάνουμε – Τι παράγουμε – Τι αλλάζει – Τι αντίκτυπο έχει

Η χρήση του logic model επιτρέπει:

- Συστηματική παρακολούθηση προόδου
- Διαφάνεια στη λογοδοσία
- Συγκρισιμότητα αποτελεσμάτων
- Ευθυγράμμιση με ευρωπαϊκά πρότυπα αξιολόγησης

Η λογική αυτή μπορεί να αποτυπωθεί συνοπτικά στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 31. Ενδεικτική λογική αλυσίδα της παρέμβασης

Εισροές	Δραστηριότητες	Άμεσα Αποτελέσματα	Μεσοπρόθεσμα Αποτελέσματα
Ανθρώπινο δυναμικό	Συνεδρίες	Συμπληρωμένα έγγραφα	Ετοιμότητα πρόσληψης
Εκπαιδευτικό υλικό	Εκπαίδευση CV	Βελτιωμένη αυτοπεποίθηση	Νόμιμη απασχόληση

Η υλοποίηση του μοντέλου ξεκινά με την αξιοποίηση των διαθέσιμων εισροών, οι οποίες τροφοδοτούν τις βασικές δραστηριότητες της δομής και οδηγούν σταδιακά στα επιθυμητά αποτελέσματα για τους ανηλίκους. Ο κοινωνικός αντίκτυπος δεν αποδίδεται αποκλειστικά στο πρόγραμμα, αλλά το πρόγραμμα συμβάλλει σε αυτόν με τεκμηριωμένο τρόπο.

Πίνακας 32. Ενδεικτικοί δείκτες παρακολούθησης της λογικής αλυσίδας

Επίπεδο	Παράδειγμα	Δείκτης
Input	1 κοινωνικός λειτουργός	Αναλογία 1:Χ
Activity	Προσομοίωση συνέντευξης	Αριθμός συμμετοχών
Output	Ολοκληρωμένο CV	Ποσοστό ολοκλήρωσης
Outcome	Αυξημένη αυτοπεποίθηση	Μεταβολή TRI score +1 επίπεδο
Impact	Σταθερή απασχόληση	Παραμονή > 3 μήνες

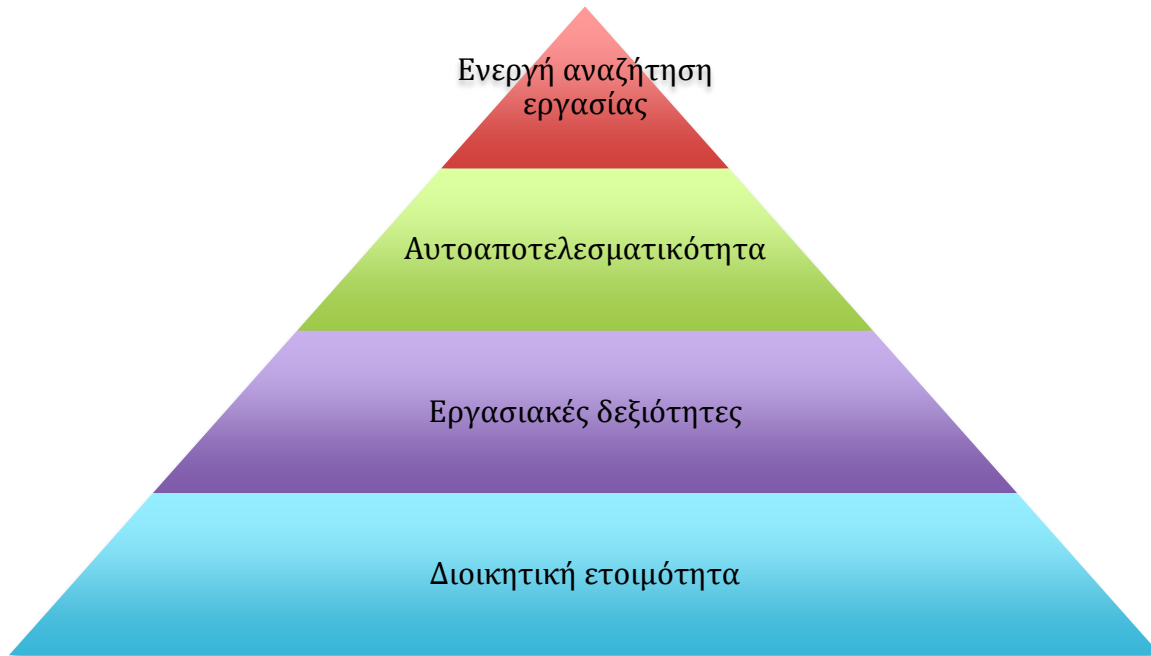
Ο παραπάνω πίνακας αποτυπώνει τη διαδοχική σύνδεση μεταξύ διαθέσιμων πόρων, παρεμβάσεων, άμεσων αποτελεσμάτων και κοινωνικού αντίκτυπου, επιτρέποντας τη συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής.

Η λογική αλυσίδα δεν αντιμετωπίζεται ως απολύτως γραμμική διαδικασία. Ανατροφοδότηση από κάθε στάδιο μπορεί να οδηγήσει σε αναπροσαρμογή δραστηριοτήτων, ιδίως σε περιπτώσεις αποτυχίας πρόσληψης ή διοικητικής καθυστέρησης. Το μοντέλο λειτουργεί δυναμικά και όχι μηχανιστικά.

5.6 Δείκτης Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (Transition Readiness Index – TRI)

Η παρακολούθηση της προόδου των ωφελούμενων δεν περιορίζεται σε ποιοτικές εκτιμήσεις. Για λόγους τεκμηρίωσης και συγκρισιμότητας, το παρόν μοντέλο εισάγει τον Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (Transition Readiness Index – TRI), ο οποίος αποτυπώνει το επίπεδο λειτουργικής προετοιμασίας των ωφελούμενων για νόμιμη ένταξη στην αγορά εργασίας. Το εργαλείο επιτρέπει τη συστηματική παρακολούθηση της προόδου των συμμετεχόντων σε βασικές διαστάσεις εργασιακής προετοιμασίας και υποστηρίζει τον σχεδιασμό στοχευμένων παρεμβάσεων.

Οι βασικές διαστάσεις αξιολόγησης του δείκτη παρουσιάζονται σχηματικά στο ακόλουθο διάγραμμα.



Σχήμα 21. Διαστάσεις αξιολόγησης του Transition Readiness Index (TRI)

Το TRI λειτουργεί ως εργαλείο συστηματικής παρακολούθησης της προόδου των ωφελούμενων κατά τη διάρκεια της παρέμβασης. Η αξιολόγηση των επιμέρους διαστάσεων επιτρέπει στους επαγγελματίες της δομής να εντοπίζουν περιοχές που απαιτούν περαιτέρω υποστήριξη και να προσαρμόζουν τις συνεδρίες εργασιακής προετοιμασίας στις ανάγκες κάθε συμμετέχοντα.

Ο Δείκτης Ετοιμότητας Μετάβασης (TRI) βασίζεται εννοιολογικά στο πολυεπίπεδο μοντέλο απασχολησιμότητας (McQuaid & Lindsay, 2005), στην έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας (Bandura, 1997) και στη λογική ενίσχυσης της λειτουργικής αυτονομίας κατά τη μεταβατική περίοδο προς την ενηλικίωση. Δεν αποτελεί ψυχομετρική ή διαγνωστική κλίμακα, αλλά δομημένο εργαλείο αποτύπωσης της λειτουργικής ετοιμότητας, το οποίο οργανώνεται γύρω από τέσσερις βασικούς άξονες:

1. Γλωσσική Επάρκεια για Εργασιακή Επικοινωνία
2. Διοικητική και Νομική Ετοιμότητα
3. Επαγγελματικές Δεξιότητες και Ενδιαφέροντα
4. Λειτουργική Αυτονομία και Συμμόρφωση σε Εργασιακό Πλαίσιο

Κάθε άξονας αξιολογείται σε τετραβάθμια κλίμακα, με περιγραφικά κριτήρια λειτουργικής ετοιμότητας.

Πίνακας 33. Επίπεδα ετοιμότητας του δείκτη TRI

Επίπεδο	Περιγραφή
Επίπεδο 1 – Πολύ χαμηλή ετοιμότητα	Βασική ενημέρωση, ανεπαρκής γλωσσική ή διοικητική ετοιμότητα
Επίπεδο 2 – Χαμηλή ετοιμότητα	Μερική κατανόηση διαδικασιών, απαιτείται υποστήριξη
Επίπεδο 3 – Μέτρια ετοιμότητα	Επαρκής γλωσσική και διοικητική επάρκεια με περιορισμένη εποπτεία
Επίπεδο 4 – Υψηλή ετοιμότητα	Πλήρης διοικητική ετοιμότητα και λειτουργική επαγγελματική ικανότητα

Ο δείκτης εφαρμόζεται:

- κατά την έναρξη της παρέμβασης (baseline),
- στο μέσο της διαδικασίας,
- πριν την ενηλικίωση ή την αποχώρηση από τη δομή.

Η σύγκριση των μετρήσεων επιτρέπει την αποτύπωση της προόδου του ωφελούμενου κατά τη διάρκεια της παρέμβασης. Η μεταβολή επιπέδου αποτελεί ένδειξη προόδου και όχι εργαλείο συγκριτικής αξιολόγησης μεταξύ ωφελούμενων.

Η παρέμβαση εργασιακής προετοιμασίας μπορεί να ξεκινά σταδιακά από το 17ο έτος, με έμφαση στη γλωσσική ενίσχυση, την αναγνώριση δεξιοτήτων και την αρχική επαγγελματική διερεύνηση.

Η συστηματική εφαρμογή του Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (Transition Readiness Index – TRI) προτείνεται ως αναγκαία για ωφελούμενους που βρίσκονται εντός έξι (6) μηνών από τη συμπλήρωση του 18ου έτους ή από την προγραμματισμένη αποχώρηση από τη δομή. Η σταδιακή εφαρμογή πριν το 17,5ο έτος έχει προπαρασκευαστικό χαρακτήρα και δεν συνεπάγεται θεσμική αξιολόγηση.

Για νεότερους ωφελούμενους (17–17,5 ετών), η παρέμβαση υλοποιείται σε προπαρασκευαστικό επίπεδο χωρίς υποχρεωτική δομημένη βαθμολόγηση, με έμφαση στη διερεύνηση ενδιαφερόντων και τη σταδιακή ενίσχυση δεξιοτήτων.

5.6.1 Δομημένο Πρωτόκολλο Εκτίμησης

Για τη λειτουργική εφαρμογή του δείκτη, προτείνεται η χρήση δομημένου πρωτοκόλλου εκτίμησης που περιλαμβάνει 16 ενδεικτικούς δείκτες κατανεμημένους στους τέσσερις βασικούς άξονες αξιολόγησης. Η εκτίμηση πραγματοποιείται από τον επαγγελματία, με βάση συνέντευξη, παρατήρηση και τεκμηριωμένα στοιχεία φακέλου.

5.6.1.1 Οι τέσσερις άξονες και οι 16 ενδεικτικές δηλώσεις

Άξονας 1: Γλωσσική Επάρκεια (1–4)

1. Μπορεί να παρουσιάσει τον εαυτό του σε βασική επαγγελματική συνέντευξη.
2. Κατανοεί απλές γραπτές οδηγίες εργασίας.
3. Μπορεί να επικοινωνήσει βασικές ανάγκες στον χώρο εργασίας.
4. Κατανοεί βασικούς εργασιακούς όρους (ωράριο, μισθός, σύμβαση).

Άξονας 2: Διοικητική & Νομική Ετοιμότητα (5–8)

5. Διαθέτει ενεργό ΑΦΜ.
6. Διαθέτει ασφαλιστικό αριθμό (ΠΑΑΥΠΑ ή ΑΜΚΑ όπου απαιτείται).
7. Γνωρίζει τα βασικά βήματα πρόσληψης.
8. Κατανοεί τη σημασία σύμβασης και ασφαλιστικών εισφορών.

Άξονας 3: Επαγγελματικές Δεξιότητες & Προσανατολισμός (9–12)

9. Έχει αναγνωρίσει τουλάχιστον έναν επαγγελματικό στόχο.
10. Μπορεί να περιγράψει προηγούμενη εμπειρία (τυπική ή άτυπη).
11. Έχει ολοκληρωμένο βιογραφικό σημείωμα.
12. Μπορεί να προσαρμόσει το ενδιαφέρον του σε συγκεκριμένη αγγελία.

Άξονας 4: Λειτουργική Αυτονομία & Εργασιακή Συμπεριφορά (13–16)

13. Τηρεί βασικές οδηγίες και ωράριο σε προσομοιωμένο ή εκπαιδευτικό πλαίσιο.
14. Διαχειρίζεται απλή ανατροφοδότηση χωρίς έντονη απορρύθμιση.
15. Αναλαμβάνει ευθύνη για απλές υποχρεώσεις χωρίς συνεχή υπενθύμιση.
16. Αναγνωρίζει βασικούς κανόνες επαγγελματικής συμπεριφοράς (σεβασμός, συνεργασία, συνέπεια).

Κλίμακα βαθμολόγησης

- 0 = Δεν παρατηρείται
- 1 = Παρατηρείται με σημαντική υποστήριξη
- 2 = Παρατηρείται με περιορισμένη υποστήριξη
- 3 = Παρατηρείται αυτόνομα

Πίνακας 34. Κλίμακα βαθμολόγησης του δείκτη TRI

Σκορ	Επίπεδο
0–15	Επίπεδο 1
16–28	Επίπεδο 2
29–40	Επίπεδο 3
41–48	Επίπεδο 4

Η ερμηνεία του συνολικού σκορ πραγματοποιείται σε συνδυασμό με την ποιοτική εκτίμηση του επαγγελματία και δεν χρησιμοποιείται αυτοτελώς για λήψη αποφάσεων. Τα όρια βαθμολόγησης έχουν οριστεί λειτουργικά, με σκοπό την επιχειρησιακή ταξινόμηση επιπέδου ετοιμότητας και όχι τη στατιστική κατηγοριοποίηση.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης μέσω του TRI δεν λειτουργούν μόνο περιγραφικά, αλλά αποτελούν τη βάση για τον σχεδιασμό της παρέμβασης.

Πίνακας 35. Σύνδεση TRI με σχεδιασμό παρέμβασης

Άξονας	Επίπεδο	Ερμηνεία	Ενδεικτική κατεύθυνση παρέμβασης
Γλωσσική επάρκεια	1	Πολύ περιορισμένη ικανότητα επικοινωνίας	Έμφαση σε βασικές φράσεις, κατανόηση οδηγιών (Συνεδρία 6.10)
Γλωσσική επάρκεια	2	Βασική κατανόηση, δυσκολία σε αλληλεπίδραση	Role-play, προσομοιώσεις
Γλωσσική επάρκεια	3	Λειτουργική επικοινωνία	Εξάσκηση σε συνεντεύξεις
Διοικητική ετοιμότητα	1	Έλλειψη βασικών εγγράφων/γνώσης	Διοικητική υποστήριξη
Διοικητική ετοιμότητα	2	Μερική κατανόηση διαδικασιών	Καθοδήγηση με πρακτικά παραδείγματα
Επαγγελματικές δεξιότητες	1	Μη αναγνώριση δεξιοτήτων	Χαρτογράφηση δεξιοτήτων
Λειτουργική αυτονομία	1	Δυσκολία τήρησης βασικών κανόνων	Εργασία σε καθημερινές δεξιότητες

Ο παραπάνω πίνακας λειτουργεί ενδεικτικά και υποστηρικτικά, ενώ η τελική επιλογή παρέμβασης διαμορφώνεται με βάση την κλινική/επαγγελματική κρίση και το συνολικό προφίλ του ανηλίκου.

Το εργαλείο δεν αποσκοπεί σε συγκριτική κατάταξη ωφελούμενων ούτε σε ψυχομετρική διάγνωση. Χρησιμοποιείται αποκλειστικά για τεκμηρίωση προόδου και σχεδιασμό εξατομικευμένης παρέμβασης.

5.6.2 Περιορισμοί & Δεοντολογία Χρήσης TRI

Το TRI αποτελεί δομημένο εργαλείο αποτύπωσης λειτουργικής ετοιμότητας και σχεδιασμού παρέμβασης. Δεν αποτελεί ψυχομετρική κλίμακα, διαγνωστικό μέσο ή εργαλείο πρόβλεψης εργασιακής επίδοσης. Η χρήση του προϋποθέτει επαγγελματική κρίση και τεκμηριωμένη καταγραφή.

Αρχές δεοντολογικής χρήσης

- Μη-στιγματισμός: Το επίπεδο TRI δεν αποδίδει «ικανότητα» ή «αξία» στο άτομο. Χρησιμοποιείται για εντοπισμό αναγκών και στοχευμένη υποστήριξη.
- Μη-συγκριτική χρήση: Δεν χρησιμοποιείται για κατάταξη μεταξύ ωφελούμενων, ούτε για “benchmarking” ατομικών περιπτώσεων.
- Τεκμηρίωση: Κάθε βαθμολόγηση πρέπει να στηρίζεται σε συνέντευξη, παρατήρηση και στοιχεία φακέλου (π.χ. έγγραφα/παρακολούθηση/παραδοτέα συνεδριών).
- Διαφάνεια προς τον/την νέο/α: Όπου είναι εφικτό και ενδείκνυται, εξηγείται ο σκοπός του εργαλείου με απλή γλώσσα, ώστε να ενισχύεται η συνεργασία και όχι η αίσθηση ελέγχου.

Περιορισμοί

- Πολιτισμικές και γλωσσικές διαφοροποιήσεις: Η εκτίμηση σε δείκτες επικοινωνίας επηρεάζεται από γλωσσική επάρκεια και πλαίσιο χρήσης της γλώσσας.
- Διοικητικοί περιορισμοί: Ορισμένοι δείκτες (π.χ. TAXIS, τραπεζικός λογαριασμός, ασφαλιστικά στοιχεία) ενδέχεται να μην είναι εφικτοί πριν από την ενηλικίωση ή πριν από την ύπαρξη συγκεκριμένης εργασιακής σχέσης. Για τον λόγο αυτό, η βαθμολόγηση πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη χρονικότητα και τη δυνατότητα πραγματικής εφαρμογής.
- Συγκυριακές μεταβολές: Αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο ή στην αγορά εργασίας μπορεί να απαιτούν επικαιροποίηση των δεικτών ή των οδηγιών εφαρμογής.

Προστασία δεδομένων

Το TRI τηρείται στον ατομικό φάκελο ωφελούμενου, σύμφωνα με τις προβλέψεις προστασίας προσωπικών δεδομένων. Τα συγκεντρωτικά στοιχεία που χρησιμοποιούνται για αναφορές δομής/ποιότητας αποτυπώνονται σε ανωνυμοποιημένη μορφή.

Εκπαίδευση εφαρμογής

Η συνεπής εφαρμογή του εργαλείου προϋποθέτει κοινή κατανόηση των ορισμών των δεικτών, ώστε να μειώνεται η διαφοροποίηση μεταξύ αξιολογητών (inter-rater variation). Προτείνεται σύντομη εσωτερική εκπαίδευση και χρήση παραδειγμάτων/οδηγού βαθμολόγησης.

5.7 Σύνδεση με Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ)

Η εργασιακή προετοιμασία δεν λειτουργεί αποσπασματικά από το συνολικό πλάνο υποστήριξης του/της ανηλίκου/ης. Αντιθέτως, εντάσσεται οργανικά στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ), το οποίο αποτελεί το βασικό εργαλείο εξατομικευμένου σχεδιασμού παρέμβασης στις δομές ΕΔΗΔ.

Η σύνδεση του μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας με το ΑΣΔ διασφαλίζει:

- Συνοχή στόχων
- Αποφυγή επικαλύψεων
- Συστηματική παρακολούθηση προόδου
- Θεσμική τεκμηρίωση παρεμβάσεων

Στο πλαίσιο του ΑΣΔ, η εργασιακή προετοιμασία καταγράφεται ως διακριτός άξονας παρέμβασης, με συγκεκριμένους στόχους, ενέργειες, υπεύθυνους και δείκτες παρακολούθησης. Ένα ενδεικτικό παράδειγμα αποτύπωσης παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 36. Ενδεικτική καταγραφή στόχων εργασιακής προετοιμασίας στο ΑΣΔ

Στόχος	Ενέργεια	Υπεύθυνος	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης
Έκδοση ΑΦΜ	Υποβολή αίτησης	Κοινωνικός Λειτουργός	Εντός 2 εβδομάδων	Ολοκλήρωση
Σύνταξη CV	Συνεδρία 5	Σύμβουλος Εργασίας	Εντός 6 εβδομάδων	Έτοιμο CV
Προσομοίωση Συνέντευξης	Συνεδρία 7	Ψυχολόγος	Εντός 8 εβδομάδων	Επιτυχής ολοκλήρωση

Ανατροφοδότηση και Επικαιροποίηση

Η πρόοδος στον άξονα εργασιακής προετοιμασίας επανεξετάζεται σε τακτά χρονικά διαστήματα, για παράδειγμα κατά τη μηνιαία αναθεώρηση του ΑΣΔ.

Σε περίπτωση:

- διοικητικής καθυστέρησης

- αποτυχίας πρόσληψης
- αλλαγής επαγγελματικού στόχου

το ΑΣΔ επικαιροποιείται, ώστε να διατηρείται η αρχή της εξατομίκευσης.

Η διαδικασία αυτή λειτουργεί προστατευτικά, αποτρέποντας τη μετατροπή της παρέμβασης σε τυπική «εκπλήρωση βημάτων» χωρίς ουσιαστικό αντίκρισμα.

5.7.1 Θεσμική και λειτουργική συνέπεια της παρέμβασης

Η σύνδεση με το ΑΣΔ επιτρέπει:

- Διαφάνεια σε ελέγχους ποιότητας
- Τεκμηρίωση σε χρηματοδοτικούς μηχανισμούς
- Συνεχή παρακολούθηση μετά την ενηλικίωση

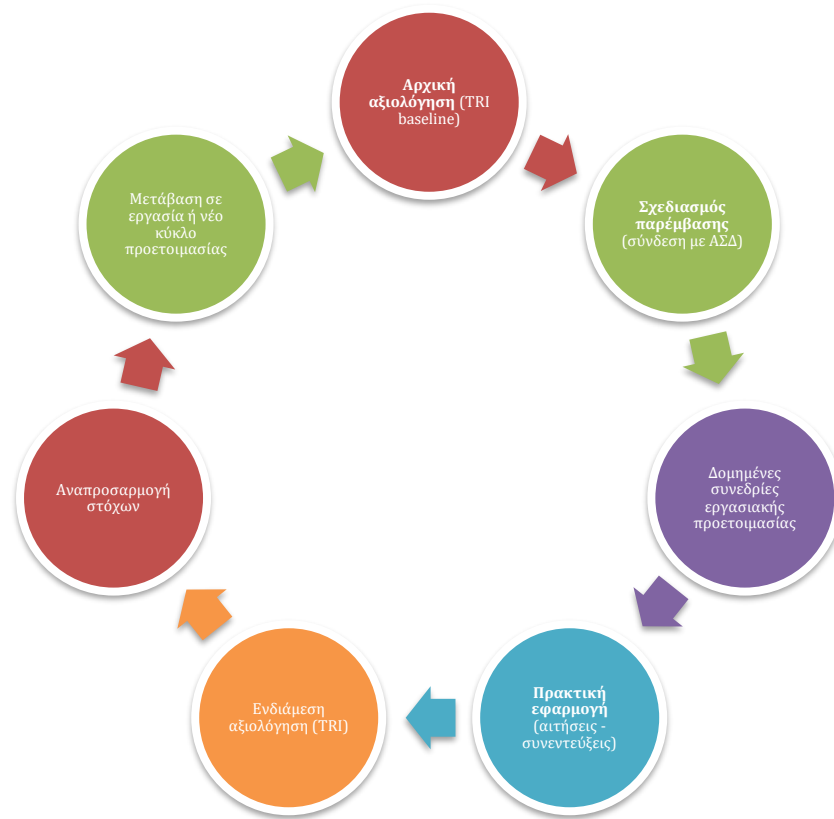
Η εργασιακή προετοιμασία παύει να λειτουργεί ως αυτόνομο επιμέρους σχέδιο και εντάσσεται στον συνολικό σχεδιασμό μετάβασης προς την αυτονομία.

Στην πράξη, η καταγραφή των εργασιακών στόχων στο ΑΣΔ ενισχύει το αίσθημα συνέχειας για τον/την ανήλικο/η. Η ορατότητα των βημάτων και η κοινή παρακολούθηση προόδου λειτουργούν ως μηχανισμός ενδυνάμωσης και όχι ως διοικητική υποχρέωση.

Το πλαίσιο αυτό εξειδικεύεται περαιτέρω στο Κεφάλαιο 6, όπου παρουσιάζεται αναλυτικά το πρόγραμμα των δώδεκα συνεδριών εργασιακής προετοιμασίας.

5.8 Κύκλος Εφαρμογής της Παρέμβασης

Η παρέμβαση εργασιακής προετοιμασίας οργανώνεται ως κυκλική διαδικασία συνεχούς αξιολόγησης και αναπροσαρμογής. Αντί να λειτουργεί ως γραμμική ακολουθία ενεργειών, η διαδικασία υποστήριξης επιτρέπει επανατροφοδότηση σε κάθε στάδιο, ώστε να προσαρμόζεται στις ανάγκες και τις συνθήκες του ωφελούμενου. Το ακόλουθο σχήμα παρουσιάζει τον κύκλο εφαρμογής του μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας.



Σχήμα 22. Κύκλος εφαρμογής της παρέμβασης εργασιακής προετοιμασίας

Ο κύκλος εφαρμογής υπογραμμίζει ότι η εργασιακή προετοιμασία αποτελεί δυναμική διαδικασία μάθησης και όχι στατικό πρόγραμμα εκπαίδευσης. Η περιοδική αξιολόγηση μέσω του Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης (TRI) επιτρέπει την προσαρμογή της παρέμβασης στις ανάγκες του ωφελούμενου και ενισχύει την εξατομίκευση της υποστήριξης. Με τον τρόπο αυτό, η παρέμβαση διατηρεί τον χαρακτήρα της ως διαδικασία ενδυνάμωσης και όχι ως τυποποιημένο σύστημα αξιολόγησης.

5.9 Διασφάλιση Πιστότητας Εφαρμογής της Παρέμβασης

Η αποτελεσματικότητα μιας δομημένης παρέμβασης εξαρτάται όχι μόνο από τον σχεδιασμό της, αλλά και από τον βαθμό στον οποίο εφαρμόζεται με συνέπεια και σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διαδικασίες. Στη διεθνή βιβλιογραφία, η έννοια αυτή περιγράφεται στη διεθνή

βιβλιογραφία ως πιστότητα εφαρμογής της παρέμβασης (implementation fidelity)⁴⁷ και αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο ένα πρόγραμμα υλοποιείται σύμφωνα με το αρχικό του μοντέλο σχεδιασμού (Carroll, και συν., 2007).

Στο πλαίσιο του παρόντος οδηγού, η διασφάλιση της πιστότητας εφαρμογής επιδιώκει να διατηρήσει τη συνοχή μεταξύ του θεωρητικού πλαισίου, των προτεινόμενων συνεδριών και των εργαλείων αξιολόγησης. Η παρακολούθηση της εφαρμογής δεν αποσκοπεί στον έλεγχο των επαγγελματιών, αλλά στη διασφάλιση ότι τα βασικά στοιχεία της παρέμβασης υλοποιούνται με συνέπεια.

Η πιστότητα εφαρμογής παρακολουθείται μέσα από τέσσερις βασικές διαστάσεις:

- **Τήρηση της δομής συνεδριών:** Η παρέμβαση υλοποιείται σύμφωνα με τη βασική ακολουθία συνεδριών που προτείνει ο οδηγός.
- **Χρονική συνέπεια:** Οι συνεδρίες πραγματοποιούνται σε σταθερή συχνότητα και εντός του προβλεπόμενου χρονικού πλαισίου.
- **Χρήση εργαλείων αξιολόγησης:** Ο Δείκτης Ετοιμότητας Μετάβασης (TRI) και τα συνοδευτικά εργαλεία αξιολόγησης χρησιμοποιούνται συστηματικά.
- **Τεκμηρίωση παρέμβασης:** Οι βασικές ενέργειες καταγράφονται στον φάκελο του ωφελούμενου και συνδέονται με το Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ).

Η συστηματική τεκμηρίωση της εφαρμογής επιτρέπει στις δομές να παρακολουθούν την πρόοδο των ωφελούμενων, να εντοπίζουν σημεία βελτίωσης και να διασφαλίζουν τη συγκρισιμότητα των αποτελεσμάτων μεταξύ διαφορετικών κύκλων εφαρμογής.

Για την πρακτική υποστήριξη των επαγγελματιών της δομής, ο παρών οδηγός προτείνει ένα σύντομο εργαλείο αυτοελέγχου της εφαρμογής της παρέμβασης. Το εργαλείο αυτό δεν λειτουργεί ως μηχανισμός αξιολόγησης προσωπικού, αλλά ως πρακτικός οδηγός υπενθύμισης των βασικών στοιχείων του προγράμματος.

Πλαίσιο 1. Έλεγχος πιστότητας εφαρμογής

⁴⁷ Ο όρος implementation fidelity αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο μια παρέμβαση υλοποιείται σύμφωνα με το αρχικό της σχέδιο. Στη βιβλιογραφία της αξιολόγησης κοινωνικών προγραμμάτων, η πιστότητα εφαρμογής θεωρείται κρίσιμο στοιχείο για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων μιας παρέμβασης, καθώς αποκλίσεις από το αρχικό μοντέλο μπορεί να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα του προγράμματος (Carroll, και συν., 2007).

<input type="checkbox"/>	Υλοποιήθηκαν οι βασικές συνεδρίες του προγράμματος
<input type="checkbox"/>	Συμπληρώθηκε TRI στην αρχή και στο τέλος
<input type="checkbox"/>	Υπάρχει τεκμηρίωση στο ΑΣΔ
<input type="checkbox"/>	Καταγράφηκαν αιτήσεις ή συνεντεύξεις εργασίας

Το παραπάνω πλαίσιο λειτουργεί ως απλό εργαλείο παρακολούθησης της βασικής δομής της παρέμβασης. Η χρήση του δεν υποκαθιστά την επαγγελματική κρίση των στελεχών της δομής, αλλά συμβάλλει στη διατήρηση της συνοχής μεταξύ του σχεδιασμού του προγράμματος και της πρακτικής εφαρμογής του.

5.10 Θεωρία Αλλαγής της Παρέμβασης (Theory of Change)

Η παρέμβαση εργασιακής προετοιμασίας βασίζεται σε μια συγκεκριμένη θεωρία αλλαγής (Theory of Change)⁴⁸, σύμφωνα με την οποία η σταδιακή ανάπτυξη δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, σε συνδυασμό με την ενίσχυση της διοικητικής ετοιμότητας και της γλωσσικής επάρκειας, οδηγεί σε αυξημένη ετοιμότητα μετάβασης προς την αγορά εργασίας. Η λογική αυτή αποτυπώνεται στο ακόλουθο σχήμα.



Σχήμα 23. Θεωρία αλλαγής της Παρέμβασης

Το σχήμα παρουσιάζει τη λογική σύνδεση μεταξύ των δραστηριοτήτων του προγράμματος και των αναμενόμενων αποτελεσμάτων. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, η διοικητική ετοιμότητα και η ενίσχυση της γλωσσικής και λειτουργικής επάρκειας αποτυπώνονται μέσω του Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (TRI), ο οποίος λειτουργεί ως εργαλείο παρακολούθησης της προόδου των συμμετεχόντων.

⁴⁸ Η έννοια της Theory of Change χρησιμοποιείται ευρέως στον σχεδιασμό και την αξιολόγηση κοινωνικών παρεμβάσεων, καθώς επιτρέπει τη σαφή αποτύπωση της σχέσης μεταξύ δραστηριοτήτων, αποτελεσμάτων και επιδιωκόμενων κοινωνικών αλλαγών (Vogel, 2012; Tarplin & Clark, 2012).

Σύνοψη και βασικά σημεία

Το κεφάλαιο αυτό παρουσίασε το μοντέλο παρέμβασης για την εργασιακή προετοιμασία ασυνόδευτων ανηλίκων. Αναλύθηκαν οι βασικές αρχές εφαρμογής, οι ρόλοι των επαγγελματιών και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης της παρέμβασης. Παράλληλα, παρουσιάστηκε ο *Δείκτης Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση* (Transition Readiness Index – TRI), ένα εργαλείο που επιτρέπει τη δομημένη αποτύπωση της προόδου των ωφελούμενων και τη συστηματική παρακολούθηση της διαδικασίας προετοιμασίας. Το επόμενο κεφάλαιο εξειδικεύει το μοντέλο παρέμβασης μέσα από την αναλυτική παρουσίαση των συνεδριών που συνθέτουν το πρόγραμμα εργασιακής προετοιμασίας.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Αναλυτική Ανάπτυξη 12 Συνεδριών

Το πρόγραμμα δεν εφαρμόζεται ως σταθερή και αμετάβλητη διαδικασία. Κάθε νέος/α εισέρχεται με διαφορετική διαδρομή, εμπειρίες και χρονικό περιθώριο. Οι συνεδρίες λειτουργούν ως δομημένο πλαίσιο, το οποίο προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες και την ετοιμότητα του/της συμμετέχοντα/ουσας.

Το πρόγραμμα εφαρμόζεται τόσο σε ασυνόδετους ανηλίκους όσο και σε νέους που έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, αλλά συνεχίζουν να υποστηρίζονται από δομές ημιαυτόνομης διαβίωσης, κυρίως λόγω συνέχισης της εκπαιδευτικής τους πορείας. Στην περίπτωση των ενηλίκων, οι διοικητικές διαδικασίες απλοποιούνται σημαντικά, καθώς δεν απαιτείται η εμπλοκή του συστήματος επιτροπείας, γεγονός που επιτρέπει ταχύτερη μετάβαση στην αγορά εργασίας.

Το παρόν κεφάλαιο περιγράφει αναλυτικά τη δομή των 12 συνεδριών εργασιακής προετοιμασίας. Κάθε συνεδρία έχει συγκεκριμένο σκοπό, χρονική διάρκεια, επιμέρους στόχους και παραδοτέα. Η σειρά των συνεδριών μπορεί να προσαρμοστεί αναλόγως των αναγκών του/της ανηλίκου/ης, ωστόσο η τήρηση της βασικής αλληλουχίας διευκολύνει τη σταδιακή μετάβαση από τη διοικητική ετοιμότητα στην ενεργή αναζήτηση εργασίας.

Η μέση διάρκεια κάθε συνεδρίας είναι 60–90 λεπτά. Προτείνεται εβδομαδιαία συχνότητα, με δυνατότητα επιτάχυνσης σε περιπτώσεις επικείμενης ενηλικίωσης.

Κάθε συνεδρία οργανώνεται γύρω από έναν σαφή άξονα παρέμβασης, ο οποίος περιλαμβάνει τόσο γνωστικά όσο και βιωματικά στοιχεία. Η δομή της συνδυάζει την αποσαφήνιση στόχων, την επεξεργασία εμπειρίας και την πρακτική εφαρμογή, ενώ συνοδεύεται από εργαλεία καταγραφής και βασικούς δείκτες παρακολούθησης της προόδου. Όλες οι συνεδρίες ακολουθούν κοινή δομή, η οποία περιλαμβάνει σκοπό, μαθησιακά αποτελέσματα, σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης, αναλυτική περιγραφή δραστηριοτήτων και δείκτες παρακολούθησης. Η ομοιομορφία αυτή επιτρέπει τη συγκρισιμότητα και τη συστηματική αξιολόγηση της παρέμβασης.

Η δομή των συνεδριών εδράζεται στις θεωρητικές αρχές που αναπτύχθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο, με έμφαση στη βιωματική μάθηση και τη σταδιακή ανάπτυξη δεξιοτήτων. Στο παρόν κεφάλαιο, η έμφαση μετατοπίζεται από τη θεωρητική τεκμηρίωση στην πρακτική εφαρμογή της παρέμβασης. Η οργάνωση των συνεδριών αντανακλά προσεγγίσεις εκπαίδευσης ενηλίκων και προγραμμάτων απασχολησιμότητας που συνδέουν τη θεωρητική κατανόηση με την πρακτική εφαρμογή (Kolb, 1984; Yorke, 2006; Brown & Lent, 2013). Με βάση αυτή τη λογική, οι δραστηριότητες οργανώνονται έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να μεταβαίνουν σταδιακά από την αναγνώριση εμπειριών και δεξιοτήτων προς την ενεργή προετοιμασία για την αγορά εργασίας.

6.0 Φιλοσοφία Εφαρμογής και Δομή Αξιολόγησης

Το παρόν κεφάλαιο δεν περιγράφει απλώς θεματικές συνεδρίες, αλλά συγκροτεί ένα δομημένο ενταξιακό μοντέλο μετάβασης. Κάθε συνεδρία συνδέεται με συγκεκριμένους δείκτες εργασιακής ετοιμότητας, οι οποίοι αποτυπώνονται μέσω του TRI κατά την έναρξη, την πορεία και την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Η επιτυχία δεν ταυτίζεται αποκλειστικά με την άμεση εύρεση εργασίας, αλλά με τη λειτουργική ικανότητα αυτόνομης επαγγελματικής πορείας, σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο των Εποπτευόμενων Διαμερισμάτων Ημιαυτόνομης Διαβίωσης.

Οι δώδεκα συνεδρίες του προγράμματος δεν αποτελούν ανεξάρτητες δραστηριότητες, αλλά οργανώνονται σε μια προοδευτική αλληλουχία ανάπτυξης δεξιοτήτων. Η δομή αυτή αντανακλά τη σταδιακή μετάβαση από την αυτογνωσία και τη διοικητική κατανόηση προς την ενεργή αναζήτηση εργασίας και την πραγματική ένταξη στην αγορά εργασίας.

Οι συνεδρίες 1–4 έχουν κυρίως εισαγωγικό και γνωστικό χαρακτήρα, με στόχο τη δημιουργία ενός βασικού πλαισίου κατανόησης της αγοράς εργασίας και των διοικητικών διαδικασιών. Από τη συνεδρία 5 και μετά, η παρέμβαση μεταβαίνει σταδιακά σε πιο βιωματικές και εφαρμοσμένες δραστηριότητες, με έμφαση στην ενεργή συμμετοχή και την πρακτική εξάσκηση. Κάθε συνεδρία συνδέεται με συγκεκριμένους άξονες του δείκτη TRI, ώστε να καθίσταται δυνατή η παρακολούθηση της προόδου σε επιμέρους διαστάσεις της εργασιακής ετοιμότητας.

6.0.1 Οδηγίες προς επαγγελματίες:

Οι συνεδρίες που παρουσιάζονται στο παρόν κεφάλαιο αποτελούν ενδεικτικό πλαίσιο εφαρμογής της παρέμβασης εργασιακής προετοιμασίας. Η δομή τους βασίζεται σε αρχές βιωματικής μάθησης και προοδευτικής ανάπτυξης δεξιοτήτων, ωστόσο η εφαρμογή τους απαιτεί προσαρμογή στις ανάγκες, το γλωσσικό επίπεδο και τις εμπειρίες κάθε ωφελούμενου.

Οι επαγγελματίες που υλοποιούν το πρόγραμμα καλούνται να αξιοποιούν τις συνεδρίες ως οδηγό και όχι ως άκαμπτο πρωτόκολλο. Η διάρκεια, η σειρά και η ένταση των δραστηριοτήτων μπορεί να διαφοροποιούνται ανάλογα με το χρονικό περιθώριο πριν την ενηλικίωση, τη διοικητική ετοιμότητα και τη συνολική ψυχοκοινωνική κατάσταση του/της νέου/ας.

Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται σε περιπτώσεις όπου αναδύονται εμπειρίες εκμετάλλευσης, τραυματικών γεγονότων ή έντονης ανασφάλειας σχετικά με την εργασία. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η προτεραιότητα μετατοπίζεται από την άμεση επαγγελματική προετοιμασία στη διασφάλιση ψυχοκοινωνικής σταθερότητας και προστασίας.

6.0.2 Ελάχιστες αρχές εφαρμογής της παρέμβασης

Η εφαρμογή του προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας βασίζεται σε ορισμένες θεμελιώδεις αρχές που διασφαλίζουν τη συνεκτικότητα και την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης.

