



europass

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ MED NEC  
- Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ  
ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ (ΒΣ)  
EUROPASS

## Φύλλο Τεχνικών Δεδομένων

Προσλήψεις στις χώρες MEDNEC –Μεσογειακό Δίκτυο Εθνικών Κέντρων Europass η σημασία του ΒΣ Europass

### ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ EUROPASS

**Συντάκτης:** Catarina Oliveira (Πορτογαλία)

**Συνεργασία:** Ángeles Fernández (Ισπανία) | Marielle Gaudin (Γαλλία) | Σταυρούλα Δουλάμη (Ελλάδα) | Alessandro Catozi (Ιταλία) | İmren Onbasiuglu (Τουρκία)

**Παραγωγή:** Closer - Consultoria Lda.

**Τόπος έκδοσης:** Λισαβόνα

**Έτος:** 2020

## Περιεχόμενα

Φύλλο Τεχνικών Δεδομένων .....	1
Παραρτήματα .....	4
Εισαγωγή .....	5
Ερωτήσεις.....	6
Μέρος 1 - Χρήση του ΒΣ στις εθνικές εταιρείες.....	7
Ανάλυση Αποτελεσμάτων .....	8
1.1. “Χρησιμοποιείτε τακτικά το ΒΣ ως εργαλείο πρόσληψης εργαζομένων;” ...	8
1.2. “Προτιμάτε ψηφιακό ή έντυπο ΒΣ;” .....	9
1.3. “Πόσο χρόνο,, κατά μέσον όρο, αφιερώνετε στην ανάλυση ενός ΒΣ;” .....	10
1.4. “Ποια τμήματα του ΒΣ είναι τα πιο σημαντικά για εσάς;” .....	11
1.5. “Ποιά άλλα εργαλεία/μεθόδους χρησιμοποιείτε για τη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού;” .....	13
1.6. “Έχετε ακούσει ποτέ για τα εργαλεία Europass / για το ΒΣ Europass;” .....	15
1.7. “Έχετε λάβει ποτέ ένα ΒΣ Europass στην εταιρεία σας;” .....	16
Δείκτες .....	18
Μέρος 2 - Εκτίμηση για τον υποψήφιο από το ΒΣ Europass .....	19
Ανάλυση Αποτελεσμάτων .....	20
2.1. “Χρήσιμες πληροφορίες για τους υποψηφίους” .....	20
2.2. “Καλή επιλογή για λιγότερο έμπειρους υποψηφίους/Πρώτη θέση εργασίας” .....	20
2.3. “Καλή επιλογή για άνεργους υποψηφίους” .....	20
2.4. “Επισημαίνει την πρόοδο της σταδιοδρομίας και τα επιτεύγματα” .....	22
2.5. “Επισημαίνει δεξιότητες, προσόντα και εμπειρία” .....	22
2.6. “Καλή διάταξη του ΒΣ (μορφή και σχεδιασμός)” .....	24
2.7. “Ευανάγνωστο για όλους” .....	24
2.8. “Φιλικό προς τον χρήστη για ανάγνωση και ανάλυση πληροφοριών” .....	24
Δείκτες .....	26
Μέρος 3 - Ενδιαφέρον για πρόσθετες πληροφορίες για το ΒΣ Europass .....	27
Ανάλυση Αποτελεσμάτων .....	28
3.1. “Θα θέλατε να μάθετε περισσότερα για το ΒΣ/τα έγγραφα Europass;” ....	28
Δείκτες .....	29

Μέρος 4 - Ενδιαφέροντα και μεθοδολογία διαδικασιών πρόσληψης.....	30
Ανάλυση Αποτελεσμάτων .....	31
4.1 “Θα σας ενδιέφερε η πρόσβαση σε ένα χαρτοφυλάκιο υποψηφίου που περιέχει στοιχεία για τις δεξιότητες, την εμπειρία και την εκπαίδευσή του;” ....	31
4.2 “ Ενδιαφέρεστε για τη διαδικασία πρόσληψης διεθνών υποψηφίων;” ....	32
4.3 “Πως διαφημίζετε τις κενές θέσεις εργασίας σας;” .....	33
Δείκτες .....	34
Μέρος 5 - Περιγραφή των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα .....	35
Ανάλυση Αποτελεσμάτων .....	36
5.1 “Ποιο είναι το μέγεθος της εταιρείας σας;” .....	36
5.2 “Σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται η εταιρεία σας;” .....	37
5.3 “Πού βρίσκεται η εταιρεία σας; Παρακαλούμε να αναφέρετε το όνομα της πόλης.” .....	40
Δείκτες .....	42
Μέρος 6 - Πληροφορίες παρεχόμενες από την Ιταλία .....	43
Ανάλυση Αποτελεσμάτων .....	44
5.4 Συχνότητα χρήσης .....	44
Συμπεράσματα .....	45

## Παραρτήματα

Παράρτημα	Όνοματεπώνυμο	Χρήστης	Ημερομηνία Παράδοσης
1	Παράρτημα 1 - Ερωτηματολόγιο.docx		

## Εισαγωγή

Το Europass αποτελεί πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και υπάρχει σε περισσότερες από 30 χώρες. Σε κάθε Ευρωπαϊκή χώρα υπάρχει ένα Εθνικό Κέντρο Europass με βασικό έργο τον συντονισμό όλων των δραστηριοτήτων που αφορούν τη συγκεκριμένη Ευρωπαϊκή πρωτοβουλία. Είναι το πρώτο σημείο επαφής για οποιοδήποτε άτομο ή οργανισμό ενδιαφέρεται να χρησιμοποιήσει τα έγγραφα Europass ή να λάβει περισσότερες πληροφορίες για αυτή την πρωτοβουλία.

Αυτή η συγκριτική ανάλυση, η οποία πραγματοποιήθηκε το 2010, είναι αποτέλεσμα της συνεργασίας εκπροσώπων των Εθνικών Κέντρων Europass των Μεσογειακών χωρών. Η συγκεκριμένη ομάδα εργασίας αποκαλείται Ομάδα Εργασίας των Μεσογειακών Εθνικών Κέντρων Europass (MEDNEC), στην οποία περιλαμβάνονται η Πορτογαλία, η Ισπανία, η Ιταλία, η Ελλάδα, η Κύπρος, η Γαλλία και η Τουρκία.

Σκοπός της εργασίας αυτής είναι η διενέργεια συγκριτικής ανάλυσης σχετικά με τη σημασία και τη χρήση του ΒΣ Europass για τους εργοδότες των Ευρωπαϊκών χωρών που είναι μέλη του Δικτύου MEDNEC. Για τη διεξαγωγή της εν λόγω συγκριτικής ανάλυσης, μελετήθηκαν τα αποτελέσματα ενός ερωτηματολογίου που εφαρμόστηκε από τα Εθνικά Κέντρα Europass που ανήκουν στο δίκτυο MEDNEC.

