Ο τομεακός χάρτης καθορίζει τη σταδιοδρομία και η εκμάθηση παρακολουθεί την προοπτική\*

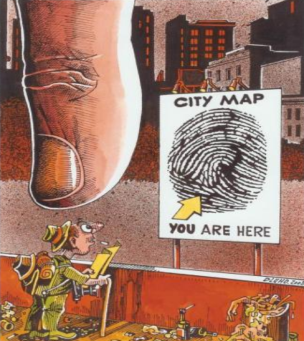
***Στο χονδρικό εμπόριο δομικών υλικών και στην τεχνολογία εγκατάστασης στις Κάτω Χώρες, ένας απλός πίνακας παρέχει μια σαφή εικόνα για το προσωπικό και την ανάπτυξη. Αυτός ο πίνακας μπορεί να συγκριθεί με ένα σχέδιο πόλης. Όπως ένα σχέδιο πόλης καθοδηγεί τους ανθρώπους στους δρόμους μιας πόλης και τους βοηθά να βρουν τη θέση και τον προορισμό τους, ένας "τομεακός χάρτης” δείχνει τη σταδιοδρομία και τις μαθησιακές διαδρομές ενός τομέα και βοηθά τους εργαζόμενους να αξιολογήσουν τη θέση τους, να θέσουν τους στόχους και τις φιλοδοξίες τους, συμπεριλαμβάνοντας τους τρόπους για να φτάσουν εκεί.***

# ****Πού είμαι;****

Στη σύγχρονη εποχή αμφισβητούνται οι «επαγγελματικές ικανότητες» των εργαζομένων (Meijers 2001), οι οποίοι υποτίθεται ότι αντανακλώνται στον εαυτό τους, στη δουλειά τους, στο μέλλον τους και στο πλαίσιο στο οποίο εργάζονται. Οι έννοιες της απασχολησιμότητας και της δια βίου μάθησης προϋποθέτουν ότι οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις (αλλά και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής στον τομέα και την κυβέρνηση) γνωρίζουν καλά ο καθένας το δικό του τομέα. Αυτό όμως σπάνια συμβαίνει: *«Το τελευταίο πράγμα που ανακαλύπτει ένα χρυσόψαρο είναι το δικό του νερό».*

Η εργασία σε έναν τομέα είναι το ίδιο προφανής και υποσυνείδητη για έναν εργαζόμενο όπως η παρόμοια αδιαφορία του ζωτικού πλαισίου του νερού για το χρυσόψαρο. Αυτή η έλλειψη συνείδησης καθιστά δύσκολο ή αδύνατο να μεταδοθεί το μήνυμα της δια βίου μάθησης. Αυτό όμως μπορεί γρήγορα να μετατραπεί σε μια απογοητευτική αφύπνιση όταν αλλάζουν οι συνθήκες, για παράδειγμα με την απόλυση.

Το πρώτο ερώτημα κάποιου που είναι σε αναισθησία, κατά την αφύπνιση του, είναι «που είμαι;». Γιατί πρέπει να είναι διαφορετικό το ερώτημα σε θέματα εργασίας και επαγγελματισμού; Πρέπει να ξέρετε πού είστε για να μπορείτε να σκεφτείτε τη θέση σας και να σχεδιάσετε μια διαδρομή στο μέλλον. Τι απαντήσεις έχουμε για τους εργαζόμενους που αναρωτιούνται πού βρίσκονται;

Ένα δημόσιο σχέδιο πόλης ή ένα GPS απαντά σε αυτό το ερώτημα με ένα βέλος και το κείμενο "Είστε εδώ". Εάν προβάλλουμε αυτήν την ιδέα ενός χάρτη της πόλης στο «τοπίο» της εργασίας και της εκπαίδευσης, θα είμαστε σε θέση να σχεδιάσουμε έναν χάρτη για τον εντοπισμό θέσεων εργασίας και προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης.