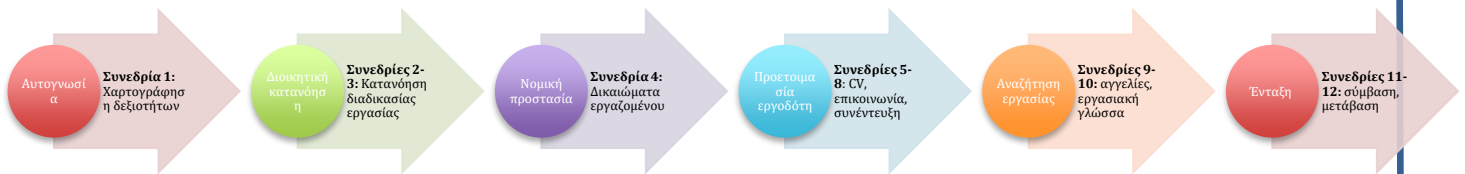
Εξατομίκευση: Η πορεία κάθε συμμετέχοντα προσαρμόζεται στο επίπεδο γλωσσικής επάρκειας, στις προηγούμενες εμπειρίες και στο χρονικό περιθώριο πριν την ενηλικίωση.

Βιωματική μάθηση: Οι συνεδρίες δίνουν έμφαση σε πρακτικές ασκήσεις, προσομοιώσεις και πραγματικά παραδείγματα από την αγορά εργασίας.

Προοδευτική ανάπτυξη δεξιοτήτων: Οι θεματικές ενότητες οργανώνονται με τρόπο που επιτρέπει τη σταδιακή μετάβαση από την κατανόηση της διοικητικής διαδικασίας προς την ενεργή αναζήτηση εργασίας.

Προστατευτική προσέγγιση: Η προετοιμασία για την εργασία πραγματοποιείται με σεβασμό στην αρχή της προστασίας του ανηλίκου και λαμβάνει υπόψη πιθανούς κινδύνους εκμετάλλευσης ή επισφαλούς απασχόλησης.

Το ακόλουθο σχήμα απεικονίζει την εξελικτική καμπύλη δεξιοτήτων που διατρέχει το πρόγραμμα.



Σχήμα 24. Καμπύλη δεξιοτήτων προγράμματος 12 συνεδριών

Η προοδευτική αυτή δομή επιτρέπει στους συμμετέχοντες να αναπτύσσουν σταδιακά δεξιότητες που συνδέονται με την απασχολησιμότητα. Οι πρώτες συνεδρίες εστιάζουν στην αναγνώριση εμπειριών και στη βασική κατανόηση της διοικητικής διαδικασίας, ενώ οι επόμενες μετατοπίζουν το επίκεντρο στην ενεργή προετοιμασία για την αγορά εργασίας. Οι τελευταίες συνεδρίες επικεντρώνονται στην πρακτική εφαρμογή των γνώσεων και στη διαμόρφωση ρεαλιστικού σχεδίου μετάβασης προς την απασχόληση.

Πριν από την αναλυτική παρουσίαση κάθε συνεδρίας, ο ακόλουθος πίνακας συνοψίζει τη δομή του προγράμματος. Η συνοπτική αυτή αποτύπωση επιτρέπει στους επαγγελματίες να αντιληφθούν τη λογική αλληλουχία των θεματικών ενοτήτων και τη σταδιακή ανάπτυξη δεξιοτήτων που επιδιώκει η παρέμβαση.

Πίνακας 37. Συνοπτική δομή των 12 συνεδριών

Συνεδρία	Θεματική	Κύριος στόχος	Βασικό αποτέλεσμα
1η	Χαρτογράφηση εμπειριών και δεξιοτήτων	Αναγνώριση εμπειριών και baseline αξιολόγηση	Baseline TRI
2η	Διοικητική ετοιμότητα I	Κατανόηση διοικητικής διαδικασίας εργασίας	Βασική γνώση θεσμικού πλαισίου
3η	Διοικητική ετοιμότητα II	Πρακτική εξοικείωση με έγγραφα εργασίας	Κατανόηση σύμβασης και μισθοδοσίας
4η	Νομικό πλαίσιο & προστασία	Ενημέρωση για δικαιώματα εργαζομένων	Αναγνώριση επισφαλούς εργασίας
5η	Σύνταξη βιογραφικού	Δημιουργία πρώτου CV	Ολοκληρωμένο βιογραφικό
6η	Επαγγελματική επικοινωνία	Κατανόηση αιτήσεων και επικοινωνίας με εργοδότες	Βασικές δεξιότητες επικοινωνίας
7η	Προετοιμασία συνέντευξης I	Εισαγωγή στη διαδικασία συνέντευξης	Κατανόηση βασικών ερωτήσεων
8η	Προετοιμασία συνέντευξης II	Πρακτική προσομοίωση συνέντευξης	Βελτίωση αυτοπεποίθησης
9η	Αναζήτηση εργασίας	Κατανόηση αγγελιών εργασίας	Ικανότητα επιλογής αγγελίας
10η	Ελληνικά για την εργασία	Ενίσχυση λειτουργικής γλωσσικής επάρκειας	Βασικό εργασιακό λεξιλόγιο
11η	Σύμβαση και ασφάλιση	Κατανόηση μισθοδοσίας και εισφορών	Ενημέρωση για εργασιακά δικαιώματα
12η	Τελική αξιολόγηση	Αναστοχασμός και σχεδιασμός μετάβασης	Τελική εκτίμηση TRI

Η συνοπτική αυτή δομή αναδεικνύει την προοδευτική λογική της παρέμβασης. Οι πρώτες συνεδρίες εστιάζουν στη χαρτογράφηση εμπειριών και στη διοικητική κατανόηση της αγοράς

εργασίας, ενώ οι επόμενες μετατοπίζουν το επίκεντρο στην ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας. Οι τελευταίες συνεδρίες επικεντρώνονται στη σταθεροποίηση της γνώσης και στη διαμόρφωση ρεαλιστικού σχεδίου μετάβασης προς την απασχόληση.

6.0.3 Κοινή δομή παρουσίασης των συνεδριών

Οι συνεδρίες που παρουσιάζονται στη συνέχεια ακολουθούν κοινή δομή παρουσίασης, ώστε να διευκολύνεται η εφαρμογή του προγράμματος από επαγγελματίες διαφορετικών ειδικοτήτων. Η δομή αυτή επιτρέπει τη σαφή αποτύπωση των στόχων κάθε συνεδρίας, των δραστηριοτήτων που προτείνονται και των βασικών σημείων αξιολόγησης της προόδου των ωφελούμενων.

Σκοπός συνεδρίας: Σύντομη περιγραφή του βασικού στόχου της συνάντησης και της σύνδεσής της με τη συνολική πορεία της παρέμβασης.

Μαθησιακοί στόχοι: Συγκεκριμένες δεξιότητες ή γνώσεις που αναμένεται να αναπτύξει ο/η συμμετέχων/ουσα.

Διάρκεια και προετοιμασία: Ενδεικτική διάρκεια της συνεδρίας και βασικά υλικά που χρειάζεται να έχει προετοιμάσει ο/η επαγγελματίας.

Ροή συνεδρίας: Περιγραφή των βασικών δραστηριοτήτων της συνάντησης, οργανωμένων σε διαδοχικά βήματα.

Σημεία προσοχής για τον επαγγελματία: Παρατηρήσεις που αφορούν πιθανές δυσκολίες, πολιτισμικούς παράγοντες ή ζητήματα προστασίας των ωφελούμενων.

Παραδοτέο συνεδρίας: Στοιχεία που καταγράφονται στον φάκελο του ωφελούμενου μετά την ολοκλήρωση της συνεδρίας.

Σύνδεση με δείκτες προόδου: Σύντομη αναφορά στους δείκτες του TRI που επηρεάζονται από τη συγκεκριμένη συνεδρία.

Εργασία μέχρι την επόμενη συνεδρία: Προαιρετική δραστηριότητα που ενισχύει την εφαρμογή των γνώσεων εκτός της συνάντησης.

6.1 Συνεδρία 1 – Χαρτογράφηση Εμπειρίας και Baseline TRI

6.1.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Χαρτογράφηση εμπειριών και αρχική εκτίμηση επαγγελματικών δεξιοτήτων
Διάρκεια	60–75 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Διερεύνηση εμπειριών, ανάδειξη δεξιοτήτων, αρχική αποτύπωση μέσω TRI
Εργαλεία	Φύλλο χαρτογράφησης δεξιοτήτων, TRI
Δείκτες TRI	Άξονας 1, Άξονας 3, Άξονας 4
Παραδοτέο	Baseline εκτίμηση TRI και αρχική καταγραφή εμπειριών και δεξιοτήτων

6.1.2 Κεντρικός σκοπός

Η πρώτη συνεδρία λειτουργεί ως σημείο εισόδου του/της νέου/ας στη συνολική διαδικασία εργασιακής προετοιμασίας. Στο στάδιο αυτό, το ζητούμενο δεν είναι να αποτιμηθεί αν ο/η ωφελούμενος/η είναι «έτοιμος/η» για εργασία, αλλά να αποτυπωθεί από πού ξεκινά. Η συνεδρία δίνει χώρο στην αναγνώριση εμπειριών, ακόμη και όταν αυτές δεν έχουν βιωθεί από τον/την ίδιο/α ως «εργασία», και θέτει τη βάση για μια πιο ρεαλιστική κατανόηση των δεξιοτήτων που ήδη υπάρχουν.

Παράλληλα, η πρώτη αυτή συνάντηση έχει και έναν δεύτερο, εξίσου κρίσιμο ρόλο: να δημιουργήσει ένα ασφαλές πλαίσιο συνεργασίας. Για αρκετούς νέους, η συζήτηση γύρω από την εργασία συνδέεται με πίεση, αποτυχίες, ανάγκη για άμεσο εισόδημα ή παλαιότερες εμπειρίες εκμετάλλευσης. Γι' αυτό, η αρχική εκτίμηση χρειάζεται να γίνεται με τρόπο ήρεμο, μη αξιολογικό και υποστηρικτικό.

6.1.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να αναγνωρίζει προηγούμενες εμπειρίες που συνδέονται με δεξιότητες,

- να αρχίζει να μεταφράζει καθημερινές ή άτυπες δραστηριότητες σε επαγγελματικές ικανότητες,
- να εξοικειώνεται με τη λογική του προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας,
- να διατυπώνει έναν πρώτο, ακόμη και αδρό, επαγγελματικό στόχο ή προσανατολισμό.

6.1.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία εντάσσεται στην αρχική φάση ενεργοποίησης της παρέμβασης και λειτουργεί ως σημείο αναφοράς για την παρακολούθηση της πορείας του/της νέου/ας. Δεν στοχεύει σε κατηγοριοποίηση, αλλά στη δημιουργία μιας αρχικής εικόνας αναφοράς (baseline), πάνω στην οποία θα οργανωθούν οι επόμενες συνεδρίες. Ενισχύει κυρίως τον Άξονα 3 του TRI, ενώ ταυτόχρονα προσφέρει αρχικές ενδείξεις και για τον Άξονα 1 και τον Άξονα 4.

6.1.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η ενδεικτική διάρκεια της συνεδρίας είναι 60–75 λεπτά. Πριν από τη συνάντηση, ο/η επαγγελματίας καλό είναι να έχει διαθέσιμα το έντυπο χαρτογράφησης εμπειριών και το εργαλείο TRI, καθώς και να έχει λάβει υπόψη του/της το γλωσσικό επίπεδο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και τυχόν στοιχεία του φακέλου που μπορεί να επηρεάσουν τη συζήτηση. Όπου απαιτείται, εξασφαλίζεται παρουσία διερμηνέα. Η διαδικασία χαρτογράφησης δεξιοτήτων μπορεί να υποστηριχθεί από τυποποιημένο φύλλο εργασίας (βλ. Παράρτημα Α.1.2), το οποίο διευκολύνει τη σύνδεση εμπειριών με δεξιότητες και επαγγελματικούς στόχους.

6.1.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με σύντομη αποσαφήνιση του σκοπού της. Ο/Η επαγγελματίας εξηγεί ότι η συνάντηση δεν είναι εξέταση ούτε τεστ, αλλά μια πρώτη προσπάθεια να κατανοηθούν οι εμπειρίες, οι δυνατότητες και το σημείο εκκίνησης του/της νέου/ας. Μια απλή διατύπωση όπως «*σήμερα θέλω να δούμε μαζί τι έχεις κάνει μέχρι τώρα και τι μπορεί να σε βοηθήσει αργότερα στη δουλειά*» είναι συνήθως αρκετή για να μειώσει την αρχική επιφυλακτικότητα.

Στη συνέχεια, η συζήτηση στρέφεται σε προηγούμενες εμπειρίες. Ο/Η επαγγελματίας μπορεί να ρωτήσει αν ο/η νέος/α έχει εργαστεί ποτέ, αν έχει βοηθήσει σε οικογενειακή δραστηριότητα, αν είχε κάποια σταθερή ευθύνη στη χώρα καταγωγής ή στη διαδρομή του/της, ή αν υπάρχει κάτι που οι άλλοι/ες τού/της ζητούσαν συχνά επειδή το έκανε καλά. Σε περιπτώσεις όπου η αρχική

απάντηση είναι «δεν έχω δουλέψει ποτέ», είναι συχνά πιο βοηθητικό να μετατοπίζεται η ερώτηση από την «εργασία» στην «καθημερινή δραστηριότητα» ή στην «ευθύνη».

Από τη στιγμή που αρχίζουν να αναδύονται εμπειρίες, ο/η επαγγελματίας βοηθά να μεταφραστούν σε δεξιότητες. Για παράδειγμα, η φράση «δούλευα σε χωράφι» μπορεί να συνδεθεί με αντοχή, συνέπεια, συνεργασία ή εξοικείωση με σωματική εργασία. Αντίστοιχα, το «βοηθούσα τον πατέρα μου» χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση για να φανεί αν περιλάμβανε επαφή με πελάτες, μεταφορά υλικών, οργάνωση, φροντίδα ή υπευθυνότητα. Η δουλειά του/της επαγγελματία εδώ δεν είναι απλώς να ακούσει, αλλά να υποστηρίξει ενεργά τη διαδικασία αναγνώρισης.

Στο τέλος της συνάντησης πραγματοποιείται η αρχική εκτίμηση μέσω του TRI. Η εκτίμηση βασίζεται σε συνδυασμό παρατήρησης, αυτοαναφοράς και στοιχείων του φακέλου και συμπληρώνεται διακριτικά από τον/την επαγγελματία. Δεν ανακοινώνεται ως «βαθμολογία» ούτε παρουσιάζεται ως κατάταξη. Ο σκοπός της είναι να αποτυπωθεί το σημείο εκκίνησης και να διευκολυνθεί η παρακολούθηση της πορείας στη συνέχεια.

Για την υποστήριξη της διαδικασίας χαρτογράφησης, μπορούν να αξιοποιηθούν τα εργαλεία του Παραρτήματος, τα οποία περιλαμβάνουν δομημένα φύλλα καταγραφής εμπειριών και δεξιοτήτων, καθώς και το εργαλείο TRI για την αρχική εκτίμηση.

6.1.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Σε αρκετές περιπτώσεις, οι νέοι δυσκολεύονται να αναγνωρίσουν τις εμπειρίες τους ως δεξιότητες. Αυτό δεν σημαίνει απουσία δυνατοτήτων, αλλά διαφορετικό τρόπο νοηματοδότησης της εμπειρίας. Ο/Η επαγγελματίας χρειάζεται να λειτουργήσει μεταφραστικά, υποστηρικτικά και ενισχυτικά, χωρίς να πιέζει.

Χρειάζεται επίσης προσοχή όταν αναδύονται εμπειρίες άτυπης εργασίας, εκμετάλλευσης ή βίας. Η συζήτηση δεν πρέπει να αποκτά ανακριτικό χαρακτήρα, ούτε να επιμένει σε λεπτομέρειες που ο/η νέος/α δεν είναι έτοιμος/η να μοιραστεί. Η βασική αρχή εδώ είναι ότι η συνεδρία υπηρετεί την αναγνώριση δυνατοτήτων και όχι την εξαντλητική διερεύνηση τραυματικών εμπειριών.

6.1.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά την ολοκλήρωση της συνεδρίας, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης η αρχική χαρτογράφηση εμπειριών και δεξιοτήτων, η baseline εκτίμηση μέσω του TRI, καθώς και μια σύντομη επαγγελματική σημείωση για τη συνολική εικόνα της συνάντησης και τα βασικά σημεία που χρειάζεται να ληφθούν υπόψη στις επόμενες συνεδρίες.

6.1.9 Εργασία μέχρι την επόμενη συνεδρία

Ο/Η συμμετέχων/ουσα ενθαρρύνεται να σκεφτεί μέχρι την επόμενη συνάντηση ποια πράγματα θεωρεί ότι κάνει καλά στην καθημερινότητά του/της και σε ποια σημεία αισθάνεται ότι τα καταφέρνει χωρίς μεγάλη βοήθεια.

6.1.10 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η πρώτη συνεδρία θέτει τη βάση για τη δεύτερη, όπου η εστίαση μετατοπίζεται από την προσωπική εμπειρία στη βασική κατανόηση της διοικητικής διαδικασίας της νόμιμης εργασίας. Με αυτή τη μετάβαση, ο/η νέος/α αρχίζει να συνδέει όσα φέρει ήδη μαζί του/της με το πραγματικό θεσμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο θα χρειαστεί να κινηθεί.

6.2 Συνεδρία 2 – Διοικητική Ετοιμότητα I: Κατανόηση της διαδικασίας νόμιμης εργασίας

6.2.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Κατανόηση της διοικητικής διαδικασίας νόμιμης εργασίας στην Ελλάδα
Διάρκεια	60–75 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Συζήτηση για έννοια νόμιμης εργασίας, χαρτογράφηση βασικών εγγράφων, παρουσίαση διαδικασίας πρόσληψης
Εργαλεία	Διάγραμμα διαδικασίας πρόσληψης, καρτέλες διοικητικών εγγράφων
Δείκτες TRI	Άξονας 2 – Διοικητική και νομική ετοιμότητα
Παραδοτέο	Καταγραφή βασικής κατανόησης της διαδικασίας εργασίας

6.2.2 Κεντρικός σκοπός

Η δεύτερη συνεδρία μετατοπίζει την εστίαση από την προσωπική εμπειρία του/της νέου/ας προς την κατανόηση του πλαισίου μέσα στο οποίο αυτή θα χρειαστεί να ενταχθεί. Μετά την αρχική χαρτογράφηση δεξιοτήτων, το επόμενο βήμα είναι να γίνει κατανοητό τι σημαίνει στην πράξη η έννοια της νόμιμης εργασίας και ποια είναι τα βασικά βήματα που οδηγούν σε μια εργασιακή σχέση.

Στόχος δεν είναι η πλήρης κατανόηση της διοικητικής πολυπλοκότητας, αλλά η δημιουργία μιας πρώτης «νοητικής εικόνας» της διαδικασίας. Ο/Η νέος/α καλείται να αρχίσει να συνδέει την έννοια της νόμιμης εργασίας με συγκεκριμένες διαδικασίες, έγγραφα και ρόλους, ώστε να μειωθεί η αβεβαιότητα και να ενισχυθεί η αίσθηση ελέγχου.

6.2.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να αναγνωρίζει βασικά διοικητικά στοιχεία που σχετίζονται με την εργασία,

- να κατανοεί τη βασική αλληλουχία της διαδικασίας πρόσληψης,
- να διακρίνει ποια έγγραφα υπάρχουν ήδη και ποια ενεργοποιούνται κατά την εύρεση εργασίας,
- να εξοικειώνεται με βασικούς όρους (σύμβαση, ασφάλιση, μισθός).

6.2.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία εντάσσεται στη φάση διοικητικής κατανόησης της παρέμβασης και αποτελεί το πρώτο βήμα ενίσχυσης της διοικητικής ετοιμότητας. Εστιάζει κυρίως στον Άξονα 2 του TRI, θέτοντας τις βάσεις για πιο πρακτική εξοικείωση με έγγραφα και διαδικασίες στις επόμενες συνεδρίες.

6.2.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η ενδεικτική διάρκεια της συνεδρίας είναι 60–75 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας προετοιμάζει απλά οπτικά βοηθήματα που αποτυπώνουν τη διαδικασία πρόσληψης, καθώς και βασικές καρτέλες ή παραδείγματα διοικητικών στοιχείων. Η χρήση οπτικής αναπαράστασης είναι ιδιαίτερα σημαντική, ειδικά σε περιπτώσεις περιορισμένης γλωσσικής επάρκειας.

Όπου απαιτείται, εξασφαλίζεται παρουσία διερμηνέα, ώστε να διασφαλιστεί η κατανόηση βασικών όρων.

6.2.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με μια ανοιχτή συζήτηση γύρω από το τι σημαίνει «δουλεύω νόμιμα». Ο/Η επαγγελματίας δεν διορθώνει άμεσα τις απαντήσεις, αλλά τις καταγράφει, ώστε να αποτυπωθεί η υπάρχουσα αντίληψη. Συχνά, οι απαντήσεις επικεντρώνονται στον μισθό ή στην εύρεση εργασίας, χωρίς αναφορά σε σύμβαση ή ασφάλιση.

Στη συνέχεια, εισάγεται σταδιακά η έννοια της διοικητικής διαδικασίας. Ο/Η επαγγελματίας παρουσιάζει τα βασικά στοιχεία που σχετίζονται με τη νόμιμη εργασία, όπως το ΑΦΜ, ο ασφαλιστικός αριθμός (ΠΑΑΥΠΑ ή ΑΜΚΑ) και η σύμβαση εργασίας, δίνοντας έμφαση όχι τόσο στον ορισμό τους, όσο στον ρόλο τους μέσα στη διαδικασία.

Ένα κρίσιμο σημείο της συνεδρίας είναι η διάκριση μεταξύ στοιχείων που υπάρχουν ήδη και στοιχείων που ενεργοποιούνται όταν βρεθεί εργοδότης. Η απλή αυτή διαφοροποίηση βοηθά

σημαντικά στη μείωση του άγχους και της σύγχυσης. Για παράδειγμα, ο/η νέος/α μπορεί ήδη να διαθέτει ΑΦΜ ή δελτίο αιτούντος, ενώ η σύμβαση και η ασφάλιση προκύπτουν μόνο όταν υπάρξει συγκεκριμένη πρόταση εργασίας.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται ένα απλοποιημένο σχήμα της διαδικασίας πρόσληψης, όπου τα βήματα τοποθετούνται σε μια βασική χρονική σειρά. Ο/Η επαγγελματίας μπορεί να χρησιμοποιήσει ένα παράδειγμα («βρήκα μια δουλειά σε καφέ») και να ζητήσει από τον/την συμμετέχοντα/ουσα να σκεφτεί τι ακολουθεί.

Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται, όπου χρειάζεται, στη διαφοροποίηση μεταξύ ανηλίκων και ενηλίκων. Στην περίπτωση των ανηλίκων, εξηγείται ότι απαιτούνται επιπλέον βήματα, τα οποία συνδέονται με την προστασία τους και όχι με εμπόδια στη διαδικασία.

6.2.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Ορισμένοι νέοι μπορεί να έχουν εμπειρία άτυπης εργασίας και να θεωρούν φυσιολογικό να εργάζονται χωρίς σύμβαση ή ασφάλιση. Η προσέγγιση σε αυτές τις περιπτώσεις χρειάζεται να είναι μη επικριτική και να εστιάζει σταδιακά στα οφέλη της νόμιμης εργασίας.

Επιπλέον, οι διοικητικοί όροι μπορεί να προκαλούν σύγχυση ή άγχος. Η χρήση απλής γλώσσας, παραδειγμάτων και οπτικών εργαλείων βοηθά σημαντικά. Η συνεδρία δεν πρέπει να εξελιχθεί σε «μάθημα νομοθεσίας», αλλά να παραμείνει σε επίπεδο βασικής κατανόησης.

Τέλος, είναι σημαντικό να αποσαφηνίζεται ότι η διοικητική ετοιμότητα δεν σημαίνει ότι όλα τα έγγραφα πρέπει να υπάρχουν εκ των προτέρων, αλλά ότι ο/η νέος/α γνωρίζει τι χρειάζεται και πότε ενεργοποιείται.

6.2.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης το επίπεδο κατανόησης της διαδικασίας νόμιμης εργασίας, τυχόν απορίες ή παρανοήσεις που αναδείχθηκαν κατά τη συζήτηση, καθώς και μια σύντομη επαγγελματική σημείωση για τη συνολική εικόνα της συνάντησης.

6.2.9 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η συνεδρία αυτή αποτελεί τη βάση για τη Συνεδρία 3, όπου η εστίαση μετατοπίζεται από τη γενική κατανόηση της διαδικασίας στην πρακτική εξοικείωση με έγγραφα και όρους εργασιακής σχέσης.

6.3 Συνεδρία 3 – Διοικητική Ετοιμότητα II: Πρακτικό εργαστήριο εγγράφων και διαδικασιών πρόσληψης

6.3.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Πρακτική εξοικείωση με βασικά έγγραφα και όρους εργασιακής σχέσης
Διάρκεια	60–90 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Ανάλυση σύμβασης, κατανόηση μισθού, αναγνώριση επισφαλούς εργασίας
Εργαλεία	Παράδειγμα σύμβασης, εκκαθαριστικό μισθού, καρτέλες όρων
Δείκτες TRI	Άξονας 2
Παραδοτέο	Καταγραφή κατανόησης βασικών όρων εργασίας

6.3.2 Κεντρικός σκοπός

Η τρίτη συνεδρία μεταφέρει τον/την συμμετέχοντα/ουσα από το επίπεδο της γενικής κατανόησης στο επίπεδο της πρακτικής επαφής με την πραγματικότητα της εργασίας. Εάν στη δεύτερη συνεδρία ο/η νέος/α σχημάτισε μια πρώτη εικόνα για το «πώς λειτουργεί» η διαδικασία, εδώ καλείται να δει πώς αυτή αποτυπώνεται σε συγκεκριμένα έγγραφα και όρους.

Στόχος δεν είναι να κατανοηθεί πλήρως το νομικό περιεχόμενο μιας σύμβασης ή ενός εκκαθαριστικού, αλλά να αναγνωρίζονται τα βασικά στοιχεία που καθορίζουν μια εργασιακή σχέση. Με αυτόν τον τρόπο μειώνεται η αβεβαιότητα και ενισχύεται η ικανότητα του/της νέου/ας να κινηθεί με μεγαλύτερη ασφάλεια όταν έρθει σε επαφή με πραγματικές συνθήκες εργασίας.

6.3.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να αναγνωρίζει βασικά στοιχεία μιας σύμβασης εργασίας,
- να κατανοεί τη διαφορά μεταξύ μικτού και καθαρού μισθού σε βασικό επίπεδο,

- να εξοικειώνεται με όρους όπως ασφάλιση, εισφορές και ωράριο,
- να αρχίζει να διακρίνει μεταξύ νόμιμης και επισφαλούς εργασίας.

6.3.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία ενισχύει τη φάση πρακτικής εμπάθυνσης της διοικητικής ετοιμότητας και λειτουργεί ως συνέχεια της προηγούμενης. Εστιάζει κυρίως στον Άξονα 2 του TRI, μετατρέποντας τη θεωρητική κατανόηση σε λειτουργική γνώση που μπορεί να αξιοποιηθεί σε πραγματικές συνθήκες.

6.3.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η ενδεικτική διάρκεια της συνεδρίας είναι 60–90 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας προετοιμάζει απλοποιημένα παραδείγματα σύμβασης εργασίας και εκκαθαριστικού μισθού, καθώς και βασικές καρτέλες όρων (π.χ. μισθός, ωράριο, σύμβαση, ασφάλιση).

Ιδιαίτερη σημασία έχει η επιλογή υλικού που να είναι κατανοητό και όχι υπερφορτωμένο με νομική ορολογία. Όπου απαιτείται, χρησιμοποιείται διερμηνέας.

6.3.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με μια σύντομη υπενθύμιση της προηγούμενης συνάντησης. Ο/Η επαγγελματίας ζητά από τον/την συμμετέχοντα/ουσα να περιγράψει με δικά του/της λόγια τι χρειάζεται για να ξεκινήσει κάποιος να εργάζεται νόμιμα. Με αυτόν τον τρόπο γίνεται ενεργοποίηση της ήδη αποκτημένης γνώσης.

Στη συνέχεια, εισάγεται ένα απλό παράδειγμα σύμβασης εργασίας. Ο/Η επαγγελματίας δεν διαβάζει το κείμενο αναλυτικά, αλλά καθοδηγεί την προσοχή στα βασικά σημεία: ποιος είναι ο εργαζόμενος, ποιος ο εργοδότης, ποια είναι η θέση εργασίας, το ωράριο και ο μισθός. Στόχος είναι ο/η νέος/α να αρχίσει να «βλέπει» μέσα στο έγγραφο τις πληροφορίες που τον/την αφορούν.

Ακολουθεί η παρουσίαση ενός απλού εκκαθαριστικού μισθού. Εξηγείται με απλό τρόπο η διαφορά μεταξύ μικτού και καθαρού μισθού, καθώς και η έννοια των ασφαλιστικών εισφορών. Η εξήγηση δεν εστιάζει στους υπολογισμούς, αλλά στη βασική κατανόηση ότι ένα μέρος του μισθού συνδέεται με την ασφάλιση και την κοινωνική προστασία.

Στο τελευταίο μέρος της συνεδρίας, χρησιμοποιούνται μικρά σενάρια εργασιακών καταστάσεων. Ο/Η επαγγελματίας παρουσιάζει απλά παραδείγματα και ζητά από τον/την συμμετέχοντα/ουσα να σκεφτεί αν πρόκειται για νόμιμη ή επισφαλής εργασία. Η συζήτηση δεν έχει στόχο τη «σωστή απάντηση», αλλά την ανάπτυξη μιας πρώτης κριτικής στάσης.

Ο/Η επαγγελματίας μπορεί να αξιοποιήσει τα ενδεικτικά παραδείγματα εγγράφων που περιλαμβάνονται στο Παράρτημα, ώστε η κατανόηση να βασίζεται σε ρεαλιστικά και οικεία παραδείγματα.

6.3.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Οι έννοιες που παρουσιάζονται στη συνεδρία μπορεί να είναι καινούριες και, σε κάποιες περιπτώσεις, δύσκολες. Είναι σημαντικό να αποφεύγεται η υπερφόρτωση με πληροφορίες και να δίνεται έμφαση στην κατανόηση των βασικών σημείων.

Ορισμένοι νέοι μπορεί να έχουν ήδη εργαστεί σε συνθήκες χωρίς σύμβαση ή ασφάλιση. Η συζήτηση χρειάζεται να γίνεται χωρίς κριτική διάθεση, αναγνωρίζοντας την πραγματικότητα αυτών των εμπειριών, αλλά ταυτόχρονα αναδεικνύοντας τα στοιχεία που διαφοροποιούν μια πιο ασφαλή και νόμιμη εργασία.

Επιπλέον, η συνεδρία δεν πρέπει να εξελιχθεί σε τεχνική ανάλυση εγγράφων. Το ζητούμενο είναι η αναγνώριση και όχι η πλήρης κατανόηση.

6.3.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης το επίπεδο κατανόησης βασικών εργασιακών όρων, η συμμετοχή του/της στις δραστηριότητες της συνεδρίας, καθώς και μια σύντομη επαγγελματική σημείωση για τα σημεία που χρειάζονται περαιτέρω ενίσχυση.

6.3.9 Εργασία μέχρι την επόμενη συνεδρία

Ο/Η συμμετέχων/ουσα καλείται να σκεφτεί ποια στοιχεία θα ήθελε να έχει μια «καλή δουλειά» και ποια θα τον/την έκαναν να νιώσει ότι μια εργασία δεν είναι ασφαλής.

6.3.10 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η συνεδρία αυτή προετοιμάζει το έδαφος για τη Συνεδρία 4, όπου η εστίαση μετατοπίζεται πιο συστηματικά στο νομικό πλαίσιο και στην κατανόηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, με μεγαλύτερη έμφαση στην προστασία από επισφαλείς μορφές εργασίας. Ενδεικτικό υλικό (φράσεις, λεξιλόγιο και μικροί διάλογοι) περιλαμβάνεται στο Παράρτημα Α.3.

6.4 Συνεδρία 4 – Νομικό Πλαίσιο & Προστασία

6.4.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Κατανόηση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων και αναγνώριση επισφαλών μορφών εργασίας
Διάρκεια	60–90 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Συζήτηση δικαιωμάτων, ανάλυση σεναρίων, αναγνώριση κινδύνου
Εργαλεία	Κάρτες σεναρίων, πίνακας βασικών δικαιωμάτων
Δείκτες TRI	Άξονας 2
Παραδοτέο	Καταγραφή βασικής κατανόησης εργασιακών δικαιωμάτων

6.4.2 Κεντρικός σκοπός

Η τέταρτη συνεδρία μετατοπίζει την εστίαση από την κατανόηση της διαδικασίας και των εγγράφων στη συνειδητοποίηση των δικαιωμάτων και των ορίων μέσα στην εργασία. Μέχρι αυτό το σημείο, ο/η νέος/α έχει αρχίσει να κατανοεί πώς λειτουργεί η αγορά εργασίας· εδώ αρχίζει να καταλαβαίνει πώς προστατεύεται μέσα σε αυτή.

Η συνεδρία δεν στοχεύει στη διδασκαλία της εργατικής νομοθεσίας, αλλά στην ανάπτυξη μιας βασικής ικανότητας αναγνώρισης καταστάσεων που μπορεί να είναι άδικες, επισφαλείς ή επικίνδυνες. Η κατανόηση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική για νέους που εισέρχονται στην αγορά εργασίας χωρίς προηγούμενη εμπειρία ή υποστηρικτικό δίκτυο.

6.4.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να αναγνωρίζει βασικά δικαιώματα εργαζομένων
- να κατανοεί τη σημασία της σύμβασης και της ασφάλισης
- να εντοπίζει βασικές ενδείξεις επισφαλούς εργασίας
- να γνωρίζει ότι υπάρχουν μηχανισμοί προστασίας και υποστήριξης

6.4.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία αποτελεί φυσική συνέχεια της προηγούμενης και εμβαθύνει στον Άξονα 2 του TRI, μετατοπίζοντας την έμφαση από την κατανόηση της διαδικασίας στη λειτουργική επίγνωση των δικαιωμάτων και των κινδύνων.

Παράλληλα, ενισχύει τη συνολική αίσθηση ασφάλειας του/της συμμετέχοντα/ουσας, στοιχείο που συνδέεται έμμεσα και με άλλους άξονες, όπως η λειτουργική αυτονομία.

6.4.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η συνεδρία διαρκεί περίπου 60–90 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας προετοιμάζει έναν απλό πίνακα βασικών δικαιωμάτων (π.χ. σύμβαση, μισθός, ωράριο, ασφάλιση) και σύντομα σενάρια εργασιακών καταστάσεων.

Η χρήση παραδειγμάτων είναι πιο σημαντική από οποιαδήποτε θεωρητική παρουσίαση. Όπου απαιτείται, διασφαλίζεται η παρουσία διερμηνέα.

6.4.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με μια ανοιχτή συζήτηση γύρω από το τι σημαίνει «καλή» ή «δίκαιη» εργασία. Ο/Η επαγγελματίας ενθαρρύνει τον/την συμμετέχοντα/ουσα να περιγράψει τι θεωρεί σημαντικό σε μια δουλειά. Οι απαντήσεις λειτουργούν ως βάση για την εισαγωγή βασικών εννοιών, όπως ο μισθός, το ωράριο, η ασφάλιση και ο σεβασμός στον χώρο εργασίας.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται συνοπτικά ορισμένα βασικά δικαιώματα εργαζομένων. Η παρουσίαση γίνεται με απλή γλώσσα και παραδείγματα από την καθημερινότητα, αποφεύγοντας νομικούς όρους και λεπτομέρειες που δεν εξυπηρετούν τον στόχο της κατανόησης.

Το κύριο μέρος της συνεδρίας βασίζεται σε μικρά σενάρια. Ο/Η επαγγελματίας παρουσιάζει καταστάσεις που μοιάζουν με πραγματικές εργασιακές εμπειρίες και καλεί τον/την συμμετέχοντα/ουσα να σκεφτεί αν αυτές είναι δίκαιες ή όχι και γιατί. Μέσα από τη συζήτηση αναδεικνύονται σταδιακά τα στοιχεία που συνδέονται με την ασφάλεια και τη νομιμότητα μιας εργασίας.

Η διαδικασία αυτή δεν στοχεύει στη σωστή «απάντηση», αλλά στην ανάπτυξη μιας πρώτης ικανότητας αξιολόγησης καταστάσεων.

6.4.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Πολλοί νέοι μπορεί να έχουν ήδη εμπειρίες από άτυπη ή επισφαλή εργασία και να τις αντιλαμβάνονται ως φυσιολογικές. Η προσέγγιση χρειάζεται να είναι μη επικριτική και να βασίζεται στη διερεύνηση, όχι στη διόρθωση.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να αποφεύγεται η δημιουργία φόβου απέναντι στην εργασία. Η συνεδρία δεν έχει στόχο να αποθαρρύνει, αλλά να ενισχύσει την ικανότητα του/της νέου/ας να αναγνωρίζει και να διαχειρίζεται πιθανούς κινδύνους.

Σε περιπτώσεις όπου αναδύονται εμπειρίες εκμετάλλευσης, ο/η επαγγελματίας διατηρεί ασφαλές πλαίσιο και, εφόσον χρειάζεται, ενεργοποιεί τους κατάλληλους μηχανισμούς υποστήριξης της δομής.

6.4.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης η βασική κατανόηση εργασιακών δικαιωμάτων, η ικανότητα αναγνώρισης βασικών κινδύνων ή επισφαλών συνθηκών εργασίας, καθώς και μια σύντομη σημείωση του/της επαγγελματία για τη συνολική ανταπόκριση του/της συμμετέχοντα/ουσας.

6.4.9 Εργασία μέχρι την επόμενη συνεδρία

Ο/Η συμμετέχων/ουσα ενθαρρύνεται να παρατηρήσει ή να σκεφτεί παραδείγματα εργασίας από το περιβάλλον του/της και να αναρωτηθεί ποια στοιχεία δείχνουν ότι μια εργασία είναι ασφαλής και ποια όχι.

6.4.10 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η συνεδρία αυτή ολοκληρώνει τον κύκλο της διοικητικής και θεσμικής κατανόησης και λειτουργεί ως γέφυρα προς τη Συνεδρία 5, όπου η εστίαση μετατοπίζεται από την κατανόηση της εργασίας στην ενεργή παρουσίαση του εαυτού μέσα σε αυτή, μέσω της σύνταξης βιογραφικού.

6.5 Συνεδρία 5 – Σύνταξη Βιογραφικού

6.5.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Δημιουργία πρώτου λειτουργικού βιογραφικού σημειώματος
Διάρκεια	60–90 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Μετατροπή εμπειριών σε δεξιότητες, δόμηση CV, αρχική σύνταξη
Εργαλεία	Πρότυπο CV, φύλλο δεξιοτήτων
Δείκτες TRI	Άξονας 3
Παραδοτέο	Πρώτη ολοκληρωμένη εκδοχή βιογραφικού

6.5.2 Κεντρικός σκοπός

Η πέμπτη συνεδρία αποτελεί το πρώτο σημείο μετάβασης από την κατανόηση της εργασίας στην ενεργή προετοιμασία για την είσοδο σε αυτή.

Το βιογραφικό δεν αντιμετωπίζεται ως απλό έγγραφο, αλλά ως διαδικασία οργάνωσης εμπειριών και ανάδειξης δεξιοτήτων. Για πολλούς νέους, ιδιαίτερα σε μεταναστευτικό πλαίσιο, η δυσκολία δεν εντοπίζεται στη σύνταξη, αλλά στην αναγνώριση ότι διαθέτουν εμπειρίες που μπορούν να παρουσιαστούν ως επαγγελματικές.

Η συνεδρία επομένως λειτουργεί ταυτόχρονα ως εργαλείο ενίσχυσης αυτοπεποίθησης και ως πρακτικό βήμα προς την αγορά εργασίας.

6.5.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να κατανοεί τον ρόλο του βιογραφικού στην αναζήτηση εργασίας,
- να οργανώνει βασικές πληροφορίες για τον εαυτό του/της,
- να μεταφράζει εμπειρίες ζωής σε δεξιότητες,
- να δημιουργεί μια πρώτη λειτουργική εκδοχή βιογραφικού.