Από τις επτά χώρες που συμμετέχουν σε αυτή την ομάδα εργασίας, πέντε χώρες χρησιμοποίησαν το συγκεκριμένο πρότυπο ερωτηματολόγιο (Ισπανία, Γαλλία, Ελλάδα, Πορτογαλία και Τουρκία). Μια χώρα χρησιμοποίησε ένα παρόμοιο ερωτηματολόγιο (Ιταλία) και μια χώρα δεν μπόρεσε να λάβει κανένα αποτέλεσμα (Κύπρος).

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από ένα σύνολο 25 ερωτήσεων κλειστού τύπου, οι οποίες εφαρμόστηκαν σε 20 εταιρείες κάθε συμμετέχουσας χώρας. Η Ισπανία, η Γαλλία, η Ελλάδα και η Πορτογαλία παρέιχαν απαντήσεις από 20 εθνικές εταιρείες, η Τουρκία παρέδωσε απαντήσεις από 42 εθνικές εταιρείες και η Ιταλία απαντήσεις από 1.438.690 εθνικές εταιρείες.

Παρόλο που η Τουρκία προσκόμισε απαντήσεις από 42 εταιρείες, τα στατιστικά δεδομένα των παρεχόμενων πληροφοριών τυποποιήθηκαν ως προς τον αριθμό των εταιρειών που έλαβαν μέρος στις υπόλοιπες χώρες (20 εθνικές εταιρείες).

Η Ιταλία χρησιμοποίησε ένα άλλο μοντέλο ερωτηματολογίου, κάτι που σημαίνει ότι δεν θα είναι εφικτή η παρουσίαση συγκρίσιμων αποτελεσμάτων με τις άλλες χώρες για όλες τις ερωτήσεις. Στο τέλος της έκθεσης, δημιουργήθηκε ένα ειδικό τμήμα για την ερμηνεία δεδομένων τα οποία δεν ήταν δυνατόν να αναλυθούν από κοινού με τις άλλες χώρες.

Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι οι συμμετέχουσες εταιρείες κάθε χώρας έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά σχετικά με τη γεωγραφική τους κατανομή (κάλυψη του μέγιστου ποσοστού επικράτειας) και τους κλάδους δραστηριότητας (από Εμπόριο,



## Ερωτήσεις

Οι ερωτήσεις οι οποίες τέθηκαν στις εταιρείες, θα παρουσιαστούν ως εξής:

- Μέρος 1** - Χρήση του ΒΣ σε εθνικές εταιρείες → Ερωτήσεις 1 έως 7
- Μέρος 2** - Εκτίμηση του υποψηφίου από το ΒΣ Europass → Ερωτήσεις 8 έως 17
- Μέρος 3** - Ενδιαφέρον για πρόσθετες πληροφορίες ΒΣ Europass → Ερώτηση 18
- Μέρος 4** - Ενδιαφέροντα και μεθοδολογία προσλήψεων → Ερωτήσεις 19 έως 21
- Μέρος 5** - Περιγραφή των συμμετεχουσών επιχειρήσεων → Ερωτήσεις 22 έως 24

Για την ανάλυση κάθε ερώτησης, δημιουργήθηκε γραφική αναπαράσταση και πραγματοποιήθηκε αντίστοιχη ανάλυση. Τα παραδείγματα που παρουσιάζονται βασίζονται σε συγκριτική ανάλυση μεταξύ των διαφόρων χωρών, επισημαίνοντας τις χώρες των οποίων τα ποσοστά ξεχωρίζουν.

Μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων, δημιουργήθηκε ένα τμήμα στο οποίο απαριθμούνται οι δείκτες που ξεχωρίζουν από την ενότητα των ερωτήσεων που αναλύονται. Οι τιμές των δεικτών είναι αποτέλεσμα ενός μέσου όρου από τις τιμές των συμμετεχουσών εταιρειών.



## Μέρος 1 - Χρήση του ΒΣ στις εθνικές εταιρείες

Σε αυτή την ενότητα είχαν παρουσιαστεί οι εξής ερωτήσεις:

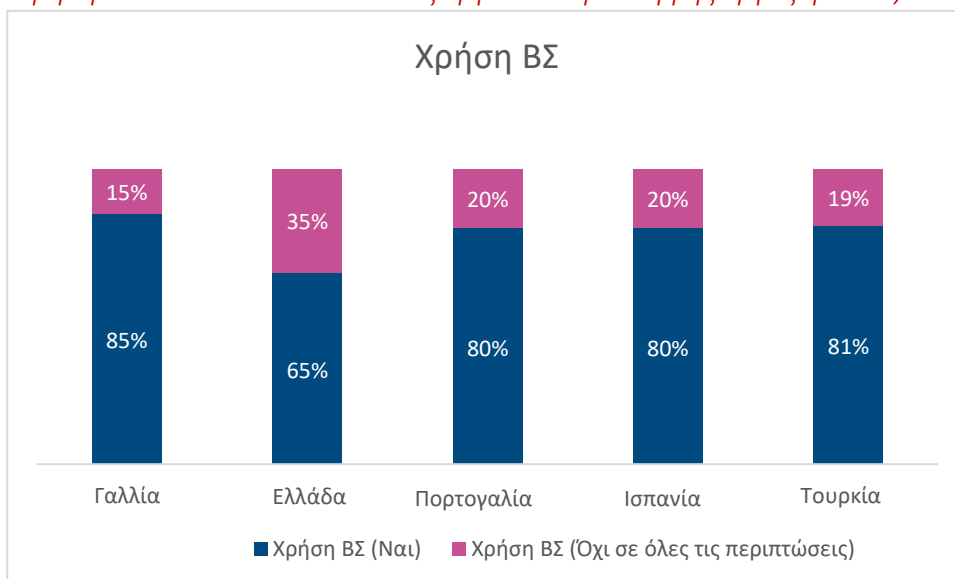
- “Χρησιμοποιείτε τακτικά το ΒΣ ως εργαλείο πρόσληψης εργαζομένων;”
- “Προτιμάτε ψηφιακό ή έντυπο ΒΣ;”
- “Πόσο χρόνο, κατά μέσον όρο, αφιερώνετε στην ανάλυση ενός ΒΣ;”
- “Ποια τμήματα του ΒΣ είναι τα πιο σημαντικά για εσάς;”
- “Ποιες άλλες μεθόδους / εργαλεία χρησιμοποιείτε κατά τη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού;”
- “Έχετε ποτέ ακούσει για τα εργαλεία Europass / για το ΒΣ Europass;”
- “Έχετε λάβει ποτέ ένα ΒΣ Europass στην εταιρεία σας;”

Το τμήμα αυτό μας επιτρέπει να κατανοήσουμε τη σημασία που αποδίδει κάθε εθνική εταιρεία στο στάδιο της πρόσληψης εργαζομένων. Με αυτή την έννοια, είναι εφικτό να αναλύσουμε και να συγκρίνουμε την πλέον επιθυμητή μέθοδο πρόσληψης για κάθε εταιρεία, καθώς επίσης και τη σημασία χρησιμοποίησης ενός ΒΣ στο αρχικό στάδιο.