# Επίπεδο και περιεχόμενο

Ένας χάρτης έχει συνήθως δύο διαστάσεις. Για να μπορέσουμε να σχεδιάσουμε δουλειές, καθώς και προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ), χρειαζόμαστε δύο διακριτικές διαστάσεις και για τα δύο στοιχεία. Το επίπεδο και το περιεχόμενο φαίνεται να ταιριάζουν για αυτή τη δουλειά.

Τα προγράμματα ΕΕΚ ταξινομούνται κυρίως από το επίπεδό τους. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF) για παράδειγμα διακρίνει 8 από αυτά τα επίπεδα. Στα δεδομένα ολλανδικά παραδείγματα αυτού του άρθρου, η κλίμακα 8 σημείων απλοποιείται στα 5 σχετικά επίπεδα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης από βασικό (1) σε πανεπιστημιακό επίπεδο (5). Συχνά βλέπουμε ότι τα επίπεδα εργασίας ακολουθούν μια δομή προσανατολισμένη στα ίδια επίπεδα, με έμφαση στην πολυπλοκότητα και την αυτονομία της εργασίας.

Το επίπεδο ενός προγράμματος ή μιας εργασίας, ωστόσο, είναι μόνο μια διάσταση για την τοποθεσία του και δεν λέει τίποτα για το περιεχόμενο, το οποίο είναι απαραίτητο για την ουσιαστική ταξινόμηση της δεξιοτεχνίας.

Εδώ είναι όπου ο τομέας (ως μια συνεκτική κοινότητα πρακτικής) εμφανίζεται ως ένας βολικό πεδίο για να χαρτογραφηθεί. Το περιεχόμενο της εργασίας σε έναν τομέα είναι συνήθως δομημένο σύμφωνα με τη λογική της ίδιας της εργασίας, με τις διαφορετικές διαδικασίες εργασίας και τους επαγγελματικούς κλάδους που μπορούν να διακριθούν εντός της εσωτερικής οργάνωσης των επιχειρήσεων. Τα προγράμματα ΕΕΚ συμμορφώνονται κατά προσέγγιση σε μια τέτοια ταξινόμηση των διαδικασιών εργασίας.

Το επίπεδο και το περιεχόμενο είναι ισχυρές δομικές αρχές για την επίτευξη μιας απλής και αποτελεσματικής ταξινόμησης τόσο των επαγγελμάτων όσο και των προγραμμάτων ΕΕΚ. Έτσι, ο συνδυασμός των δύο διαστάσεων σε έναν πίνακα, παρέχει ένα αμοιβαίο κείμενο, ένα καλά αναγνωρισμένο υπόβαθρο και ένα πλαίσιο αναφοράς για εργαζόμενους και μαθητές, για εταιρείες και σχολεία, για υπεύθυνους χάραξης πολιτικής στην εργασία και την επαγγελματική κατάρτιση. Για παράδειγμα, στον πίνακα 1 εμφανίζεται το ολλανδικό χονδρικό εμπόριο δομικών υλικών.

*Πίνακας 1: Τομεακός χάρτης Ολλανδικού Εμπορίου Οικοδομών*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Επίπεδο** | **Εφοδιαστική** | **Γραφείο πωλήσεων** | **Πεδίο & Αίθουσα εκθέσεων** |
| 5 | Διευθυντής Εφοδιαστικής | Διευθυντής Παραγωγής | Διευθυντής μάρκετινγκ |
| 4 | Υπεύθυνος Αποστολών | Τεχνικός ειδικός | Διαχειριστής λογαριασμού / περιοχής |
| 3 | Αποθηκάριος | Υπάλληλος γραφείου / πωλήσεων | Εργαζόμενος στον τομέα |
| 2 | Υπάλληλος Αποθήκης | Υπάλληλος Γραφείου | Υπεύθυνος υποδοχής |
| *1* | Συλλογή παραγγελιών | - | *-* |

*Οι θέσεις εργασίας με κόκκινο χρώμα είναι οι βασικές θέσεις εργασίας του τομέα.*

# Εδώ είσαι!

Αντίθετα με την εύρεση της θέσης τους ως επισκέπτη σε ένα σχέδιο πόλεων στο εξωτερικό, οι εργαζόμενοι δεν χρειάζονται βέλος για να επισημάνουν τη θέση τους ως εργαζόμενοι σε έναν τομεακό χάρτη. Είναι σαν ένα ψάρι μέσα στο νερό που μόλις ανακάλυψε, και η θέση τους είναι εμφανής στις συντεταγμένες του επιπέδου και του περιεχομένου.