6.5.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία σηματοδοτεί την ενεργοποίηση του Άξονα 3 του TRI (επαγγελματικές δεξιότητες και προσανατολισμός).

Σε αντίθεση με τις προηγούμενες συνεδρίες που εστίαζαν στην κατανόηση, εδώ ο/η συμμετέχων/ουσα καλείται να παράγει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Το βιογραφικό λειτουργεί ως πρώτο απτό εργαλείο ένταξης στην αγορά εργασίας.

6.5.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η συνεδρία διαρκεί περίπου 60–90 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας έχει προετοιμάσει:

- απλό, δομημένο πρότυπο CV,
- παράδειγμα συμπληρωμένου βιογραφικού,
- φύλλο μετατροπής εμπειριών σε δεξιότητες.

Εφόσον υπάρχει δυνατότητα, η δραστηριότητα μπορεί να πραγματοποιηθεί σε υπολογιστή, χωρίς όμως να αποτελεί προϋπόθεση.

6.5.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με μια σύντομη διερεύνηση του τι πιστεύει ο/η συμμετέχων/ουσα ότι είναι το βιογραφικό και σε τι χρησιμεύει. Η συζήτηση αυτή βοηθά να αποσαφηνιστεί ότι το βιογραφικό δεν είναι απλώς μια λίστα πληροφοριών, αλλά ένας τρόπος να παρουσιάσει κάποιος τι μπορεί να κάνει.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται ένα απλό παράδειγμα βιογραφικού και αναλύονται τα βασικά του μέρη, χωρίς υπερβολική λεπτομέρεια. Η έμφαση δίνεται στη λογική της δομής και όχι στη μορφή.

Το βασικό μέρος της συνεδρίας εστιάζει στη μετατροπή εμπειριών σε δεξιότητες. Ο/Η επαγγελματίας αξιοποιεί στοιχεία από την πρώτη συνεδρία και βοηθά τον/την συμμετέχοντα/ουσα να αναγνωρίσει δραστηριότητες που μπορούν να παρουσιαστούν ως επαγγελματική εμπειρία.

Η διαδικασία αυτή είναι καθοριστική, καθώς πολλοί νέοι δηλώνουν ότι «δεν έχουν κάνει τίποτα», ενώ στην πραγματικότητα διαθέτουν σημαντικές εμπειρίες που δεν έχουν αναγνωρίσει ως δεξιότητες.

Στο τελευταίο στάδιο της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα προχωρά στη δημιουργία του πρώτου του/της βιογραφικού. Ο/Η επαγγελματίας παρέχει υποστήριξη στη διατύπωση και στη δομή, χωρίς να αναλαμβάνει ο ίδιος τη σύνταξη.

Το αποτέλεσμα δεν χρειάζεται να είναι πλήρες ή «τέλειο». Στόχος είναι να δημιουργηθεί ένα πρώτο λειτουργικό εργαλείο που θα εξελιχθεί στις επόμενες συνεδρίες.

Για τη διευκόλυνση της διαδικασίας, μπορεί να χρησιμοποιηθεί το πρότυπο βιογραφικού και τα φύλλα μετατροπής εμπειριών σε δεξιότητες που περιλαμβάνονται στο Παράρτημα.

6.5.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Πολλοί συμμετέχοντες ενδέχεται να υποτιμούν τις εμπειρίες τους ή να δυσκολεύονται να τις διατυπώσουν. Ο ρόλος του/της επαγγελματία είναι να υποστηρίξει ενεργά τη διαδικασία ανάδειξης δεξιοτήτων, χωρίς όμως να επιβάλλει έτοιμες απαντήσεις.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να διατηρηθεί η ισορροπία μεταξύ απλότητας και πληρότητας. Ένα απλό και κατανοητό βιογραφικό είναι πιο χρήσιμο από ένα σύνθετο αλλά δυσνόητο έγγραφο.

6.5.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης η πρώτη εκδοχή του βιογραφικού σημειώματος, οι βασικές δεξιότητες που αναδείχθηκαν κατά τη διαδικασία, καθώς και μια σύντομη επαγγελματική σημείωση για τα σημεία που χρειάζονται περαιτέρω επεξεργασία στις επόμενες συνεδρίες.

6.5.9 Εργασία μέχρι την επόμενη συνεδρία

Ο/Η συμμετέχων/ουσα ενθαρρύνεται να σκεφτεί πώς θα παρουσίαζε τον εαυτό του/της σε έναν εργοδότη με λίγες προτάσεις, αξιοποιώντας το βιογραφικό που δημιούργησε.

6.5.10 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η συνεδρία αυτή αποτελεί τη βάση για τη Συνεδρία 6, όπου η έμφαση μετατοπίζεται από τη σύνταξη του βιογραφικού στην ενεργή επικοινωνία με εργοδότες και την υποβολή αίτησης εργασίας.

6.6 Συνεδρία 6 – Αίτηση Εργασίας και Επαγγελματική Επικοινωνία

6.6.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων επικοινωνίας με εργοδότες
Διάρκεια	60–90 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Σύνταξη αίτησης, προφορική παρουσίαση, προσομοίωση επικοινωνίας
Εργαλεία	Πρότυπο αίτησης, παραδείγματα επικοινωνίας
Δείκτες TRI	Άξονας 3
Παραδοτέο	Πρώτη εκδοχή αίτησης εργασίας και σύντομη προφορική παρουσίαση

6.6.2 Κεντρικός σκοπός

Η έκτη συνεδρία σηματοδοτεί τη μετάβαση από την προετοιμασία στην ενεργή διεκδίκηση εργασίας.

Μέχρι αυτό το σημείο, ο/η συμμετέχων/ουσα έχει αναγνωρίσει δεξιότητες και έχει δημιουργήσει ένα βιογραφικό. Στη συνεδρία αυτή καλείται να κάνει το επόμενο βήμα: να απευθυνθεί σε έναν εργοδότη.

Η έμφαση δεν δίνεται μόνο στη σύνταξη μιας αίτησης, αλλά κυρίως στην ικανότητα παρουσίασης του εαυτού, τόσο γραπτά όσο και προφορικά. Η διαδικασία αυτή αποτελεί συχνά ένα από τα πιο απαιτητικά σημεία για τους νέους, καθώς εμπλέκει στοιχεία αυτοπεποίθησης, γλωσσικής επάρκειας και κατανόησης κοινωνικών κωδίκων.

6.6.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να συντάσσει μια σύντομη και κατανοητή αίτηση εργασίας,
- να παρουσιάζει τον εαυτό του/της με βασική δομή,
- να προσαρμόζει τον τρόπο επικοινωνίας ανάλογα με το πλαίσιο,
- να κάνει ένα πρώτο βήμα επικοινωνίας με εργοδότη.

6.6.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία ενισχύει περαιτέρω τον Άξονα 3 του TRI, μετατοπίζοντας την εστίαση από την προετοιμασία δεξιοτήτων στην ενεργή χρήση τους.

Παράλληλα, λειτουργεί ως κρίσιμο σημείο ενεργοποίησης της διαδικασίας ένταξης, καθώς για πρώτη φορά ο/η συμμετέχων/ουσα καλείται να «εκτεθεί» σε πραγματικό ή προσομοιωμένο εργασιακό πλαίσιο.

6.6.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η συνεδρία διαρκεί περίπου 60–90 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας έχει προετοιμάσει:

- απλό παράδειγμα αίτησης εργασίας (email ή σύντομο κείμενο),
- παραδείγματα προφορικής επικοινωνίας,
- ενδεικτικά σενάρια (π.χ. επικοινωνία με εργοδότη, τηλεφωνική επαφή).

Η χρήση παραδειγμάτων βοηθά σημαντικά, ιδιαίτερα σε συμμετέχοντες με περιορισμένη γλωσσική επάρκεια.

6.6.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με μια σύντομη συζήτηση για το πώς κάποιος προσεγγίζει έναν εργοδότη. Ο/Η επαγγελματίας διερευνά τις υπάρχουσες αντιλήψεις και εμπειρίες των συμμετεχόντων, δίνοντας χώρο για διαφορετικές προσεγγίσεις.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται ένα απλό παράδειγμα αίτησης εργασίας. Η ανάλυση επικεντρώνεται στη δομή και στη σαφήνεια, όχι στη «σωστή» διατύπωση. Στόχος είναι να γίνει κατανοητό ότι η επικοινωνία πρέπει να είναι σύντομη, σαφής και σχετική με τη θέση εργασίας.

Ακολουθεί η φάση σύνταξης, όπου ο/η συμμετέχων/ουσα γράφει τη δική του/της αίτηση, αξιοποιώντας το βιογραφικό που δημιούργησε στην προηγούμενη συνεδρία.

Στο επόμενο στάδιο, η έμφαση μετατοπίζεται στην προφορική επικοινωνία. Ο/Η συμμετέχων/ουσα καλείται να παρουσιάσει τον εαυτό του/της σε σύντομο χρόνο, σαν να απευθύνεται σε εργοδότη. Η διαδικασία αυτή βοηθά στη σύνδεση γραπτής και προφορικής έκφρασης.

Η συνεδρία μπορεί να ολοκληρωθεί με μια απλή προσομοίωση επικοινωνίας, όπου ο/η επαγγελματίας αναλαμβάνει τον ρόλο του εργοδότη και ο/η συμμετέχων/ουσα δοκιμάζει να εκφράσει ενδιαφέρον για μια θέση.

6.6.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Για πολλούς συμμετέχοντες, η επικοινωνία με εργοδότη μπορεί να προκαλεί άγχος ή ανασφάλεια. Είναι σημαντικό η διαδικασία να παραμένει υποστηρικτική και να δίνεται έμφαση στην προσπάθεια και όχι στην «τέλεια» απόδοση.

Επιπλέον, χρειάζεται να λαμβάνονται υπόψη πολιτισμικοί παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο επικοινωνίας, καθώς και το επίπεδο γλωσσικής κατανόησης.

6.6.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης η πρώτη εκδοχή αίτησης εργασίας, η βασική ικανότητα προφορικής παρουσίασης του εαυτού και μια σύντομη επαγγελματική σημείωση για τη συνολική εικόνα της επικοινωνιακής ετοιμότητας.

6.6.9 Εργασία μέχρι την επόμενη συνεδρία

Ο/Η συμμετέχων/ουσα ενθαρρύνεται να εξασκηθεί στο να παρουσιάζει τον εαυτό του/της με λίγες προτάσεις, σαν να απευθύνεται σε εργοδότη.

6.6.10 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η συνεδρία αυτή λειτουργεί ως προετοιμασία για τη Συνεδρία 7, όπου η επικοινωνία με εργοδότη εξελίσσεται σε πιο δομημένη διαδικασία μέσα από τη συνέντευξη εργασίας.

6.7 Συνεδρία 7 – Προετοιμασία Συνέντευξης Ι (Κατανόηση & Δόμηση Απαντήσεων)

6.7.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Κατανόηση της διαδικασίας συνέντευξης και βασική οργάνωση απαντήσεων
Διάρκεια	60–90 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Ανάλυση συνέντευξης, επεξεργασία ερωτήσεων, δόμηση απαντήσεων
Εργαλεία	Κάρτες ερωτήσεων, φύλλο προετοιμασίας απαντήσεων
Δείκτες TRI	Άξονας 3
Παραδοτέο	Πρώτες δομημένες απαντήσεις συνέντευξης

6.7.2 Κεντρικός σκοπός

Η έβδομη συνεδρία εισάγει τον/την συμμετέχοντα/ουσα στη λογική της συνέντευξης εργασίας ως διαδικασίας αμοιβαίας αξιολόγησης.

Μέχρι αυτό το σημείο, ο/η νέος/α έχει μάθει να παρουσιάζει τον εαυτό του/της μέσω του βιογραφικού και της αίτησης. Στη συνεδρία αυτή καλείται να κατανοήσει πώς αυτή η παρουσίαση μεταφέρεται σε ένα διαπροσωπικό πλαίσιο, όπου η επικοινωνία είναι άμεση και λιγότερο ελεγχόμενη.

Η έμφαση δίνεται στη δομή της απάντησης και όχι στην απόδοση. Στόχος είναι ο/η συμμετέχων/ουσα να αποκτήσει ένα πρώτο «νοητικό πλαίσιο» για το πώς απαντά σε βασικές ερωτήσεις, πριν προχωρήσει στην πρακτική εφαρμογή.

6.7.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να κατανοεί τον σκοπό της συνέντευξης εργασίας,
- να αναγνωρίζει συχνές ερωτήσεις εργοδοτών,

- να οργανώνει βασικές απαντήσεις με σαφή δομή,
- να συνδέει τις απαντήσεις του/της με τις δεξιότητες και τις εμπειρίες του/της.

6.7.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία ενισχύει τον Άξονα 3 του TRI, εστιάζοντας στη γνωστική προετοιμασία για τη διαδικασία της συνέντευξης.

Αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο μεταξύ της αρχικής επικοινωνίας με εργοδότη (Συνεδρία 6) και της πρακτικής εξάσκησης (Συνεδρία 8).

6.7.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η συνεδρία διαρκεί περίπου 60–90 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας έχει προετοιμάσει:

- ενδεικτικές ερωτήσεις συνέντευξης,
- απλό πλαίσιο οργάνωσης απαντήσεων,
- παραδείγματα σύντομων απαντήσεων.

Η χρήση απλών και κατανοητών παραδειγμάτων είναι κρίσιμη, ιδιαίτερα για συμμετέχοντες με περιορισμένη γλωσσική επάρκεια.

6.7.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με μια συζήτηση για το τι είναι η συνέντευξη εργασίας και γιατί τη χρησιμοποιούν οι εργοδότες. Ο/Η επαγγελματίας βοηθά τον/την συμμετέχοντα/ουσα να κατανοήσει ότι η συνέντευξη δεν είναι «εξέταση», αλλά μια διαδικασία γνωριμίας και αξιολόγησης.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμένες βασικές ερωτήσεις που εμφανίζονται συχνά σε συνεντεύξεις. Η έμφαση δεν δίνεται στην αποστήθιση απαντήσεων, αλλά στην κατανόηση του τι προσπαθεί να μάθει ο εργοδότης μέσα από κάθε ερώτηση.

Ακολουθεί η φάση επεξεργασίας, όπου ο/η συμμετέχων/ουσα καλείται να διαμορφώσει τις δικές του/της απαντήσεις. Ο/Η επαγγελματίας υποστηρίζει τη διαδικασία, βοηθώντας στη σύνδεση των απαντήσεων με πραγματικές εμπειρίες και δεξιότητες.

Η συνεδρία μπορεί να περιλαμβάνει σύντομες δοκιμές παρουσίασης, χωρίς όμως να εξελίσσεται σε πλήρη προσομοίωση συνέντευξης. Η έμφαση παραμένει στη δομή και στην κατανόηση.

6.7.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Ορισμένοι συμμετέχοντες μπορεί να προσπαθούν να δώσουν «σωστές» απαντήσεις, αντί για αυθεντικές. Είναι σημαντικό να ενισχύεται η σύνδεση με πραγματικές εμπειρίες και να αποφεύγεται η τυποποιημένη διατύπωση.

Επιπλέον, χρειάζεται να διατηρηθεί χαμηλό το επίπεδο πίεσης, καθώς η συνεδρία αυτή αποτελεί προετοιμασία και όχι αξιολόγηση.

6.7.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης οι βασικές απαντήσεις που διαμορφώθηκαν για συχνές ερωτήσεις συνέντευξης, ο βαθμός κατανόησης της διαδικασίας και μια σύντομη επαγγελματική σημείωση για τα σημεία που θα χρειαστούν περαιτέρω εξάσκηση στην επόμενη συνεδρία.

6.7.9 Εργασία μέχρι την επόμενη συνεδρία

Ο/Η συμμετέχων/ουσα ενθαρρύνεται να σκεφτεί πώς θα απαντούσε σε βασικές ερωτήσεις συνέντευξης, χρησιμοποιώντας τις εμπειρίες που έχει ήδη αναγνωρίσει.

6.7.10 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η συνεδρία αυτή λειτουργεί ως προετοιμασία για τη Συνεδρία 8, όπου η έμφαση μετατοπίζεται από την κατανόηση στην πρακτική εφαρμογή μέσω προσομοιωμένης συνέντευξης.

6.8 Συνεδρία 8 – Προετοιμασία Συνέντευξης II (Προσομοίωση & Ανατροφοδότηση)

6.8.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Πρακτική εξάσκηση σε συνθήκες προσομοιωμένης συνέντευξης
Διάρκεια	60–90 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Προσομοίωση συνέντευξης, ανατροφοδότηση, επαναπροσπάθεια
Εργαλεία	Φύλλο παρατήρησης συνέντευξης
Δείκτες TRI	Άξονας 3
Παραδοτέο	Σημείωση επαγγελματία και σημεία βελτίωσης

6.8.2 Κεντρικός σκοπός

Η όγδοη συνεδρία μεταφέρει τον/την συμμετέχοντα/ουσα από το επίπεδο της κατανόησης στην εμπειρία.

Για πρώτη φορά, ο/η νέος/α καλείται να συμμετάσχει σε μια συνθήκη που προσομοιάζει πραγματική συνέντευξη εργασίας. Η εμπειρία αυτή επιτρέπει να αναδυθούν στοιχεία που δεν είναι εμφανή σε επίπεδο συζήτησης, όπως η διαχείριση άγχους, η σαφήνεια λόγου και η συνολική παρουσία.

Η συνεδρία δεν έχει αξιολογικό χαρακτήρα. Αντίθετα, λειτουργεί ως ασφαλές πλαίσιο δοκιμής, όπου η εμπειρία της συνέντευξης μπορεί να επεξεργαστεί και να βελτιωθεί.

6.8.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να συμμετέχει σε βασική διαδικασία συνέντευξης,
- να παρουσιάζει τον εαυτό του/της με μεγαλύτερη σαφήνεια,
- να αναγνωρίζει δυνατά σημεία και δυσκολίες,
- να ενσωματώνει ανατροφοδότηση σε επόμενη προσπάθεια.

6.8.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία ενισχύει τον Άξονα 3 του TRI μέσα από πρακτική εφαρμογή.

Σε αντίθεση με τη Συνεδρία 7, που αφορά γνωστική προετοιμασία, εδώ αξιολογείται η λειτουργική ικανότητα του/της συμμετέχοντα/ουσας να ανταποκριθεί σε πραγματικές συνθήκες.

6.8.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η συνεδρία διαρκεί περίπου 60–90 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας έχει προετοιμάσει:

- βασικό σενάριο συνέντευξης,
- λίστα ενδεικτικών ερωτήσεων,
- απλό φύλλο παρατήρησης (για εσωτερική χρήση).

Είναι σημαντικό το πλαίσιο να παραμένει ασφαλές και υποστηρικτικό.

6.8.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με σύντομη υπενθύμιση των βασικών σημείων της προηγούμενης συνάντησης. Ο/Η επαγγελματίας αποσαφηνίζει ότι η διαδικασία δεν είναι αξιολόγηση, αλλά δοκιμή.

Στη συνέχεια πραγματοποιείται η προσομοίωση. Ο/Η επαγγελματίας αναλαμβάνει τον ρόλο του εργοδότη και ο/η συμμετέχων/ουσα απαντά σε βασικές ερωτήσεις. Η διάρκεια κάθε προσομοίωσης παραμένει σύντομη, ώστε να υπάρχει χρόνος για επεξεργασία.

Μετά την ολοκλήρωση, ακολουθεί ανατροφοδότηση. Η ανατροφοδότηση δίνεται με δομημένο τρόπο, εστιάζοντας πρώτα στα σημεία που λειτούργησαν και στη συνέχεια σε όσα μπορούν να βελτιωθούν.

Όπου υπάρχει χρόνος, δίνεται η δυνατότητα δεύτερης προσπάθειας, ώστε ο/η συμμετέχων/ουσα να εφαρμόσει άμεσα την ανατροφοδότηση.

Η διαδικασία ανατροφοδότησης μπορεί να υποστηριχθεί από το φύλλο παρατήρησης συνέντευξης που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα, το οποίο βοηθά στη δομημένη καταγραφή των βασικών σημείων.

Δομή ανατροφοδότησης (για χρήση από τον/την επαγγελματία)

Η ανατροφοδότηση μπορεί να οργανωθεί γύρω από τρεις βασικούς άξονες:

1. τη σαφήνεια του λόγου,
2. τη σύνδεση των απαντήσεων με πραγματικές εμπειρίες και
3. τη συνολική παρουσία του/της συμμετέχοντα/ουσας.

Η διατύπωσή της παραμένει συγκεκριμένη και υποστηρικτική, αποφεύγοντας γενικές κρίσεις ή σχολιασμό που μπορεί να ενισχύσει το

6.8.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Η προσομοίωση μπορεί να ενεργοποιήσει άγχος ή αμηχανία. Είναι σημαντικό να διατηρείται χαμηλή ένταση και να ενισχύεται η αίσθηση ασφάλειας.

Επιπλέον, χρειάζεται να αποφεύγεται η υπερβολική διόρθωση. Η έμφαση δίνεται σε λίγα και συγκεκριμένα σημεία βελτίωσης, ώστε να είναι εφαρμόσιμα.

6.8.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης η συμμετοχή στην προσομοίωση, τα βασικά δυνατά σημεία που αναδείχθηκαν και τα κύρια σημεία βελτίωσης που θα ληφθούν υπόψη στις επόμενες φάσεις της παρέμβασης.

6.8.9 Εργασία μέχρι την επόμενη συνεδρία

Ο/Η συμμετέχων/ουσα ενθαρρύνεται να εξασκηθεί προφορικά στις βασικές του/της απαντήσεις, ενσωματώνοντας τα σημεία που συζητήθηκαν.

6.8.10 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η συνεδρία αυτή ολοκληρώνει τον κύκλο της προετοιμασίας για τη συνέντευξη και λειτουργεί ως γέφυρα προς τη Συνεδρία 9, όπου η έμφαση μετατοπίζεται στην ενεργή αναζήτηση και επιλογή θέσεων εργασίας.

6.9 Συνεδρία 9 – Αναζήτηση Εργασίας & Πλοήγηση στην Αγορά

6.9.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης και αξιολόγησης ευκαιριών εργασίας
Διάρκεια	60–90 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Χαρτογράφηση τρόπων εύρεσης εργασίας, ανάλυση αγγελιών, σύνδεση με προσωπικό προφίλ
Εργαλεία	Παραδείγματα αγγελιών, απλός οδηγός αναζήτησης
Δείκτες TRI	Άξονας 3
Παραδοτέο	Επιλογή 1–2 κατάλληλων ευκαιριών εργασίας

6.9.2 Κεντρικός σκοπός

Η ένατη συνεδρία μετατοπίζει την εστίαση από την προετοιμασία στην ενεργή πλοήγηση στην αγορά εργασίας.

Ο/Η συμμετέχων/ουσα καλείται να συνδέσει τις δεξιότητες και τα εργαλεία που έχει αναπτύξει με πραγματικές ευκαιρίες απασχόλησης. Η συνεδρία δεν περιορίζεται στην κατανόηση αγγελιών, αλλά επεκτείνεται στην κατανόηση του πώς λειτουργεί στην πράξη η αναζήτηση εργασίας.

Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στο γεγονός ότι η εύρεση εργασίας δεν βασίζεται μόνο σε τυπικές διαδικασίες, αλλά και σε άτυπα δίκτυα και προσωπικές επαφές. Η κατανόηση αυτής της πραγματικότητας είναι κρίσιμη για την προσαρμογή των συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας.

6.9.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να αναγνωρίζει διαφορετικούς τρόπους εύρεσης εργασίας,
- να κατανοεί βασικά στοιχεία μιας αγγελίας,
- να αξιολογεί αν μια θέση ταιριάζει στο προφίλ του/της,
- να επιλέγει ρεαλιστικές ευκαιρίες απασχόλησης.

6.9.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία ενισχύει τον Άξονα 3 του TRI, εστιάζοντας στη λειτουργική ικανότητα αναζήτησης εργασίας.

Αποτελεί το πρώτο σημείο όπου ο/η συμμετέχων/ουσα έρχεται σε άμεση επαφή με την πραγματικότητα της αγοράς, μεταβαίνοντας από την προσομοίωση στην πραγματική εφαρμογή.

6.9.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η συνεδρία διαρκεί περίπου 60–90 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας έχει προετοιμάσει:

- παραδείγματα αγγελιών εργασίας (έντυπα ή ψηφιακά),
- ενδεικτικούς τρόπους αναζήτησης (π.χ. τοπική αγορά, γνωριμίες, online πλατφόρμες),
- απλό πλαίσιο ανάλυσης θέσης εργασίας.

Η χρήση πραγματικών παραδειγμάτων ενισχύει σημαντικά την κατανόηση.

6.9.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με διερεύνηση του πού και πώς βρίσκεται κάποιος εργασία. Ο/Η επαγγελματίας ενθαρρύνει τον/την συμμετέχοντα/ουσα να σκεφτεί τόσο τυπικούς όσο και άτυπους τρόπους αναζήτησης.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται διαφορετικές μορφές εύρεσης εργασίας, όπως αγγελίες, προσωπικές επαφές ή άμεση προσέγγιση εργοδοτών. Η συζήτηση εστιάζει στη λειτουργική κατανόηση αυτών των τρόπων και όχι σε θεωρητική κατηγοριοποίηση.

Ακολουθεί η ανάλυση αγγελιών εργασίας. Ο/Η συμμετέχων/ουσα καλείται να εντοπίσει βασικά στοιχεία, όπως η θέση, οι απαιτήσεις και ο τρόπος επικοινωνίας. Η διαδικασία αυτή βοηθά στη μετατροπή της πληροφορίας σε πρακτική κατανόηση.

Στο τελευταίο στάδιο, ο/η συμμετέχων/ουσα επιλέγει μία ή δύο θέσεις που θεωρεί ότι ταιριάζουν στο προφίλ του/της και εξηγεί την επιλογή του/της. Η άσκηση αυτή ενισχύει τη σύνδεση μεταξύ δεξιοτήτων και πραγματικών ευκαιριών.

Για την υποστήριξη της διαδικασίας, ο/η επαγγελματίας μπορεί να αξιοποιήσει τα εργαλεία του Παραρτήματος, τα οποία περιλαμβάνουν ενδεικτικά φύλλα ανάλυσης αγγελίας και

καθοδήγησης αναζήτησης εργασίας. Η χρήση δομημένων εργαλείων διευκολύνει τη μετάβαση από τη γενική κατανόηση στην πρακτική εφαρμογή και επιτρέπει τη συστηματική καταγραφή των επιλογών του/της συμμετέχοντα/ουσας.

6.9.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Ορισμένοι συμμετέχοντες μπορεί να επιλέγουν θέσεις που δεν αντιστοιχούν στο επίπεδο δεξιοτήτων ή ετοιμότητάς τους. Η παρέμβαση χρειάζεται να είναι υποστηρικτική και να βασίζεται σε διερεύνηση, όχι σε άμεση απόρριψη.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να αναδεικνύεται η σημασία των άτυπων δικτύων, χωρίς να δημιουργείται αίσθηση αποκλεισμού για όσους δεν διαθέτουν τέτοια δίκτυα.

6.9.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης οι θέσεις εργασίας που επιλέχθηκαν ως πιο κατάλληλες, η βασική αιτιολόγηση της επιλογής τους και μια σύντομη επαγγελματική σημείωση για τον βαθμό λειτουργικής κατανόησης της διαδικασίας αναζήτησης.

6.9.9 Εργασία μέχρι την επόμενη συνεδρία

Ο/Η συμμετέχων/ουσα ενθαρρύνεται να εντοπίσει μία πιθανή ευκαιρία εργασίας από το περιβάλλον του/της και να σκεφτεί πώς θα μπορούσε να την προσεγγίσει.

6.9.10 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η συνεδρία αυτή λειτουργεί ως γέφυρα προς τη Συνεδρία 10, όπου η έμφαση μετατοπίζεται στη γλωσσική υποστήριξη για την επικοινωνία στον χώρο εργασίας.

6.10 Συνεδρία 10 – Ελληνικά για την Εργασία

6.10.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Ενίσχυση λειτουργικής γλωσσικής επάρκειας για την εργασία
Διάρκεια	60–75 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Εξάσκηση βασικών φράσεων, προσομοίωση διαλόγων, κατανόηση οδηγιών
Εργαλεία	Κάρτες φράσεων, σενάρια επικοινωνίας
Δείκτες TRI	Άξονας 1
Παραδοτέο	Βασική ικανότητα κατανόησης και χρήσης εργασιακού λεξιλογίου

6.10.2 Κεντρικός σκοπός

Η δέκατη συνεδρία εστιάζει στη λειτουργική χρήση της γλώσσας στον χώρο εργασίας και όχι στη θεωρητική εκμάθηση λεξιλογίου.

Πολλοί συμμετέχοντες διαθέτουν βασικές γνώσεις ελληνικής γλώσσας, αλλά δυσκολεύονται να κατανοήσουν οδηγίες, να εκφραστούν με σαφήνεια ή να ανταποκριθούν σε καθημερινές εργασιακές καταστάσεις. Η συνεδρία στοχεύει να γεφυρώσει αυτό το χάσμα, εστιάζοντας σε πραγματικές συνθήκες επικοινωνίας.

Η έμφαση δίνεται στη χρηστικότητα: πώς ρωτάω, πώς απαντάω, πώς ζητάω διευκρινίσεις, πώς αντιδρώ σε μια οδηγία.

6.10.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να κατανοεί βασικές οδηγίες στον χώρο εργασίας,
- να χρησιμοποιεί απλές αλλά λειτουργικές φράσεις επικοινωνίας,
- να ζητά διευκρινίσεις όταν δεν κατανοεί κάτι,
- να συμμετέχει σε βασικούς εργασιακούς διαλόγους.

6.10.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία ενισχύει τον Άξονα 1 του TRI (γλωσσική επάρκεια), εστιάζοντας στη λειτουργική και όχι ακαδημαϊκή χρήση της γλώσσας.

Παράλληλα, υποστηρίζει έμμεσα και τον Άξονα 3, καθώς η αποτελεσματική επικοινωνία αποτελεί βασική προϋπόθεση επαγγελματικής ένταξης.

6.10.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η συνεδρία διαρκεί περίπου 60–75 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας έχει προετοιμάσει:

- βασικές φράσεις εργασιακής επικοινωνίας,
- σύντομα σενάρια διαλόγων,
- παραδείγματα καθημερινών εργασιακών καταστάσεων.

Η χρήση απλών και επαναλαμβανόμενων δομών βοηθά σημαντικά στην κατανόηση. Το υλικό μπορεί να αντληθεί από το Παράρτημα Α.3 και να χρησιμοποιηθεί σε role-play δραστηριότητες.

6.10.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με παρουσίαση βασικών φράσεων που χρησιμοποιούνται συχνά στον χώρο εργασίας. Η παρουσίαση γίνεται μέσα από παραδείγματα και όχι με αποσπασματικό τρόπο, ώστε οι λέξεις να συνδέονται με πραγματικές καταστάσεις.

Στη συνέχεια, η έμφαση μετατοπίζεται στην κατανόηση οδηγιών. Ο/Η επαγγελματίας παρουσιάζει απλές οδηγίες και ζητά από τον/την συμμετέχοντα/ουσα να τις επαναδιατυπώσει ή να δείξει ότι τις έχει κατανοήσει. Η διαδικασία αυτή ενισχύει την ενεργή κατανόηση.

Ακολουθεί η φάση των διαλόγων. Μέσα από σύντομα σενάρια, ο/η συμμετέχων/ουσα εξασκείται σε καταστάσεις όπως:

- να ζητήσει διευκρίνιση,
- να απαντήσει σε οδηγία,
- να επικοινωνήσει βασικές ανάγκες.

Η συνεδρία μπορεί να ολοκληρωθεί με μικρές προσομοιώσεις, όπου ο/η επαγγελματίας δημιουργεί ένα απλό εργασιακό πλαίσιο και ο/η συμμετέχων/ουσα καλείται να ανταποκριθεί.

6.10.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Η έμφαση πρέπει να παραμένει στη λειτουργική κατανόηση και όχι στη γραμματική ορθότητα. Η διόρθωση γίνεται μόνο όταν επηρεάζεται η κατανόηση.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να ενισχύεται η αυτοπεποίθηση του/της συμμετέχοντα/ουσας, καθώς η γλωσσική ανασφάλεια μπορεί να λειτουργήσει ως εμπόδιο στην επικοινωνία.

Ενδεικτικά σενάρια διαλόγων περιλαμβάνονται στο Παράρτημα Α.4 και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως βάση για προσομοιώσεις.

6.10.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης το βασικό επίπεδο κατανόησης οδηγιών, η ικανότητα χρήσης λειτουργικών φράσεων εργασιακής επικοινωνίας και μια σύντομη επαγγελματική σημείωση για τη γλωσσική ετοιμότητα που αναδείχθηκε κατά τη συνάντηση.

6.10.9 Εργασία μέχρι την επόμενη συνεδρία

Ο/Η συμμετέχων/ουσα ενθαρρύνεται να προσέξει φράσεις που ακούει στην καθημερινότητά του/της και σχετίζονται με εργασία, προσπαθώντας να κατανοήσει τη χρήση τους.

6.10.10 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η συνεδρία αυτή λειτουργεί ως υποστηρικτικό στάδιο πριν τη Συνεδρία 11, όπου η έμφαση μετατοπίζεται στην κατανόηση βασικών στοιχείων της εργασιακής σχέσης, όπως η σύμβαση και η μισθοδοσία.

6.11 Συνεδρία 11 – Σύμβαση, Μισθοδοσία & Ασφαλιστικές Εισφορές (Πραγματική Εργασιακή Σχέση)

6.11.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Κατανόηση βασικών στοιχείων πραγματικής εργασιακής σχέσης
Διάρκεια	60–75 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Ανάλυση σύμβασης, κατανόηση μισθού, αναγνώριση προβληματικών πρακτικών
Εργαλεία	Παράδειγμα σύμβασης, απλό εκκαθαριστικό
Δείκτες TRI	Άξονας 2
Παραδοτέο	Βασική κατανόηση όρων εργασίας

6.11.2 Κεντρικός σκοπός

Η ενδέκατη συνεδρία μεταφέρει τον/την συμμετέχοντα/ουσα από την προετοιμασία στην πραγματικότητα της εργασιακής σχέσης.

Ενώ στις προηγούμενες συνεδρίες παρουσιάστηκαν έννοιες και διαδικασίες, εδώ η έμφαση δίνεται στην κατανόηση του τι σημαίνει στην πράξη να εργάζεται κανείς: τι υπογράφει, τι πληρώνεται και ποια είναι τα δικαιώματά του/της μέσα στην καθημερινότητα της εργασίας. Σε αντίθεση με την πρώτη εισαγωγική επαφή με έγγραφα και βασικούς όρους, η παρούσα συνεδρία εστιάζει περισσότερο στη σύνδεση των γνώσεων αυτών με πραγματικές εργασιακές συνθήκες και αποφάσεις. Στοχεύει να ενισχύσει την ικανότητα του/της νέου/ας να αναγνωρίζει βασικά στοιχεία μιας νόμιμης εργασιακής σχέσης και να εντοπίζει καταστάσεις που ενδέχεται να υποδηλώνουν εκμετάλλευση.

6.11.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να αναγνωρίζει τα βασικά στοιχεία μιας σύμβασης εργασίας,
- να κατανοεί τη διαφορά μεταξύ μικτού και καθαρού μισθού,

- να γνωρίζει ότι μέρος του μισθού συνδέεται με ασφάλιση,
- να εντοπίζει βασικές ενδείξεις επισφαλούς εργασίας.

6.11.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία ενισχύει τον Άξονα 2 του TRI (διοικητική και νομική ετοιμότητα), μεταφέροντας τη γνώση από το επίπεδο της κατανόησης στο επίπεδο της εφαρμογής.

Αποτελεί το τελευταίο βήμα πριν την ολοκλήρωση του προγράμματος, όπου η διοικητική γνώση συνδέεται με πραγματικές συνθήκες εργασίας.

6.11.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η συνεδρία διαρκεί περίπου 60–75 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας έχει προετοιμάσει:

- απλοποιημένο παράδειγμα σύμβασης εργασίας,
- βασικό παράδειγμα μισθοδοσίας ή εκκαθαριστικού,
- σύντομα σενάρια προβληματικών ή επισφαλών πρακτικών.

Η επιλογή του υλικού χρειάζεται να δίνει έμφαση στη βασική κατανόηση και όχι στη νομική λεπτομέρεια.

6.11.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με παρουσίαση ενός απλοποιημένου παραδείγματος σύμβασης εργασίας. Ο/Η επαγγελματίας καθοδηγεί τον/την συμμετέχοντα/ουσα να εντοπίσει βασικά στοιχεία, όπως το ωράριο, τον μισθό και τη διάρκεια της σύμβασης.

Στη συνέχεια, η έμφαση μετατοπίζεται στην κατανόηση της μισθοδοσίας. Μέσα από ένα απλό παράδειγμα εξηγείται η διαφορά μεταξύ μικτού και καθαρού μισθού, καθώς και ο ρόλος των ασφαλιστικών εισφορών. Στόχος δεν είναι η πλήρης κατανόηση του συστήματος, αλλά η βασική εξοικείωση με έννοιες που επηρεάζουν άμεσα τον εργαζόμενο.

Ακολουθεί η φάση της αναγνώρισης προβληματικών πρακτικών. Ο/Η επαγγελματίας παρουσιάζει σύντομα σενάρια εργασίας και ζητά από τον/την συμμετέχοντα/ουσα να αξιολογήσει αν πρόκειται για νόμιμη ή επισφαλή εργασία.

Η συνεδρία ολοκληρώνεται με σύντομη συζήτηση για το τι σημαίνει «ασφαλής εργασία» και πώς μπορεί κάποιος να προστατεύσει τον εαυτό του.

6.11.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Η συνεδρία μπορεί να ενεργοποιήσει εμπειρίες προηγούμενης εκμετάλλευσης ή επισφαλούς εργασίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, είναι σημαντικό να διατηρείται ένα υποστηρικτικό και μη επικριτικό πλαίσιο.

Επιπλέον, πρέπει να αποφεύγεται η υπερβολική ανάλυση νομικών λεπτομερειών, καθώς μπορεί να δημιουργήσει σύγχυση ή άγχος. Η έμφαση παραμένει στη βασική κατανόηση.

6.11.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία καταγράφονται:

- βασικό επίπεδο κατανόησης σύμβασης και μισθού,
- ικανότητα αναγνώρισης επισφαλούς εργασίας,
- σύντομη σημείωση επαγγελματία.

6.11.9 Σύνδεση με την επόμενη συνεδρία

Η συνεδρία αυτή λειτουργεί ως άμεση προετοιμασία για τη Συνεδρία 12, όπου πραγματοποιείται η τελική αποτίμηση της προόδου και ο σχεδιασμός των επόμενων βημάτων προς την ένταξη στην αγορά εργασίας.

6.12 Συνεδρία 12 – Τελική Αξιολόγηση & Σχέδιο Μετάβασης

6.12.1 Σύνοψη Συνεδρίας

Στοιχείο	Περιγραφή
Στόχος	Αποτίμηση προόδου και σχεδιασμός επόμενων βημάτων
Διάρκεια	60 λεπτά
Κύριες δραστηριότητες	Αναστοχασμός, τελική εκτίμηση TRI, σχεδιασμός πλάνου
Εργαλεία	TRI, φύλλο σχεδίου μετάβασης
Δείκτες TRI	Όλοι οι άξονες
Παραδοτέο	Τελική εκτίμηση + ατομικό πλάνο μετάβασης

6.12.2 Κεντρικός σκοπός

Η τελευταία συνεδρία λειτουργεί ως σημείο ολοκλήρωσης της παρέμβασης και ταυτόχρονα ως γέφυρα προς την επόμενη φάση της ζωής του/της συμμετέχοντα/ουσας.

Η έμφαση δεν δίνεται μόνο στην αποτίμηση της προόδου, αλλά κυρίως στην ενίσχυση της αίσθησης ικανότητας και κατεύθυνσης. Ο στόχος δεν είναι απλώς να ολοκληρωθεί το πρόγραμμα, αλλά να μεταφερθεί η ευθύνη της πορείας σταδιακά στον ίδιο τον/την νέο/α, με ρεαλιστικό και υποστηριζόμενο τρόπο.