Στο τμήμα αυτό επαληθεύεται επίσης το κατά πόσο οι εταιρείες που συμμετέχουν στην έρευνα, γνωρίζουν τα εργαλεία Europass / ΒΣ Europass και αν αυτές έχουν ήδη λάβει ένα ΒΣ Europass. Μόνο οι εταιρείες που απάντησαν θετικά σε αυτές τις δυο ερωτήσεις θα μπορούν να απαντήσουν τις ερωτήσεις του επόμενου τμήματος του ερωτηματολογίου.

## Ανάλυση αποτελεσμάτων

### 1.1. “Χρησιμοποιείτε τακτικά το ΒΣ ως εργαλείο πρόσληψης εργαζομένων;”



**Γράφημα 1** – Χρήση του ΒΣ ως εργαλείο πρόσληψης εργαζομένων

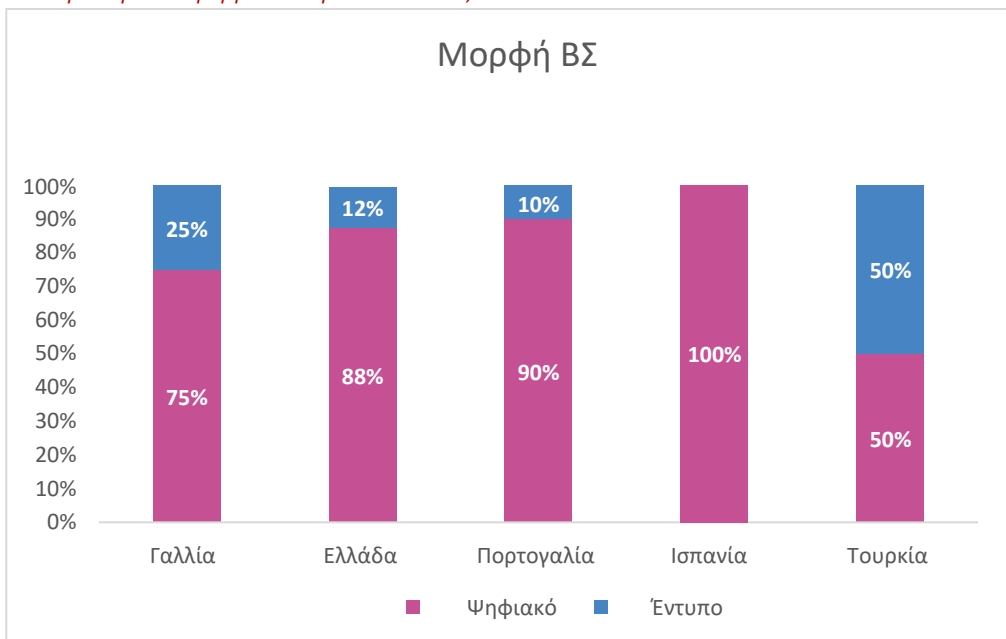
Εξετάζοντας την ανάλυση του γραφήματος, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι οι περισσότερες από τις εταιρείες στις διάφορες χώρες χρησιμοποιούν πάντα το ΒΣ ως εργαλείο πρόσληψης εργαζομένων.

Από το Γράφημα αυτό, μπορούμε να επιβεβαιώσουμε ότι η Γαλλία είναι η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό χρήσης ΒΣ (85%), έπεται η Τουρκία (81%) και τέλος, η Ισπανία και η Πορτογαλία με το ίδιο ποσοστό (80%).

Η χώρα με το μικρότερο ποσοστό χρήσης είναι η Ελλάδα (65%).

Μπορούμε επίσης να διαπιστώσουμε ότι ορισμένες εταιρείες δεν χρησιμοποιούν πάντα το ΒΣ ως εργαλείο στη διαδικασία προσλήψεων.

## 1.2 “Προτιμάτε ψηφιακό ή έντυπο ΒΣ;”

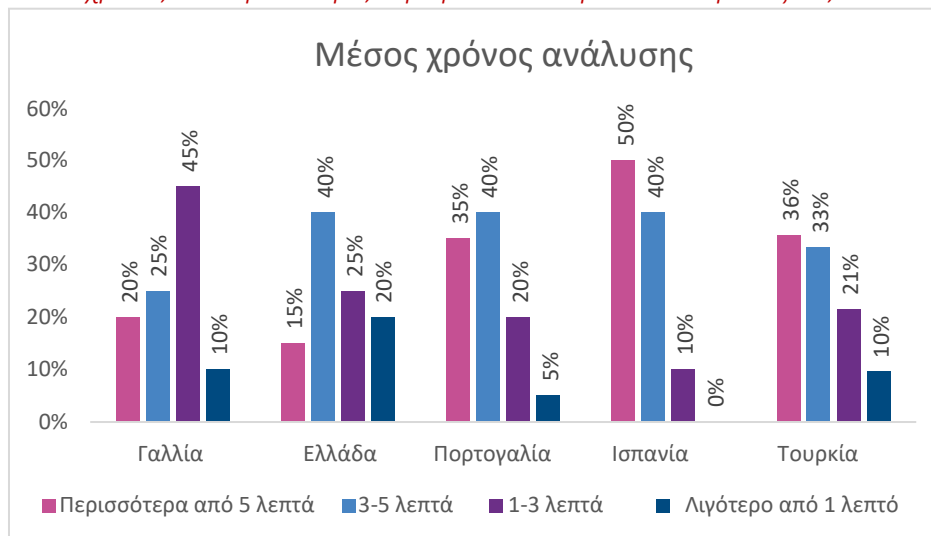


Αναλύοντας το Γράφημα αυτό, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι οι περισσότερες εταιρείες προτιμούν ήδη να λαμβάνουν το ΒΣ σε ψηφιακή μορφή έναντι της έντυπης μορφής.

Για την επιβεβαίωση αυτής της διαπίστωσης, μπορούμε να δούμε ότι στην Ισπανία όλες οι εταιρείες (100%) προτιμούν να λαμβάνουν το ΒΣ σε ψηφιακή μορφή. Υψηλό ποσοστό παρατηρείται επίσης στην Πορτογαλία (90%), ακολουθούμενη από την Ελλάδα (88%).

Στην περίπτωση της Τουρκίας, φαίνεται ότι οι μισές από τις συμμετέχουσες εταιρείες προτιμούν να λαμβάνουν το ΒΣ σε ψηφιακή μορφή (50%) και οι άλλες μισές προτιμούν το έντυπο ΒΣ (50%).

### 1.3 “Πόσο χρόνο, κατά μέσο όρο, αφιερώνετε στην ανάλυση ενός ΒΣ;”



Γράφημα 3 - Μέσος χρόνος ανάλυσης ΒΣ

Από την ανάλυση του γραφήματος σχετικά με την ανάλυση του ΒΣ, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η επιλογή ‘Περισσότερα από 5 λεπτά’, είχε το υψηλότερο ποσοστό (50%) και είναι από την Ισπανία.