Μόλις βρουν τη θέση τους στον χάρτη, οι εργαζόμενοι μπορούν (και το κάνουν) να προβληματιστούν για το τρέχον και επαγγελματικό τους μέλλον (Beilsma 2002).

Η συνειδητοποίηση της θέσης κάποιου αμέσως δελεάζει για μια γνώμη σχετικά με αυτή τη θέση όσον αφορά την ανάπτυξη. Εάν είστε εδώ: τι θα θέλατε να κάνετε στη συνέχεια;

Οι διαφορετικές κατευθύνσεις της επαγγελματικής ανάπτυξης μπορούν να καθοριστούν από κάθε θέση στον χάρτη και μπορούν να εμφανιστούν στον πίνακα 2.

*Πίνακας 2: κατευθύνσεις επαγγελματικής ανάπτυξης.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Διευρύνω και εμβαθύνω | Εμβαθύνω τη  γνώση και τις δεξιότητες μου | Διευρύνω και εμβαθύνω |
| Διευρύνω τη  γνώση και τις δεξιότητες μου | Είμαι εδώ και θα ήθελα ***...***  να συμβαδίζω με τις καινοτομίες στη δουλειά μου | Διευρύνω τη  γνώση και τις δεξιότητες μου |
| Ανανεώνω και διευρύνω | Ανανεώνω τη  γνώση και τις δεξιότητες μου | Ανανεώνω και διευρύνω |

*Το να συμβαδίζετε* με τις νέες εξελίξεις στην εργασία σας σημαίνει να κάνετε τα νέα προγράμματα για νέα θέματα μέσα στο κελί του πίνακα της εργασίας σας. *Ανανέωση* σημαίνει ότι πρέπει επίσης να κοιτάξετε τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήσατε στο παρελθόν: εξακολουθείτε να τις έχετε στο επίπεδο που απαιτείται στις τρέχουσες και μελλοντικές εργασίες σας; *Διεύρυνση* σημαίνει να κάνετε τα προγράμματα ΕΕΚ των κελιών στο ίδιο επίπεδο προς τα αριστερά ή προς τα δεξιά. *Εμβάθυνση* της γνώσης και των δεξιοτήτων σας είναι να κάνετε τα προγράμματα στο κελί πάνω στον πίνακα για να είστε σε θέση να ανταποκριθείτε σε αυτό το υψηλότερο επίπεδο θέσεων εργασίας.

# Εργασία σε κίνηση

Η κυρίαρχη εξέλιξη της σταδιοδρομίας για τους εμπόρους οικοδόμων ακολουθεί τη διαγώνια γραμμή των θέσεων εργασίας με κόκκινα γράμματα στον πίνακα 1.

Η εργασιακή κινητικότητα πραγματοποιείται σε μικρά βήματα όπως φαίνεται στον πίνακα 3, μετάβαση από τη μία εργασία στην άλλη, σύμφωνα με την επαγγελματική ανάπτυξη του μεμονωμένου υπαλλήλου και τις ευκαιρίες για τέτοια βήματα στον οργανισμό.