6.12.3 Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της συνεδρίας, ο/η συμμετέχων/ουσα αναμένεται να μπορεί:

- να αναγνωρίζει την πρόοδο που έχει επιτύχει,
- να περιγράφει βασικές δεξιότητες που έχει αναπτύξει,
- να διατυπώνει έναν ρεαλιστικό βραχυπρόθεσμο στόχο,
- να κατανοεί τα επόμενα βήματα προς την εργασία ή εκπαίδευση.

6.12.4 Σύνδεση με το μοντέλο παρέμβασης και το TRI

Η συνεδρία ενεργοποιεί όλους τους άξονες του TRI — τη γλωσσική επάρκεια, τη διοικητική ετοιμότητα, τις επαγγελματικές δεξιότητες και τη λειτουργική αυτονομία. Η σύγκριση μεταξύ

αρχικής (baseline) και τελικής εκτίμησης επιτρέπει την αποτύπωση της προόδου σε επίπεδο outcome.

Παράλληλα, η συνεδρία συνδέεται άμεσα με το επίπεδο impact του μοντέλου παρέμβασης, καθώς θέτει τις βάσεις για τη μετάβαση σε πραγματικές συνθήκες απασχόλησης ή εκπαίδευσης.

6.12.5 Διάρκεια και προετοιμασία

Η συνεδρία διαρκεί περίπου 60 λεπτά. Ο/Η επαγγελματίας προετοιμάζει:

- το εργαλείο TRI (τελική εκτίμηση),
- απλό φύλλο σχεδίου μετάβασης,
- σημειώσεις από προηγούμενες συνεδρίες.

Τα σχετικά εργαλεία και έντυπα περιλαμβάνονται στα παραρτήματα και μπορούν να προσαρμοστούν ανάλογα με τις ανάγκες της δομής.

6.12.6 Εξέλιξη της συνεδρίας

Η συνεδρία ξεκινά με μια ανασκόπηση της συνολικής πορείας του προγράμματος. Ο/Η επαγγελματίας ενθαρρύνει τον/την συμμετέχοντα/ουσα να αναστοχαστεί πάνω σε όσα έμαθε, δίνοντας έμφαση στις εμπειρίες και στις δεξιότητες που ανέπτυξε.

Στη συνέχεια πραγματοποιείται η τελική εκτίμηση του TRI. Η διαδικασία γίνεται με τον ίδιο τρόπο όπως στην αρχική εκτίμηση, ώστε να είναι δυνατή η σύγκριση. Η έμφαση δεν δίνεται στη βαθμολογία, αλλά στη μεταβολή και στην εξέλιξη.

Ακολουθεί η διαμόρφωση ενός απλού και ρεαλιστικού σχεδίου μετάβασης. Ο/Η συμμετέχων/ουσα καλείται να προσδιορίσει τα επόμενα βήματα, τα οποία μπορεί να αφορούν:

- αναζήτηση εργασίας,
- συνέχιση εκπαίδευσης,
- απόκτηση εμπειρίας (π.χ. πρακτική).

Η συνεδρία ολοκληρώνεται με ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και αναγνώριση της προσπάθειας που έχει καταβληθεί.

6.12.7 Σημεία προσοχής για τον/την επαγγελματία

Ορισμένοι συμμετέχοντες μπορεί να δυσκολεύονται να αναγνωρίσουν την πρόοδό τους. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο/η επαγγελματίας μπορεί να βοηθήσει αναδεικνύοντας συγκεκριμένα παραδείγματα αλλαγής.

Είναι σημαντικό το σχέδιο μετάβασης να παραμένει ρεαλιστικό και προσαρμοσμένο στις συνθήκες του/της νέου/ας, αποφεύγοντας υπερβολικά φιλόδοξους στόχους που ενδέχεται να οδηγήσουν σε απογοήτευση.

6.12.8 Παραδοτέο και τεκμηρίωση φακέλου

Μετά τη συνεδρία, καταγράφονται στον φάκελο του/της ωφελούμενου/ης η τελική εκτίμηση TRI, μια σύντομη σύγκριση με την αρχική εκτίμηση ως προς την πρόοδο που σημειώθηκε, το ατομικό σχέδιο μετάβασης και μια συνοπτική επαγγελματική σημείωση για τη συνολική πορεία του προγράμματος.

6.12.9 Σύνδεση με το Παράρτημα

Για την υλοποίηση της συνεδρίας αξιοποιούνται:

- το εργαλείο αξιολόγησης TRI,
- το πρότυπο φύλλο σχεδίου μετάβασης,
- τα εργαλεία καταγραφής προόδου.

(βλ. σχετικό Παράρτημα εργαλείων αξιολόγησης και σχεδίου μετάβασης)

6.12.10 Τελική λειτουργία της συνεδρίας στο πρόγραμμα

Η δωδέκατη συνεδρία δεν αποτελεί απλώς το τέλος της παρέμβασης, αλλά τη μετάβαση από ένα υποστηριζόμενο πλαίσιο σε μια πιο αυτόνομη πορεία.

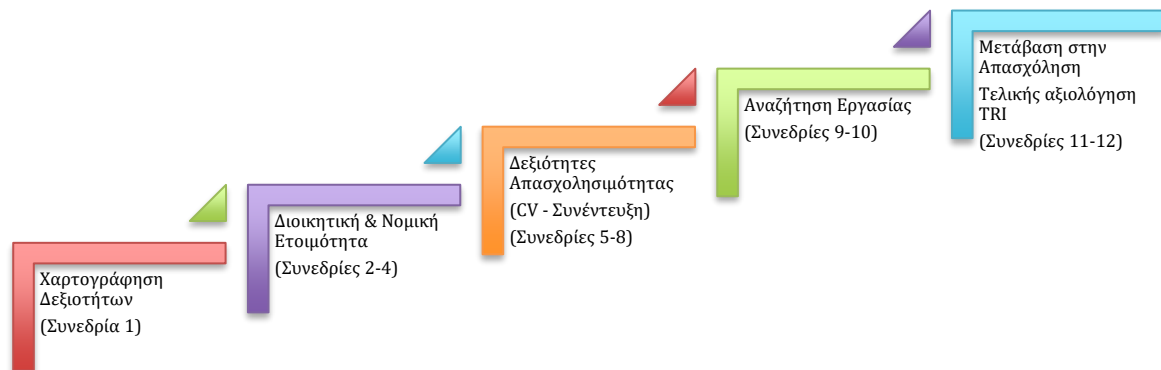
Η ολοκλήρωση του προγράμματος σηματοδοτεί την ενίσχυση της ετοιμότητας του/της συμμετέχοντα/ουσας να κινηθεί με μεγαλύτερη αυτονομία στον χώρο της εκπαίδευσης ή της εργασίας, έχοντας αποκτήσει βασικές δεξιότητες, γνώση του πλαισίου και ικανότητα λήψης αποφάσεων.

6.13 Ολοκλήρωση του Προγράμματος και Παρακολούθηση Μετάβασης

Η δομή των δώδεκα συνεδριών δεν αποτελεί απλώς μια σειρά θεματικών ενοτήτων, αλλά συγκροτεί μια σταδιακή διαδικασία ανάπτυξης δεξιοτήτων και ενίσχυσης της ετοιμότητας για την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Η αλληλουχία των συνεδριών αποτυπώνει τη μετάβαση από την αρχική χαρτογράφηση εμπειριών και δεξιοτήτων προς την ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και την τελική αποτίμηση της ετοιμότητας μετάβασης στην εργασία. Η πορεία αυτή δεν είναι γραμμική, αλλά εξελίσσεται δυναμικά, ανάλογα με το επίπεδο και τις ανάγκες κάθε συμμετέχοντα.

Η λογική αυτή συνοψίζεται στο ακόλουθο σχήμα.



Σχήμα 25. Διαδρομή Μετάβασης προς την Απασχόληση μέσω του Προγράμματος Συνεδριών

Το σχήμα αποτυπώνει τη συνολική διαδρομή του/της συμμετέχοντα/ουσας, από την αρχική αποτύπωση δεξιοτήτων έως τη διαμόρφωση ενός ρεαλιστικού σχεδίου μετάβασης προς την εργασία ή την εκπαίδευση. Η χρήση του δείκτη TRI επιτρέπει την παρακολούθηση της προόδου σε επίπεδο αποτελέσματος της παρέμβασης (outcome), ενώ η μετέπειτα πορεία του/της νέου/ας συνδέεται με το επίπεδο επίδρασης (impact) του προγράμματος.

Όπου είναι εφικτό, προτείνεται η παρακολούθηση της πορείας του/της συμμετέχοντα/ουσας μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (follow-up), προκειμένου να αποτυπώνεται η διατήρηση της απασχόλησης, η μετάβαση σε εκπαίδευση ή η συνολική εξέλιξη της

επαγγελματικής πορείας. Η διάσταση αυτή ενισχύει τη σύνδεση της παρέμβασης με πραγματικά αποτελέσματα ένταξης.

Τα παραρτήματα του οδηγού λειτουργούν συμπληρωματικά προς τις συνεδρίες παρέμβασης, παρέχοντας πρακτικό υλικό (φράσεις, σενάρια, εργαλεία) για άμεση εφαρμογή στο πεδίο.

Σύνοψη και βασικά σημεία

Το κεφάλαιο αυτό παρουσίασε τη δομή ενός προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας που οργανώνεται ως σταδιακή διαδικασία μετάβασης και όχι ως αποσπασματική εκπαίδευση δεξιοτήτων.

Η λογική της παρέμβασης βασίζεται στη διαδοχική ενίσχυση τεσσάρων βασικών πεδίων: της αναγνώρισης εμπειριών και δεξιοτήτων, της κατανόησης του διοικητικού και θεσμικού πλαισίου, της ανάπτυξης πρακτικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και, τέλος, της ικανότητας διαμόρφωσης ρεαλιστικού σχεδίου μετάβασης προς την εργασία.

Οι πρώτες συνεδρίες δημιουργούν το πλαίσιο αυτογνωσίας και βασικής κατανόησης της εργασιακής πραγματικότητας. Στη συνέχεια, το πρόγραμμα μετατοπίζεται στην ενεργή ανάπτυξη δεξιοτήτων, όπως η σύνταξη βιογραφικού, η επικοινωνία με εργοδότες και η προετοιμασία για συνεντεύξεις. Οι τελευταίες συνεδρίες εστιάζουν στην κατανόηση της πραγματικής εργασιακής σχέσης και στην αποτίμηση της ετοιμότητας για μετάβαση.

Η δομή αυτή δεν λειτουργεί ως άκαμπτο πρωτόκολλο, αλλά ως ευέλικτο πλαίσιο που προσαρμόζεται στο επίπεδο ετοιμότητας, στις εμπειρίες και στο χρονικό περιθώριο κάθε νέου. Η προσαρμοστικότητα αποτελεί βασική προϋπόθεση αποτελεσματικότητας σε πληθυσμούς με ετερογενή χαρακτηριστικά.

Βασικές αρχές εφαρμογής του προγράμματος

Η εφαρμογή του προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας διέπεται από ορισμένες βασικές αρχές που διασφαλίζουν τη λειτουργικότητα και την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης.

Εξατομίκευση παρέμβασης: Η δομή των συνεδριών λειτουργεί ως κατευθυντήριο πλαίσιο και όχι ως άκαμπτο πρωτόκολλο. Οι δραστηριότητες προσαρμόζονται στις ανάγκες, το επίπεδο ετοιμότητας και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο κάθε ανηλίκου ή νέου ενήλικα.

Βιωματική μάθηση: Η ανάπτυξη δεξιοτήτων απασχολησιμότητας βασίζεται σε πρακτικές δραστηριότητες, προσομοιώσεις και αναστοχασμό πάνω σε πραγματικές εμπειρίες, ώστε οι συμμετέχοντες να μπορούν να εφαρμόσουν τις γνώσεις τους σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα.

Σταδιακή ανάπτυξη δεξιοτήτων: Η αλληλουχία των συνεδριών ακολουθεί μια προοδευτική λογική, ξεκινώντας από την αναγνώριση εμπειριών και δεξιοτήτων και καταλήγοντας στην ενεργή αναζήτηση εργασίας και στην προετοιμασία για την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Συστηματική παρακολούθηση προόδου: Η πρόοδος των συμμετεχόντων παρακολουθείται μέσω του Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (TRI), ο οποίος επιτρέπει τη δομημένη αποτύπωση της εξέλιξης των δεξιοτήτων και της ετοιμότητας μετάβασης.

Η παρακολούθηση της προόδου υποστηρίζεται από τον δείκτη TRI, ο οποίος επιτρέπει τη συστηματική αποτύπωση της εξέλιξης σε βασικούς άξονες λειτουργικής ένταξης. Παράλληλα, η σύνδεση του TRI με τη συνολική λογική του προγράμματος επιτρέπει τη μετάβαση από την αποτίμηση της προόδου (outcome) στην αποτίμηση της πραγματικής ένταξης (impact), όπου αυτή είναι εφικτή.

Με τον τρόπο αυτό, το πρόγραμμα συγκροτεί ένα συνεκτικό και επαναλήψιμο μοντέλο παρέμβασης, το οποίο μπορεί να εφαρμοστεί σε δομές υποστήριξης ασυνόδευτων ανηλίκων, συμβάλλοντας ουσιαστικά στη σταδιακή μετάβαση προς την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση ή την αγορά εργασίας.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας δεν ολοκληρώνεται στο πλαίσιο των συνεδριών, αλλά επεκτείνεται σε πραγματικές συνθήκες μέσω της χρήσης ψηφιακών εργαλείων και πηγών πληροφόρησης. Η μετάβαση αυτή από την προετοιμασία στην ενεργή πλοήγηση στην αγορά εργασίας αποτελεί κρίσιμο επόμενο βήμα της παρέμβασης.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Εργαλεία και Πρακτικές Ενεργής Αναζήτησης Εργασίας

Το προηγούμενο κεφάλαιο εστίασε στην ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων εργασιακής προετοιμασίας μέσα από ένα δομημένο πρόγραμμα συνεδριών, το οποίο οδηγεί σταδιακά τον/την συμμετέχοντα/ουσα από την αναγνώριση εμπειριών και δεξιοτήτων έως τη διαμόρφωση ενός ρεαλιστικού σχεδίου μετάβασης προς την εργασία.

Ωστόσο, η ετοιμότητα για εργασία δεν αρκεί από μόνη της για την ένταξη στην αγορά εργασίας. Η πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης προϋποθέτει την ικανότητα εντοπισμού, αξιολόγησης και αξιοποίησης διαθέσιμων θέσεων εργασίας, διαδικασία που πλέον πραγματοποιείται σε σημαντικό βαθμό μέσω ψηφιακών μέσων.

Το παρόν κεφάλαιο αποτελεί λειτουργική συνέχεια του προγράμματος συνεδριών που παρουσιάστηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο. Τα εργαλεία και οι πρακτικές που περιγράφονται δεν λειτουργούν αυτόνομα, αλλά ενσωματώνονται στη διαδικασία εργασιακής προετοιμασίας και αξιοποιούνται σταδιακά μέσα από τις συνεδρίες. Η έμφαση εδώ μετατοπίζεται στη διάσταση της ψηφιακής αναζήτησης εργασίας, ως βασικό συμπλήρωμα της εργασιακής ετοιμότητας που αναπτύχθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Η έμφαση μετατοπίζεται από την εσωτερική προετοιμασία του/της συμμετέχοντα/ουσας προς την εξωτερική αλληλεπίδραση με την αγορά εργασίας.

Η αναζήτηση εργασίας στο σύγχρονο περιβάλλον απαιτεί όχι μόνο βασικές ψηφιακές δεξιότητες, αλλά και την ικανότητα κατανόησης του τρόπου λειτουργίας της αγοράς, των διαθέσιμων καναλιών πρόσβασης και των άτυπων μηχανισμών που επηρεάζουν τις επαγγελματικές ευκαιρίες.

Ιδιαίτερα για ασυνόδετους ανηλίκους και νέους με μεταναστευτικό υπόβαθρο, η απουσία κοινωνικών δικτύων και η περιορισμένη πρόσβαση σε πληροφόρηση δημιουργούν πρόσθετα

εμπόδια στην αναζήτηση εργασίας. Ως εκ τούτου, η ανάπτυξη δεξιοτήτων ψηφιακής αναζήτησης και πλοήγησης σε διαθέσιμες ευκαιρίες αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για τη μετάβαση από την ετοιμότητα στην πραγματική ένταξη.

Τα εργαλεία που παρουσιάζονται στο κεφάλαιο αυτό διατίθενται σε επεξεργάσιμη και εκτυπώσιμη μορφή στο Παράρτημα του οδηγού, ώστε να μπορούν να αξιοποιηθούν άμεσα στην πρακτική εφαρμογή.

Το κεφάλαιο οργανώνεται γύρω από τις βασικές πηγές αναζήτησης εργασίας, την κατανόηση και αξιολόγηση αγγελιών, την προσαρμογή του βιογραφικού, την αναγνώριση επισφαλών προτάσεων και τις βασικές αρχές ψηφιακής ασφάλειας.

7.1 Πλατφόρμες Αναζήτησης Εργασίας

Η αναζήτηση εργασίας στη σύγχρονη αγορά πραγματοποιείται σε σημαντικό βαθμό μέσω ψηφιακών πλατφορμών και διαδικτυακών δικτύων. Ενώ το προηγούμενο κεφάλαιο εστίασε στην ανάπτυξη εργασιακής ετοιμότητας, το παρόν υποκεφάλαιο μετατοπίζει την έμφαση στην πρόσβαση σε πραγματικές ευκαιρίες απασχόλησης.

Οι ασυνόδευτοι ανήλικοι και οι νεαροί ενήλικες που υποστηρίζονται από δομές ημιαυτόνομης διαβίωσης συχνά διαθέτουν περιορισμένη γνώση των μηχανισμών λειτουργίας της αγοράς εργασίας στη χώρα υποδοχής, αλλά και περιορισμένη πρόσβαση σε δίκτυα πληροφόρησης. Για τον λόγο αυτό, η εξοικείωση με βασικές πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας αποτελεί κρίσιμο βήμα μετάβασης από την ετοιμότητα στην πραγματική ένταξη.

Στην πράξη, η αναζήτηση εργασίας πραγματοποιείται μέσα από έναν συνδυασμό διαφορετικών καναλιών, όπως οι ψηφιακές πλατφόρμες αγγελιών, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και τα άτυπα κοινωνικά δίκτυα.

7.1.1 Βασικές κατηγορίες πηγών αναζήτησης εργασίας

Οι πηγές αναζήτησης εργασίας μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες:

Δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης παρέχουν πληροφορίες για διαθέσιμες θέσεις εργασίας, προγράμματα κατάρτισης και συμβουλευτική υποστήριξη για την ένταξη στην αγορά εργασίας. Στην Ελλάδα, βασικό ρόλο διαδραματίζει η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), η οποία παρέχει πρόσβαση σε αγγελίες εργασίας, προγράμματα κατάρτισης και υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης.

Ιδιωτικές πλατφόρμες αγγελιών εργασίας

Οι ιδιωτικές ψηφιακές πλατφόρμες αποτελούν έναν από τους πιο διαδεδομένους τρόπους αναζήτησης εργασίας. Οι πλατφόρμες αυτές συγκεντρώνουν αγγελίες από εργοδότες διαφορετικών κλάδων και επιτρέπουν την αναζήτηση θέσεων με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, όπως η τοποθεσία, το αντικείμενο εργασίας ή το επίπεδο εμπειρίας.

Άτυπα δίκτυα και τοπικές αγγελίες

Σε πολλές περιπτώσεις, ιδιαίτερα σε τομείς όπως η εστίαση, η γεωργία ή οι μικρές επιχειρήσεις, η αναζήτηση εργασίας πραγματοποιείται μέσω άτυπων δικτύων, προσωπικών γνωριμιών ή τοπικών αγγελιών.

Η ύπαρξη κοινωνικών δικτύων μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας, καθώς μεγάλο μέρος των προσλήψεων πραγματοποιείται μέσω προσωπικών συστάσεων ή άτυπων επαφών (Granovetter, 1973). Η απουσία τέτοιων δικτύων τοποθετεί τους ασυνόδευτους ανηλίκους σε δομικό μειονέκτημα, ακόμη και όταν διαθέτουν βασικές δεξιότητες.

Ενδεικτικά, ορισμένες από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 38. Ενδεικτικές πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας

Πλατφόρμα	Χαρακτηριστικά
ΔΥΠΑ	Δημόσια υπηρεσία απασχόλησης με αγγελίες εργασίας και προγράμματα απασχόλησης
Kariera.gr	Πλατφόρμα αγγελιών για διάφορους επαγγελματικούς κλάδους
Indeed	Διεθνής μηχανή αναζήτησης αγγελιών εργασίας
LinkedIn	Επαγγελματικό δίκτυο με δυνατότητα αναζήτησης εργασίας, κυρίως για θέσεις που απαιτούν μεγαλύτερη ψηφιακή εξοικείωση
Skywalker	Ελληνική πλατφόρμα αγγελιών εργασίας

Ο πίνακας αυτός μπορεί να αξιοποιηθεί ως εισαγωγικό εργαλείο εξοικείωσης με βασικές πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας και διατίθεται σε επεξεργάσιμη μορφή στο Παράρτημα του οδηγού.

Η εξοικείωση με περισσότερες από μία πλατφόρμες ενισχύει τις πιθανότητες εντοπισμού κατάλληλων ευκαιριών και επιτρέπει πιο στοχευμένη αναζήτηση εργασίας.

7.1.2 Ρόλος του επαγγελματία στη διαδικασία αναζήτησης

Η χρήση ψηφιακών πλατφορμών μπορεί να παρουσιάζει δυσκολίες για νέους με περιορισμένη εμπειρία χρήσης υπολογιστών ή περιορισμένη γλωσσική επάρκεια. Ο ρόλος του επαγγελματία δεν περιορίζεται στην παροχή πληροφόρησης, αλλά επεκτείνεται στη διαμεσολάβηση μεταξύ του/της συμμετέχοντα/ουσας και της αγοράς εργασίας.

Ο επαγγελματίας μπορεί να υποστηρίξει τον συμμετέχοντα:

- στην κατανόηση της λειτουργίας των πλατφορμών
- στην αναζήτηση κατάλληλων αγγελιών
- στην αξιολόγηση της καταλληλότητας μιας θέσης εργασίας.

Η διαδικασία αυτή συνδέεται άμεσα με τις συνεδρίες εργασιακής προετοιμασίας που παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο και συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτόνομης αναζήτησης εργασίας. Σταδιακά, η υποστήριξη αυτή στοχεύει στη μετάβαση από την καθοδηγούμενη στην αυτόνομη αναζήτηση εργασίας.

7.1.3 Σύνδεση με το πρόγραμμα συνεδριών

Η χρήση ψηφιακών πλατφορμών αναζήτησης εργασίας συνδέεται ιδιαίτερα με:

- Συνεδρία 9 – Αναζήτηση Εργασίας και Ανάλυση Αγγελιών
- Συνεδρία 10 – Ελληνικά για την Εργασία

Μέσα από τις συνεδρίες αυτές, οι συμμετέχοντες δεν εξοικειώνονται μόνο με τον εντοπισμό αγγελιών, αλλά αναπτύσσουν σταδιακά την ικανότητα κατανόησης, αξιολόγησης και επιλογής ευκαιριών που ανταποκρίνονται στο προφίλ και στο επίπεδο ετοιμότητάς τους.

7.2 Κατανόηση και Ανάλυση Αγγελιών Εργασίας

Η ικανότητα κατανόησης και ανάλυσης μιας αγγελίας εργασίας αποτελεί βασική δεξιότητα για την αποτελεσματική αναζήτηση εργασίας και τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων σχετικά με επαγγελματικές ευκαιρίες. Πολλοί νέοι που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ερμηνεία των πληροφοριών που περιλαμβάνονται σε μια αγγελία, ιδιαίτερα όταν χρησιμοποιούνται όροι που σχετίζονται με το ωράριο εργασίας, τις απαιτούμενες δεξιότητες ή τον τρόπο επικοινωνίας με τον εργοδότη.

Για τους ασυνόδευτους ανηλίκους και τους νεαρούς ενήλικες με μεταναστευτικό υπόβαθρο, η δυσκολία αυτή ενισχύεται συχνά από γλωσσικά εμπόδια, αλλά και από περιορισμένη εξοικείωση με τους όρους και τις πρακτικές της τοπικής αγοράς εργασίας. Η συστηματική εκπαίδευση στην ανάγνωση αγγελιών συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτόνομης αναζήτησης εργασίας και στη μείωση του κινδύνου αποδοχής επισφαλών θέσεων εργασίας.

7.2.1 Βασικά στοιχεία μιας αγγελίας εργασίας

Οι περισσότερες αγγελίες εργασίας περιλαμβάνουν ορισμένες βασικές πληροφορίες που επιτρέπουν στον υποψήφιο εργαζόμενο να κατανοήσει τη φύση της θέσης. Τα βασικά στοιχεία που εμφανίζονται συχνότερα σε μια αγγελία περιλαμβάνουν:

- **Τίτλος θέσης εργασίας:** Περιγράφει το αντικείμενο της εργασίας.
- **Περιγραφή καθηκόντων:** Αναφέρει τις βασικές δραστηριότητες που θα αναλαμβάνει ο εργαζόμενος.
- **Απαιτούμενα προσόντα:** Περιλαμβάνει δεξιότητες, γνώσεις ή εμπειρία που θεωρούνται απαραίτητες για τη θέση.
- **Ωράριο εργασίας:** Περιγράφει τις ώρες ή τις βάρδιες εργασίας.
- **Τρόπος υποβολής αίτησης:** Αναφέρει τον τρόπο με τον οποίο ο υποψήφιος μπορεί να εκδηλώσει ενδιαφέρον για τη θέση.

Η κατανόηση των στοιχείων αυτών επιτρέπει στον υποψήφιο όχι μόνο να αξιολογήσει αν μια θέση είναι κατάλληλη, αλλά και να αποφασίσει αν αξίζει να επενδύσει χρόνο στη διαδικασία υποβολής αίτησης.

7.2.2 Εργαλείο ανάλυσης αγγελίας εργασίας

Για τη διευκόλυνση της διαδικασίας κατανόησης, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ένα απλό εργαλείο ανάλυσης αγγελίας:

Πίνακας 39. Βασικά Στοιχεία Ανάλυσης Αγγελίας Εργασίας

Στοιχείο αγγελίας	Ερώτηση καθοδήγησης
Θέση εργασίας	Ποια είναι η δουλειά;
Καθήκοντα	Τι θα πρέπει να κάνω στη δουλειά;
Απαιτούμενα προσόντα	Τι ζητά ο εργοδότης;
Ωράριο	Πότε δουλεύω;
Τρόπος επικοινωνίας	Πώς μπορώ να κάνω αίτηση;

Το εργαλείο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ως έντυπο φύλλο εργασίας κατά τη διάρκεια των συνεδριών και διατίθεται σε τυποποιημένη μορφή στο Παράρτημα του οδηγού. Λειτουργεί ως ενδιάμεσο βήμα μεταξύ της καθοδηγούμενης και της αυτόνομης ανάλυσης αγγελιών, βοηθώντας τους συμμετέχοντες να εντοπίζουν γρήγορα τις βασικές πληροφορίες μιας θέσης και να αξιολογούν αν ανταποκρίνεται στις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους.

7.2.3 Ρόλος του επαγγελματία

Ο επαγγελματίας της δομής δεν περιορίζεται στην παρουσίαση πληροφοριών, αλλά υποστηρίζει ενεργά τη διαδικασία κατανόησης μέσα από βιωματικές ασκήσεις και καθοδηγούμενη ανάλυση πραγματικών αγγελιών. Κατά τη διάρκεια των ασκήσεων αυτών, οι συμμετέχοντες καλούνται να εντοπίσουν τα βασικά στοιχεία της αγγελίας και να συζητήσουν κατά πόσο η θέση εργασίας είναι κατάλληλη για αυτούς.

Η πρακτική αυτή ενισχύει την ικανότητα κριτικής αξιολόγησης αγγελιών και συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτόνομης αναζήτησης εργασίας. Σταδιακά, ο στόχος είναι η μετάβαση από την καθοδηγούμενη ανάλυση στην αυτόνομη αξιολόγηση αγγελιών από τον ίδιο τον συμμετέχοντα.

7.2.4 Σύνδεση με το πρόγραμμα συνεδριών

Η ανάπτυξη της δεξιότητας ανάλυσης αγγελιών συνδέεται άμεσα με τη **Συνεδρία 9 – Αναζήτηση Εργασίας και Ανάλυση Αγγελιών**, κατά την οποία οι συμμετέχοντες εξασκούνται στην κατανόηση πραγματικών παραδειγμάτων αγγελιών και στην αξιολόγηση της καταλληλότητας μιας θέσης εργασίας.

Οι αγγελίες εργασίας συχνά περιλαμβάνουν όρους που μπορεί να είναι δύσκολο να κατανοηθούν από νέους με περιορισμένη εξοικείωση με τη γλώσσα της αγοράς εργασίας. Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει βασικό λεξιλόγιο που εμφανίζεται συχνά:

Πίνακας 40. Βασικό λεξιλόγιο αγγελιών εργασίας

Όρος	Επεξήγηση
Πλήρης απασχόληση	Εργασία κανονικού ωραρίου (συνήθως 40 ώρες την εβδομάδα)
Μερική απασχόληση	Εργασία με λιγότερες ώρες από το πλήρες ωράριο
Βάρδιες	Εναλλασσόμενες ώρες εργασίας (π.χ. πρωινή ή απογευματινή βάρδια)
Προϋπηρεσία	Προηγούμενη εμπειρία σε παρόμοια εργασία
Άμεση πρόσληψη	Η θέση μπορεί να καλυφθεί γρήγορα
Βιογραφικό σημείωμα (CV)	Έγγραφο που περιγράφει εμπειρία, δεξιότητες και εκπαίδευση
Αποστολή αίτησης	Διαδικασία εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη θέση
Συνέντευξη	Συνάντηση με τον εργοδότη πριν την πρόσληψη

Ο πίνακας βασικού λεξιλογίου μπορεί να αξιοποιηθεί ως υποστηρικτικό εκπαιδευτικό υλικό και διατίθεται επίσης σε μορφή εκτυπώσιμου εργαλείου στο Παράρτημα.

Η εξοικείωση με το βασικό λεξιλόγιο και τη δομή των αγγελιών ενισχύει όχι μόνο την κατανόηση των απαιτήσεων μιας θέσης, αλλά και την ικανότητα λήψης πιο ασφαλών και ρεαλιστικών επαγγελματικών αποφάσεων.

7.3 Προσαρμογή Βιογραφικού Σημειώματος σε Αγγελία Εργασίας

Η σύνταξη ενός βιογραφικού σημειώματος αποτελεί βασικό βήμα στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Ωστόσο, η αποτελεσματικότητά του δεν εξαρτάται μόνο από τη συνολική παρουσίαση των εμπειριών και των δεξιοτήτων του υποψηφίου, αλλά κυρίως από το κατά πόσο ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης εργασίας.

Στο σημείο αυτό, η έμφαση δεν δίνεται πλέον στη δημιουργία του πρώτου βιογραφικού, αλλά στην προσαρμογή του σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, ως επόμενο βήμα μετά τη συνεδρία σύνταξης βιογραφικού που παρουσιάστηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Σε πολλές περιπτώσεις, οι νέοι που αναζητούν εργασία χρησιμοποιούν το ίδιο βιογραφικό για όλες τις αγγελίες, χωρίς να προσαρμόζουν το περιεχόμενο στις απαιτήσεις της θέσης. Η πρακτική αυτή μειώνει σημαντικά τις πιθανότητες επιλογής, καθώς οι εργοδότες τείνουν να δίνουν προτεραιότητα σε υποψηφίους των οποίων το προφίλ φαίνεται άμεσα σχετικό με τη θέση.

Η προσαρμογή του βιογραφικού σημειώματος σε μια συγκεκριμένη αγγελία αποτελεί επομένως κρίσιμη δεξιότητα απασχολησιμότητας, καθώς επιτρέπει στον υποψήφιο να παρουσιάζει στοχευμένα τις δεξιότητές του και να αυξάνει τις πιθανότητες ανταπόκρισης από τον εργοδότη.

7.3.1 Βασικές αρχές προσαρμογής του βιογραφικού

Η προσαρμογή του βιογραφικού σημειώματος μπορεί να υποστηριχθεί μέσα από ορισμένες βασικές αρχές:

1. **Σύνδεση δεξιοτήτων με τις απαιτήσεις της θέσης:** Ο υποψήφιος αναδεικνύει εκείνες τις δεξιότητες που σχετίζονται περισσότερο με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.
2. **Έμφαση στη σχετική εμπειρία:** Οι εμπειρίες που σχετίζονται άμεσα με το αντικείμενο της αγγελίας παρουσιάζονται πιο αναλυτικά και συγκεκριμένα.
3. **Απλή και σαφής παρουσίαση:** Το βιογραφικό παραμένει σύντομο, κατανοητό και εύκολο στην ανάγνωση.

7.3.2 Εργαλείο προσαρμογής βιογραφικού

Για τη διευκόλυνση της διαδικασίας προσαρμογής, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ένα απλό εργαλείο αντιστοίχισης απαιτήσεων και δεξιοτήτων:

Πίνακας 41. Αντιστοίχιση απαιτήσεων αγγελίας με δεξιότητες υποψηφίου

Απαίτηση αγγελίας	Δεξιότητα ή εμπειρία υποψηφίου
Εμπειρία σε κουζίνα	Συμμετοχή σε εργασίες μαγειρικής ή βοηθητικές εργασίες κουζίνας
Ομαδική εργασία	Εμπειρία συνεργασίας σε σχολείο, αθλητικές ομάδες ή προηγούμενη εργασία
Υπευθυνότητα	Ανάληψη ευθυνών σε οικογενειακές ή επαγγελματικές δραστηριότητες

Το εργαλείο αντιστοίχισης μπορεί να αξιοποιηθεί και σε έντυπη μορφή κατά τη διάρκεια των συνεδριών ή της ατομικής συμβουλευτικής και διατίθεται στο Παράρτημα του οδηγού. Βοηθά τον συμμετέχοντα να μεταφράσει τις απαιτήσεις μιας αγγελίας σε στοιχεία του προσωπικού του προφίλ, ενισχύοντας τη στοχευμένη παρουσίαση στο βιογραφικό.

7.3.3 Ρόλος του επαγγελματία

Ο επαγγελματίας της δομής υποστηρίζει ενεργά τη διαδικασία προσαρμογής του βιογραφικού μέσα από πρακτικές ασκήσεις, στις οποίες οι συμμετέχοντες καλούνται να συγκρίνουν τις απαιτήσεις μιας αγγελίας με τις προσωπικές τους δεξιότητες και να αναδιαμορφώσουν το βιογραφικό τους.

Η πρακτική αυτή ενισχύει την ικανότητα των συμμετεχόντων να παρουσιάζουν τις δεξιότητές τους με τρόπο που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σταδιακά, η υποστήριξη αυτή μετατοπίζεται από την καθοδήγηση προς την ενίσχυση της αυτονομίας, ώστε ο συμμετέχων να μπορεί να προσαρμόζει το βιογραφικό του χωρίς εξωτερική βοήθεια.

7.3.4 Σύνδεση με το πρόγραμμα συνεδριών

Η προσαρμογή του βιογραφικού σημειώματος συνδέεται κυρίως με τη Συνεδρία 5 – Σύνταξη Βιογραφικού Σημειώματος, αλλά και με τη Συνεδρία 9 – Αναζήτηση Εργασίας, όπου οι συμμετέχοντες καλούνται να εφαρμόσουν στην πράξη τη διαδικασία αντιστοίχισης δεξιοτήτων με πραγματικές αγγελίες.

7.4 Αναγνώριση Επισφαλών Αγγελιών

Η αναζήτηση εργασίας μέσω διαδικτυακών πλατφορμών και αγγελιών μπορεί να δημιουργήσει σημαντικές ευκαιρίες απασχόλησης, αλλά ταυτόχρονα ενέχει και κινδύνους, ιδιαίτερα για νέους εργαζόμενους με περιορισμένη εμπειρία στην αγορά εργασίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι αγγελίες μπορεί να αποκρύπτουν βασικές πληροφορίες για τις συνθήκες εργασίας ή να λειτουργούν ως μέσο προσέλκυσης εργαζομένων σε επισφαλείς ή μη νόμιμες μορφές απασχόλησης.

Οι νέοι με μεταναστευτικό υπόβαθρο, και ιδιαίτερα οι ασυνόδευτοι ανήλικοι ή οι νεαροί ενήλικες που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, ενδέχεται να είναι πιο ευάλωτοι σε τέτοιες πρακτικές, λόγω περιορισμένης γνώσης του θεσμικού πλαισίου και μειωμένης πρόσβασης σε υποστηρικτικά δίκτυα.

Για τον λόγο αυτό, η εκπαίδευση στην αναγνώριση ύποπτων ή παραπλανητικών αγγελιών αποτελεί κρίσιμο στοιχείο της διαδικασίας εργασιακής προετοιμασίας και συνδέεται άμεσα με την προστατευτική διάσταση της παρέμβασης.

7.4.1 Ενδείξεις πιθανής επισφαλούς αγγελίας

Ορισμένα χαρακτηριστικά μπορούν να λειτουργήσουν ως ενδείξεις ότι μια αγγελία ενδέχεται να μην είναι αξιόπιστη ή να σχετίζεται με επισφαλείς συνθήκες εργασίας:

- **Έλλειψη βασικών πληροφοριών:** δεν περιγράφεται σαφώς η θέση, ο εργοδότης ή τα καθήκοντα
- **Ασαφείς ή υπερβολικές υποσχέσεις:** αναφέρονται υψηλές αποδοχές χωρίς αντίστοιχη περιγραφή εργασίας
- **Απουσία σαφών στοιχείων επικοινωνίας:** αναφέρεται μόνο κινητό ή μη επαληθεύσιμη επαφή
- **Αίτημα πληρωμής:** ζητούνται χρήματα πριν από την πρόσληψη ή για «έγγραφα». Η ύπαρξη αιτήματος χρηματικής καταβολής πριν από την πρόσληψη αποτελεί ισχυρή ένδειξη μη αξιόπιστης ή επισφαλούς αγγελίας και θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως κόκκινη σημαία (red flag).

Για την πρακτική υποστήριξη της αξιολόγησης, μπορεί να χρησιμοποιηθεί το ακόλουθο απλό εργαλείο ελέγχου:

Πίνακας 42. Έλεγχος αξιοπιστίας αγγελίας εργασίας

Ερώτηση	Ναι / Όχι
Αναφέρεται το όνομα της εταιρείας ή του εργοδότη;	
Περιγράφεται με σαφήνεια το αντικείμενο της εργασίας;	
Αναφέρεται το ωράριο εργασίας;	
Υπάρχουν σαφή στοιχεία επικοινωνίας;	
Δεν ζητείται πληρωμή για συμμετοχή στη διαδικασία;	

Ο πίνακας αυτός μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως πρακτικό εργαλείο ελέγχου αξιοπιστίας αγγελιών κατά τη διάρκεια των συνεδριών και περιλαμβάνεται σε τυποποιημένη μορφή στο Παράρτημα. Η χρήση του πίνακα βοηθά τον συμμετέχοντα να αποκτήσει μια βασική ρουτίνα ελέγχου πριν ανταποκριθεί σε μια αγγελία, μειώνοντας τον κίνδυνο εμπλοκής σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας.

7.4.2 Ρόλος του επαγγελματία

Ο επαγγελματίας της δομής υποστηρίζει ενεργά τη διαδικασία αξιολόγησης αγγελιών μέσα από πρακτικές ασκήσεις ανάλυσης πραγματικών παραδειγμάτων. Μέσα από τη συζήτηση συγκεκριμένων περιπτώσεων, οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να εντοπίζουν ενδείξεις κινδύνου και να διατυπώνουν ερωτήματα πριν εκδηλώσουν ενδιαφέρον για μια θέση.

Παράλληλα, ο επαγγελματίας λειτουργεί ως σημείο αναφοράς για την επαλήθευση αγγελιών σε περιπτώσεις αμφιβολίας, ενισχύοντας το αίσθημα ασφάλειας των συμμετεχόντων.

Η προσέγγιση αυτή συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων κριτικής αξιολόγησης πληροφοριών και στην ενίσχυση της προστασίας των νέων εργαζομένων.