Η δεύτερη επιλογή που ξεχωρίζει περισσότερο είναι ‘1-3 λεπτά’ από τη Γαλλία (45%).

Η τρίτη επιλογή που ξεχωρίζει είναι ‘3-5 λεπτά’ και κατανέμεται εξίσου σε τρεις χώρες, Ισπανία, Ελλάδα και Πορτογαλία (40%).

Σχετικά με τις εταιρείες από την Ισπανία, μπορούμε να δούμε ότι η πιο δημοφιλής επιλογή σχετικά με την ανάλυση του ΒΣ είναι ‘Περισσότερα από 5 λεπτά’ (50%), μετά έρχεται η επιλογή ‘3-5 λεπτά’ (40%), ακολουθούμενη από την επιλογή ‘1-3 λεπτά’ (10%). Συμπερασματικά, αυτή είναι η χώρα της οποίας οι εταιρείες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην ανάλυση του ΒΣ.

Σχετικά με τις εταιρείες στη Γαλλία, διαπιστώνουμε ότι η πιο δημοφιλής επιλογή χρόνου ανάλυσης του ΒΣ είναι ‘1-3 λεπτά’ (45%), μετά η επιλογή ‘3-5 λεπτά’ (25%) και κατόπιν η επιλογή ‘Περισσότερα από 5 λεπτά’ (20%).

Όσον αφορά την Ελλάδα, βλέπουμε ότι η δημοφιλέστερη επιλογή σχετικά με την ανάλυση ενός ΒΣ είναι ‘3-5 λεπτά’ (40%), ακολουθούμενη από την επιλογή ‘1-3 λεπτά’ (25%) και τέλος, από την επιλογή ‘Λιγότερο από 1 λεπτό’ (20%).

Για την Πορτογαλία, η πιο δημοφιλής επιλογή είναι ‘3-5 λεπτά’ (40%), ακολουθούμενη από την επιλογή ‘Περισσότερα από 5 λεπτά’ (35%) και κατόπιν την επιλογή ‘1-3 λεπτά’ (20%).

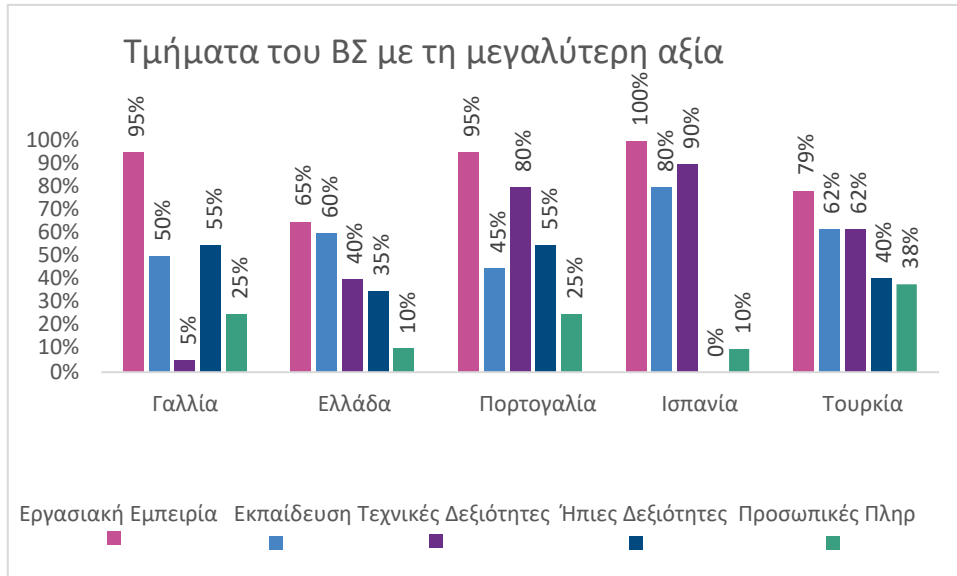
Για εταιρείες που έχουν την έδρα τους στην Τουρκία, μπορούμε να δούμε ότι η δημοφιλέστερη επιλογή για την ανάλυση του ΒΣ είναι ‘Περισσότερα από 5 λεπτά’ (36%), μετά έρχεται η επιλογή ‘3-5 λεπτά’ (33%), ακολουθούμενη από την επιλογή

‘1-3 λεπτά’ (21%).

Παρά τα ποσοστά τα οποία αναφέρονται παραπάνω, οι περισσότερες χώρες επιλέγουν συνήθως ‘3-5 λεπτά’ για την ανάλυση ενός ΒΣ, εκτός της Ισπανίας όπου η δημοφιλέστερη επιλογή ήταν ‘Περισσότερα από 5 λεπτά’.

Μπορούμε επίσης να διαπιστώσουμε ότι η επιλογή ‘Λιγότερο από 1 λεπτό’ συγκεντρώνει τα χαμηλότερα ποσοστά.

#### 1.4 “Ποια τμήματα του ΒΣ είναι τα πιο σημαντικά για εσάς;”



**Γράφημα 4** – Τμήματα του ΒΣ με τη μεγαλύτερη αξία

Εδώ διαπιστώνουμε ότι, στην ανάλυση ενός ΒΣ, οι περισσότερες εταιρείες κάθε χώρας αποδίδουν μεγαλύτερη αξία στο τμήμα του ΒΣ με την ‘Εργασιακή Εμπειρία’, τμήμα που συγκεντρώνει το υψηλότερο ποσοστό σε όλες τις χώρες. Το τμήμα αυτό ξεχωρίζει με ποσοστά 100% για την Ισπανία και 95% για τη Γαλλία και την Πορτογαλία. Οι συμμετέχουσες εταιρείες αξιολόγησαν επίσης το τμήμα Εκπαίδευση με ποσοστό άνω του 50% στις περισσότερες χώρες (εκτός της Πορτογαλίας όπου το ποσοστό είναι 45%). Το τμήμα ‘Τεχνικές Δεξιότητες’ έφθασε επίσης σε τιμές άνω του 50% στις περισσότερες χώρες με την εξαίρεση την Ελλάδα (40%) και τη Γαλλία (5%).

Το τμήμα του ΒΣ στο οποίο αποδόθηκε σε όλες τις χώρες η μικρότερη αξία είναι οι ‘Προσωπικές Πληροφορίες’, με την εξαίρεση της Ισπανίας όπου το τμήμα με τη μικρότερη αξία είναι οι ‘Ήπιες/μαλακές Δεξιότητες’.

Συνοπτικά, βλέπουμε ότι στην Ισπανία οι επιλογές ‘Εργασιακή Εμπειρία’ (100%), ‘Τεχνικές Δεξιότητες’ (90%) και ‘Εκπαίδευση’ (80%) είναι εκείνες που ξεχωρίζουν στην ανάλυση ενός ΒΣ. Οι επιλογές ‘Προσωπικές Πληροφορίες’ (10%) και ‘Ήπιες Δεξιότητες’ (0%) συγκεντρώνουν πολύ χαμηλές τιμές.