*Πίνακας 3: μεταβάσεις εργασίας εμπόρων οικοδόμων*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Επίπεδο** | **Εφοδιαστική** | **Γραφείο πωλήσεων** | **Πεδίο & Αίθουσα εκθέσεων** |
| 5 | Διευθυντής Εφοδιαστικής | Διευθυντής Παραγωγής | Διευθυντής μάρκετινγκ |
| 4 | Υπεύθυνος αποστολών | Τεχνικός ειδικός | Διαχειριστής λογαριασνού |
| 3 | Αποθηκάριος | Υπάλληλος πωλήσεων | Εργαζόμενος στον τομέα |
| 2 | Υπάλληλος Αποθήκης | Υπάλληλος γραφείου | Υπεύθυνος υποδοχής |
| *1* | Συλλογή παραγγελιών | - | *-* |

Αυτές οι μεταβάσεις μπορούν να καθοριστούν στο περιεχόμενό τους (Ποια είναι η διαφορά στις απαιτήσεις εργασίας;) και τον αριθμό τους (Πόσοι εργαζόμενοι κάνουν ένα τέτοιο βήμα κάθε χρόνο;).

Ο τομεακός χάρτης παρέχει ένα υπόβαθρο για τον ποιοτικό και τον ποσοτικό προσδιορισμό της δυναμικής της εργασίας και της ίδιας της εργασίας. Κάθε κελί του πίνακα μπορεί να γεμίσει με περιγραφές θέσεων εργασίας, ποσό εργαζομένων, στατιστικά στοιχεία αντικατάστασης και ανάπτυξης, εισροές, διακίνηση και εκροή προσωπικού, ελλείψεις ή πλεόνασμα.

Οι στατιστικές που παρουσιάζονται σε έναν τομεακό χάρτη γίνονται εμφανείς και ευανάγνωστες. Η συχνά λανθάνουσα απαίτηση για ανάπτυξη και προγράμματα ΕΕΚ γίνεται αρθρωτή. Με μια τόσο αρθρωτή ζήτηση και κατανόηση της δυναμικής της αγοράς εργασίας, ο τομέας εμφανίζεται ως σοβαρός συνομιλητής για τους παρόχους ΕΕΚ και τις κυβερνήσεις.

# Ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, δεν είναι μόνο οι καριέρες που προβάλλονται εύκολα στον τομεακό χάρτη. Οι διαδρομές μάθησης μπορούν να σχεδιαστούν κατά μήκος των ίδιων συντεταγμένων επιπέδου και περιεχομένου και συνεπώς να συγκριθούν με τις σχετικές εργασίες. Στους πίνακες 4 και 5 συγκρίνουμε τον τομεακό χάρτη της τεχνολογίας εγκατάστασης με εργασίες (4) και με προγράμματα ΕΕΚ (5).

*Πίνακας 4: τομεακός χάρτης της τεχνολογίας εγκατάστασης*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Επίπεδο** | **Ψύξη** | **Θέρμανση** | **Σέρβις και συντήρηση** |
| 5 | Υπεύθυνος έργου | Υπεύθυνος έργου | Υπεύθυνος έργου |
| 4 | Ανώτερος μηχανικός | Ανώτερος μηχανικός | Μηχανικός σέρβις |
| 3 | Μέσος μηχανικός | Μέσος μηχανικός | Υπάλληλος Σέρβις |
| 2 | Κατώτερος μηχανικός | Κατώτερος μηχανικός | Βοηθός |
| *1* | Βοηθός | Βοηθός | *-* |

*Οι θέσεις εργασίας με κόκκινο χρώμα έχουν κενές θέσεις που είναι δύσκολο να ικανοποιηθούν.*

*Πίνακας 5: Κατάλληλα προγράμματα ΕΕΚ στην τεχνολογία εγκατάστασης*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Επίπεδο** | **Ψύξη** | **Θέρμανση** | **Σέρβις και συντήρηση** |
| 5 | Πρόγραμμα αποφοίτησης | Δεν υπάρχουν διαθέσιμα προγράμματα ΕΕΚ | Δεν υπάρχουν διαθέσιμα προγράμματα ΕΕΚ |
| 4 | Ενδιάμεσα προγράμματα | Ενδιάμεσα προγράμματα |
| 3 | Ενδιάμεσα προγράμματα |
| 2 |
| *1* | Γενικό βασικό πρόγραμμα | | Άσχετο |