7.4.3 Σύνδεση με το πρόγραμμα συνεδριών

Η κατανόηση των κινδύνων επισφαλούς απασχόλησης συνδέεται κυρίως με τη Συνεδρία 4 – Νομικό Πλαίσιο και Προστασία, αλλά και με τη Συνεδρία 9 – Αναζήτηση Εργασίας, όπου οι συμμετέχοντες καλούνται να εφαρμόσουν στην πράξη την αξιολόγηση αγγελιών.

7.5 Ψηφιακή Ασφάλεια

Η διαδικασία αναζήτησης εργασίας πραγματοποιείται πλέον σε μεγάλο βαθμό μέσω ψηφιακών μέσων, όπως διαδικτυακές πλατφόρμες αγγελιών, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και επαγγελματικά κοινωνικά δίκτυα. Η χρήση αυτών των εργαλείων διευκολύνει την πρόσβαση σε πληροφορίες για διαθέσιμες θέσεις εργασίας, αλλά ταυτόχρονα μπορεί να δημιουργήσει κινδύνους που σχετίζονται με την προστασία προσωπικών δεδομένων και την πιθανότητα διαδικτυακής απάτης.

Για νέους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα για άτομα με περιορισμένη εμπειρία στη χρήση ψηφιακών εργαλείων, η ενημέρωση σχετικά με βασικές αρχές ψηφιακής ασφάλειας αποτελεί σημαντικό στοιχείο της διαδικασίας εργασιακής προετοιμασίας.

Η ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων ψηφιακής ασφάλειας συμβάλλει στην προστασία των προσωπικών δεδομένων και στη μείωση του κινδύνου εκμετάλλευσης ή παραπλάνησης. Η ενίσχυση της ψηφιακής ασφάλειας δεν αφορά μόνο τεχνικές δεξιότητες, αλλά και την ανάπτυξη βασικής κριτικής ικανότητας ως προς την αξιοπιστία των πληροφοριών.

Η ασφαλής χρήση των ψηφιακών εργαλείων αναζήτησης εργασίας δεν αφορά μόνο την τεχνική πλοήγηση, αλλά και την ικανότητα αναγνώρισης κινδύνων που σχετίζονται με προσωπικά δεδομένα, απάτη και αναξιόπιστες επαφές.

7.5.1 Προστασία προσωπικών δεδομένων

Κατά τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων εργασίας, οι υποψήφιοι καλούνται να διαχειριστούν προσωπικά δεδομένα, γεγονός που καθιστά αναγκαία την ανάπτυξη βασικών πρακτικών προστασίας. Η προστασία αυτών των δεδομένων είναι σημαντική, ιδιαίτερα όταν η επικοινωνία πραγματοποιείται μέσω διαδικτύου.

Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να:

- αποστέλλουν προσωπικά δεδομένα μόνο σε αξιόπιστους εργοδότες
- αποφεύγουν την κοινοποίηση ευαίσθητων πληροφοριών σε μη επαληθευμένες πηγές
- χρησιμοποιούν επίσημες πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας.

7.5.2 Ασφαλής επικοινωνία με εργοδότες

Η επικοινωνία με εργοδότες πραγματοποιείται συχνά μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή τηλεφωνικής επικοινωνίας. Είναι σημαντικό οι υποψήφιοι να γνωρίζουν βασικές αρχές ασφαλούς επικοινωνίας.

Ενδεικτικά:

- να ελέγχουν την αξιοπιστία της αγγελίας πριν αποστείλουν προσωπικά στοιχεία
- να αποφεύγουν την αποστολή αντιγράφων προσωπικών εγγράφων σε άγνωστους αποδέκτες
- να ενημερώνουν τον επαγγελματία της δομής σε περίπτωση αμφιβολίας.

Η ανάπτυξη αυτών των πρακτικών ενισχύει την αυτονομία των συμμετεχόντων και μειώνει την εξάρτηση από τρίτους για την αξιολόγηση πιθανών κινδύνων.

7.5.3 Αναγνώριση διαδικτυακής απάτης

Σε ορισμένες περιπτώσεις, διαδικτυακές αγγελίες εργασίας μπορεί να χρησιμοποιούνται για την εξαπάτηση υποψηφίων. Παραδείγματα τέτοιων περιπτώσεων περιλαμβάνουν αιτήματα για χρηματικές πληρωμές ή για αποστολή προσωπικών εγγράφων πριν από την πρόσληψη.

Η ενημέρωση σχετικά με αυτές τις πρακτικές συμβάλλει στην πρόληψη φαινομένων εκμετάλλευσης και ενισχύει τη δυνατότητα λήψης ασφαλών αποφάσεων. Οι βασικές αρχές ψηφιακής ασφάλειας μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

Πίνακας 43. Βασικές οδηγίες ασφαλούς αναζήτησης εργασίας στο διαδίκτυο

Οδηγία	Περιγραφή
Χρήση αξιόπιστων πλατφορμών	Αναζήτηση εργασίας μέσω γνωστών ιστοσελίδων
Προσοχή στα προσωπικά δεδομένα	Αποφυγή κοινοποίησης ευαίσθητων πληροφοριών
Έλεγχος αξιοπιστίας αγγελίας	Επαλήθευση στοιχείων εργοδότη
Ενημέρωση επαγγελματία	Συζήτηση με σύμβουλο σε περίπτωση αμφιβολίας

Οι οδηγίες αυτές μπορούν να αξιοποιηθούν ως σύντομο ενημερωτικό εργαλείο για τους συμμετέχοντες και διατίθενται σε μορφή εκτυπώσιμου οδηγού στο Παράρτημα του εγχειριδίου.

7.5.4 Σύνδεση με το πρόγραμμα συνεδριών

Η θεματική της ψηφιακής ασφάλειας συνδέεται κυρίως με τη Συνεδρία 9 – Αναζήτηση Εργασίας, όπου οι συμμετέχοντες έρχονται σε επαφή με πραγματικές αγγελίες και ψηφιακά εργαλεία.

7.6 Ενσωμάτωση των Εργαλείων στην Παρέμβαση

Τα εργαλεία που παρουσιάστηκαν στο παρόν κεφάλαιο δεν λειτουργούν αυτόνομα, αλλά ενσωματώνονται στη συνολική διαδικασία εργασιακής προετοιμασίας ως πρακτικά μέσα εφαρμογής των συνεδριών και της ατομικής συμβουλευτικής.

Η εφαρμογή του προγράμματος βασίζεται σε μια σταδιακή διαδικασία μάθησης, κατά την οποία οι συμμετέχοντες μεταβαίνουν από την αναγνώριση εμπειριών και δεξιοτήτων προς την ανάπτυξη πρακτικών ικανοτήτων αναζήτησης εργασίας και την προετοιμασία για την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Τα εργαλεία που παρουσιάστηκαν στο παρόν κεφάλαιο λειτουργούν ως πρακτικά μέσα υποστήριξης της διαδικασίας αυτής και μπορούν να αξιοποιηθούν από τους επαγγελματίες των δομών κατά τη διάρκεια των συνεδριών εργασιακής προετοιμασίας.

Η αξιοποίηση των εργαλείων του παρόντος κεφαλαίου συνδέεται άμεσα με την παρακολούθηση της προόδου μέσω του Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (TRI), καθώς υποστηρίζουν την ανάπτυξη επιμέρους δεξιοτήτων που αποτυπώνονται στους άξονες του δείκτη.

7.6.1 Βασικά στοιχεία της μεθοδολογίας

Η μεθοδολογία εφαρμογής του προγράμματος οργανώνεται γύρω από τρεις βασικές διαστάσεις:

- **Σύνδεση εργαλείων με τις συνεδρίες:** Τα εργαλεία του κεφαλαίου αξιοποιούνται συμπληρωματικά στις συνεδρίες εργασιακής προετοιμασίας, υποστηρίζοντας την αναζήτηση αγγελιών, την προσαρμογή του βιογραφικού και την ασφαλή ψηφιακή πλοήγηση.

- **Βιωματική μάθηση και πρακτική εξάσκηση:** Η εκπαίδευση δεν περιορίζεται στην παροχή πληροφοριών, αλλά βασίζεται σε πρακτικές δραστηριότητες και ασκήσεις προσομοίωσης. Η ανάλυση αγγελιών εργασίας, η προσαρμογή βιογραφικού σημειώματος και οι προσομοιώσεις συνεντεύξεων αποτελούν βασικά εργαλεία για την ανάπτυξη δεξιοτήτων που μπορούν να εφαρμοστούν σε πραγματικές συνθήκες αναζήτησης εργασίας.
- **Συστηματική παρακολούθηση της πρόόδου:** Η πρόοδος των συμμετεχόντων παρακολουθείται μέσω του Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (TRI), ο οποίος επιτρέπει τη δομημένη αποτύπωση της εξέλιξης των δεξιοτήτων και της ετοιμότητας για ένταξη στην αγορά εργασίας.

7.6.2 Εφαρμογή του προγράμματος σε δομές υποστήριξης

Το πρόγραμμα μπορεί να εφαρμοστεί σε δομές υποστήριξης ασυνόδευτων ανηλίκων και νεαρών ενηλίκων, όπως τα εποπτευόμενα διαμερίσματα ημιαυτόνομης διαβίωσης. Η εφαρμογή του βασίζεται στη συνεργασία διαφορετικών επαγγελματικών ρόλων, συμπεριλαμβανομένων κοινωνικών λειτουργών, ψυχολόγων, συμβούλων εργασίας και, όπου απαιτείται, επαγγελματιών καθημερινής φροντίδας ή διαπολιτισμικής διαμεσολάβησης.

Η διεπιστημονική αυτή προσέγγιση επιτρέπει την ολιστική υποστήριξη των συμμετεχόντων και τη σύνδεση της εργασιακής προετοιμασίας με άλλες διαστάσεις της διαδικασίας ένταξης, όπως η εκπαίδευση, η γλωσσική ανάπτυξη και η ψυχοκοινωνική ενδυνάμωση. Η συνεργασία αυτή είναι κρίσιμη για τη διασφάλιση συνέχειας στην παρέμβαση και τη σύνδεση της εργασιακής προετοιμασίας με το συνολικό σχέδιο υποστήριξης του ωφελούμενου.

7.6.3 Μετάβαση στο σύστημα παρακολούθησης

Η αποτελεσματική εφαρμογή του προγράμματος προϋποθέτει τη συστηματική παρακολούθηση της πρόόδου των συμμετεχόντων και την αξιολόγηση της λειτουργίας της παρέμβασης. Για τον λόγο αυτό, το επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζει το σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης του προγράμματος, καθώς και τους βασικούς δείκτες που χρησιμοποιούνται για την αποτύπωση της ατομικής πρόόδου και της συνολικής απόδοσης της δομής.

Σύνοψη και βασικά σημεία

Το κεφάλαιο αυτό ανέδειξε βασικά εργαλεία και πρακτικές που υποστηρίζουν ενεργά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας από ασυνόδευτους ανηλίκους και νεαρούς ενήλικες. Αναλύθηκαν οι κύριες πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας, καθώς και οι βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την κατανόηση και αξιολόγηση αγγελιών εργασίας. Παράλληλα, παρουσιάστηκαν πρακτικές κατευθύνσεις για την προσαρμογή του βιογραφικού σημειώματος σε συγκεκριμένες αγγελίες και για την αναγνώριση πιθανών κινδύνων ή επισφαλών προτάσεων εργασίας.

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε επίσης στη σημασία της ψηφιακής ασφάλειας κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, καθώς και στην ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων ψηφιακής πλοήγησης που επιτρέπουν στους νέους να χρησιμοποιούν με ασφάλεια και αποτελεσματικότητα διαδικτυακά εργαλεία.

Τα εργαλεία που παρουσιάστηκαν στο κεφάλαιο αυτό λειτουργούν συμπληρωματικά προς το πρόγραμμα συνεδριών εργασιακής προετοιμασίας και υποστηρίζουν τη σταδιακή μετάβαση των συμμετεχόντων από την προετοιμασία προς την ενεργή αναζήτηση εργασίας. Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζεται το σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης του προγράμματος, το οποίο επιτρέπει τη συστηματική αποτύπωση της προόδου των συμμετεχόντων και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της παρέμβασης.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Σύστημα Παρακολούθησης και Αξιολόγησης της Παρέμβασης

Η εφαρμογή προγραμμάτων εργασιακής προετοιμασίας προϋποθέτει τη συστηματική παρακολούθηση της προόδου των συμμετεχόντων και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της παρέμβασης στην πράξη. Η διαδικασία αυτή επιτρέπει την τεκμηριωμένη αποτύπωση των αποτελεσμάτων του προγράμματος και συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

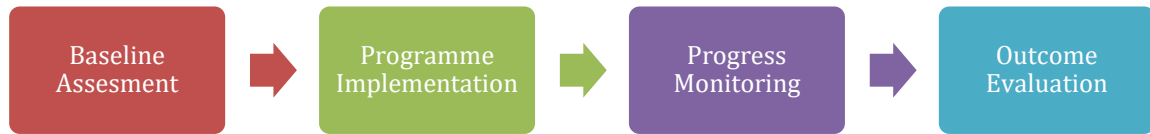
Το σύστημα παρακολούθησης που παρουσιάζεται στον παρόντα οδηγό βασίζεται σε μια προσέγγιση παρακολούθησης και αξιολόγησης (monitoring and evaluation – M&E), η οποία χρησιμοποιείται ευρέως σε προγράμματα κοινωνικής ένταξης και επαγγελματικής ενεργοποίησης σε διεθνές επίπεδο.

Η προσέγγιση αυτή συνδυάζει:

- δείκτες ατομικής προόδου των συμμετεχόντων
- δείκτες απόδοσης του προγράμματος
- μηχανισμούς ποιοτικού ελέγχου της εφαρμογής.

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται διαδοχικά οι βασικοί δείκτες ατομικής προόδου, οι δείκτες απόδοσης της δομής, τα εργαλεία οπτικής παρακολούθησης, τα ελάχιστα πρότυπα εφαρμογής και ο μηχανισμός εσωτερικής αξιολόγησης.

Η συστηματική συλλογή και ανάλυση των δεδομένων επιτρέπει την αποτύπωση της εξέλιξης των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια του προγράμματος, καθώς και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων σε επίπεδο δομής. Η βασική λογική του συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης αποτυπώνεται σχηματικά στο ακόλουθο διάγραμμα.



Σχήμα 26. Πλαίσιο παρακολούθησης και αξιολόγησης του προγράμματος

Τα εργαλεία παρακολούθησης και αξιολόγησης που παρουσιάζονται στο κεφάλαιο αυτό διατίθενται σε επεξεργάσιμη και τυποποιημένη μορφή στο Παράρτημα του οδηγού, ώστε να μπορούν να αξιοποιηθούν άμεσα στην πρακτική εφαρμογή του προγράμματος.

8.1 Δείκτες Ατομικής Προόδου

Η παρακολούθηση της προόδου των συμμετεχόντων αποτελεί βασικό στοιχείο της αξιολόγησης της παρέμβασης. Οι δείκτες ατομικής προόδου επιτρέπουν τη συστηματική αποτύπωση της εξέλιξης των δεξιοτήτων και της ετοιμότητας των ωφελούμενων για ένταξη στην αγορά εργασίας.

Στην πράξη, οι δείκτες αυτοί λειτουργούν ως ένα κοινό σημείο αναφοράς για την ομάδα της δομής, διευκολύνοντας τη συστηματική καταγραφή και την παρακολούθηση της πορείας κάθε συμμετέχοντα. Δεν αποσκοπούν μόνο στην τελική αποτίμηση του προγράμματος, αλλά λειτουργούν και ως εργαλείο υποστήριξης της διαδικασίας συμβουλευτικής, επιτρέποντας στους επαγγελματίες να εντοπίζουν περιοχές που χρειάζονται περαιτέρω ενίσχυση.

Η αξιολόγηση βασίζεται στον Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (Transition Readiness Index – TRI), ο οποίος αποτυπώνει την πρόοδο των συμμετεχόντων σε διαφορετικές διαστάσεις απασχολησιμότητας.

Τα βασικά χρονικά σημεία μέτρησης παρουσιάζονται συνοπτικά στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 44. Χρονικά σημεία εφαρμογής του TRI

Στάδιο	Χρονική στιγμή
Baseline	Συνεδρία 1
Midline	Συνεδρία 6
Endline	Συνεδρία 12

Η σύγκριση των αποτελεσμάτων επιτρέπει την αποτύπωση της μεταβολής της ετοιμότητας των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια του προγράμματος.

8.1.1 Βασικοί δείκτες προόδου

Οι δείκτες ατομικής προόδου οργανώνονται σε τέσσερις βασικές κατηγορίες, οι οποίες αντανακλούν διαφορετικές διαστάσεις της διαδικασίας επαγγελματικής ένταξης.

1. Γλωσσική επάρκεια για εργασιακή επικοινωνία

Η κατηγορία αυτή αφορά την ικανότητα του συμμετέχοντα να χρησιμοποιεί βασικές εκφράσεις και όρους που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και την ικανότητα κατανόησης οδηγιών σε επαγγελματικό περιβάλλον.

Ενδεικτικοί δείκτες:

- βασική κατανόηση εργασιακού λεξιλογίου
- ικανότητα συμμετοχής σε απλή επαγγελματική συνομιλία
- κατανόηση βασικών οδηγιών στον χώρο εργασίας.

2. Διοικητική και νομική ετοιμότητα

Η κατηγορία αυτή αφορά την κατανόηση βασικών διοικητικών και θεσμικών στοιχείων που συνδέονται με τη νόμιμη πρόσβαση στην εργασία.

Ενδεικτικοί δείκτες:

- κατανόηση βασικών βημάτων της διαδικασίας πρόσληψης
- αναγνώριση της σημασίας της σύμβασης και της ασφάλισης
- βασική κατανόηση της μισθοδοσίας και των εισφορών

- ικανότητα αναγνώρισης επισφαλών ή μη νόμιμων μορφών εργασίας.

3. Επαγγελματικές δεξιότητες και επαγγελματικός προσανατολισμός

Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει δεξιότητες που σχετίζονται με τη λειτουργική συμμετοχή σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Ενδεικτικοί δείκτες:

- ικανότητα σύνταξης και προσαρμογής βιογραφικού σημειώματος
- κατανόηση της δομής μιας αγγελίας εργασίας
- βασική προετοιμασία για συνέντευξη εργασίας
- ικανότητα αναζήτησης και αξιολόγησης θέσεων εργασίας
- διαμόρφωση ρεαλιστικών επαγγελματικών στόχων.

4. Λειτουργική αυτονομία και εργασιακή συμπεριφορά

Η διάσταση αυτή αφορά την ικανότητα διαμόρφωσης ρεαλιστικών επαγγελματικών στόχων και τη σύνδεση των προσωπικών δεξιοτήτων με πιθανές επαγγελματικές επιλογές.

Ενδεικτικοί δείκτες:

- τήρηση βασικών κανόνων εργασιακής συμπεριφοράς
- κατανόηση ωραρίου και εργασιακών υποχρεώσεων
- βασική ικανότητα συνεργασίας σε ομαδικό περιβάλλον
- ανάληψη ευθύνης για απλές επαγγελματικές υποχρεώσεις
- λειτουργική συμμετοχή σε διαδικασίες αναζήτησης εργασίας.

8.1.2 Χρήση των δεδομένων

Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω των δεικτών προόδου χρησιμοποιούνται για:

- την παρακολούθηση της εξέλιξης των συμμετεχόντων
- την προσαρμογή της συμβουλευτικής παρέμβασης
- την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του προγράμματος.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων μπορεί να πραγματοποιείται τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο δομής, επιτρέποντας τη συνολική αποτίμηση της λειτουργίας του προγράμματος.

Η ποσοτική αποτύπωση της προόδου των συμμετεχόντων επιτρέπει όχι μόνο την παρακολούθηση της εξέλιξης των δεξιοτήτων τους, αλλά και τη συγκριτική αξιολόγηση της ετοιμότητας για ένταξη στην αγορά εργασίας. Για τον σκοπό αυτό, η συνολική βαθμολογία του Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (TRI) μπορεί να ερμηνευτεί μέσα από επίπεδα ετοιμότητας, τα οποία αποτυπώνουν το στάδιο επαγγελματικής προετοιμασίας στο οποίο βρίσκεται ο συμμετέχων.

Πίνακας 45. Ερμηνεία βαθμολογίας Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (TRI)

Βαθμολογία TRI	Επίπεδο ετοιμότητας	Ερμηνεία
0–15	Επίπεδο 1 - Πολύ χαμηλή ετοιμότητα	Περιορισμένη κατανόηση της αγοράς εργασίας και ανάγκη εντατικής υποστήριξης
16–28	Επίπεδο 2 - Χαμηλή ετοιμότητα	Βασικές δεξιότητες έχουν αρχίσει να αναπτύσσονται
29–40	Επίπεδο 3 - Μέτρια ετοιμότητα	Ικανότητα συμμετοχής σε διαδικασίες αναζήτησης εργασίας
41–48	Επίπεδο 4 - Υψηλή ετοιμότητα	Λειτουργική προετοιμασία για ένταξη στην αγορά εργασίας

Ο Δείκτης Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (TRI) διατίθεται σε τυποποιημένη μορφή καταγραφής στο Παράρτημα του οδηγού και μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο συστηματικής αξιολόγησης της προόδου των συμμετεχόντων.

Η κατηγοριοποίηση αυτή επιτρέπει στους επαγγελματίες να εντοπίζουν το επίπεδο ετοιμότητας των συμμετεχόντων και να προσαρμόζουν ανάλογα τη συμβουλευτική υποστήριξη που παρέχεται κατά τη διάρκεια του προγράμματος. Παράλληλα, η σύγκριση των αποτελεσμάτων μεταξύ των διαφορετικών χρονικών σημείων αξιολόγησης (baseline, midline, endline) επιτρέπει την αποτύπωση της εξέλιξης των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων και τη συνολική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της παρέμβασης.

Η καταγραφή και παρακολούθηση των δεδομένων μπορεί να πραγματοποιείται μέσω τυποποιημένων φύλλων καταγραφής, τα οποία περιλαμβάνονται στο Παράρτημα του οδηγού.

8.2 Δείκτες Απόδοσης Δομής (Key Performance Indicators – KPI)

Εκτός από την παρακολούθηση της ατομικής προόδου των συμμετεχόντων, η αξιολόγηση ενός προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας απαιτεί και την αποτύπωση της συνολικής απόδοσης της δομής που το υλοποιεί. Οι δείκτες απόδοσης προγράμματος (Key Performance Indicators – KPI) επιτρέπουν τη συστηματική παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της παρέμβασης και συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Οι δείκτες αυτοί χρησιμοποιούνται ευρέως σε προγράμματα κοινωνικής ένταξης και επιτρέπουν τη συγκριτική αξιολόγηση της απόδοσης της παρέμβασης σε επίπεδο δομής.

Η παρακολούθηση των δεικτών πραγματοποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα και μπορεί να αξιοποιηθεί τόσο για εσωτερική αξιολόγηση όσο και για την τεκμηρίωση των αποτελεσμάτων του προγράμματος προς χρηματοδοτικούς φορείς ή εποπτεύουσες αρχές.

8.2.1 Κύριες κατηγορίες δεικτών

Οι δείκτες απόδοσης της δομής οργανώνονται σε τρεις βασικές κατηγορίες:

1. Δείκτες συμμετοχής στο πρόγραμμα

Οι δείκτες απόδοσης της δομής οργανώνονται σε βασικές κατηγορίες που αφορούν τη συμμετοχή, την πρόοδο δεξιοτήτων, τα αποτελέσματα της παρέμβασης, αλλά και τη θεσμική ποιότητα της εφαρμογής.

Ενδεικτικά παραδείγματα:

- αριθμός ωφελούμενων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα
- ποσοστό ολοκλήρωσης των συνεδριών
- μέσος αριθμός συνεδριών ανά συμμετέχοντα.

2. Δείκτες προόδου δεξιοτήτων

Η κατηγορία αυτή αφορά τη συνολική εξέλιξη των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια του προγράμματος.

Ενδεικτικοί δείκτες:

- μέση μεταβολή της βαθμολογίας TRI
- ποσοστό συμμετεχόντων που βελτίωσαν το επίπεδο ετοιμότητας
- ποσοστό συμμετεχόντων που ολοκλήρωσαν επιτυχώς τις δραστηριότητες προετοιμασίας.

3. Δείκτες αποτελέσματος

Οι δείκτες αυτοί αποτυπώνουν την έκβαση της παρέμβασης και σχετίζονται με την ένταξη των συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας.

Ενδεικτικοί δείκτες:

- ποσοστό συμμετεχόντων που βρήκαν εργασία
- ποσοστό συμμετεχόντων που ξεκίνησαν διαδικασία αναζήτησης εργασίας
- ποσοστό συμμετεχόντων που απέκτησαν πρακτική εργασιακή εμπειρία.

Οι δείκτες παρακολούθησης της παρέμβασης οργανώνονται σε κατηγορίες που αποτυπώνουν τόσο τη συμμετοχή και την πρόοδο των ωφελούμενων όσο και την αποτελεσματικότητα και τη θεσμική ποιότητα της εφαρμογής. Η πολυδιάστατη αυτή προσέγγιση επιτρέπει την αξιολόγηση της παρέμβασης όχι μόνο ως προς τα αποτελέσματα απασχόλησης, αλλά και ως προς τη συμμόρφωση με τις αρχές προστασίας ανηλίκων και τη λειτουργικότητα των διοικητικών διαδικασιών.

Πίνακας 46. Ενδεικτικοί δείκτες απόδοσης προγράμματος (Key Performance Indicators)

Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Μέθοδος μέτρησης
Συμμετοχή	Ποσοστό ολοκλήρωσης συνεδριών	Παρουσιολόγιο
Συμμετοχή	Μέσος αριθμός συνεδριών ανά συμμετέχοντα	Καταγραφή προγράμματος
Πρόοδος δεξιοτήτων	Μεταβολή βαθμολογίας TRI	Σύγκριση baseline – endline
Πρόοδος δεξιοτήτων	Ποσοστό συμμετεχόντων με βελτίωση TRI	Ανάλυση αποτελεσμάτων
Αποτελέσματα παρέμβασης	Ποσοστό συμμετεχόντων που βρήκαν εργασία	Παρακολούθηση μετά το πρόγραμμα
Αποτελέσματα παρέμβασης	Ποσοστό συμμετεχόντων που ξεκίνησαν ενεργή αναζήτηση εργασίας	Αναφορά συμβούλου
Θεσμική συμμόρφωση	Αξιολόγηση βέλτιστου συμφέροντος	Έλεγχος φακέλου / σχετικό έντυπο
Θεσμική συμμόρφωση	Ποσοστό περιπτώσεων με τεκμηριωμένο Best Interest Assessment πριν την εργασία	Έλεγχος φακέλου
Θεσμική αποδοτικότητα	Χρόνος από αίτηση σε απόφαση ΣΕΑΑ	Διοικητική καταγραφή

Οι δείκτες αυτοί μπορούν να καταγράφονται συστηματικά μέσω τυποποιημένων εργαλείων παρακολούθησης, τα οποία διατίθενται στο Παράρτημα του οδηγού και υποστηρίζουν την ανάλυση της απόδοσης της δομής.

Η ενσωμάτωση δεικτών θεσμικής συμμόρφωσης και αποδοτικότητας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο του παρόντος μοντέλου, καθώς διασφαλίζει ότι η εργασιακή ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων πραγματοποιείται εντός ενός πλαισίου προστασίας και νομιμότητας. Παράλληλα, η συστηματική παρακολούθηση των δεικτών επιτρέπει τη συνεχή βελτίωση της παρέμβασης και την τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων σε επίπεδο δομής και πολιτικής.

8.3 Πίνακας Παρακολούθησης (Monitoring Dashboard)

Η συστηματική συλλογή δεδομένων στο πλαίσιο ενός προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας είναι απαραίτητη, ωστόσο η αξιοποίησή τους προϋποθέτει την παρουσίασή τους με τρόπο που να διευκολύνει την κατανόηση και τη λήψη αποφάσεων. Για τον λόγο αυτό, πολλά προγράμματα κοινωνικής ένταξης αξιοποιούν dashboards παρακολούθησης, τα οποία επιτρέπουν την οπτική απεικόνιση βασικών δεικτών προόδου και απόδοσης.

Στην πράξη, ένα dashboard λειτουργεί ως εργαλείο άμεσης εποπτείας, που επιτρέπει στην ομάδα να έχει συνολική εικόνα της εξέλιξης του προγράμματος χωρίς να χρειάζεται να ανατρέχει σε επιμέρους αρχεία. Συγκεντρώνει δεδομένα από διαφορετικές πηγές, όπως παρουσιολόγια συνεδριών, αποτελέσματα αξιολόγησης δεξιοτήτων και στοιχεία ένταξης στην αγορά εργασίας, και τα παρουσιάζει με συνοπτικό και κατανοητό τρόπο.

Η χρήση ενός τέτοιου εργαλείου επιτρέπει στους επαγγελματίες της δομής να παρακολουθούν την εξέλιξη του προγράμματος σε πραγματικό χρόνο και να εντοπίζουν έγκαιρα περιοχές που απαιτούν προσαρμογή της παρέμβασης.

8.3.1 Βασικές λειτουργίες dashboard

Ένα dashboard παρακολούθησης του προγράμματος μπορεί να περιλαμβάνει τρεις βασικές κατηγορίες πληροφοριών:

Παρακολούθηση συμμετοχής

Το dashboard παρουσιάζει στοιχεία σχετικά με τη συμμετοχή των ωφελούμενων στο πρόγραμμα, όπως ο αριθμός συμμετεχόντων, το ποσοστό ολοκλήρωσης συνεδριών και η συχνότητα παρουσίας.

Παρακολούθηση προόδου δεξιοτήτων

Τα δεδομένα του δείκτη TRI μπορούν να απεικονίζονται μέσω γραφημάτων που παρουσιάζουν τη μεταβολή της ετοιμότητας των συμμετεχόντων μεταξύ baseline, midline και endline αξιολόγησης.

Παρακολούθηση αποτελεσμάτων

Το dashboard μπορεί να περιλαμβάνει δείκτες που αποτυπώνουν την έκβαση της παρέμβασης, όπως το ποσοστό συμμετεχόντων που ξεκίνησαν ενεργή αναζήτηση εργασίας ή που εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας.

Οι βασικές πληροφορίες που μπορούν να παρουσιαστούν σε ένα dashboard παρακολούθησης συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα, ο οποίος αποτυπώνει τις κύριες κατηγορίες δεδομένων που μπορούν να συλλέγονται και να αναλύονται κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του προγράμματος.

Πίνακας 47. Παράδειγμα δομής dashboard παρακολούθησης προγράμματος

Κατηγορία δεδομένων	Παράδειγμα δείκτη	Μορφή απεικόνισης
Συμμετοχή	Ποσοστό ολοκλήρωσης συνεδριών	Ραβδόγραμμα
Συμμετοχή	Μέσος αριθμός συνεδριών ανά συμμετέχοντα	Ραβδόγραμμα ή καρτέλα KPI
Πρόοδος δεξιοτήτων	Μέση μεταβολή TRI	Γραμμικό διάγραμμα
Πρόοδος δεξιοτήτων	Κατανομή επιπέδων ετοιμότητας	Ραβδόγραμμα
Αποτελέσματα	Ποσοστό εύρεσης εργασίας	Δείκτης KPI
Αποτελέσματα	Ποσοστό ενεργής αναζήτησης εργασίας	Γραφική ένδειξη προόδου

Το dashboard παρακολούθησης μπορεί να υλοποιηθεί μέσω ψηφιακών εργαλείων (π.χ. υπολογιστικά φύλλα) και ενδεικτική δομή του περιλαμβάνεται στο Παράρτημα του οδηγού.

Η αξιοποίηση ενός dashboard παρακολούθησης επιτρέπει τη συγκεντρωτική απεικόνιση βασικών δεδομένων του προγράμματος και διευκολύνει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων από τους επαγγελματίες της δομής. Παράλληλα, η παρουσίαση των δεδομένων με οπτικό τρόπο ενισχύει τη διαφάνεια και τη λογοδοσία της παρέμβασης, καθώς παρέχει σαφή εικόνα της προόδου των συμμετεχόντων και της συνολικής απόδοσης του προγράμματος.

Η λειτουργία του dashboard συνδέεται άμεσα με τη διαδικασία συλλογής δεδομένων και τη συνεχή βελτίωση της παρέμβασης. Τα δεδομένα που παράγονται κατά τη διάρκεια των συνεδριών συγκεντρώνονται και αναλύονται συστηματικά, επιτρέποντας στην ομάδα της δομής

να παρακολουθεί την πρόοδο των συμμετεχόντων και να προσαρμόζει ανάλογα τις παρεμβάσεις. Η συνολική λογική αξιοποίησης των δεδομένων αποτυπώνεται στο ακόλουθο σχήμα.



Σχήμα 27. Πλαίσιο παρακολούθησης και αξιοποίησης δεδομένων του προγράμματος

Το πλαίσιο αυτό αποτυπώνει τον κυκλικό χαρακτήρα της διαδικασίας παρακολούθησης και αξιολόγησης του προγράμματος. Η συλλογή δεδομένων κατά τη διάρκεια των συνεδριών τροφοδοτεί το dashboard παρακολούθησης, το οποίο επιτρέπει τη συστηματική ανάλυση της προόδου των συμμετεχόντων και της συνολικής απόδοσης της παρέμβασης. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης αξιοποιούνται για την προσαρμογή και τη βελτίωση των πρακτικών υποστήριξης, ενισχύοντας την αποτελεσματικότητα του προγράμματος.

Η συστηματική καταγραφή της συμμετοχής και της ποιοτικής εξέλιξης των ωφελούμενων μπορεί να πραγματοποιείται μέσω φόρμας αξιολόγησης συνεδρίας (βλ. Παράρτημα Α.1.3), η οποία υποστηρίζει τη συλλογή δεδομένων για την παρακολούθηση της παρέμβασης.

8.4 Ελάχιστα Πρότυπα Εφαρμογής (Minimum Implementation Standards)

Η αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας δεν εξαρτάται μόνο από τον σχεδιασμό των δραστηριοτήτων του, αλλά και από τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται στην

πράξη. Η έννοια της πιστότητας εφαρμογής (implementation fidelity)⁴⁹ αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο ένα πρόγραμμα υλοποιείται σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό του.

Η διασφάλιση ενός ελάχιστου επιπέδου ποιότητας στην εφαρμογή της παρέμβασης είναι ιδιαίτερα σημαντική σε προγράμματα κοινωνικής ένταξης, καθώς επιτρέπει τη συγκρισιμότητα των αποτελεσμάτων και την αναπαραγωγή του μοντέλου σε διαφορετικές δομές ή οργανισμούς.

Για τον λόγο αυτό, στον παρόντα οδηγό προτείνονται ορισμένα ελάχιστα πρότυπα εφαρμογής, τα οποία λειτουργούν ως βασικές κατευθυντήριες αρχές για την υλοποίηση του προγράμματος.

Τα ελάχιστα πρότυπα εφαρμογής του προγράμματος συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα, ο οποίος αποτυπώνει βασικές παραμέτρους που θεωρούνται απαραίτητες για τη διασφάλιση της ποιότητας της παρέμβασης.

Πίνακας 48. Ελάχιστα πρότυπα εφαρμογής προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας

Πεδίο εφαρμογής	Ελάχιστο πρότυπο
Δομή προγράμματος	Υλοποίηση τουλάχιστον 10 από τις 12 προβλεπόμενες συνεδρίες
Διάρκεια συνεδρίας	60–90 λεπτά
Συχνότητα	Εβδομαδιαία ή ανά δύο εβδομάδες
Παρακολούθηση προόδου	Συμπλήρωση TRI σε baseline και endline
Τεκμηρίωση	Καταγραφή βασικών στοιχείων κάθε συνεδρίας
Διεπιστημονική συνεργασία	Συνεργασία συμβούλου εργασίας με ψυχοκοινωνική ομάδα
Προσαρμογή παρέμβασης	Δυνατότητα προσαρμογής περιεχομένου ανάλογα με τις ανάγκες του ωφελούμενου

Τα πρότυπα αυτά μπορούν να αξιοποιηθούν και ως εργαλείο αυτοαξιολόγησης της εφαρμογής του προγράμματος και περιλαμβάνονται σε μορφή checklist στο Παράρτημα.

⁴⁹ Η έννοια της πιστότητας εφαρμογής (implementation fidelity) χρησιμοποιείται ευρέως στην αξιολόγηση κοινωνικών παρεμβάσεων και αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο ένα πρόγραμμα εφαρμόζεται σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό του (Carroll, και συν., 2007).

Η ύπαρξη ελάχιστων προτύπων εφαρμογής συμβάλλει στη διατήρηση της συνοχής του προγράμματος και στη διασφάλιση της ποιότητας της παρέμβασης. Παράλληλα, τα πρότυπα αυτά επιτρέπουν τη συγκρισιμότητα των αποτελεσμάτων μεταξύ διαφορετικών δομών και περιόδων εφαρμογής, διευκολύνοντας τη διαδικασία αξιολόγησης του προγράμματος.

Τα πρότυπα εφαρμογής δεν λειτουργούν περιοριστικά για τους επαγγελματίες, αλλά ως ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς που διασφαλίζει τη συνοχή και την ποιότητα της παρέμβασης.

8.5 Μηχανισμός Εσωτερικής Αξιολόγησης

Η συστηματική αξιολόγηση της εφαρμογής ενός προγράμματος αποτελεί βασικό στοιχείο διασφάλισης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Εκτός από τη μέτρηση των αποτελεσμάτων της παρέμβασης, είναι σημαντικό να παρακολουθείται και η ίδια η διαδικασία υλοποίησης του προγράμματος, ώστε να εντοπίζονται πιθανά σημεία βελτίωσης.

Η εσωτερική αξιολόγηση αναφέρεται σε διαδικασίες που πραγματοποιούνται από την ίδια τη δομή ή τον οργανισμό που εφαρμόζει το πρόγραμμα και αποσκοπούν στη συνεχή βελτίωση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων.

Η διαδικασία αυτή βασίζεται στην τακτική ανασκόπηση δεδομένων που συλλέγονται κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του προγράμματος, όπως δείκτες συμμετοχής, αποτελέσματα αξιολόγησης δεξιοτήτων και στοιχεία ένταξης στην αγορά εργασίας.

8.5.1 Διαδικασία εσωτερικής αξιολόγησης

Η εσωτερική αξιολόγηση του προγράμματος μπορεί να πραγματοποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα (π.χ. ανά εξάμηνο ή ανά κύκλο εφαρμογής του προγράμματος). Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει συνήθως τα ακόλουθα στάδια:

Συλλογή δεδομένων

Καταγραφή στοιχείων που σχετίζονται με τη συμμετοχή των ωφελούμενων, την πρόοδο των δεξιοτήτων και τα αποτελέσματα της παρέμβασης.

Ανάλυση δεδομένων

Επεξεργασία των δεδομένων που συλλέγονται μέσω των δεικτών προόδου και των δεικτών απόδοσης του προγράμματος.

Αναστοχασμός επαγγελματιών

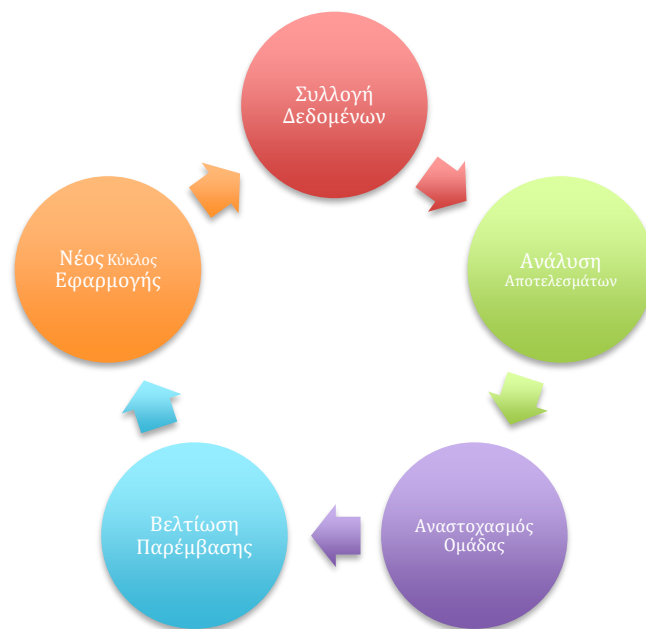
Συζήτηση των αποτελεσμάτων στο πλαίσιο της ομάδας της δομής και εντοπισμός πιθανών σημείων βελτίωσης. Η διαδικασία αυτή ενισχύει τη συλλογική κατανόηση της παρέμβασης και δημιουργεί χώρο για επαγγελματικό αναστοχασμό.