Στη Γαλλία, η ‘Εργασιακή Εμπειρία’ ξεχωρίζει με 95%, ακολουθούμενη από τις ‘Μη Τεχνικές Δεξιότητες’ (55%) και ‘Μάθηση’ (50%). Οι επιλογές ‘Προσωπικές Πληροφορίες’ (25%) και ‘Μη Τεχνικές Δεξιότητες’ (5%) συγκεντρώνουν τις χαμηλότερες τιμές.

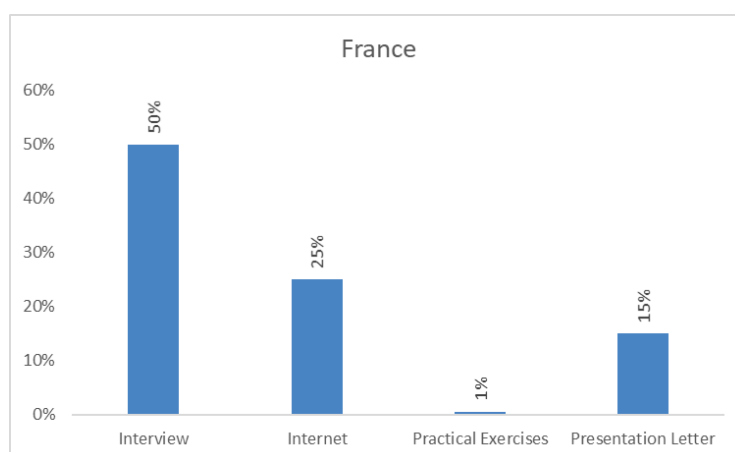
Για την Ελλάδα, οι τιμές που ξεχωρίζουν αφορούν την ‘Εργασιακή Εμπειρία’ (65%) και τη ‘Μάθηση’ (60%). Σε αυτό το στάδιο, οι εταιρείες αξιολογούν τις ‘Τεχνικές Δεξιότητες’ (40%) και τις ‘Ήπιες Δεξιότητες’ (35%). Η επιλογή με τα χαμηλότερα ποσοστά είναι οι ‘Προσωπικές Πληροφορίες’ (10%).

Στην περίπτωση της Πορτογαλίας, οι εθνικές επιχειρήσεις αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στην 'Εργασιακή Εμπειρία' (95%) και στις 'Τεχνικές Δεξιότητες' (80%). Οι 'Ήπιες Δεξιότητες' (55%) και η 'Εκπαίδευση' (45%) έχουν επίσης σημαντικό ειδικό βάρος στην ανάλυση / επιλογή ενός ΒΣ. Οι 'Προσωπικές Πληροφορίες' (10%) είναι το τμήμα με το μικρότερο ειδικό βάρος στην ανάλυση /επιλογή ενός ΒΣ.

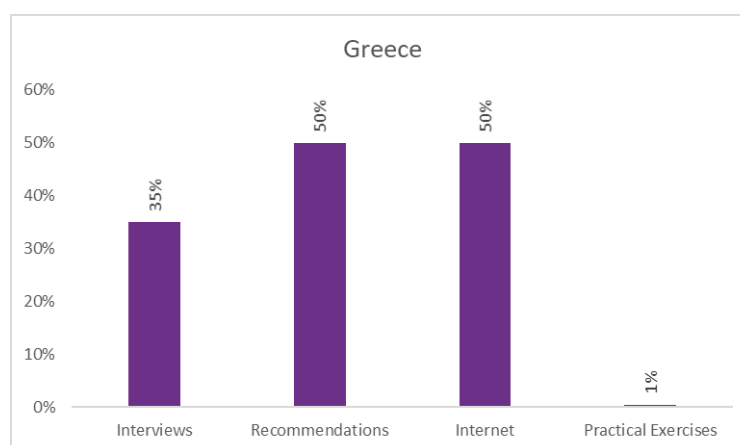
Στην περίπτωση της Τουρκίας, η 'Εργασιακή Εμπειρία' (79%) είναι το τμήμα με τη μεγαλύτερη αξία για τις εταιρείες, ακολουθούμενο από την 'Εκπαίδευση' και τις 'Τεχνικές Δεξιότητες' που συγκεντρώνουν το ίδιο ποσοστό (62%).

Τα τμήματα στα οποία αποδίδεται η μικρότερη αξία στην ανάλυση/επιλογή ενός ΒΣ είναι οι 'Ήπιες Δεξιότητες' (40%) και οι 'Προσωπικές Πληροφορίες' (38%).

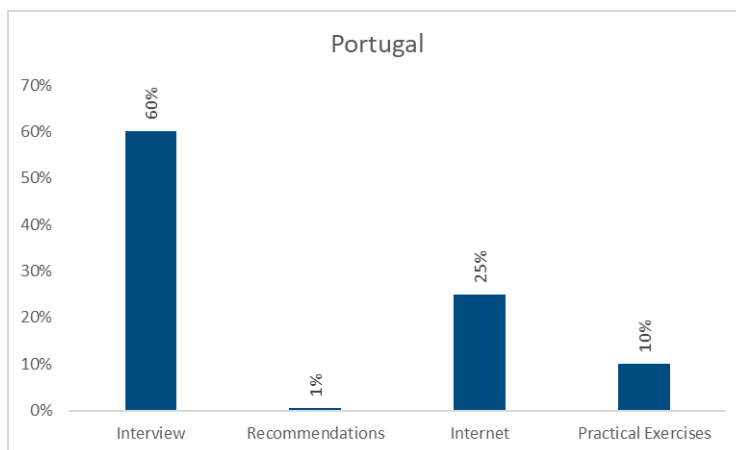
### 1.5 "Ποιες άλλες μεθόδους / εργαλεία χρησιμοποιείτε για τη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού;"



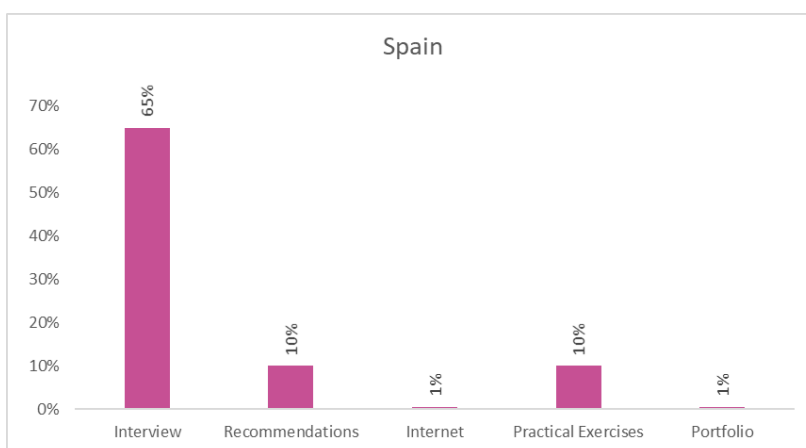
Γράφημα 5 – Εργαλεία πρόσληψης για εταιρείες με έδρα στη Γαλλία