Όταν προβάλλουμε τα προγράμματα ΕΕΚ που είναι διαθέσιμα στις θέσεις εργασίας του τομέα, βλέπουμε πολλά τυφλά σημεία στον τομεακό χάρτη. Δεν θα είναι έκπληξη να ανακαλύψουμε ότι αυτά τα τυφλά σημεία (ανώτεροι μηχανικοί και διευθυντές έργων) είναι παρόμοια με τις κενές θέσεις που είναι πολύ δύσκολο να ικανοποιηθούν. (Sprengers, 2000) Η έλλειψη αυτών των επαγγελματιών μπορεί να εξηγηθεί εύκολα από την έλλειψη σχετικών προγραμμάτων ΕΕΚ. Από ατομική άποψη: Πώς να γίνετε διαχειριστής έργου ψύξης ή θέρμανσης εάν δεν υπάρχει κατάλληλο πρόγραμμα σπουδών;

Το χάσμα μεταξύ (επαγγελματικής) εκπαίδευσης και επιχειρήσεων μειώνεται μόλις οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να δουν με μια ματιά εάν και πώς γίνεται η αντιστοιχία μεταξύ θέσεων εργασίας και προγραμμάτων ΕΕΚ.

# Υποχρεωτικό προσόν

Αυτό το απλό παράδειγμα δείχνει τις δυνατότητες του τομεακού χάρτη για το κατάλληλο ή μη «ταίριασμα» ανάμεσα στις υποδομές προσωπικού και την εκπαίδευση. Ο τομεακός χάρτης παρέχει ένα ισχυρό και σαφές υπόβαθρο στη συζήτηση της κινητικότητας, της κατανομής της εργασίας, της δεξιοτεχνίας, της καινοτομίας και της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Όπως κάθε πόλη που σέβεται τον εαυτό της, έχει χάρτη της πόλης σε κάθε διαδρομή πρόσβασης και σε όλες τις βασικές τοποθεσίες της πόλης, έτσι και κάθε τομέας που σέβεται τον εαυτό του πρέπει να αναπτύξει έναν τομεακό χάρτη. Κατά την άποψή μας, είναι ένα ουσιαστικό πλεονέκτημα, μια ουσιαστική ανάγκη για τις στρατηγικές, την έρευνα και την επικοινωνία σχετικά με την εργασία και την εκπαίδευση, για τους μαθητές που εγκαταλείπουν το σχολείο, τους μαθητές, τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις και τους παρόχους ΕΕΚ.

# Βιβλιογραφία

* *Beilsma, R. (2002). “Succesvol werk”. Arbeidsmarktsucces van werknemers in de installatiebranche: MarktMonitor Woerden, 2002*
* *Meijers, F. (2001) Zelfreflectie: makkelijker gezegd dan gedaan. In M. Kuijpers & B. van der Heijden (red.). Loopbaanontwikkeling. (pp.35-49) Kluwer Alphen a/d Rijn 2001*
* *Meijers, F. en Wardekker, W. (2001) Ontwikkelen van een arbeidsidentiteit in Human Resource Development, Organiseren van het leren onder redactie van Kessels en Poell, Samsom 2001*
* *MarktMonitor (1996-2004) Jaarlijkse rapporten “De Arbeidsmarkt in de installatietechniek” MarktMonitor, Woerden, 1996-2004*

**\*** *Πρόκειται για μια προσαρμοσμένη μετάφραση του αρχικού άρθρου που δημοσιεύθηκε σε ένα ολλανδικό περιοδικό για την εκπαίδευση και την επαγγελματική ανάπτυξη.*

*Σχετικά με τους συγγραφείς*

*Ο κ. Nico van den Berg είναι ανεξάρτητος σύμβουλος που ειδικεύεται σε τομεακές στρατηγικές και έννοιες για επαγγελματική ανάπτυξη (www.benpo.nl)*

*Ο Δρ. Maarten Sprengers είναι ερευνητής εργασίας, εκπαίδευσης και καινοτομίας στο MarktMonitor (www.marktmonitor.com)*