Προσαρμογή της παρέμβασης

Αναθεώρηση πρακτικών ή διαδικασιών εφαρμογής του προγράμματος με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων.

Η διαδικασία αυτή μπορεί να υποστηριχθεί από τυποποιημένα εργαλεία αναστοχασμού και καταγραφής, τα οποία διατίθενται στο Παράρτημα του οδηγού. Η λογική της εσωτερικής αξιολόγησης δεν είναι στατική, αλλά κυκλική και ανατροφοδοτούμενη.

Η διαδικασία εσωτερικής αξιολόγησης μπορεί να αποτυπωθεί ως ένας συνεχής κύκλος βελτίωσης, κατά τον οποίο τα δεδομένα που συλλέγονται κατά την εφαρμογή του προγράμματος αξιοποιούνται για την αναθεώρηση και την προσαρμογή των παρεμβάσεων.



Σχήμα 28. Κύκλος εσωτερικής αξιολόγησης και βελτίωσης του προγράμματος

Ο κύκλος αυτός μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως πρακτικό πλαίσιο οργάνωσης της εσωτερικής αξιολόγησης σε επίπεδο δομής.

Ο κύκλος αυτός υπογραμμίζει τη δυναμική φύση της παρέμβασης, καθώς τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αξιοποιούνται για τη συνεχή βελτίωση της εφαρμογής του προγράμματος. Η συστηματική ανασκόπηση των δεδομένων επιτρέπει στους επαγγελματίες να εντοπίζουν έγκαιρα προκλήσεις ή ανάγκες προσαρμογής και να διασφαλίζουν ότι η παρέμβαση παραμένει αποτελεσματική και ανταποκρίνεται στις ανάγκες των συμμετεχόντων.

Σύνοψη και βασικά σημεία

Το κεφάλαιο αυτό ανέδειξε το πλαίσιο παρακολούθησης και αξιολόγησης της παρέμβασης ως βασικό στοιχείο της αποτελεσματικής εφαρμογής του προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας. Περιγράφηκαν οι βασικοί δείκτες ατομικής προόδου, οι οποίοι επιτρέπουν την αποτύπωση της εξέλιξης των δεξιοτήτων και της ετοιμότητας των συμμετεχόντων για ένταξη στην αγορά εργασίας, καθώς και οι δείκτες απόδοσης της δομής που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της συνολικής λειτουργίας της παρέμβασης.

Παράλληλα, παρουσιάστηκε η δυνατότητα αξιοποίησης εργαλείων οπτικής παρακολούθησης, όπως dashboards δεδομένων, τα οποία διευκολύνουν τη συστηματική ανάλυση της προόδου του προγράμματος και την τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων από την ομάδα της δομής.

Τέλος, αναλύθηκαν τα ελάχιστα πρότυπα εφαρμογής του προγράμματος και ο μηχανισμός εσωτερικής αξιολόγησης, οι οποίοι συμβάλλουν στη διασφάλιση της ποιότητας της παρέμβασης και στη συνεχή βελτίωση των πρακτικών υποστήριξης. Το σύστημα αυτό ενισχύει τη δυνατότητα τεκμηριωμένης λήψης αποφάσεων, συμβάλλοντας στη συνεχή βελτίωση της παρέμβασης και στην ενίσχυση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

Ερευνητικό Πρωτόκολλο Αξιολόγησης της Παρέμβασης

Η αξιολόγηση του προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας αποτελεί κρίσιμο εργαλείο για την κατανόηση του κατά πόσο η παρέμβαση συμβάλλει ουσιαστικά στην ανάπτυξη δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και στην ετοιμότητα μετάβασης των συμμετεχόντων προς την αγορά εργασίας.

Το ερευνητικό πρωτόκολλο που παρουσιάζεται στο παρόν κεφάλαιο οργανώνει με συστηματικό τρόπο τα ερευνητικά ερωτήματα, τις υποθέσεις, τις μεταβλητές, τα εργαλεία μέτρησης και το σχέδιο ανάλυσης των δεδομένων.

Η αξιολόγηση οργανώνεται γύρω από τη σύγκριση της κατάστασης των συμμετεχόντων κατά την έναρξη και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, ώστε να αποτυπώνεται η μεταβολή βασικών διαστάσεων της εργασιακής ετοιμότητας.

Στόχος δεν είναι μόνο η αποτύπωση μεταβολών στη βαθμολογία του TRI, αλλά και η ευρύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η παρέμβαση επηρεάζει τη λειτουργική ετοιμότητα, τη συμμετοχή και την ενεργοποίηση των νέων.

9.1 Ερευνητικά Ερωτήματα

Το βασικό ερευνητικό ερώτημα της μελέτης διατυπώνεται ως εξής:

Σε ποιο βαθμό η συμμετοχή στο πρόγραμμα εργασιακής προετοιμασίας συμβάλλει στη βελτίωση της ετοιμότητας μετάβασης των ασυνόδευτων ανηλίκων προς την αγορά εργασίας;

Για την πληρέστερη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας της παρέμβασης διατυπώνονται τα ακόλουθα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα:

- 1. Πώς μεταβάλλεται η βαθμολογία του δείκτη TRI μεταξύ της αρχικής και της τελικής αξιολόγησης των συμμετεχόντων;*

2. Σε ποιο βαθμό το πρόγραμμα συμβάλλει στη βελτίωση επιμέρους δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και λειτουργικής εργασιακής ετοιμότητας, όπως η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, η κατανόηση αγγελιών εργασίας, η προετοιμασία για συνέντευξη και η βασική διοικητική κατανόηση της εργασιακής σχέσης;
3. Πώς επηρεάζει η συμμετοχή στο πρόγραμμα την ικανότητα των συμμετεχόντων να αναζητούν ενεργά εργασία;
4. Ποια είναι η σχέση μεταξύ της συμμετοχής στις συνεδρίες του προγράμματος και της μεταβολής της ετοιμότητας για ένταξη στην αγορά εργασίας;

Τα ευρήματα της αξιολόγησης αναμένεται να συμβάλουν στη βελτίωση του σχεδιασμού του προγράμματος, στην τεκμηρίωση της αποτελεσματικότητας της παρέμβασης και στη διερεύνηση της δυνατότητας εφαρμογής του μοντέλου σε άλλες δομές υποστήριξης.

9.2 Υποθέσεις

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του προγράμματος βασίζεται στη διατύπωση ερευνητικών υποθέσεων, οι οποίες εξετάζονται με βάση τα δεδομένα που συλλέγονται κατά την εφαρμογή της παρέμβασης.

Οι υποθέσεις αυτές διατυπώνονται με βάση το θεωρητικό πλαίσιο του προγράμματος και σχετίζονται με τη μεταβολή της ετοιμότητας των συμμετεχόντων για ένταξη στην αγορά εργασίας, καθώς και με την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας.

9.2.1 Κύρια υπόθεση

Υπόθεση 1:

Η συμμετοχή στο πρόγραμμα εργασιακής προετοιμασίας αναμένεται να συνδέεται με αύξηση της βαθμολογίας του Δείκτη Ετοιμότητας Μετάβασης στην Απασχόληση (TRI) μεταξύ baseline και endline αξιολόγησης.

9.2.2 Δευτερεύουσες υποθέσεις

Υπόθεση 2:

Οι συμμετέχοντες που ολοκληρώνουν μεγαλύτερο αριθμό συνεδριών θα παρουσιάζουν μεγαλύτερη βελτίωση στη βαθμολογία TRI σε σύγκριση με όσους εμφανίζουν χαμηλότερη συμμετοχή.

Υπόθεση 3:

Η συμμετοχή στο πρόγραμμα θα συνδέεται με βελτίωση επιμέρους δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, όπως η κατανόηση αγγελιών εργασίας, η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και η προετοιμασία για συνέντευξη.

Υπόθεση 4:

Οι συμμετέχοντες που παρουσιάζουν μεγαλύτερη αύξηση στη βαθμολογία TRI θα έχουν αυξημένη πιθανότητα να ξεκινήσουν ενεργή αναζήτηση εργασίας μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Οι υποθέσεις αυτές επιτρέπουν τη συστηματική διερεύνηση της αποτελεσματικότητας του προγράμματος και μπορούν να εξεταστούν με βάση τα δεδομένα που συλλέγονται κατά την εφαρμογή της παρέμβασης. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση των μηχανισμών μέσω των οποίων το πρόγραμμα ενδέχεται να επηρεάζει την ετοιμότητα των συμμετεχόντων για ένταξη στην αγορά εργασίας.

9.3 Λειτουργικοί Ορισμοί

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της παρέμβασης, είναι αναγκαίο οι βασικές έννοιες της έρευνας να ορίζονται με τρόπο λειτουργικό και μετρήσιμο. Οι λειτουργικοί ορισμοί επιτρέπουν τη σαφή σύνδεση ανάμεσα στις θεωρητικές έννοιες του προγράμματος και στις μεταβλητές που συλλέγονται και αναλύονται.

Η χρήση λειτουργικών ορισμών συμβάλλει στη διασφάλιση της σαφήνειας της ερευνητικής διαδικασίας και επιτρέπει την αναπαραγωγή της μελέτης σε διαφορετικά δείγματα ή δομές εφαρμογής.

Οι βασικές έννοιες που χρησιμοποιούνται στο παρόν ερευνητικό πρωτόκολλο και ο τρόπος με τον οποίο αυτές αποτυπώνονται εμπειρικά παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 49. Λειτουργικοί ορισμοί βασικών μεταβλητών της έρευνας

Έννοια	Λειτουργικός ορισμός	Μέθοδος μέτρησης
Ετοιμότητα μετάβασης στην απασχόληση	Βαθμός στον οποίο ο συμμετέχων διαθέτει βασικές δεξιότητες και γνώσεις που διευκολύνουν την ένταξη στην αγορά εργασίας	Βαθμολογία TRI
Δεξιότητες απασχολησιμότητας	Σύνολο γνώσεων, δεξιοτήτων και λειτουργικών ικανοτήτων που υποστηρίζουν την αναζήτηση, την πρόσβαση και τη βασική διατήρηση εργασίας	Επιμέρους άξονες και συνολική βαθμολογία TRI
Συμμετοχή στο πρόγραμμα	Βαθμός συμμετοχής του ωφελούμενου στις συνεδρίες εργασιακής προετοιμασίας	Παρουσιολόγιο συνεδριών
Ενεργή αναζήτηση εργασίας	Εμπλοκή του συμμετέχοντα σε δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας	Αναφορά συμβούλου / αυτοαναφορά
Ένταξη στην αγορά εργασίας	Απόκτηση θέσης εργασίας ή πρακτικής απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος	Παρακολούθηση μετά το πρόγραμμα

Οι ορισμοί αυτοί λειτουργούν ως κοινό πλαίσιο αναφοράς για την εφαρμογή του πρωτοκόλλου και διευκολύνουν τόσο τη συνέπεια της καταγραφής όσο και τη δυνατότητα μελλοντικής αναπαραγωγής της μελέτης. Παράλληλα, επιτρέπουν τη συστηματική συλλογή και ανάλυση των δεδομένων και διευκολύνουν τη σύγκριση των ευρημάτων με αντίστοιχες έρευνες στον χώρο της επαγγελματικής ένταξης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων απασχολησιμότητας.

9.4 Μεταβλητές

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του προγράμματος βασίζεται στην ανάλυση συγκεκριμένων μεταβλητών που συνδέονται τόσο με τη συμμετοχή των ωφελούμενων στην

παρέμβαση όσο και με την εξέλιξη των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και των αποτελεσμάτων ένταξης.

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, οι μεταβλητές οργανώνονται σε τρεις βασικές κατηγορίες: ανεξάρτητες μεταβλητές, εξαρτημένες μεταβλητές και βασικές περιγραφικές μεταβλητές.

Η κατηγοριοποίηση των βασικών μεταβλητών της έρευνας παρουσιάζεται συνοπτικά στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 50. Κατηγορίες μεταβλητών της έρευνας

Κατηγορία μεταβλητής	Μεταβλητή	Περιγραφή
Ανεξάρτητη μεταβλητή	Συμμετοχή στο πρόγραμμα	Αριθμός συνεδριών που παρακολούθησε ο συμμετέχων
Ανεξάρτητη μεταβλητή	Διάρκεια συμμετοχής	Συνολική χρονική διάρκεια συμμετοχής στο πρόγραμμα
Εξαρτημένη μεταβλητή	Βαθμολογία TRI	Δείκτης ετοιμότητας μετάβασης στην απασχόληση
Εξαρτημένη μεταβλητή	Μεταβολή TRI	Διαφορά μεταξύ baseline και endline αξιολόγησης
Εξαρτημένη μεταβλητή	Έναρξη αναζήτησης εργασίας	Εμπλοκή σε δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας
Δημογραφική μεταβλητή	Ηλικία	Ηλικία συμμετέχοντα
Δημογραφική μεταβλητή	Εκπαιδευτικό υπόβαθρο	Επίπεδο εκπαίδευσης
Δημογραφική μεταβλητή	Γλωσσική επάρκεια	Επίπεδο λειτουργικής γνώσης της ελληνικής γλώσσας κατά την έναρξη της παρέμβασης
Θεσμική μεταβλητή	Τεκμηριωμένη έγκριση/θεσμική κρίση ΣΕΑΑ	Αν έχει ολοκληρωθεί η προβλεπόμενη διαδικασία

		αξιολόγησης για την πρόσβαση στην εργασία
Θεσμική μεταβλητή	Χρόνος έγκρισης	Χρόνος από αίτηση έως απόφαση

Η ανάλυση των μεταβλητών επιτρέπει τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ συμμετοχής στο πρόγραμμα και μεταβολής της ετοιμότητας για ένταξη στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, η συμπερίληψη δημογραφικών και θεσμικών μεταβλητών διευκολύνει την κατανόηση διαφοροποιήσεων που μπορεί να επηρεάζουν τα αποτελέσματα της παρέμβασης.

9.5 Εργαλεία Μέτρησης

Η αξιολόγηση της παρέμβασης βασίζεται σε συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών εργαλείων μέτρησης, ώστε να αποτυπώνεται τόσο η εξέλιξη των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων όσο και η ποιότητα της συμμετοχής τους στο πρόγραμμα.

Τα βασικά εργαλεία μέτρησης που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της παρούσας παρέμβασης παρουσιάζονται συνοπτικά στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 51. Εργαλεία μέτρησης και χρήση τους στην αξιολόγηση της παρέμβασης

Εργαλείο	Σκοπός	Χρονικό σημείο χρήσης
TRI	Αξιολόγηση ετοιμότητας μετάβασης στην απασχόληση	Έναρξη (baseline), μέση φάση (midline) και ολοκλήρωση (endline)
Φύλλο χαρτογράφησης δεξιοτήτων	Καταγραφή άτυπων και τυπικών δεξιοτήτων	Συνεδρία 1
Παρουσιολόγιο συνεδριών	Καταγραφή συμμετοχής	Καθ' όλη τη διάρκεια
Φύλλα εργασίας συνεδριών	Παρακολούθηση εξέλιξης δεξιοτήτων	Κατά τη διάρκεια των συνεδριών

Αναφορά συμβούλου	Ποιοτική αξιολόγηση προόδου και εμπλοκής	Μετά από κάθε συνεδρία
Παρακολούθηση μετά το πρόγραμμα	Καταγραφή αποτελεσμάτων απασχόλησης	1–3 μήνες μετά
Έντυπο αξιολόγησης βέλτιστου συμφέροντος	Τεκμηρίωση καταλληλότητας απασχόλησης	Πριν την έναρξη εργασίας

Τα βασικά εργαλεία που περιγράφονται στην παρούσα ενότητα διατίθενται σε τυποποιημένη μορφή στο Παράρτημα του οδηγού, ώστε να μπορούν να χρησιμοποιηθούν με συνέπεια στην εφαρμογή και στην ερευνητική αποτίμηση της παρέμβασης

Η συνδυαστική χρήση των παραπάνω εργαλείων επιτρέπει την ολοκληρωμένη αξιολόγηση της παρέμβασης, καλύπτοντας τόσο τη διάσταση της ανάπτυξης δεξιοτήτων όσο και τη λειτουργική ένταξη των συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, η ενσωμάτωση εργαλείων ποιοτικής αξιολόγησης ενισχύει την κατανόηση της εμπειρίας των ωφελούμενων και των παραγόντων που επηρεάζουν την πρόδό τους.

9.5.1 TRI (κύριο εργαλείο μέτρησης)

Το TRI αποτελεί το κύριο εργαλείο αποτύπωσης της ετοιμότητας των συμμετεχόντων για μετάβαση στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για πολυδιάστατο εργαλείο που αποτυπώνει κρίσιμες διαστάσεις της απασχολησιμότητας, όπως η γλωσσική επάρκεια για εργασιακή επικοινωνία, η διοικητική και νομική ετοιμότητα, οι επαγγελματικές δεξιότητες και ο προσανατολισμός, καθώς και η λειτουργική αυτονομία και εργασιακή συμπεριφορά.

Η χρήση του εργαλείου πραγματοποιείται σε τρία βασικά χρονικά σημεία: κατά την έναρξη της παρέμβασης (baseline), σε ενδιάμεσο σημείο παρακολούθησης (midline) και κατά την ολοκλήρωσή της (endline), επιτρέποντας την αποτύπωση της πορείας και της μεταβολής των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων.

Η αξιολόγηση πραγματοποιείται από τον επαγγελματία με βάση παρατήρηση, διάδραση και τεκμηριωμένα στοιχεία που προκύπτουν από τη συμμετοχή του ωφελούμενου στις συνεδρίες και στα συνοδευτικά εργαλεία του προγράμματος. Η καταγραφή των δεδομένων του TRI μπορεί

να υποστηρίζεται συμπληρωματικά από ψηφιακά εργαλεία (π.χ. υπολογιστικά φύλλα), τα οποία διευκολύνουν τη συγκεντρωτική παρακολούθηση και ανάλυση των αποτελεσμάτων σε επίπεδο δομής.

9.5.2 Αξιοπιστία και εγκυρότητα

Για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας της μέτρησης, προτείνεται η χρήση σταθερών κριτηρίων αξιολόγησης, κοινών οδηγιών συμπλήρωσης και σύντομης εκπαίδευσης των επαγγελματιών στη χρήση του εργαλείου. Η επαναλαμβανόμενη χρήση του TRI σε διαφορετικά χρονικά σημεία επιτρέπει τη συστηματική παρακολούθηση της πορείας των συμμετεχόντων και τη σύγκριση της εξέλιξής τους κατά τη διάρκεια της παρέμβασης.

Η τεκμηρίωση της εκτίμησης ενισχύεται μέσω της τριγωνοποίησης δεδομένων, δηλαδή της συνδυαστικής χρήσης πολλαπλών πηγών πληροφόρησης (παρατήρηση, φύλλα εργασίας, αναφορές συμβούλου), γεγονός που επιτρέπει τη διασταύρωση και επιβεβαίωση των ευρημάτων.

9.5.3 Περιορισμοί μέτρησης

Παρά τη συστηματική χρήση των εργαλείων μέτρησης, είναι αναγκαίο να αναγνωριστούν ορισμένοι περιορισμοί στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Η αξιολόγηση βασίζεται εν μέρει στην κρίση του επαγγελματία, γεγονός που ενδέχεται να εισάγει υποκειμενικότητα. Επιπλέον, εξωτερικοί παράγοντες, όπως οι συνθήκες διαβίωσης ή η ψυχοκοινωνική κατάσταση των συμμετεχόντων, ενδέχεται να επηρεάζουν την απόδοση χωρίς να αποτυπώνονται πλήρως στα εργαλεία μέτρησης.

Η αναγνώριση των περιορισμών αυτών είναι κρίσιμη για την ορθή ερμηνεία των αποτελεσμάτων και τη βελτίωση μελλοντικών εφαρμογών της παρέμβασης.

9.6 Στατιστικό Σχέδιο

Το παρόν ερευνητικό πρωτόκολλο υιοθετεί σχεδιασμό πριν–μετά (pre–post design), με στόχο την αξιολόγηση της μεταβολής βασικών δεικτών ετοιμότητας και απασχολησιμότητας κατά τη διάρκεια της παρέμβασης.

Η ανάλυση επικεντρώνεται στη σύγκριση των μετρήσεων κατά την έναρξη (baseline) και την ολοκλήρωση (endline) του προγράμματος, καθώς και στην καταγραφή δεικτών αποτελέσματος μετά την παρέμβαση.

9.6.1 Σχεδιασμός μελέτης

Η μελέτη υιοθετεί έναν μονοομαδικό σχεδιασμό πριν–μετά (one–group pretest–posttest design), χωρίς ομάδα ελέγχου. Η επιλογή αυτή βασίζεται στους περιορισμούς του εφαρμοσμένου πεδίου, όπου η τυχαιοποίηση δεν είναι εφικτή λόγω ηθικών και λειτουργικών παραγόντων.

Ο σχεδιασμός αυτός επιτρέπει την εκτίμηση της μεταβολής των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια της παρέμβασης, χωρίς ωστόσο να επιτρέπει αιτιώδη συσχέτιση με απόλυτη βεβαιότητα.

9.6.2 Μεταβλητές

Στο πλαίσιο της ανάλυσης, ως βασική ανεξάρτητη μεταβλητή ορίζεται η συμμετοχή στην παρέμβαση, όπως αποτυπώνεται μέσω της παρουσίας και του αριθμού συνεδριών.

Ως βασικές εξαρτημένες μεταβλητές ορίζονται η συνολική βαθμολογία TRI, οι βαθμολογίες ανά άξονα, η έναρξη ενεργής αναζήτησης εργασίας και η εύρεση εργασίας.

Ως πιθανοί συγχυτικοί παράγοντες λαμβάνονται υπόψη η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η γλωσσική επάρκεια και η διάρκεια παραμονής στη χώρα.

9.6.3 Στατιστικές μέθοδοι ανάλυσης

Για την ανάλυση των δεδομένων θα χρησιμοποιηθεί περιγραφική στατιστική, με υπολογισμό μέσου όρου, τυπικής απόκλισης και ποσοστών.

Για τη σύγκριση baseline και endline βαθμολογιών TRI προτείνεται έλεγχος μεταβολής μέσω τιμών μέσω t-test για εξαρτημένα δείγματα (paired samples t-test), εφόσον ικανοποιούνται οι σχετικές προϋποθέσεις. Όπου είναι εφικτό, η ανάλυση μπορεί να επεκτείνεται και στη μεταβολή

των επιμέρους αξόνων του TRI, ώστε να αποτυπώνεται όχι μόνο η συνολική αλλά και η επιμέρους πρόοδος των συμμετεχόντων.

Για τις κατηγορικές μεταβλητές θα χρησιμοποιηθούν ποσοστά και απλές συγκριτικές αποτυπώσεις των αποτελεσμάτων.

Σε περίπτωση που δεν ικανοποιούνται οι προϋποθέσεις κανονικότητας ή το μέγεθος του δείγματος είναι ιδιαίτερα περιορισμένο, μπορεί να χρησιμοποιηθεί μη παραμετρικός έλεγχος για συζευγμένα δείγματα (π.χ. Wilcoxon signed-rank test).

9.6.4 Επίπεδο σημαντικότητας

Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίζεται στο $p < 0.05$.

9.6.5 Ανάλυση αποτελεσμάτων

Η ανάλυση θα επικεντρωθεί κυρίως στη μεταβολή της συνολικής βαθμολογίας TRI, στην αναλογία των συμμετεχόντων που εμφανίζουν βελτίωση μεταξύ baseline και endline, καθώς και στις πιθανές σχέσεις μεταξύ συμμετοχής στο πρόγραμμα και επιμέρους αποτελεσμάτων ενεργοποίησης ή ένταξης.

9.6.6 Περιορισμοί στατιστικού σχεδιασμού

Ο μονομαδικός σχεδιασμός χωρίς ομάδα ελέγχου περιορίζει τη δυνατότητα αιτιώδους ερμηνείας των αποτελεσμάτων. Επιπλέον, το μέγεθος δείγματος ενδέχεται να είναι περιορισμένο, γεγονός που επηρεάζει τη στατιστική ισχύ της ανάλυσης.

Παρά τους περιορισμούς αυτούς, ο σχεδιασμός είναι κατάλληλος για εφαρμοσμένα πλαίσια κοινωνικής παρέμβασης, όπου προτεραιότητα έχει η λειτουργική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας.

9.6.7 Δείκτης επίδρασης (Effect size)

Η εκτίμηση του μεγέθους επίδρασης (effect size) προτείνεται συμπληρωματικά, ώστε να αποτυπώνεται όχι μόνο η στατιστική αλλά και η πρακτική σημασία των αποτελεσμάτων, ιδιαίτερα σε πλαίσια εφαρμοσμένης κοινωνικής παρέμβασης με σχετικά μικρά δείγματα.

9.7 Ηθική και Δεοντολογική Συμμόρφωση

Η υλοποίηση της παρούσας παρέμβασης διέπεται από θεμελιώδεις αρχές δεοντολογίας που αφορούν την προστασία των συμμετεχόντων, τη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους και την υπεύθυνη διαχείριση των δεδομένων που συλλέγονται. Δεδομένου ότι το πρόγραμμα απευθύνεται σε ασυνόδευτους ανηλίκους και νέους σε ευάλωτη κατάσταση, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην αρχή της μη βλάβης, στον σεβασμό της αυτονομίας και στην προάσπιση του βέλτιστου συμφέροντος του παιδιού.

9.7.1 Ενημερωμένη συναίνεση (Informed Consent)

Η συμμετοχή στο πρόγραμμα και στη διαδικασία αξιολόγησης είναι εθελοντική και βασίζεται σε ενημερωμένη συναίνεση. Οι συμμετέχοντες ενημερώνονται με σαφή και κατανοητό τρόπο για:

- τον σκοπό της παρέμβασης
- τη διαδικασία συμμετοχής
- τη χρήση των δεδομένων
- το δικαίωμα αποχώρησης οποιαδήποτε στιγμή χωρίς επιπτώσεις

Για τους ασυνόδευτους ανηλίκους, η συναίνεση παρέχεται σε συνεργασία με τον επίτροπο ή τον εντεταλμένο επιτροπείας, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

9.7.2 Προστασία προσωπικών δεδομένων (GDPR)

Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιείται σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR) και τις σχετικές εθνικές προβλέψεις.

Ειδικότερα:

- Τα δεδομένα συλλέγονται αποκλειστικά για σκοπούς αξιολόγησης της παρέμβασης
- Τηρείται η αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων
- Τα δεδομένα αποθηκεύονται με ασφάλεια και πρόσβαση έχουν μόνο εξουσιοδοτημένα άτομα
- Τα δεδομένα αναλύονται σε ανωνυμοποιημένη μορφή

9.7.3 Αρχή του βέλτιστου συμφέροντος

Η εφαρμογή της παρέμβασης ευθυγραμμίζεται με την αρχή του βέλτιστου συμφέροντος του παιδιού, η οποία καθοδηγεί κάθε απόφαση που αφορά τη συμμετοχή του ανηλίκου σε δραστηριότητες εργασιακής προετοιμασίας ή απασχόλησης.

Η συμμετοχή σε διαδικασίες που σχετίζονται με την αγορά εργασίας αξιολογείται σε συνάρτηση με:

- την εκπαιδευτική πορεία
- την ψυχοκοινωνική κατάσταση
- την ασφάλεια του περιβάλλοντος εργασίας
- τις ανάγκες και τις επιθυμίες του ανηλίκου

9.7.4 Διαχείριση ευαλωτότητας και αποφυγή βλάβης

Οι επαγγελματίες που υλοποιούν την παρέμβαση λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες ευαλωτότητας των συμμετεχόντων. Η παρέμβαση σχεδιάζεται με τρόπο που:

- αποφεύγει την έκθεση σε επιβλαβείς ή πιεστικές καταστάσεις
- δεν υποκαθιστά την εκπαιδευτική διαδικασία
- προσαρμόζεται στις ανάγκες και τα όρια κάθε συμμετέχοντα

9.7.5 Εμπιστευτικότητα

Όλες οι πληροφορίες που συλλέγονται κατά τη διάρκεια της παρέμβασης αντιμετωπίζονται ως εμπιστευτικές. Η κοινοποίηση πληροφοριών σε τρίτους επιτρέπεται μόνο όταν:

- υπάρχει νομική υποχρέωση
- υπάρχει κίνδυνος για την ασφάλεια του συμμετέχοντα
- έχει δοθεί σχετική συναίνεση

9.7.6 Έγκριση από αρμόδιους φορείς

Η υλοποίηση της παρέμβασης πραγματοποιείται σε συνεργασία με τους αρμόδιους φορείς και σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που διέπει την προστασία των ασυνόδευτων ανηλίκων.

Σε περιπτώσεις που η παρέμβαση συνδέεται με την πρόσβαση στην εργασία, απαιτείται η εμπλοκή του συστήματος επιτροπείας και η τήρηση των προβλεπόμενων διαδικασιών, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης του βέλτιστου συμφέροντος και, όπου απαιτείται, της σχετικής διαδικασίας ενώπιον του Συμβουλίου Επιτροπείας Ασυνόδευτων Ανηλίκων (Σ.Ε.Α.Α.).

Η τήρηση των δεοντολογικών αρχών δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση της παρέμβασης, αλλά ουσιώδες στοιχείο της ποιότητάς της. Η ενσωμάτωση ηθικών και νομικών παραμέτρων στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή του προγράμματος διασφαλίζει την προστασία των συμμετεχόντων και ενισχύει την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

Σύνοψη και βασικά σημεία

Το κεφάλαιο αυτό παρουσίασε το ερευνητικό πρωτόκολλο αξιολόγησης της παρέμβασης, οργανώνοντας με συστηματικό τρόπο τα ερευνητικά ερωτήματα, τις υποθέσεις, τις μεταβλητές, τα εργαλεία μέτρησης και το σχέδιο ανάλυσης.

Ο σχεδιασμός πριν–μετά (pre–post design) επιτρέπει την αποτύπωση της μεταβολής βασικών δεικτών ετοιμότητας και απασχολησιμότητας, ενώ η χρήση πολλαπλών εργαλείων μέτρησης ενισχύει την εγκυρότητα και τη χρηστικότητα των ευρημάτων.

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στη σύνδεση μεταξύ συμμετοχής στην παρέμβαση, μεταβολής του TRI και αποτελεσμάτων ενεργοποίησης ή ένταξης στην αγορά εργασίας, καθώς και στην ενσωμάτωση θεσμικών και δεοντολογικών παραμέτρων που είναι αναγκαίες όταν η παρέμβαση απευθύνεται σε ασυνόδευτους ανηλίκους.

Με τον τρόπο αυτό, το ερευνητικό πρωτόκολλο δεν λειτουργεί μόνο ως μέσο τεκμηρίωσης της παρέμβασης, αλλά και ως εργαλείο αναστοχασμού και βελτίωσης της εφαρμογής της.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

Συζήτηση και προεκτάσεις για την πρακτική εφαρμογή και τη δημόσια πολιτική

Η παρούσα παρέμβαση επιχειρεί να γεφυρώσει το χάσμα ανάμεσα στις θεωρητικές προσεγγίσεις ένταξης και στα πρακτικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται στην καθημερινή λειτουργία δομών υποστήριξης ασυνόδευτων ανηλίκων. Η δομή του προγράμματος και η λογική της αξιολόγησής του αναδεικνύουν τη σημασία ενός ολιστικού μοντέλου, το οποίο δεν περιορίζεται στην ανάπτυξη επιμέρους δεξιοτήτων, αλλά ενσωματώνει θεσμικές, ψυχοκοινωνικές και εκπαιδευτικές διαστάσεις της μετάβασης.

10.1 Ερμηνεία ευρημάτων

Η εφαρμογή του προγράμματος, όπως αποτυπώνεται μέσα από τα διαθέσιμα δεδομένα και την εμπειρία εφαρμογής, υποδηλώνει ότι η εργασιακή προετοιμασία γίνεται πιο αποτελεσματική όταν δεν αντιμετωπίζεται ως αποσπασματική εκπαίδευση δεξιοτήτων, αλλά ως σταδιακή διαδικασία μετάβασης. Η συνδυασμένη έμφαση στην ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων, στην εξατομίκευση των στόχων και στην κατανόηση του θεσμικού πλαισίου φαίνεται να ενισχύει ουσιαστικά την ετοιμότητα των συμμετεχόντων.

Η παρατηρούμενη βελτίωση στους δείκτες ετοιμότητας (TRI) υποδηλώνει ότι μια δομημένη παρέμβαση μπορεί να συμβάλει όχι μόνο στην πρακτική προετοιμασία των νέων, αλλά και στην ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας, της ενεργοποίησης και της αίσθησης ότι η πρόσβαση στην εργασία αποτελεί μια διαδικασία που μπορεί να οργανωθεί και να υποστηριχθεί.

Το εύρημα αυτό ενισχύει την άποψη ότι η ετοιμότητα για εργασία δεν αποτελεί στατική ιδιότητα, αλλά δυναμική διαδικασία που μπορεί να ενισχυθεί μέσα από στοχευμένες παρεμβάσεις.

10.2 Σύνδεση με διεθνή βιβλιογραφία

Τα ευρήματα της παρούσας παρέμβασης φαίνεται να ευθυγραμμίζονται με διεθνείς προσεγγίσεις που αναδεικνύουν τη σημασία της πολυδιάστατης ένταξης (Ager & Strang, 2008), της ανάπτυξης ανθρώπινου και κοινωνικού κεφαλαίου (Becker, 1993; Bourdieu, 1986), και της ενίσχυσης της αυτοαποτελεσματικότητας (Bandura, 1997).

Παράλληλα, η έμφαση στη σταδιακή μετάβαση προς την αγορά εργασίας συνδέεται με σύγχρονες πολιτικές ένταξης που δεν περιορίζονται στην απλή ενεργοποίηση των ωφελούμενων, αλλά αναγνωρίζουν τη σημασία της θεσμικής υποστήριξης, της δικτύωσης και της προστατευμένης προετοιμασίας, όπως αποτυπώνεται και σε πρόσφατες εκθέσεις διεθνών οργανισμών, όπως ο ΟΟΣΑ και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Η παρούσα παρέμβαση διαφοροποιείται από αυτές τις προσεγγίσεις στον βαθμό που επιχειρεί να μεταφράσει τις θεωρητικές έννοιες σε συγκεκριμένα εργαλεία εφαρμογής, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν από επαγγελματίες στο πεδίο, ενισχύοντας τη λειτουργική διάσταση της ένταξης.

10.3 Πρακτικές προεκτάσεις

Η εφαρμογή του προτεινόμενου μοντέλου αναδεικνύει ορισμένες σαφείς πρακτικές κατευθύνσεις για τις δομές που εργάζονται με ασυνόδευτους ανηλίκους.

- Η εργασιακή προετοιμασία χρειάζεται να ξεκινά πριν από την ενηλικίωση, ώστε να αποφεύγεται το διοικητικό και λειτουργικό κενό κατά τη μετάβαση.
- Η συνεργασία με θεσμικούς φορείς, και ιδιαίτερα με το σύστημα επιτροπείας, δεν αποτελεί παράλληλη διαδικασία αλλά οργανικό μέρος της ίδιας της παρέμβασης.
- Η ύπαρξη δομημένων εργαλείων αξιολόγησης και παρακολούθησης ενισχύει τη συνέπεια της εφαρμογής και διευκολύνει τη λήψη αποφάσεων.
- Η εξατομίκευση της παρέμβασης παραμένει κρίσιμος παράγοντας, καθώς οι συμμετέχοντες δεν ξεκινούν από το ίδιο επίπεδο ετοιμότητας, ούτε αντιμετωπίζουν τις ίδιες θεσμικές και ψυχοκοινωνικές συνθήκες.

10.4 Προεκτάσεις πολιτικής (Policy Implications)

Σε επίπεδο δημόσιας πολιτικής, η παρούσα προσέγγιση υποδεικνύει την ανάγκη για πιο συστηματική σύνδεση των δομών φιλοξενίας με μηχανισμούς εκπαίδευσης, επαγγελματικής προετοιμασίας και αγοράς εργασίας. Η θεσμοθέτηση δομημένων προγραμμάτων εργασιακής προετοιμασίας, η ενσωμάτωση εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων και ετοιμότητας, αλλά και η απλούστευση βασικών διοικητικών διαδικασιών θα μπορούσαν να ενισχύσουν σημαντικά την ποιότητα της μετάβασης των νέων προς την εργασία.

Ιδιαίτερα σημαντική αναδεικνύεται η ανάγκη για καλύτερο συντονισμό ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς, ώστε να περιοριστούν οι καθυστερήσεις και τα διοικητικά εμπόδια που συχνά μετατρέπουν τη μετάβαση στην εργασία σε διαδικασία αβεβαιότητας, ασυνέχειας και αυξημένου κινδύνου επισφαλούς ένταξης.

Χωρίς τη θεσμική ενσωμάτωση τέτοιων προσεγγίσεων, η εργασιακή ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων παραμένει σε μεγάλο βαθμό αποσπασματική και εξαρτώμενη από μεμονωμένες πρωτοβουλίες δομών ή επαγγελματιών.

10.5 Περιορισμοί της μελέτης

Η παρούσα μελέτη παρουσιάζει ορισμένους περιορισμούς που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των ευρημάτων. Η απουσία ομάδας ελέγχου περιορίζει τη δυνατότητα αυστηρής αιτιώδους ερμηνείας, ενώ το περιορισμένο μέγεθος δείγματος ενδέχεται να περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων. Επιπλέον, η αξιολόγηση βασίζεται εν μέρει στην επαγγελματική κρίση των εφαρμοστών του προγράμματος, γεγονός που μπορεί να εισάγει στοιχεία υποκειμενικότητας. Τέλος, εξωτερικοί παράγοντες, όπως οι συνθήκες της αγοράς εργασίας, το νομικό καθεστώς ή οι διοικητικές καθυστερήσεις, είναι πιθανό να επηρεάζουν την πορεία των συμμετεχόντων χωρίς να αποτυπώνονται πλήρως στο μοντέλο αξιολόγησης.

Οι περιορισμοί αυτοί δεν αναιρούν τη σημασία των ευρημάτων, αλλά υποδεικνύουν την ανάγκη για προσεκτική ερμηνεία και για περαιτέρω ερευνητική εμβάθυνση.

10.6 Κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα

Μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να ενισχύσουν το ερευνητικό πεδίο μέσω:

- της ενσωμάτωσης ομάδας ελέγχου,
- της εξέτασης μακροχρόνιων αποτελεσμάτων μέσω longitudinal follow-up,
- της σύγκρισης διαφορετικών μοντέλων παρέμβασης,
- της διερεύνησης της επίδρασης θεσμικών παραγόντων στη μετάβαση προς την εργασία.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η μελέτη της σχέσης ανάμεσα στη διοικητική ετοιμότητα, στη θεσμική υποστήριξη και στη βιωσιμότητα της πρώτης εργασιακής ένταξης, καθώς αυτή η διάσταση παραμένει σχετικά υποφωτισμένη στην υπάρχουσα βιβλιογραφία.

Η ανάπτυξη και εφαρμογή ενός δομημένου μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας για ασυνόδευτους ανηλίκους συνιστά ουσιαστικό βήμα προς την ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης και της λειτουργικής αυτονομίας τους. Υπό αυτή την έννοια, το προτεινόμενο

Η μετάβαση στην εργασία δεν είναι μόνο ζήτημα δεξιοτήτων, αλλά αποτέλεσμα της σύνδεσης ανάμεσα στη θεωρία, στην πράξη και στο θεσμικό πλαίσιο.

μοντέλο μπορεί να αξιοποιηθεί τόσο ως εργαλείο παρέμβασης σε επίπεδο δομής όσο και ως σημείο αναφοράς για τον σχεδιασμό ευρύτερων πολιτικών υποστήριξης.

Ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται η ανάπτυξη ερευνητικών προσεγγίσεων που να συνδέουν τα ποσοτικά δεδομένα αξιολόγησης με την καθημερινή πρακτική των δομών, ώστε τα ευρήματα να μπορούν να αξιοποιούνται άμεσα στη βελτίωση της παρέμβασης.