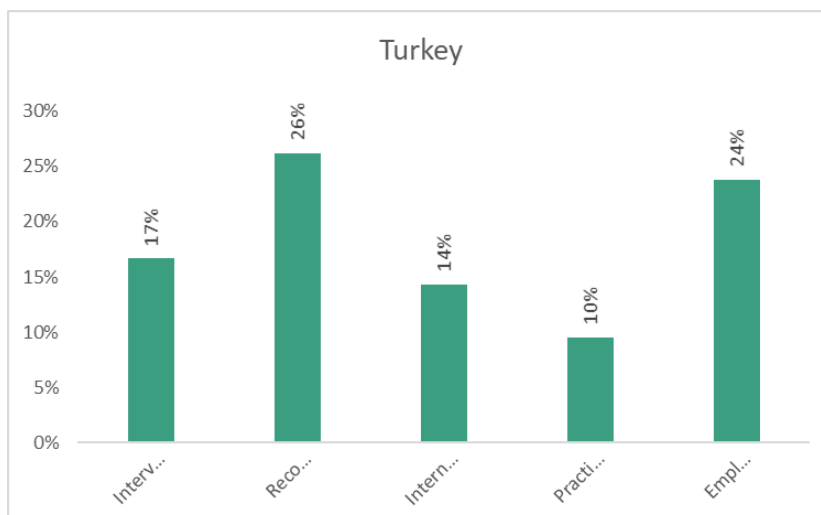
Γράφημα 6 – Εργαλεία πρόσληψης για εταιρείες με έδρα στην Ελλάδα



**Γράφημα 7** – Εργαλεία πρόσληψης για εταιρείες με έδρα στην Πορτογαλία



**Γράφημα 8** – Εργαλεία πρόσληψης για εταιρείες με έδρα στην Ισπανία



**Γράφημα 9** – Εργαλεία πρόσληψης για εταιρείες με έδρα στην Τουρκία



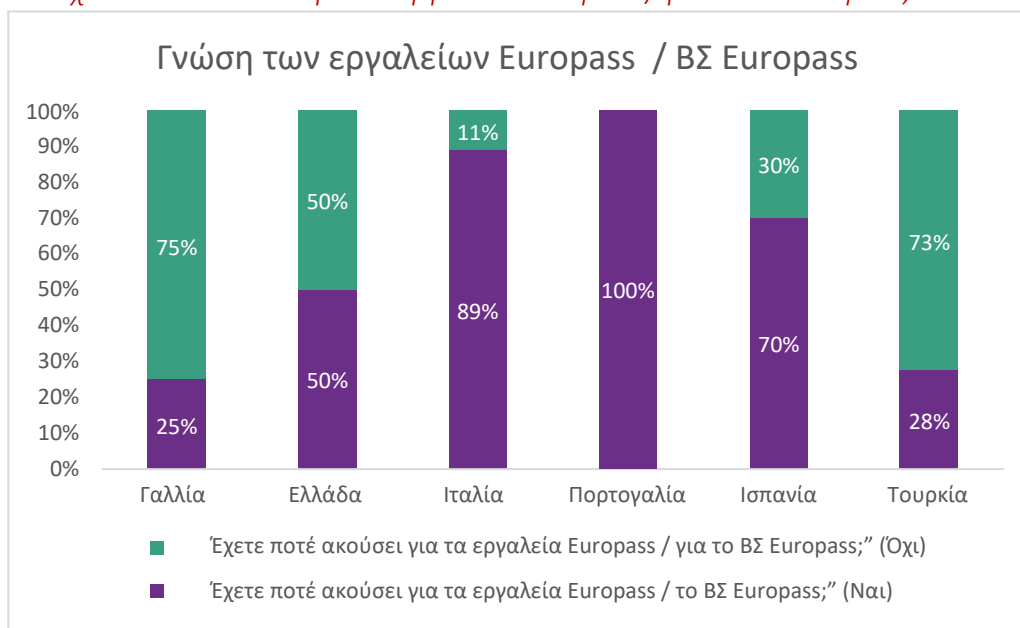
Τα γραφήματα 5, 6, 7, 8 και 9 υποδεικνύουν ότι οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα, χρησιμοποιούν άλλα εργαλεία πρόσληψης πέρα από το ΒΣ.

Αναλύοντας τα γραφήματα αυτά, μπορούμε να δούμε ότι οι 'Συνεντεύξεις' είναι το ευρύτερα χρησιμοποιούμενο εργαλείο σε εταιρείες με έδρα στην Ισπανία (65%), στην Πορτογαλία (60%) και στη Γαλλία (50%).

Για την Ελλάδα, οι επιλογές που συγκεντρώνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά είναι 'Συστάσεις' και 'Διαδίκτυο', αμφότερες με 50% και για την Τουρκία οι συχνότερες επιλογές είναι 'Συστάσεις' (26%) και 'Κέντρα Απασχόλησης' (24%).

Μπορεί να επισημανθεί ότι υπάρχουν εργαλεία πρόσληψης που είναι κοινά σε όλες τις χώρες και συγκεκριμένα οι 'Συνεντεύξεις', οι Άλλες πρακτικές και το 'Διαδίκτυο'.

### 1.6 "Έχετε ποτέ ακούσει για τα εργαλεία Europass / για το ΒΣ Europass;"



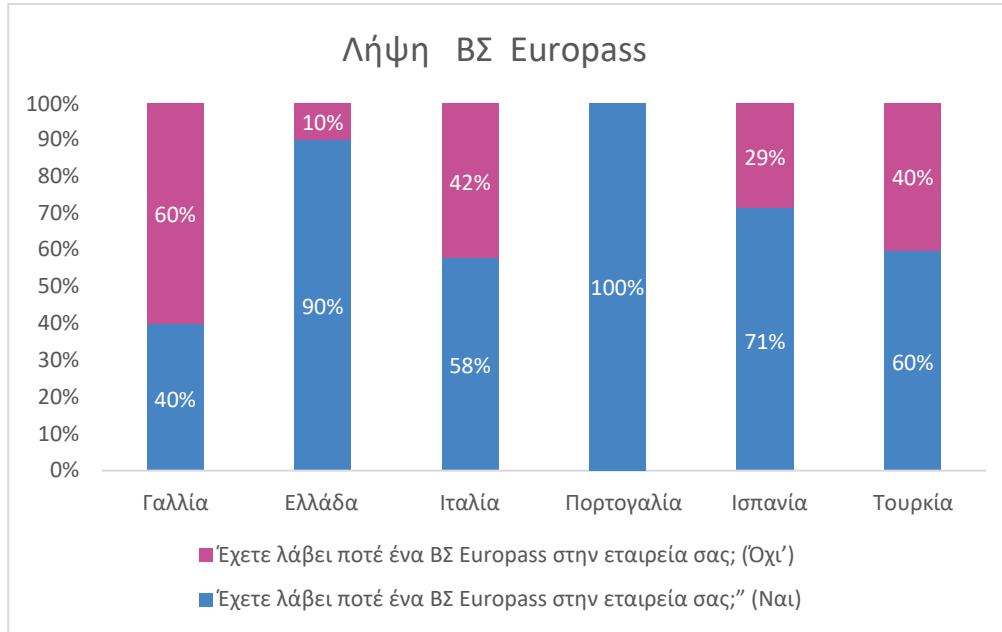
**Γράφημα 10 – Γνώση εργαλείων Europass/ΒΣ Europass**

Το γράφημα αυτό μας επιτρέπει να ελέγξουμε το ποσοστό των εταιρειών που γνωρίζουν τα σχετικά με τα εργαλεία Europass /το ΒΣ Europass.