Σύνοψη και συμπεράσματα

Το κεφάλαιο αυτό ανέδειξε τη σημασία ενός ολιστικού μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας για ασυνόδευτους ανηλίκους, το οποίο συνδυάζει την ανάπτυξη δεξιοτήτων με τη θεσμική κατανόηση, την ψυχοκοινωνική υποστήριξη και την εξατομικευμένη στοχοθεσία.

Τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι η αποτελεσματική ένταξη στην αγορά εργασίας δεν προκύπτει από μεμονωμένες ενέργειες, αλλά μέσα από συστηματική και δομημένη υποστήριξη, η οποία λαμβάνει υπόψη τόσο τις ατομικές δυνατότητες όσο και τους θεσμικούς περιορισμούς που επηρεάζουν τη μετάβαση.

Το προτεινόμενο μοντέλο αναδεικνύει ότι η υποστήριξη της μετάβασης στην εργασία μπορεί να οργανωθεί με συστηματικό τρόπο, προσφέροντας ένα λειτουργικό πλαίσιο που μπορεί να αξιοποιηθεί και να προσαρμοστεί σε διαφορετικά περιβάλλοντα εφαρμογής.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11

Οργάνωση υλοποίησης και κοστολόγηση της παρέμβασης

Η αποτελεσματική εφαρμογή του προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας δεν εξαρτάται μόνο από τον σχεδιασμό του, αλλά και από τη δυνατότητα υλοποίησής του σε πραγματικές συνθήκες. Το παρόν κεφάλαιο προσδιορίζει τις βασικές προδιαγραφές υλοποίησης που απαιτούνται για τη συνεπή και ποιοτική εφαρμογή της παρέμβασης, περιλαμβάνοντας το ανθρώπινο δυναμικό, την οργανωτική διάρθρωση, τις υλικοτεχνικές προϋποθέσεις και βασικές παραμέτρους κοστολόγησης.

Στόχος είναι η διαμόρφωση ενός πλαισίου που επιτρέπει τη συστηματική και επαναλήψιμη εφαρμογή της παρέμβασης, χωρίς να χάνεται η δυνατότητα προσαρμογής στις ιδιαιτερότητες κάθε δομής και κάθε ομάδας ωφελούμενων.

11.1 Απαιτούμενο Προσωπικό

Η υλοποίηση της παρέμβασης απαιτεί τη συμμετοχή διεπιστημονικής ομάδας με εμπειρία στην υποστήριξη ευάλωτων πληθυσμών και στη διαχείριση διαδικασιών μετάβασης προς την ενηλικίωση και την εργασία.

Οι βασικοί ρόλοι περιλαμβάνουν:

- **Σύμβουλο εργασιακής προετοιμασίας**, ο οποίος έχει τον κεντρικό ρόλο στην υλοποίηση των συνεδριών, στην αξιολόγηση μέσω του TRI, στη συνολική παρακολούθηση της πορείας του ωφελούμενου και στον συντονισμό της παρέμβασης σε ατομικό επίπεδο.
- **Κοινωνικό λειτουργό και/ή ψυχολόγο**, που υποστηρίζει την ψυχοκοινωνική διάσταση της παρέμβασης και συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων με βάση το βέλτιστο συμφέρον.
- **Εντεταλμένο επιτροπείας / επίτροπο**, ο οποίος διασφαλίζει τη θεσμική και νομική διάσταση της συμμετοχής του ανηλίκου σε διαδικασίες που σχετίζονται με την εργασία.

- **Διοικητική υποστήριξη**, υπεύθυνη για την τήρηση αρχείων, τη διαχείριση δεδομένων και τον συντονισμό των απαιτούμενων διαδικασιών.

Η σαφής κατανομή ρόλων αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τη λειτουργικότητα της παρέμβασης και την αποφυγή επικαλύψεων ή κενών στη διαχείριση των περιστατικών.

11.2 Αναλογία Συμβούλου / Ωφελούμενων

Η αναλογία συμβούλου προς ωφελούμενους αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ένταση, την ποιότητα και την εξατομίκευση της παρέμβασης. Για την εφαρμογή του μοντέλου προτείνεται αναλογία της τάξης του 1 συμβούλου ανά 8–12 ωφελούμενους, καθώς επιτρέπει την ανάπτυξη σχέσης εμπιστοσύνης, τη συστηματική παρακολούθηση και την ουσιαστική εξατομίκευση της παρέμβασης.

Σε περιπτώσεις όπου οι ωφελούμενοι παρουσιάζουν αυξημένες ανάγκες (π.χ. χαμηλή γλωσσική επάρκεια, έντονα ψυχοκοινωνικά ζητήματα ή διοικητικές εκκρεμότητες), η αναλογία αυτή είναι σκόπιμο να προσαρμόζεται προς μικρότερα σχήματα, ώστε να διατηρείται η ποιότητα και η ένταση της υποστήριξης.

11.3 Ελάχιστες Υλικοτεχνικές Προϋποθέσεις

Η εφαρμογή του προγράμματος προϋποθέτει βασικές υλικοτεχνικές υποδομές και λειτουργικά μέσα που υποστηρίζουν τόσο τη διεξαγωγή των συνεδριών όσο και τη διαδικασία αξιολόγησης και παρακολούθησης.

Συγκεκριμένα, απαιτείται:

- κατάλληλος χώρος που να επιτρέπει τόσο ατομικές όσο και ομαδικές συναντήσεις
- πρόσβαση σε υπολογιστή ή tablet για τη συμπλήρωση των εργαλείων αξιολόγησης
- σύνδεση στο διαδίκτυο για την αναζήτηση εργασίας και τη χρήση πλατφορμών
- πρόσβαση σε έντυπο ή ψηφιακό υλικό (φύλλα εργασίας, εργαλεία συνεδριών).

Ιδιαίτερη σημασία έχει η ύπαρξη ασφαλούς συστήματος αποθήκευσης και διαχείρισης δεδομένων, με συμμόρφωση στις απαιτήσεις προστασίας προσωπικών δεδομένων (GDPR), δεδομένου ότι η παρέμβαση περιλαμβάνει ευαίσθητες πληροφορίες.

11.4 Εκτιμώμενο Κόστος Εφαρμογής

Η ακριβής κοστολόγηση της παρέμβασης διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας, τη διάρκεια του προγράμματος και τη δομή υλοποίησης. Παρ' όλα αυτά, μπορούν να προσδιοριστούν βασικές κατηγορίες δαπανών που είναι κοινές στα περισσότερα πλαίσια εφαρμογής.

Οι κύριες κατηγορίες περιλαμβάνουν το ανθρώπινο δυναμικό, την εκπαίδευση του προσωπικού στη χρήση των εργαλείων, τα απαραίτητα υλικά και τον εξοπλισμό, καθώς και τη διοικητική υποστήριξη της παρέμβασης.

Η συστηματική κοστολόγηση δεν λειτουργεί μόνο ως εργαλείο προγραμματισμού, αλλά και ως μέσο τεκμηρίωσης της ανάγκης χρηματοδότησης, ιδιαίτερα σε πλαίσια όπου απαιτείται υποβολή προτάσεων σε δημόσιους ή ευρωπαϊκούς φορείς. Ενδεικτικά, οι βασικές κατηγορίες κόστους της παρέμβασης αποτυπώνονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 52. Ενδεικτικές κατηγορίες δαπανών για την εφαρμογή της παρέμβασης

Κατηγορία	Περιγραφή
Ανθρώπινο δυναμικό	Μισθοί συμβούλου, κοινωνικού λειτουργού κ.λπ.
Εκπαίδευση προσωπικού	Εκπαίδευση στο TRI και στο μοντέλο
Υλικά & εξοπλισμός	Εξοπλισμός (H/Y, tablets, υλικό συνεδριών)
Διοικητική υποστήριξη	Οργάνωση, αρχεία, συντονισμός

Οι κατηγορίες αυτές παρέχουν ένα βασικό πλαίσιο αναφοράς για την εκτίμηση του κόστους και μπορούν να προσαρμοστούν ανάλογα με το μέγεθος της δομής, τη διάρκεια του προγράμματος και το επίπεδο έντασης της παρέμβασης.

11.5 Διασφάλιση ποιότητας εφαρμογής

Η ποιότητα της εφαρμογής διασφαλίζεται μέσα από την τήρηση βασικών τυποποιημένων διαδικασιών και τη συστηματική παρακολούθηση της πιστότητας εφαρμογής (implementation fidelity). Η έννοια αυτή αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο η παρέμβαση υλοποιείται σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό της.

Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι διασφαλίζεται η συνέπεια στη δομή των συνεδριών, η χρήση των προβλεπόμενων εργαλείων, η συστηματική καταγραφή δεδομένων και η ύπαρξη τακτικής εποπτείας του προσωπικού.

Η ενίσχυση της πιστότητας εφαρμογής δεν λειτουργεί περιοριστικά, αλλά προστατεύει τη βασική λογική της παρέμβασης και ενισχύει τη συγκρισιμότητα των αποτελεσμάτων μεταξύ διαφορετικών δομών και κύκλων εφαρμογής.

11.6 Δυνατότητα προσαρμογής της παρέμβασης

Παρά την τυποποιημένη δομή της, η παρέμβαση προβλέπει τη δυνατότητα προσαρμογής σε διαφορετικά πλαίσια εφαρμογής και ομάδες στόχου. Η προσαρμογή μπορεί να αφορά το επίπεδο γλωσσικής υποστήριξης, την ένταση και τη διάρκεια των συνεδριών ή το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων, ανάλογα με τις ανάγκες των συμμετεχόντων.

Η ισορροπία μεταξύ τυποποίησης και ευελιξίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο του μοντέλου, καθώς επιτρέπει τη διατήρηση της αποτελεσματικότητας της παρέμβασης χωρίς να αγνοούνται οι ιδιαίτερες συνθήκες κάθε δομής.

Η σαφής επιχειρησιακή οργάνωση της παρέμβασης ενισχύει τη δυνατότητα συστηματικής, ποιοτικής και επαναλήψιμης εφαρμογής της σε διαφορετικά πλαίσια. Η σύνδεση μεταξύ επιστημονικού σχεδιασμού και πρακτικής υλοποίησης αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την επιτυχία παρεμβάσεων που στοχεύουν στην κοινωνική ένταξη και τη βιώσιμη μετάβαση προς την αυτονομία.

Σύνοψη και βασικά σημεία

Το κεφάλαιο αυτό παρουσίασε τις βασικές επιχειρησιακές προϋποθέσεις για την εφαρμογή του προγράμματος εργασιακής προετοιμασίας, εστιάζοντας στο ανθρώπινο δυναμικό, στις οργανωτικές απαιτήσεις, στις υλικοτεχνικές υποδομές και στη διασφάλιση ποιότητας.

Η τυποποίηση των διαδικασιών, σε συνδυασμό με τη δυνατότητα προσαρμογής, ενισχύει τη βιωσιμότητα και την επεκτασιμότητα της παρέμβασης.

Κρίσιμα στοιχεία για την επιτυχία του μοντέλου αποτελούν η ποιότητα της υλοποίησης, η διατήρηση της πιστότητας εφαρμογής, η επαρκής στελέχωση και η προσαρμογή στις ανάγκες των ωφελούμενων. Με τον τρόπο αυτό, η παρέμβαση μπορεί να λειτουργήσει ως εφαρμόσιμο και μεταφερόμενο μοντέλο σε διαφορετικά θεσμικά και οργανωτικά περιβάλλοντα.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12

Συμπεράσματα, περιορισμοί και προτάσεις πολιτικής

12.1 Συνολικά Συμπεράσματα

Ο οδηγός αναδεικνύει, μέσα από τη γνώση του πεδίου και τη σύνθεση της σχετικής βιβλιογραφίας, την ανάγκη ανάπτυξης δομημένων και επιστημονικά τεκμηριωμένων παρεμβάσεων εργασιακής προετοιμασίας για ασυνόδετους ανηλίκους, οι οποίες να συνδέουν ουσιαστικά την ψυχοκοινωνική υποστήριξη με τη λειτουργική ένταξη στην αγορά εργασίας.

Το προτεινόμενο μοντέλο δεν περιορίζεται σε αποσπασματικές δράσεις ενδυνάμωσης, αλλά συγκροτεί μια συνεκτική και σταδιακή διαδρομή μετάβασης:

- διαγνωστική αξιολόγηση,
- ανάπτυξη δεξιοτήτων,
- κατανόηση του θεσμικού πλαισίου,
- σταδιακή μετάβαση σε ενεργή αναζήτηση εργασίας.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην αναγνώριση άτυπης εργασιακής εμπειρίας και στη μετατροπή της σε λειτουργικές δεξιότητες, στοιχείο που αναδεικνύεται ως κρίσιμο για την ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας των νέων, ιδιαίτερα σε πληθυσμούς όπου η εμπειρία αυτή συχνά παραμένει αόρατη.

Παράλληλα, η ενσωμάτωση μηχανισμών παρακολούθησης και αξιολόγησης (όπως το TRI και οι δείκτες παρακολούθησης) επιτρέπει τη συστηματική αποτύπωση της προόδου και ενισχύει την αξιοπιστία της παρέμβασης.

Το μοντέλο μπορεί να προσαρμοστεί σε διαφορετικά πλαίσια φιλοξενίας και υποστήριξης ανηλίκων, διατηρώντας τη βασική του λογική και λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες κάθε δομής.

12.2 Περιορισμοί του μοντέλου

Παρά τη συστηματική του δομή, το προτεινόμενο μοντέλο παρουσιάζει ορισμένους περιορισμούς που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την εφαρμογή και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Πρώτον, η εφαρμογή του μοντέλου εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την εργασία ανηλίκων, το οποίο μπορεί να διαφοροποιείται και να δημιουργεί πρακτικά εμπόδια στην υλοποίηση της παρέμβασης.

Δεύτερον, η ετερογένεια του πληθυσμού-στόχου (γλωσσικές δεξιότητες, εκπαιδευτικό υπόβαθρο, τραυματικές εμπειρίες) επηρεάζει τον ρυθμό και την έκταση της προόδου, περιορίζοντας τη δυνατότητα πλήρους τυποποίησης.

Τρίτον, η εφαρμογή του μοντέλου εξαρτάται από τη διαθεσιμότητα ανθρώπινου δυναμικού, χρόνου και υλικών πόρων μπορεί να επηρεάσει την ποιότητα εφαρμογής, ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα με περιορισμένες υποδομές.

Τέλος, η μέτρηση των αποτελεσμάτων εστιάζει κυρίως σε βραχυπρόθεσμους δείκτες, ενώ η αποτύπωση της μακροπρόθεσμης ένταξης απαιτεί συστηματικότερη παρακολούθηση και περαιτέρω έρευνα.

Οι περιορισμοί αυτοί αναδεικνύουν ότι η αποτελεσματικότητα της παρέμβασης δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τον σχεδιασμό της, αλλά και από το ευρύτερο θεσμικό και κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο εφαρμόζεται.

12.3 Μελλοντικές Κατευθύνσεις

Η περαιτέρω ανάπτυξη του προτεινόμενου μοντέλου δεν αφορά μόνο τη βελτίωση των επιμέρους εργαλείων, αλλά και τη διεύρυνση της εφαρμογής του σε διαφορετικά επίπεδα πολιτικής και πρακτικής.

Σε ερευνητικό επίπεδο προτείνεται:

- η πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος σε διαφορετικά πλαίσια,

- η σύγκριση αποτελεσμάτων μεταξύ δομών,
- η ενσωμάτωση μακροχρόνιων δεικτών εργασιακής και κοινωνικής ένταξης.

Σε επίπεδο πρακτικής εφαρμογής:

- η ανάπτυξη ψηφιακών εργαλείων παρακολούθησης,
- η ενίσχυση της διασύνδεσης με εργοδότες,
- η δημιουργία συνεργασιών με φορείς επαγγελματικής κατάρτισης.

Παράλληλα, η προσαρμογή του μοντέλου σε άλλες ευάλωτες ομάδες (π.χ. νέοι εκτός εκπαίδευσης ή απασχόλησης – NEETs) αποτελεί μια σημαντική προοπτική επέκτασης.

12.4 Προτάσεις Πολιτικής

Οι προτάσεις που προκύπτουν από την παρούσα εργασία δεν περιορίζονται σε τεχνικές βελτιώσεις, αλλά αφορούν τη συνολική αναδιαμόρφωση του τρόπου με τον οποίο προσεγγίζεται η εργασιακή ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων. Οι βασικές κατευθύνσεις πολιτικής μπορούν να οργανωθούν στα ακόλουθα επίπεδα:

Σε επίπεδο θεσμικού πλαισίου:

- η απλοποίηση διαδικασιών για την πρόσβαση ανηλίκων σε νόμιμη εργασία
- η επιτάχυνση διαδικασιών έγκρισης μέσω αρμόδιων θεσμικών φορέων (π.χ. ΣΕΑΑ)
- η ενίσχυση της σαφήνειας των διοικητικών διαδικασιών

Σε επίπεδο υπηρεσιών:

- η θεσμοθέτηση δομημένων προγραμμάτων εργασιακής προετοιμασίας
- η ενίσχυση της διεπιστημονικής συνεργασίας
- η εκπαίδευση προσωπικού σε εργαλεία αξιολόγησης και παρέμβασης

Σε επίπεδο αγοράς εργασίας:

- η παροχή κινήτρων προς εργοδότες για πρόσληψη νέων από ευάλωτες ομάδες

- η ανάπτυξη προγραμμάτων πρακτικής άσκησης
- η δημιουργία γεφυρών μεταξύ δομών και επιχειρήσεων

Σε επίπεδο παρακολούθησης:

- η ανάπτυξη εθνικών δεικτών ένταξης
- η συστηματική συλλογή δεδομένων
- η αξιολόγηση αποτελεσματικότητας παρεμβάσεων

Η ανάπτυξη ενός δομημένου μοντέλου εργασιακής προετοιμασίας για ασυνόδευτους ανηλίκους αποτελεί κρίσιμο βήμα προς την ουσιαστική κοινωνική ένταξη, την ενίσχυση της αυτονομίας και τη βιώσιμη μετάβαση στην ενήλικη ζωή. Η σύνδεση επιστημονικής γνώσης, εμπειρίας πεδίου και θεσμικής εφαρμογής δημιουργεί τις προϋποθέσεις για παρεμβάσεις που δεν είναι απλώς εφαρμόσιμες, αλλά και ουσιαστικά αποτελεσματικές, σε ένα πεδίο με διαρκώς μεταβαλλόμενες προκλήσεις.

Τελικό συμπέρασμα

Η παρούσα εργασία ανέδειξε ότι η εργασιακή ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται ως μεμονωμένο γεγονός ή ως απλή διαδικασία εύρεσης εργασίας. Αντίθετα, αποτελεί μια σύνθετη και πολυπαραγοντική μετάβαση, η οποία προϋποθέτει τον συνδυασμό ψυχοκοινωνικής υποστήριξης, ανάπτυξης δεξιοτήτων, διοικητικής ετοιμότητας και θεσμικής διευκόλυνσης. Το προτεινόμενο μοντέλο επιχειρεί να οργανώσει αυτή τη μετάβαση σε ένα συνεκτικό, εφαρμόσιμο και αξιολογήσιμο πλαίσιο παρέμβασης, το οποίο μπορεί να υποστηρίξει ουσιαστικά τη διαδρομή των νέων προς την αυτονομία και τη νόμιμη, βιώσιμη ένταξη στην αγορά εργασίας.





Αναφορές

- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of Refugee Studies*, σσ. 21(2), 166–191.
- Arnett, J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, σσ. 55(5), 469–480.
- Arnett, J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, σσ. 55(5), 469–480.
- Arnett, J. (2004). Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties. *Oxford University Press*.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis. *University of Chicago Press*.
- Berry, J. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, σσ. 46(1), 5–34.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*.
- Brown, S., & Lent, R. (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* ((2nd ed.) εκδ.). Wiley.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). *Oxford University Press*.
- Carroll, C., Patterson, M., Wood, S., Booth, A., Rick, J., & Balain, S. (2007). A conceptual framework for implementation fidelity. *Implementation Science*, σ. 2(40). doi:<https://doi.org/10.1186/1748-5908-2-40>
- Cedefop. (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*.

Cedefop. (2019). Empowering refugees through validation of skills and qualifications. *Luxembourg: Publications Office of the European Union.*

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, σσ. 94, S95–S120.

Côté, J. E. (2014). The dangerous myth of emerging adulthood. *Applied Developmental Science*, σσ. 18(4), 177–188.

Council of Europe. (2018). Reference framework of competences for democratic culture.

Council of Europe. (2022). Human rights and trauma-informed youth work.

Council of Europe. (2022). *Supporting resilience and mental well-being of refugee and migrant children.*

EUAA. (2024). *Asylum report.*

EUAA. (2024). *Asylum report 2024: Data on unaccompanied minors.* European Union Agency for Asylum.

European Commission. (2012). *Council Recommendation on the validation of non-formal and informal learning.* Brussels: European Commission.

European Commission. (2020). *Action Plan on Integration and Inclusion 2021–2027.*

European Commission,. (2020). *Skills profile tool for third country nationals.*

Eurostat. (2023). *Youth unemployment statistics.* European Union.

Eurostat. (2023). *Youth unemployment statistics.* European Commission.

Eurostat. (2024). *Young people neither in employment nor in education and training (NEET).* European Statistical Office.

Fazel, M., Reed, R., Panter-Brick, C., & Stein, A. (2012). Mental health of displaced and refugee children. *The Lancet*, σσ. 379(9812), 266–282.

FRA. (2021). *Integration of young refugees in the EU.* Publications Office of the European Union.

FRA. (2021). *Protecting migrant workers from exploitation in the EU.* European Union Agency for Fundamental Rights.

- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, σσ. 78(6), 1360–1380.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers (2nd ed.)*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hopper, E., Bassuk, E., & Olivet, J. (2010). *Shelter from the storm: Trauma-informed care in homelessness services*.
- ILO. (2022). *Global employment trends for youth*. International Labour Organization.
- ILO. (2022). *Global employment trends for youth 2022*. International Labour Organization.
- Kallio, H., Pietilä, A., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, σσ. 72(12), 2954–2965.
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Lent, R. W. (1994). Toward a social cognitive theory of career choice. *Journal of Vocational Behavior*.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). *Toward a social cognitive theory of career choice*. *Journal of Vocational Behavior*.
- Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., & et al. (2007). The multi-dimensional analysis of social exclusion.
- Masten, A. (2014). *Ordinary magic: Resilience in development*. New York: Guilford Press.
- McLaughlin, J., & Jordan, G. (1999). Logic Models: A tool for telling your program's performance story. *Evaluation and Program Planning*, σσ. 22(1), 65–72.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, σσ. 42(2), 197–219.
- NIEM. (2022). *European benchmark for refugee integration*. Migration Policy Group.
- OECD. (2016). *Investing in Youth: Greece*. Paris: OECD Publishing.

- OECD. (2016). *Investing in youth: Policy strategies for youth employment*.
- OECD. (2018). *Working together for local integration of migrants and refugees*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2022). *Young people with migrant backgrounds*.
- OECD. (2022). *Young people with migrant backgrounds: Integration challenges and policy responses*. OECD Publishing.
- OECD. (2023). *International migration outlook 2023*. OECD Publishing.
- SAMHSA. (2014). *Trauma-informed care in behavioral health services*.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity. *International Labour Review*, σσ. 133(5–6), 531–578.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*.
- Taplin, D. H., & Clark, H. (2012). (2012). *Theory of Change Basics: A Primer on Theory of Change*. ActKnowledge / Rockefeller Foundation.
- Ungar, M. (2013). Resilience, trauma, context, and culture. *Trauma, Violence, & Abuse*, σσ. 14(3), 255–266. doi:<https://doi.org/10.1177/1524838013487805>
- UNHCR. (2021). *Refugee Livelihoods and Economic Inclusion: Global Strategy Update*. Geneva: UNHCR.
- UNHCR. (2023). *Unaccompanied and separated children data snapshot. United Nations High Commissioner for Refugees*. Greece.
- UNICEF. (2022). *Access to education for refugee and migrant children in Greece*. Greece: UNICEF.
- United Nations. (1989). *Convention on the Rights of the Child*. New York: United Nations.
Ανάκτηση από www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child
- Vogel, I. (2012). Review of the use of “Theory of Change” in international development. *Department for International Development (DFID)*.

- W.K. Kellogg Foundation. (2004). Logic model development guide. *Battle Creek*.
- Weiss, C. (1995). Nothing as practical as good theory: Exploring theory-based evaluation for comprehensive community initiatives for children and families. In J. Connell et al. (Eds.), *New approaches to evaluating community initiatives*.
- Wolffhardt, A., & et al. (2022). The European benchmark for refugee integration: Evaluation (Comprehensive report). *Migration Policy Group*.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – what it is not*. York: Higher Education Academy.
- Εθνικός Μηχανισμός Επείγουσας Ανταπόκρισης. (2023, Μαρτίου 8). *Μηνιαία στατιστικά στοιχεία για ασυνόδευτους ανηλίκους στην Ελλάδα.*, Εθνικός Μηχανισμός Επείγουσας Ανταπόκρισης για την προστασία των ασυνόδευτων ανηλίκων (ΕΜΕΑ): Από την εκτίμηση των αναγκών στην ανταπόκριση. Γενική Γραμματεία Ευάλωτων Πολιτών και Θεσμικής Προστασίας. Ανάκτηση Φεβρουάριος 28, 2025, από Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου: https://migration.gov.gr/ethnikos-michanismos-epeigoysas-antapokrisis-gia-tin-prostasia-ton-asynodeyton-anilikon-emea-apo-tin-ektimisi-ton-anagkon-stin-antapokrisi/?utm_source=chatgpt.com
- Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης. (χ.χ.). *Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης*. Ανάκτηση Απρίλιος 07, 2026, από Μητρώο Ασφαλισμένων: <https://www.e-efka.gov.gr/el/sychnes-eroteseis/asphalisi-eisphores/asphalismenoi/metroo-asphalismenon>.

Παραρτήματα

Τα παραρτήματα που ακολουθούν περιλαμβάνουν τα βασικά εργαλεία, τα υποστηρικτικά υλικά και τα πρότυπα έντυπα που συνοδεύουν την εφαρμογή της παρέμβασης.

A.0 Οδηγός χρήσης εργαλείων παρέμβασης

Τα εργαλεία που περιλαμβάνονται στο παρόν παράρτημα χρησιμοποιούνται σε διαφορετικά στάδια της παρέμβασης και εξυπηρετούν διακριτούς σκοπούς αξιολόγησης, παρακολούθησης και υποστήριξης των συμμετεχόντων.

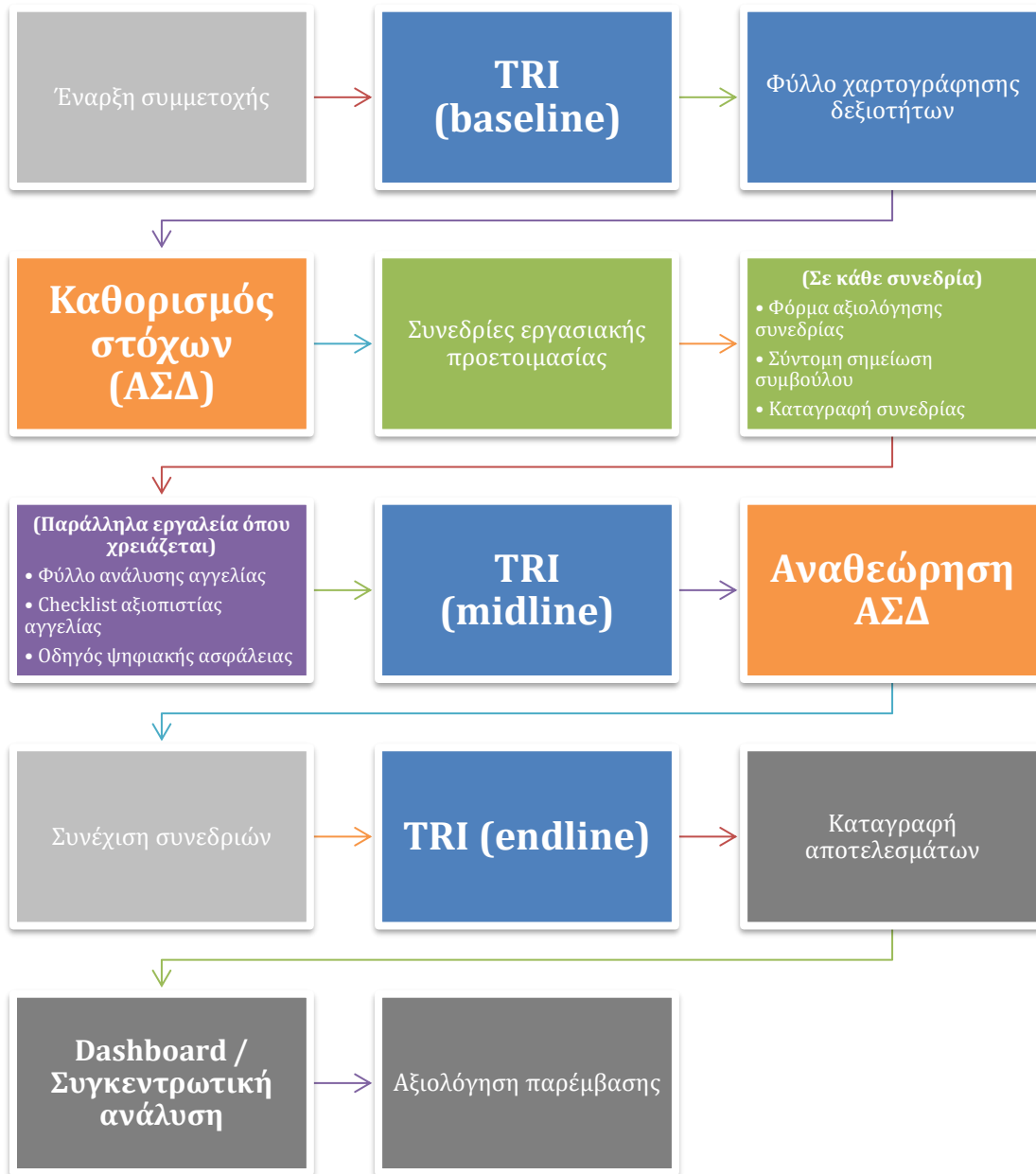
Η συστηματική και συνδυαστική χρήση τους επιτρέπει τη διασφάλιση της συνέπειας της εφαρμογής και την τεκμηριωμένη αποτύπωση της προόδου των ωφελούμενων.

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζεται συνοπτικά ο χρόνος χρήσης και ο σκοπός κάθε εργαλείου:

Πίνακας 53. Χρήση εργαλείων παρέμβασης

Εργαλείο	Χρονικό σημείο χρήσης	Σκοπός
TRI (baseline)	Συνεδρία 1	Αρχική αξιολόγηση ετοιμότητας
TRI (midline)	Μέση παρέμβασης	Παρακολούθηση προόδου
TRI (endline)	Τελική συνεδρία	Αποτίμηση αποτελέσματος
Φύλλο χαρτογράφησης δεξιοτήτων	Συνεδρία 1–2	Αναγνώριση δεξιοτήτων
Φόρμα αξιολόγησης συνεδρίας	Μετά από κάθε συνεδρία	Παρακολούθηση ποιότητας
Σύντομη σημείωση συμβούλου	Μετά από κάθε συνεδρία	Ποιοτική αποτύπωση
Φύλλο Ανάλυσης Αγγελίας Εργασίας	Συνεδρίες αναζήτησης εργασίας	Ανάπτυξη δεξιοτήτων
Οδηγός ψηφιακής ασφάλειας	Συνεδρίες αναζήτησης	Προστασία από κινδύνους

Πέρα από τη συνοπτική παρουσίαση των εργαλείων, είναι κρίσιμο να αποτυπωθεί και η λειτουργική τους αλληλουχία στο πλαίσιο της παρέμβασης. Το ακόλουθο διάγραμμα παρουσιάζει τη ροή εφαρμογής των βασικών εργαλείων από την έναρξη έως την ολοκλήρωση της διαδικασίας εργασιακής προετοιμασίας.



● Αξιολόγηση |
 ● Παρέμβαση |
 ● Στοχοθεσία |
 ● Υποστήριξη |
 ● Αποτελέσματα

Σχήμα 29. Ροή εφαρμογής εργαλείων εργασιακής προετοιμασίας

Το διάγραμμα αναδεικνύει τη διαδοχική αλλά και κυκλική χρήση των εργαλείων της παρέμβασης. Η αξιολόγηση (TRI), η καταγραφή (φόρμες συνεδρίας) και η στοχοθεσία (ΑΣΔ) λειτουργούν ως αλληλοσυνδεόμενες διαδικασίες που επαναλαμβάνονται κατά τη διάρκεια της παρέμβασης.

Η συστηματική χρήση των εργαλείων επιτρέπει τη συνεχή παρακολούθηση της προόδου, την προσαρμογή της παρέμβασης στις ανάγκες του συμμετέχοντα και την τεκμηριωμένη αποτύπωση των αποτελεσμάτων.

Η χρήση των εργαλείων δεν είναι γραμμική αλλά προσαρμόζεται στις ανάγκες του συμμετέχοντα, διατηρώντας ωστόσο τον βασικό κορμό της παρέμβασης. Η συνδυαστική χρήση των εργαλείων διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση, η παρέμβαση και η παρακολούθηση της προόδου λειτουργούν ως ενιαία διαδικασία και όχι ως αποσπασματικές ενέργειες.

A.0.1 Αξιοποίηση δεδομένων εργαλείων παρέμβασης

Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω των εργαλείων του παραρτήματος δεν λειτουργούν ως απλή καταγραφή, αλλά αξιοποιούνται συστηματικά για τη λήψη αποφάσεων σε τρία επίπεδα:

Σε επίπεδο συμμετέχοντα, τα δεδομένα χρησιμοποιούνται για την αναθεώρηση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης (ΑΣΔ), την προσαρμογή των στόχων και την εξατομίκευση της παρέμβασης.

Σε επίπεδο δομής, τα δεδομένα συγκεντρώνονται και αναλύονται μέσω εργαλείων παρακολούθησης (π.χ. dashboard), επιτρέποντας την αποτύπωση της συνολικής πορείας των ωφελούμενων και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του προγράμματος.

Σε επίπεδο πολιτικής και σχεδιασμού, τα συγκεντρωτικά δεδομένα συμβάλλουν στην τεκμηρίωση της αποτελεσματικότητας της παρέμβασης και στη διαμόρφωση προτάσεων βελτίωσης.

Με τον τρόπο αυτό, τα εργαλεία της παρέμβασης λειτουργούν ως ενιαίο σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης και όχι ως αποσπασματικά έντυπα καταγραφής.

A.1 Εργαλεία Αξιολόγησης και Παρακολούθησης

Το παρόν παράρτημα περιλαμβάνει τα βασικά εργαλεία αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της παρέμβασης. Τα εργαλεία αυτά υποστηρίζουν τη συστηματική καταγραφή της προόδου των συμμετεχόντων και τη διασφάλιση της ποιότητας της εφαρμογής.

Συγκεκριμένα, περιλαμβάνονται τα ακόλουθα εργαλεία:

1. TRI (Transition Readiness Index) – Έντυπο αξιολόγησης (baseline, midline και endline)

- **Χρήση:** Συμπληρώνεται στην έναρξη (baseline), στη μέση (midline) και στην ολοκλήρωση (endline) της παρέμβασης.
- **Σκοπός:** Αποτυπώνει τη συνολική ετοιμότητα του συμμετέχοντα και επιτρέπει τη μέτρηση της προόδου.
- **Συμπληρώνεται από:** Τον/την επαγγελματία που υλοποιεί ή συντονίζει την παρέμβαση, σε συνεργασία με τη διεπιστημονική ομάδα όπου απαιτείται.

2. Φύλλο χαρτογράφησης δεξιοτήτων

- **Χρήση:** Συμπληρώνεται στις πρώτες συνεδρίες (1–2).
- **Σκοπός:** Διευκολύνει την αναγνώριση τυπικών και άτυπων δεξιοτήτων και τη σύνδεσή τους με επαγγελματικούς στόχους.
- **Συμπληρώνεται από:** Τον/την επαγγελματία μαζί με τον συμμετέχοντα, κατά τη διάρκεια της συνεδρίας.

3. Φόρμα αξιολόγησης συνεδρίας

- **Χρήση:** Συμπληρώνεται μετά από κάθε συνεδρία.
- **Σκοπός:** Διασφαλίζει τη συνέπεια της εφαρμογής και την ποιότητα της παρέμβασης.
- **Συμπληρώνεται από:** Τον/την επαγγελματία μετά την ολοκλήρωση της συνεδρίας.

4. Σύντομη σημείωση συμβούλου

- **Χρήση:** Συμπληρώνεται μετά από κάθε συνεδρία.
- **Σκοπός:** Καταγράφει ποιοτικά στοιχεία (συμμετοχή, δυσκολίες, δυναμική) που δεν αποτυπώνονται σε δομημένα εργαλεία.
- **Συμπληρώνεται από:** Τον/την επαγγελματία που υλοποίησε τη συνεδρία.

5. Φύλλο Ανάλυσης Αγγελίας Εργασίας (παρατίθεται υπόδειγμα)

- **Χρήση:** Χρησιμοποιείται σε συνεδρίες που αφορούν την αναζήτηση εργασίας.
- **Σκοπός:** Ενισχύει την κατανόηση αγγελιών και την ανάπτυξη κριτικής ικανότητας επιλογής θέσεων.
- **Συμπληρώνεται από:** Τον συμμετέχοντα με υποστήριξη από τον/την επαγγελματία, όπου χρειάζεται.

6. Checklist Αξιοπιστίας Αγγελίας Εργασίας

- **Χρήση:** Χρησιμοποιείται σε συνεδρίες αναζήτησης εργασίας και ανάλυσης αγγελιών.
- **Σκοπός:** Υποστηρίζει την αναγνώριση επισφαλών ή ύποπτων αγγελιών και ενισχύει την ασφαλή λήψη αποφάσεων.
- **Συμπληρώνεται από:** Τον συμμετέχοντα με υποστήριξη από τον/την επαγγελματία.

7. Dashboard παρακολούθησης προόδου (παρέχεται ως ξεχωριστό συνοδευτικό αρχείο Excel για την καταγραφή και ανάλυση δεδομένων)

- **Χρήση:** Χρησιμοποιείται καθ' όλη τη διάρκεια της παρέμβασης για τη συγκεντρωτική καταγραφή δεικτών προόδου και συμμετοχής.
- **Σκοπός:** Υποστηρίζει τη συστηματική παρακολούθηση της εφαρμογής, την ανάλυση δεδομένων και τη λήψη αποφάσεων σε επίπεδο δομής.
- **Συμπληρώνεται από:** Τον/την επαγγελματία που υλοποιεί ή συντονίζει την παρέμβαση, σε συνεργασία με τη διεπιστημονική ομάδα όπου απαιτείται.

A.1.1 TRI (Transition Readiness Index)

ΔΕΙΚΤΗΣ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑΣ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (TRI)

Εργαλείο αξιολόγησης και παρακολούθησης της ετοιμότητας μετάβασης στην απασχόληση, ενσωματωμένο στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ)

Χρήση εργαλείου: Το TRI λειτουργεί ως εργαλείο αποτύπωσης προόδου και σχεδιασμού επόμενων βημάτων. Συμπληρώνεται κατά την αρχική μέτρηση (baseline), στη μέση (midline) και στην ολοκλήρωση (endline) της παρέμβασης. Αποτυπώνει τη συνολική ετοιμότητα του συμμετέχοντα και επιτρέπει τη μέτρηση της προόδου. Δεν αποτελεί ψυχομετρική ή διαγνωστική κλίμακα. Χρησιμοποιείται ως εργαλείο δομημένης επαγγελματικής εκτίμησης. Η βαθμολόγηση ερμηνεύεται πάντα σε συνδυασμό με την επαγγελματική κρίση της ομάδας και το ΑΣΔ. Η συμπλήρωση ξεκινά από την αξιολόγηση των τεσσάρων αξόνων και ακολουθεί η

Κωδικός / ID	[συμπλήρωση]	Όνοματεπώνυμο	[συμπλήρωση]
Ημερομηνία Γέννησης	Κάντε κλικ ή πατήστε για να εισαγάγετε ημερομηνία.	Ηλικία	[αυτόματη από DOB στο Excel]
Ημερομηνία Εκτίμησης	Κάντε κλικ ή πατήστε για να εισαγάγετε ημερομηνία.	Επόμενη Επανεκτίμηση	[+90 ημέρες]
Σημείο Μέτρησης	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	Επαγγελματίας Αξιολόγησης	[συμπλήρωση]

Συνολικό Σκορ	Επίπεδο TRI	Περιοχή Προτεραιότητας	Σύνδεση με ΑΣΔ
___/48	Επίπεδο ___	Άξονας προς ενίσχυση	Άμεση στοχοθεσία / παρακολούθηση

Ο στόχος μπορεί να επιλεγεί από την προτεινόμενη λίστα ή να διατυπωθεί εξατομικευμένα, με βάση τις ανάγκες του ανηλίκου.

Άξονας	Σκορ (0–12)	Επίπεδο	Σύντομη παρατήρηση / τεκμηρίωση
Γλωσσική επάρκεια για εργασιακή επικοινωνία	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	[σύντομη καταγραφή δυνατών σημείων / αναγκών]
Διοικητική και νομική ετοιμότητα	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	[σύντομη καταγραφή δυνατών σημείων / αναγκών]
Επαγγελματικές δεξιότητες και προσανατολισμός	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	[σύντομη καταγραφή δυνατών σημείων / αναγκών]

Λειτουργική αυτονομία και εργασιακή συμπεριφορά	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	[σύντομη καταγραφή δυνατών σημείων / αναγκών]
--	------------------------	------------------------	---

Η βαθμολόγηση κάθε άξονα βασίζεται στη συνολική εικόνα του ανήλικου, συνδυάζοντας παρατήρηση, λειτουργική ικανότητα και στοιχεία από το ιστορικό. Η κατάσταση στόχου ενημερώνεται σε κάθε επαφή/συνεδρία και αποτυπώνει την τρέχουσα πορεία υλοποίησης.

Περιοχή προς ενίσχυση	Προτεινόμενος στόχος ΑΣΔ / επόμενη ενέργεια	Κατάσταση στόχου	Υπεύθυνος
Επιλέξτε ένα στοιχείο.	Επιλέξτε ένα στοιχείο. (από λίστα)	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	[συμπλήρωση]
Επιλέξτε ένα στοιχείο.	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	[συμπλήρωση]
Επιλέξτε ένα στοιχείο.	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	Επιλέξτε ένα στοιχείο.	[συμπλήρωση]

Επίπεδο 1 Πολύ χαμηλή ετοιμότητα	Επίπεδο 2 Χαμηλή ετοιμότητα	Επίπεδο 3 Μέτρια ετοιμότητα	Επίπεδο 4 Υψηλή ετοιμότητα
0–15	16–28	29–40	41–48

Οδηγίες:

Η μετατροπή των αποτελεσμάτων του TRI σε στόχους παρέμβασης πραγματοποιείται μέσω του Ατομικού Σχεδίου Δράσης (ΑΣΔ).

Οδηγίες μετατροπής TRI σε στόχους ΑΣΔ

Η επιλογή στόχου από τη λίστα δεν υποκαθιστά την επαγγελματική κρίση. Ο επαγγελματίας οφείλει να προσαρμόζει τη διατύπωση όπου απαιτείται.

Έλεγχος ποιότητας στόχου (πριν την καταχώρηση στο ΑΣΔ)

Πριν την καταχώρηση του στόχου στο ΑΣΔ, συνιστάται ο παρακάτω έλεγχος:

- Να εστιάζει σε μία σαφή δεξιότητα ή ανάγκη
- Να είναι παρατηρήσιμος και, όπου είναι δυνατό, μετρήσιμος
- Να είναι χρονικά προσδιορισμένος
- Να συνδέεται άμεσα με συγκεκριμένες δράσεις ή συνεδρίες

Η διατύπωση του στόχου γίνεται σε συνεργασία με τον ανήλικο, με στόχο την ενίσχυση της ενεργού συμμετοχής του στη διαδικασία. Η διαδικασία αυτή διασφαλίζει τη σύνδεση της αξιολόγησης με τη στοχοθεσία και τη συνεχή παρακολούθηση της προόδου.



Α.1.2 Φύλλο χαρτογράφησης δεξιοτήτων

ΦΥΛΛΟ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΑ

Όνοματεπώνυμο	
Ημερομηνία	
Σύμβουλος	

1. ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ

(στη χώρα καταγωγής ή αλλού)

Τι έχεις κάνει στην καθημερινότητά σου ή σε δουλειές;

2. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ

Τι ακριβώς έκανες;

3. ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (συμπληρώνεται από τον σύμβουλο)

(0 = δεν υπάρχει, 1 = χαμηλό επίπεδο, 2 = μέτριο, 3 = καλό επίπεδο)

Δεξιότητα	0	1	2	3	Παρατήρηση
Συνεργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Υπευθυνότητα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Επικοινωνία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Οργάνωση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Δεξιότητα	0	1	2	3	Παρατήρηση
Χειρωνακτικές δεξιότητες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Εξυπηρέτηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Άλλες δεξιότητες:

4. ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ

Τι πιστεύεις ότι κάνεις καλά;

(π.χ. πράγματα που κάνεις καλά στη δουλειά ή στην καθημερινότητα)

5. ΑΝΑΓΚΕΣ / ΠΡΟΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗ

(σε τι θα ήθελες να βελτιωθείς για να δουλέψεις)

6. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ

(ο στόχος μπορεί να αλλάξει στη διάρκεια της παρέμβασης)

Τι δουλειά θα ήθελες να κάνεις;

Εκτίμηση στόχου:

Ρεαλιστικός Χρειάζεται διερεύνηση Μη ρεαλιστικός (σε αυτή τη φάση)

7. ΣΥΝΔΕΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΜΕ ΣΤΟΧΟ

Ποιες από τις δεξιότητες βοηθούν σε αυτή τη δουλειά;

Δεξιότητα	Σχετίζεται με στόχο	Σχόλιο
	<input type="checkbox"/> Ναι <input type="checkbox"/> Όχι	
	<input type="checkbox"/> Ναι <input type="checkbox"/> Όχι	
	<input type="checkbox"/> Ναι <input type="checkbox"/> Όχι	

(συμπληρώνεται σε συνεργασία με τον συμμετέχοντα)

8. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΣ ΣΤΟΧΟΣ ΑΣΔ

(συμπληρώνεται από τον σύμβουλο)

Στόχος	Υπεύθυνος	Χρονικό πλαίσιο

(ο στόχος πρέπει να είναι συγκεκριμένος, παρατηρήσιμος και χρονικά προσδιορισμένος)

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

Επίπεδο ετοιμότητας	<input type="checkbox"/> Χαμηλό <input type="checkbox"/> Μέτριο <input type="checkbox"/> Υψηλό
Σύντομη εκτίμηση	

ΧΡΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Τα δεδομένα του παρόντος εργαλείου χρησιμοποιούνται για:

- τη διαμόρφωση στόχων στο ΑΣΔ
- την ερμηνεία των αποτελεσμάτων του TRI
- τον σχεδιασμό των επόμενων συνεδριών

Α.1.3 Φόρμα Αξιολόγησης Συνεδρίας

ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ

(Συμπληρώνεται μετά από κάθε συνεδρία για την παρακολούθηση της προόδου και της ποιότητας παρέμβασης)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ

Όνοματεπώνυμο συμμετέχοντα	
Ημερομηνία	
Αριθμός συνεδρίας	
Θεματική συνεδρίας	

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ

(1 = πολύ χαμηλό, 2 = χαμηλό, 3 = ικανοποιητικό, 4 = υψηλό)

Δείκτης	1	2	3	4
Συμμετοχή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Κατανόηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εμπλοκή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Συνεργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ

(π.χ. βασικά θέματα που συζητήθηκαν, αντιδράσεις, δυναμική)

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΑΝΑΔΕΙΧΘΗΚΑΝ

ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ

ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗ

ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ / ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΑΣΔ

(συγκεκριμένες ενέργειες για επόμενη συνεδρία ή στόχους ΑΣΔ)

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

Συνολική πρόοδος	<input type="checkbox"/> Χαμηλή <input type="checkbox"/> Μέτρια <input type="checkbox"/> Ικανοποιητική <input type="checkbox"/> Υψηλή
Σύντομη εκτίμηση	

Συνολική πρόοδος	<input type="checkbox"/> Χαμηλή <input type="checkbox"/> Μέτρια <input type="checkbox"/> Ικανοποιητική <input type="checkbox"/> Υψηλή

ΧΡΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Τα δεδομένα της φόρμας χρησιμοποιούνται για:

- την παρακολούθηση της προόδου
- την αναθεώρηση του ΑΣΔ
- την καταγραφή στο σύστημα παρακολούθησης (dashboard) για την παρακολούθηση της πορείας του συμμετέχοντα



A.1.4 Σύντομη Σημείωση Συμβούλου

ΣΥΝΤΟΜΗ ΣΗΜΕΙΩΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

(Συμπληρώνεται μετά από κάθε συνεδρία για την ποιοτική αποτύπωση της πορείας του συμμετέχοντα)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ

Όνοματεπώνυμο συμμετέχοντα	
Ημερομηνία	
Αριθμός συνεδρίας	

ΤΙ ΕΓΙΝΕ ΣΤΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ

(π.χ. βασικές δραστηριότητες, περιεχόμενο)

ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΑ

(π.χ. ενεργός, διστακτικός, συνεργάσιμος)

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

(π.χ. αλλαγές, αντιδράσεις, σημαντικά σημεία)

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

(π.χ. άγχος, ενθουσιασμός, αβεβαιότητα)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΟΔΟ

(π.χ. γλώσσα, νομικά, καθημερινότητα)

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑ

ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ / ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

ΧΡΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Η σημείωση συμβούλου λειτουργεί συμπληρωματικά προς τα δομημένα εργαλεία και αξιοποιείται για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων, την κατανόηση της δυναμικής του συμμετέχοντα και τον σχεδιασμό της παρέμβασης.

A.1.5 Φύλλο Ανάλυσης Αγγελίας Εργασίας

ΦΥΛΛΟ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΑΓΓΕΛΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(Χρησιμοποιείται σε συνεδρίες αναζήτησης εργασίας για την ανάπτυξη κατανόησης και κριτικής ικανότητας)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ

Όνοματεπώνυμο συμμετέχοντα	
Ημερομηνία	

ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΓΓΕΛΙΑΣ

Ερώτηση	Απάντηση
Ποια είναι η θέση εργασίας;	
Τι καθήκοντα περιλαμβάνει;	
Τι ζητά ο εργοδότης;	
Ποιο είναι το ωράριο;	
Πού βρίσκεται η εργασία;	
Πώς γίνεται η αίτηση;	

ΕΙΝΑΙ ΚΑΤΑΛΛΗΛΗ ΓΙΑ ΜΕΝΑ;

Ερώτηση	Απάντηση
Μπορώ να κάνω αυτή τη δουλειά;	<input type="checkbox"/> Ναι <input type="checkbox"/> Όχι <input type="checkbox"/> Δεν είμαι σίγουρος
Γιατί;	

Ερώτηση	Απάντηση
Ποιες δεξιότητες έχω που βοηθούν;	

ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΕΞΩ

(π.χ. απαιτήσεις, δυσκολίες, αποστάσεις, ωράριο)

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟ

(π.χ. απορίες, διευκρινίσεις, feedback)

ΤΕΛΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ

Συνολική εκτίμηση	<input type="checkbox"/> Κατάλληλη <input type="checkbox"/> Με επιφυλάξεις <input type="checkbox"/> Μη κατάλληλη
--------------------------	--

ΧΡΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Το εργαλείο συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων κατανόησης αγγελιών, στην ενίσχυση της κριτικής ικανότητας και στην υποστήριξη της λήψης αποφάσεων σχετικά με την αναζήτηση εργασίας.

A.1.6 Checklist Αξιοπιστίας Αγγελίας Εργασίας

CHECKLIST ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΑΓΓΕΛΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(Χρησιμοποιείται για την αναγνώριση αξιόπιστων και μη ασφαλών αγγελιών εργασίας)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ

Όνοματεπώνυμο συμμετέχοντα	
Ημερομηνία	

ΕΛΕΓΞΕ ΤΗΝ ΑΓΓΕΛΙΑ

Ερώτηση	Ναι	Όχι
Υπάρχει όνομα εταιρείας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Περιγράφεται η θέση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπάρχουν καθήκοντα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αναφέρεται ωράριο;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπάρχουν στοιχεία επικοινωνίας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είναι ρεαλιστική η αγγελία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ζητούνται χρήματα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ΤΙ ΣΕ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΖΕΙ;

ΕΙΝΑΙ ΑΣΦΑΛΗΣ ΑΥΤΗ Η ΑΓΓΕΛΙΑ;

- Ναι
- Όχι
- Δεν είμαι σίγουρος

ΠΡΟΣΟΧΗ:

Αν σου ζητηθούν χρήματα πριν την πρόσληψη, η αγγελία είναι πιθανό να είναι απάτη.

ΘΑ ΜΙΛΗΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟ;

Ναι

Όχι

ΤΕΛΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ

Εκτίμηση αγγελίας

Ασφαλής Προσοχή Μη ασφαλής

ΧΡΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Το εργαλείο ενισχύει την ικανότητα αναγνώρισης πιθανών κινδύνων και συμβάλλει στην ασφαλή αναζήτηση εργασίας.

A.2 Checklists Εφαρμογής

A.2.1 Checklist Συνεδρίας

CHECKLIST ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ

(Εργαλείο αυτοελέγχου για τη διασφάλιση βασικών στοιχείων κάθε συνεδρίας)

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Το ακόλουθο checklist μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο διασφάλισης της ποιότητας κατά την υλοποίηση κάθε συνεδρίας.

- **Χρήση:** Συμπληρώνεται κατά τη διάρκεια ή αμέσως μετά τη συνεδρία.
- **Σκοπός:** Λειτουργεί ως εργαλείο αυτοελέγχου του επαγγελματία για τη διασφάλιση βασικών στοιχείων της συνεδρίας.
- **Συμπληρώνεται από:** Τον/την επαγγελματία που υλοποιεί τη συνεδρία.

Στοιχείο	Ναι	Όχι
Υπάρχει σαφής στόχος συνεδρίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Χρησιμοποιήθηκαν τα κατάλληλα εργαλεία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπήρξε ενεργή συμμετοχή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έγινε πρακτική άσκηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δόθηκε εργασία για το σπίτι	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έγινε καταγραφή συνεδρίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ

(οτιδήποτε σημαντικό για τη ροή ή την ποιότητα της συνεδρίας)

ΧΡΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Το checklist λειτουργεί ως εργαλείο διασφάλισης ποιότητας και υποστηρίζει τη συνέπεια στην εφαρμογή της παρέμβασης.

A.3 Υποστηρικτικό γλωσσικό και ψηφιακό υλικό

Το υλικό του παρόντος παραρτήματος χρησιμοποιείται υποστηρικτικά κατά τη διάρκεια των συνεδριών, ιδίως με συμμετέχοντες που εμφανίζουν περιορισμένη γλωσσική επάρκεια. Στόχος είναι η ενίσχυση της κατανόησης βασικών εννοιών της εργασιακής ζωής και η ανάπτυξη λειτουργικών δεξιοτήτων επικοινωνίας.

Το περιεχόμενο αξιοποιείται σε δραστηριότητες εξάσκησης, επανάληψης και role-play και προσαρμόζεται ανάλογα με το επίπεδο των συμμετεχόντων.

A.3.1 Βασικό Λεξιλόγιο

Λέξη	Τι σημαίνει	Παράδειγμα
εργοδότης	το άτομο που προσλαμβάνει	Ο εργοδότης μου μίλησε σήμερα
υπάλληλος	εργαζόμενος	Είμαι υπάλληλος σε καφέ
ωράριο	ώρες εργασίας	Το ωράριό μου είναι 9–5
μισθός	χρήματα που πληρώνομαι	Ο μισθός είναι 700€
σύμβαση	συμφωνία εργασίας	Υπέγραψα σύμβαση
ρεπό	ημέρα ξεκούρασης	Έχω ρεπό την Κυριακή
ένσημα	ασφάλιση	Παίρνω ένσημα

A.3.2 Φράσεις στην εργασία

Οι παρακάτω φράσεις χρησιμοποιούνται για την εξάσκηση βασικής επικοινωνίας σε εργασιακά περιβάλλοντα. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε: role-play, επανάληψη ή και προσομοίωση συνθηκών εργασίας.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΦΡΑΣΕΙΣ

Ελληνικά	Χρήση
Καλημέρα	Χαιρετισμός
Μπορώ να βοηθήσω;	Εξυπηρέτηση
Δεν κατάλαβα	Ζήτηση διευκρίνισης
Μπορείτε να επαναλάβετε;	Κατανόηση
Ευχαριστώ πολύ	Ευγένεια

ΣΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Ελληνικά	Χρήση
Μπορείτε να μου δείξετε πώς;	Εκμάθηση
Θα το κάνω αμέσως	Ανταπόκριση
Τελείωσα	Ενημέρωση
Χρειάζομαι βοήθεια	Υποστήριξη

ΣΕ ΔΥΣΚΟΛΕΣ ΣΤΙΓΜΕΣ

Ελληνικά	Χρήση
Συγγνώμη, θα το διορθώσω	Ανάληψη ευθύνης
Μπορώ να το κάνω καλύτερα	Βελτίωση
Δεν είμαι σίγουρος	Ειλικρίνεια

A.3.3 Σήμανση στον χώρο εργασίας

Η κατανόηση βασικής σήμανσης στον χώρο εργασίας αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την ασφάλεια και τη λειτουργική ένταξη των συμμετεχόντων.

Οι παρακάτω έννοιες μπορούν να παρουσιαστούν συνδυαστικά με οπτικό υλικό (εικονίδια), ώστε να ενισχυθεί η κατανόηση.

Σήμανση	Εικόνα	Τι σημαίνει
Είσοδος / Έξοδος		Πού μπαίνουμε / βγαίνουμε
Προσοχή		Κίνδυνος
Απαγορεύεται		Δεν επιτρέπεται
Κίνδυνος		Προσοχή
Προσωπικό		Μόνο για εργαζόμενους

Τα σύμβολα χρησιμοποιούνται ενδεικτικά για εκπαιδευτικούς σκοπούς και δεν αντικαθιστούν την επίσημη σήμανση χώρων εργασίας. Το υλικό μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ως έντυπο υποστήριξης (handout) κατά τη διάρκεια των συνεδριών.



Α.3.4 Οδηγός Ψηφιακής Ασφάλειας στην Αναζήτηση Εργασίας

Χρήση: Παρουσιάζεται κατά τις συνεδρίες αναζήτησης εργασίας και χρήσης ψηφιακών πλατφορμών.

Σκοπός: Ενημερώνει τους συμμετέχοντες για βασικούς κινδύνους και ενισχύει την ασφαλή αναζήτηση εργασίας.

Όταν ψάχνεις δουλειά στο διαδίκτυο, πρόσεξε τα παρακάτω:

- ✓ Χρησιμοποίησε αξιόπιστες ιστοσελίδες, (π.χ. γνωστές πλατφόρμες εργασίας)
- ✓ Έλεγξε την αγγελία πριν απαντήσεις

Δες αν υπάρχει:

- όνομα εταιρείας
- σαφής περιγραφή
- πραγματικά στοιχεία επικοινωνίας

- ✓ Πρόσεξε τα προσωπικά σου δεδομένα

Μην στέλνεις:

- ταυτότητα
- τραπεζικά στοιχεία
- προσωπικά έγγραφα

- ✓ Μην πληρώνεις ποτέ για δουλειά. Αν σου ζητήσουν χρήματα, είναι πιθανό να είναι απάτη
- ✓ Μίλα με τον επαγγελματία της δομής. Αν δεν είσαι σίγουρος/η, ζήτη βοήθεια πριν απαντήσεις
- ✓ Πρόσεξε ύποπτα μηνύματα, (π.χ. “εύκολα λεφτά”, “χωρίς εμπειρία”, “άμεση πρόσληψη” χωρίς στοιχεία)

- ✓ Χρησιμοποίησε ασφαλές email. Απόφυγε να στέλνεις στοιχεία από άγνωστους λογαριασμούς
- ✓ Αν κάτι σου φαίνεται περίεργο, σταμάτα. Καλύτερα να ελέγξεις πρώτα, παρά να πάρεις ρίσκο.



A.4 Μικροί διάλογοι (micro-scenarios)

Τα παρακάτω σενάρια χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο βιωματικών ασκήσεων (role-play) με στόχο την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων επικοινωνίας σε εργασιακά περιβάλλοντα. Ο επαγγελματίας μπορεί να προσαρμόζει τη δυσκολία και να επαναλαμβάνει το σενάριο με διαφορετικούς ρόλους. Ενισχύουν τη βιωματική μάθηση και την προετοιμασία για πραγματικές καταστάσεις.

Χρήση: Αξιοποιούνται κυρίως στις συνεδρίες 6–10, ανάλογα με το επίπεδο ετοιμότητας και τη θεματική της συνάντησης.

Σκοπός: Υποστηρίζουν τη βιωματική εξάσκηση, την ανατροφοδότηση και την επαναδιατύπωση πιο λειτουργικών απαντήσεων.



A.4.1 Συνέντευξη εργασίας (βασικό επίπεδο)

Στόχος:

Εξοικείωση με βασικές ερωτήσεις συνέντευξης και διατύπωση απαντήσεων.

Διάλογος:

Εργοδότης: Έχεις ξαναδουλέψει;

Νέος: Ναι, βοηθούσα σε ένα μαγαζί.

Εργοδότης: Τι έκανες εκεί;

Νέος: Εξυπηρετούσα πελάτες και τακτοποιούσα προϊόντα.

Εργοδότης: Γιατί θέλεις να δουλέψεις εδώ;

Νέος: Θέλω να μάθω περισσότερα και να αποκτήσω εμπειρία.

Παραλλαγές για τον επαγγελματία:

- Ζήτα πιο αναλυτική απάντηση
- Δούλεψε τόνο φωνής και στάση σώματος
- Επανάλαβε με δυσκολότερες ερωτήσεις

Παρατήρηση επαγγελματία: (Δίνεται έμφαση στη σαφήνεια και στην αποφυγή μονολεκτικών απαντήσεων)



A.4.2 Στον χώρο εργασίας (καθημερινή επικοινωνία):

Διάλογος:

Εργοδότης: *Μπορείς να καθαρίσεις αυτόν τον χώρο;*

Νέος: *Ναι, μπορείτε να μου δείξετε πώς;*

Εργοδότης: *Τελείωσε αυτό μέχρι τις 14:00*

Νέος: *Εντάξει, αν χρειαστώ βοήθεια θα σας ενημερώσω.*

Παραλλαγές:

- Βάλε πίεση χρόνου
- Δώσε ασαφείς οδηγίες
- Δες αν ζητά διευκρινίσεις

Παρατήρηση επαγγελματία:

(Ελέγχεται η ικανότητα κατανόησης οδηγιών και η διάθεση συνεργασίας)



A.4.3 Διαχείριση δυσκολίας

Στόχος:

Ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας σε δύσκολες καταστάσεις

Διάλογος:

Εργοδότης: Αυτό δεν έγινε σωστά.

Νέος: Συγγνώμη, μπορείτε να μου δείξετε πώς να το κάνω καλύτερα;

Παρατήρηση επαγγελματία:

(Ενισχύεται η ικανότητα αποδοχής ανατροφοδότησης)



A.4.4 Ζήτηση βοήθειας

Στόχος:

Ενίσχυση λειτουργικής αυτονομίας

Διάλογος:

Νέος: *Δεν είμαι σίγουρος πώς να το κάνω αυτό. Μπορείτε να με βοηθήσετε;*

Παρατήρηση επαγγελματία:

(Καλλιεργείται η λειτουργική αυτονομία και η έγκαιρη αναζήτηση υποστήριξης)

A.4.5 Μη λειτουργικά παραδείγματα (What not to do)

Τα παρακάτω σενάρια παρουσιάζουν ενδεικτικές μη λειτουργικές ή μη κατάλληλες απαντήσεις σε εργασιακά πλαίσια. Χρησιμοποιούνται ως εργαλείο αναστοχασμού και συζήτησης, με στόχο την αναγνώριση και βελτίωση της επικοινωνιακής συμπεριφοράς και όχι την αξιολόγηση του συμμετέχοντα.

Χρήση: Αξιοποιούνται κυρίως στις συνεδρίες 6–10, ανάλογα με το επίπεδο ετοιμότητας και τη θεματική της συνάντησης. Η αξιοποίηση τόσο λειτουργικών όσο και μη λειτουργικών παραδειγμάτων ενισχύει τη μαθησιακή διαδικασία μέσω σύγκρισης και αναστοχασμού.

Σκοπός: Υποστηρίζουν τη βιωματική εξάσκηση, την ανατροφοδότηση και την επαναδιατύπωση πιο λειτουργικών απαντήσεων.

Οδηγία προς επαγγελματία:

- Μην παρουσιάζεις τα “λάθος” σενάρια ως “τιμωρία”
- Χρησιμοποίησέ τα για συζήτηση και αναστοχασμό
- Ζήτη από τον συμμετέχοντα να τα “διορθώσει”

Παράδειγμα 1: Συνέντευξη εργασίας

Μη λειτουργικός διάλογος:

Εργοδότης: Έχεις ξαναδουλέψει;

Νέος: Όχι, αλλά δεν έχει σημασία.

Εργοδότης: Γιατί θέλεις να δουλέψεις εδώ;

Νέος: Δεν ξέρω, απλά ψάχνω δουλειά.

Συζήτηση:

- Τι δημιουργεί αρνητική εντύπωση;
- Πώς θα μπορούσε να απαντήσει διαφορετικά;

Προτεινόμενη εναλλακτική:

Απ.1: Δεν έχω δουλέψει επίσημα, αλλά έχω βοηθήσει σε [π.χ. μαγαζί / σπίτι / εργασίες] και έμαθα να συνεργάζομαι και να εξυπηρετώ.

Απ.2: Θέλω να δουλέψω εδώ γιατί μου αρέσει αυτός ο χώρος και θέλω να αποκτήσω εμπειρία.

Παράδειγμα 2: Στον χώρο εργασίας

Μη λειτουργικός διάλογος:

Εργοδότης: Μπορείς να καθαρίσεις αυτόν τον χώρο;

Νέος: Δεν είναι δική μου δουλειά.

Συζήτηση:

- Πώς επηρεάζει αυτό τη συνεργασία;
- Ποια θα ήταν μια πιο κατάλληλη απάντηση;

Προτεινόμενη εναλλακτική:

Ναι, μπορώ να το κάνω. Μπορείτε να μου δείξετε πώς θέλετε να γίνει;

ή

Ναι, θα το αναλάβω. Υπάρχει κάτι συγκεκριμένο που πρέπει να προσέξω;

Παράδειγμα 3: Αντίδραση σε παρατήρηση

Εργοδότης: *Αυτό δεν έγινε σωστά.*

Νέος: *Δεν φταίω εγώ.*

Συζήτηση:

- Τι δείχνει αυτή η απάντηση;
- Πώς μπορεί να μετατραπεί σε μαθησιακή στάση;

Προτεινόμενη εναλλακτική:

Καταλαβαίνω. Μπορείτε να μου δείξετε πώς να το κάνω σωστά;

ή

Εντάξει, θα προσπαθήσω να το διορθώσω. Τι να αλλάξω;

Παράδειγμα 4: Έλλειψη κατανόησης οδηγιών

Εργοδότης: *Τελείωσε αυτό μέχρι τις 14:00*

Νέος: (χωρίς να καταλάβει) *Ναι*

(δεν το ολοκληρώνει)

Συζήτηση:

- Τι πήγε λάθος;
- Γιατί είναι σημαντικό να ζητά διευκρινίσεις;

Προτεινόμενη εναλλακτική:

Δεν είμαι σίγουρος ότι κατάλαβα. Μπορείτε να μου το εξηγήσετε ξανά;

ή

Θέλετε να το τελειώσω μέχρι τις 14:00 σωστά; Να σας ρωτήσω κάτι πριν ξεκινήσω;

Σε κάθε περίπτωση, στόχος είναι η επικοινωνία να είναι σαφής, συνεργατική και προσανατολισμένη στη λύση.

Τα σενάρια μπορούν να προσαρμόζονται ανάλογα με το επίπεδο και τις ανάγκες των συμμετεχόντων και να χρησιμοποιούνται επαναληπτικά σε διαφορετικά στάδια της παρέμβασης.

A.5 Πρότυπα και Έντυπα

ΠΡΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΕΝΤΥΠΑ

(Ενδεικτικά εργαλεία που υποστηρίζουν την εφαρμογή της παρέμβασης και την προετοιμασία των συμμετεχόντων για την εργασία)

Τα πρότυπα που ακολουθούν χρησιμοποιούνται υποστηρικτικά κατά τη διάρκεια της παρέμβασης και συμβάλλουν στην ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων εργασιακής προετοιμασίας. Μπορούν να προσαρμοστούν ανάλογα με το επίπεδο και τις ανάγκες των συμμετεχόντων.

A.5.1 Περιεχόμενο

1. Πρότυπο βιογραφικού σημειώματος (CV)
2. Φόρμα αίτησης εργασίας
3. Πρότυπο καταγραφής συνεδρίας
4. Πρότυπο ανατροφοδότησης (feedback)

Τα πρότυπα αυτά μπορούν να προσαρμοστούν ανάλογα με το επίπεδο των συμμετεχόντων και το πλαίσιο εφαρμογής.

A.5.1.1 Πρότυπο βιογραφικού σημειώματος (CV).

Μπορούν να αξιοποιηθούν έτοιμα πρότυπα βιογραφικών σημειωμάτων από πλατφόρμες όπως το Europass και το Canva⁵⁰, τα οποία μπορούν να προσαρμοστούν στο επίπεδο και στις ανάγκες των συμμετεχόντων.

Τα πρότυπα μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως βάση και να προσαρμοστούν σε απλούστερη μορφή, ιδιαίτερα για συμμετέχοντες με περιορισμένη γλωσσική επάρκεια.

⁵⁰ Europass: <https://europa.eu/europass> & Canva (CV templates): <https://www.canva.com/resumes/templates/>



A.5.1.2 Φόρμα αίτησης εργασίας

Προσωπικά στοιχεία

- Όνομα:
- Τηλέφωνο επικοινωνίας:
- Email (αν υπάρχει):

Στοιχεία αίτησης

- Θέση εργασίας που σε ενδιαφέρει:
- Πού βρήκες την αγγελία:

Εμπειρία

- Έχεις ξαναδουλέψει; Ναι Όχι
- Αν ναι, πού και τι έκανες:

Δεξιότητες

- Τι ξέρεις να κάνεις καλά (π.χ. εξυπηρέτηση, καθαριότητα, συνεργασία):
.....

Διαθεσιμότητα

- Πότε μπορείς να ξεκινήσεις:
- Ποιες μέρες/ώρες μπορείς να δουλέψεις:

Κίνητρο

- Γιατί θέλεις αυτή τη δουλειά:

Σημείωση για επαγγελματίες:

Η φόρμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ενδιάμεσο εργαλείο πριν τη συμπλήρωση πιο σύνθετων αιτήσεων ή ως υποστηρικτικό εργαλείο κατά τη διάρκεια των συνεδριών εργασιακής προετοιμασίας. Μπορεί να προσαρμοστεί ανάλογα με το επίπεδο γλωσσικής επάρκειας των συμμετεχόντων.



Α.5.1.3 Φόρμα καταγραφής συνεδρίας

ΦΟΡΜΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ

(Συμπληρώνεται μετά από κάθε συνεδρία για την ποιοτική αποτύπωση της πορείας του συμμετέχοντα)

Στοιχεία Συνεδρίας

Όνοματεπώνυμο συμμετέχοντα	
Κωδικός συμμετέχοντα:	
Ημερομηνία	
Ώρα:	
Σύμβουλος:	
Αριθμός συνεδρίας:	
Στόχος συνεδρίας: π.χ. δημιουργία βιογραφικού, κατανόηση αγγελιών, προετοιμασία συνέντευξης. Να είναι συγκεκριμένος και συνδεδεμένος με το ΑΣΔ	

Δραστηριότητες που υλοποιήθηκαν

--

Επίπεδο συμμετοχής	<input type="checkbox"/> Χαμηλό <input type="checkbox"/> Μέτριο <input type="checkbox"/> Υψηλό
--------------------	--

Βασικά σημεία/παρατηρήσεις

(π.χ. δυσκολίες, πρόοδος, στάση, συμπεριφορά)

Δεξιότητες που αναπτύχθηκαν/ενισχύθηκαν

Δυσκολίες που εντοπίστηκαν

Επόμενα βήματα

Εργασία για το σπίτι (αν υπάρχει)

Στόχος επιτεύχθηκε;

Ναι Μερικώς Όχι

Σύντομη αξιολόγηση συνεδρίας από τον επαγγελματία

Σημείωση για επαγγελματίες:

Η καταγραφή θα πρέπει να πραγματοποιείται άμεσα μετά τη συνεδρία, ώστε να διασφαλίζεται η ακρίβεια των πληροφοριών και η συνέχεια της υποστήριξης.

A.5.1.4 Πρότυπο ανατροφοδότησης (feedback)

ΠΡΟΤΥΠΟ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ (FEEDBACK)

Το παρόν έντυπο χρησιμοποιείται για τη συλλογή ανατροφοδότησης από τους συμμετέχοντες σχετικά με τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα εργασιακής προετοιμασίας. Στόχος είναι η βελτίωση της ποιότητας της παρέμβασης και η ενίσχυση της ενεργού συμμετοχής. Η ανατροφοδότηση αξιοποιείται για τη βελτίωση της παρέμβασης και την ενίσχυση της συμμετοχής.

Στοιχεία Συνεδρίας

Όνοματεπώνυμο συμμετέχοντα	
Κωδικός συμμετέχοντα:	
Ημερομηνία	

Πώς αξιολογείς τη συνεδρία;	<input type="checkbox"/> Πολύ χρήσιμη <input type="checkbox"/> Αρκετά χρήσιμη <input type="checkbox"/> Μέτρια <input type="checkbox"/> Λίγο χρήσιμη
Κατάλαβες το περιεχόμενο της συνεδρίας;	<input type="checkbox"/> Ναι, πλήρως <input type="checkbox"/> Σε γενικές γραμμές <input type="checkbox"/> Όχι πολύ <input type="checkbox"/> Καθόλου
Ένωσες ότι συμμετείχες ενεργά;	<input type="checkbox"/> Ναι <input type="checkbox"/> Λίγο <input type="checkbox"/> Όχι
Νιώθεις πιο έτοιμος/η να ψάξεις για δουλειά;	<input type="checkbox"/> Ναι <input type="checkbox"/> Λίγο <input type="checkbox"/> Όχι ακόμη

Τι σου άρεσε περισσότερο στη συνεδρία;

Τι σε δυσκόλεψε;

Τι θα ήθελες να γίνει διαφορετικά;

Θα ήθελες επιπλέον βοήθεια σε κάτι συγκεκριμένο;

Τα πρότυπα και έντυπα λειτουργούν συμπληρωματικά προς τα εργαλεία αξιολόγησης και συμβάλλουν στην ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων. Η χρήση τους συνδέεται με τη στοχοθεσία του ΑΣΔ και την προετοιμασία για την ένταξη στην εργασία.

A.6 Πίνακας κωδικοποίησης μεταβλητών (Codebook)

Το παρόν codebook περιγράφει τις βασικές μεταβλητές που χρησιμοποιούνται για την καταγραφή και ανάλυση των δεδομένων της παρέμβασης, καθώς και τους τρόπους κωδικοποίησής τους. Διασφαλίζει τη συνέπεια στη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων, διευκολύνοντας τη συγκρισιμότητα των αποτελεσμάτων μεταξύ διαφορετικών εφαρμογών του προγράμματος. Περιλαμβάνει μεταβλητές όπως δημογραφικά στοιχεία, δείκτες TRI, δείκτες συμμετοχής και εκβάσεις εργασιακής ένταξης.

Μεταβλητή	Περιγραφή	Τύπος	Κωδικοποίηση
ID	Κωδικός συμμετέχοντα	Κατηγορική	Μοναδικός αριθμός
Age	Ηλικία	Συνεχής	Έτη
Education	Εκπαιδευτικό επίπεδο	Κατηγορική	1=Καμία, 2=Δημοτικό, 3=Γυμνάσιο, 4=Λύκειο, 5=Άλλο
Greek_Level	Επίπεδο ελληνικών	Κατηγορική	1=Χαμηλό, 2=Μέτριο, 3=Καλό
Sessions_Attended	Αριθμός συνεδριών	Συνεχής	Απόλυτος αριθμός
TRI_Baseline	TRI αρχική μέτρηση	Συνεχής	0–48
TRI_Endline	TRI τελική μέτρηση	Συνεχής	0–48
TRI_Change	Μεταβολή TRI	Συνεχής	Endline – Baseline
TRI_Level	Επίπεδο ετοιμότητας	Κατηγορική	1=Πολύ χαμηλή, 2=Χαμηλή, 3=Μέτρια, 4=Υψηλή
Job_Search	Έναρξη αναζήτησης εργασίας	Διαδική	0=Όχι, 1=Ναι
Job_Entry	Ένταξη στην εργασία	Διαδική	0=Όχι, 1=Ναι
Participation_Level	Συμμετοχή στις συνεδρίες	Κατηγορική	1=Χαμηλή, 2=Μέτρια, 3=Υψηλή
Session_Goal_Achieved	Επίτευξη στόχου συνεδρίας	Κατηγορική	0=Όχι, 1=Μερικώς, 2=Ναι

Οδηγίες χρήσης

- Οι μεταβλητές καταγράφονται σε τακτική βάση κατά τη διάρκεια της παρέμβασης.
- Οι μεταβλητές TRI συμπληρώνονται σε baseline, midline και endline.
- Οι ποιοτικές πληροφορίες (π.χ. παρατηρήσεις συμβούλου) μπορούν να αξιοποιούνται συμπληρωματικά για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων.
- Το codebook μπορεί να προσαρμοστεί ανάλογα με τις ανάγκες της δομής ή του ερευνητικού σχεδιασμού.

Η τυποποίηση των μεταβλητών συμβάλλει στη δυνατότητα συγκριτικής ανάλυσης μεταξύ διαφορετικών δομών και ενισχύει τη μεταφερισιμότητα του μοντέλου.

ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΜΕ DASHBOARD

Τα δεδομένα που συλλέγονται από τα εργαλεία αξιολόγησης (π.χ. TRI, φόρμα αξιολόγησης συνεδρίας) καταχωρούνται στο σύστημα παρακολούθησης (dashboard) και αξιοποιούνται για την αποτύπωση της προόδου και τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την παρέμβαση.



A.7 Σχήματα & Διαγράμματα

Στο παρόν παράρτημα παρουσιάζονται τα βασικά σχήματα και διαγράμματα που υποστηρίζουν τη δομή και την κατανόηση της παρέμβασης. Τα σχήματα λειτουργούν υποστηρικτικά προς το κύριο κείμενο και μπορούν να αξιοποιηθούν τόσο για εκπαιδευτικούς όσο και για εποπτικούς σκοπούς. Τα σχήματα παρατίθενται στο κυρίως κείμενο και το παρόν παράρτημα λειτουργεί ως συνοπτικός οδηγός αναφοράς τους.

Ενδεικτικά περιλαμβάνονται:

- Διάγραμμα Θεωρίας Αλλαγής (Theory of Change)
- Διάγραμμα ροής παρέμβασης (Chevron Process)
- Πλαίσιο παρακολούθησης και αξιολόγησης (M&E framework)
- Κύκλος εσωτερικής αξιολόγησης
- Διάγραμμα ροής δεδομένων (από συνεδρίες → TRI → dashboard)

Τα σχήματα συμβάλλουν στην οπτική αποτύπωση της λογικής της παρέμβασης και διευκολύνουν την κατανόηση της σχέσης μεταξύ δραστηριοτήτων, αποτελεσμάτων και δεικτών αξιολόγησης.

Το παρόν παράρτημα συμπληρώνει τη θεωρητική και πρακτική διάσταση της εργασίας, παρέχοντας εργαλεία που μπορούν να αξιοποιηθούν άμεσα από επαγγελματίες στο πεδίο και ενισχύουν τη λειτουργικότητα και την επεκτασιμότητα της παρέμβασης.





Δικαιώματα Χρήσης

Το παρόν έργο αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του δημιουργού.

Επιτρέπεται η χρήση του για εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς σκοπούς με αναφορά στην πηγή.

Δεν επιτρέπεται η εμπορική εκμετάλλευση ή η τροποποίησή του χωρίς άδεια.