Μπορείτε να διαπιστώσετε ότι η Πορτογαλία και η Ιταλία ξεχωρίζουν για τον μεγαλύτερο αριθμό εταιρειών που γνωρίζουν τα εργαλεία Europass /το ΒΣ Europass. Προηγείται η Πορτογαλία, με ποσοστό 100%, ακολουθούμενη από την Ιταλία (89%), ενώ προκύπτει ότι το συγκεκριμένο εργαλείο έχει ευρεία διάχυση μεταξύ των φορέων πρόσληψης/των εργοδοτών σε αυτές τις χώρες.

Οι υπόλοιπες χώρες εμφάνισαν χαμηλότερα ποσοστά όπως η Τουρκία (28%) και η Γαλλία (25%).

### 1.7 “Έχετε λάβει ποτέ ένα ΒΣ Europass στην εταιρεία σας;”



**Γράφημα 11 – Λήψη ΒΣ Europass**

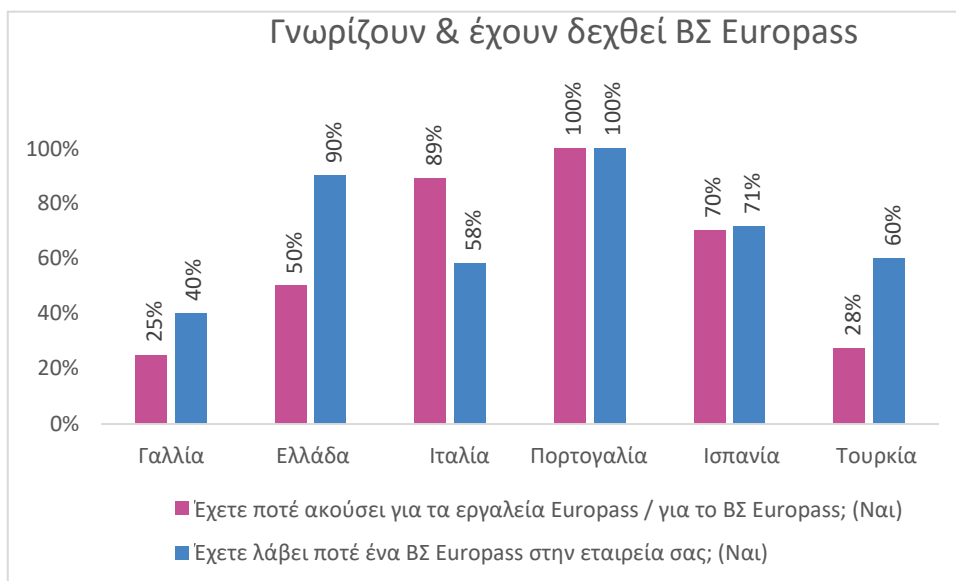
Αναλύοντας το γράφημα αυτό, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι, εξαιρουμένων των εταιρειών που έχουν την έδρα τους στη Γαλλία, οι περισσότερες εταιρείες έχουν ήδη λάβει ΒΣ Europass κατά τις διαδικασίες πρόσληψης εργαζομένων.

Ως προς αυτό, στην Πορτογαλία προκύπτει ότι όλες οι συμμετέχουσες εταιρείες έχουν ήδη λάβει ή λαμβάνουν ένα ΒΣ Europass, ξεχωρίζοντας με ποσοστό 100%. Ξεχωρίζει επίσης η Ελλάδα με ένα πολύ υψηλό ποσοστό (90%).

Οι χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά παραλαβής ΒΣ Europass είναι η Γαλλία (40%) και η Ιταλία (58%).

Μπορούμε να συμπεράνουμε ότι κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, οι περισσότερες εταιρείες έχουν ήδη λάβει ΒΣ Europass. Ωστόσο το ποσοστό που λαμβάνουν το ΒΣ Europass μπορεί να αυξηθεί για ορισμένες χώρες, με την έννοια ότι το ποσοστό που ήδη παρουσιάζουν υπολείπεται ακόμα σε μεγάλο βαθμό από το επιθυμητό και, πιο συγκεκριμένα, αυτό αφορά στη Γαλλία, στην Ιταλία, και στην Τουρκία.

Με τη δέσμευση ότι το ΒΣ Europass θα διαδοθεί σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο αριθμό εθνικών εταιρειών, τα Εθνικά Κέντρα Europass της MEDNEC θα μπορούν να πετύχουν καλύτερα αποτελέσματα.



**Γράφημα 12 – Γνώση και λήψη του ΒΣ Europass**

Το γράφημα αυτό είναι αποτέλεσμα συνένωσης μεταξύ των θετικών απαντήσεων των γραφημάτων 10 και 11.

Έτσι λοιπόν, είναι εφικτό να επαληθεύσουμε τη σχέση μεταξύ του κατά πόσο γνωρίζουν κι έχουν λάβει το ΒΣ Europass οι συμμετέχουσες στην έρευνα εταιρείες.

Στην περίπτωση της Ισπανίας και της Πορτογαλίας, τα ποσοστά που παρουσιάζονται υποδεικνύουν ότι οι εταιρείες που γνωρίζουν το ΒΣ Europass είναι εκείνες που ζητούν το συγκεκριμένο πρότυπο ΒΣ κατά τις διαδικασίες πρόσληψης. Η Πορτογαλία παρουσιάζει ποσοστό 100% και στις δυο επιλογές ενώ το αντίστοιχο ποσοστό της Ισπανίας είναι 71%.

Από τη ζήτηση αυτή προκύπτει ότι η μορφή του ΒΣ Europass αποτελεί σημαντικό στοιχείο της διαδικασίας πρόσληψης, επιτρέποντας μια ενδελεχή ανάλυση των προσόντων των υποψηφίων.

## Δείκτες

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **78%** των εταιρειών χρησιμοποιεί το ΒΣ Europass

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **81%** των εταιρειών, προτιμάει ψηφιακό ΒΣ

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **60%** των εταιρειών έχει ακούσει για τα εργαλεία Europass/το ΒΣ Europass

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **70%** των εταιρειών, έχει ήδη λάβει ΒΣ Europass

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **45%** των εταιρειών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως άλλη μέθοδο προσλήψεων.

## Μέρος 2 - Εκτίμηση για τον υποψήφιο από το ΒΣ Europass

Οι ερωτήσεις σε αυτή την ενότητα είναι οι παρακάτω:

- “Χρήσιμες πληροφορίες για τους υποψηφίους”
- “Επισημαίνει την πρόοδο καριέρας και τα επιτεύγματα”
- “Καλή εμφάνιση του ΒΣ (μορφή και σχεδιασμός)”
- “Καλή επιλογή για λιγότερο έμπειρους υποψηφίους/ Πρώτη θέση εργασίας”
- “Καλή επιλογή για άνεργους υποψηφίους”
- “Ευανάγνωστο για όλους”
- “Αναδεικνύει δεξιότητες, προσόντα και εμπειρία”
- “Φιλικό προς τον χρήστη για ανάγνωση και ανάλυση πληροφοριών”
- “Άλλες εντυπώσεις. Παρακαλούμε να εξειδικεύσετε”.

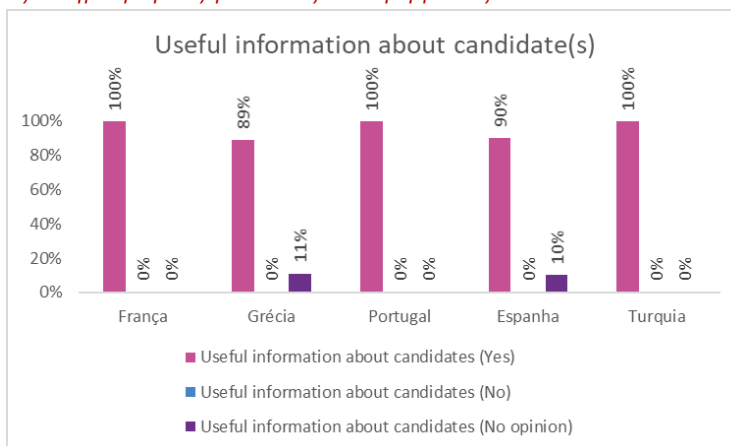
Στο τμήμα αυτό, στόχος είναι να καταδειχθεί ποιο ή ποια χαρακτηριστικά στοιχεία του προτύπου ΒΣ Europass είναι εκείνα που ξεχωρίζουν, επιτρέποντας στους εργοδότες/στο τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού να έχουν περισσότερες πληροφορίες για τους υποψηφίους.

Πρέπει να σημειωθεί ότι στις ερωτήσεις αυτές έχουν απαντήσει μόνο οι εταιρείες που έχουν ήδη λάβει ΒΣ Europass.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι στην Τουρκία μόνο μια εταιρεία απάντησε στις ερωτήσεις αυτές, παρατηρείται σημαντική απόκλιση στις τιμές, με την έννοια ότι αυτές θα είναι είτε 100% (αντιστοιχώντας σε μια μόνο εταιρεία) είτε 0% (αντιστοιχώντας σε καμία εταιρεία), κάτι που θα οδηγήσει στο ότι από τις τρεις επιλογές απάντησης, μια θα έχει την τιμή 100% και οι υπόλοιπες την τιμή 0% (αυτό συμβαίνει γιατί μπορεί να επιλεγεί μόνο μια απάντηση).

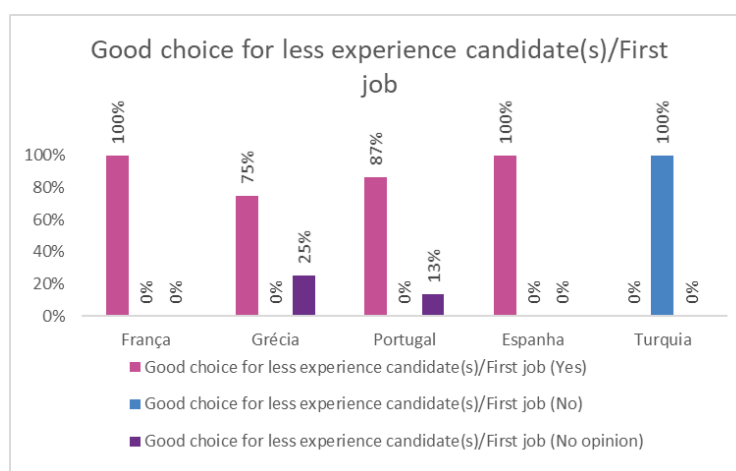
## Ανάλυση αποτελεσμάτων

### 2.1 “Χρήσιμες πληροφορίες για τους υποψηφίους”



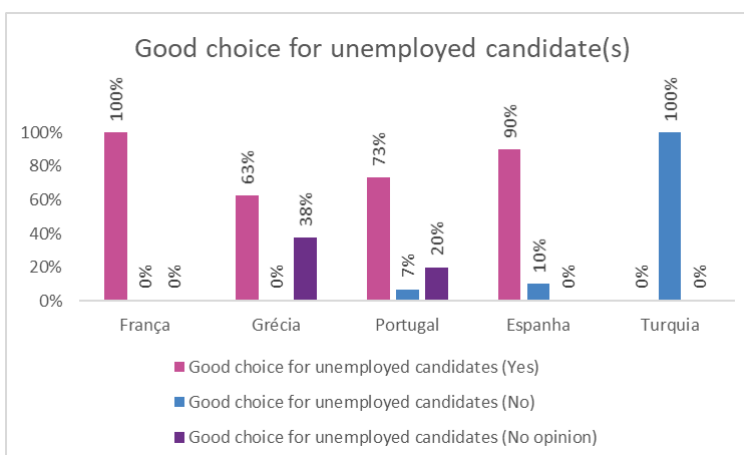
Γράφημα 13 - Χρήσιμες πληροφορίες για τους υποψηφίους

### 2.2 “Καλή επιλογή για λιγότερο έμπειρους υποψήφιους/ Πρώτη θέση εργασίας”



Γράφημα 14 – Καλή επιλογή για λιγότερο έμπειρους υποψήφιους/ Πρώτη θέση εργασίας

### 2.3 “Καλή επιλογή για άνεργους υποψηφίους”



Γράφημα 15 - Καλή επιλογή για άνεργους υποψηφίους

Τα γραφήματα 13, 14 και 15 περιλαμβάνουν τις ερωτήσεις της ενότητας που επιτρέπουν στο τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού/εργοδότη να εκτιμήσει τα προσόντα του υποψηφίου από την ανάλυση του ΒΣ Europass, πληροφορίες δηλαδή τις οποίες έχει προσκομίσει ο ίδιος ο υποψήφιος μέσω του περιεχομένου του ΒΣ Europass που έχει καταθέσει.

Μετά την ανάλυση των γραφημάτων, μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι οι εταιρείες θεωρούν τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο ΒΣ Europass του υποψηφίου επαρκείς και πιστεύουν επίσης ότι με αυτές, είναι σε θέση να επιλέξουν το καλύτερο ΒΣ και προφίλ του υποψηφίου.

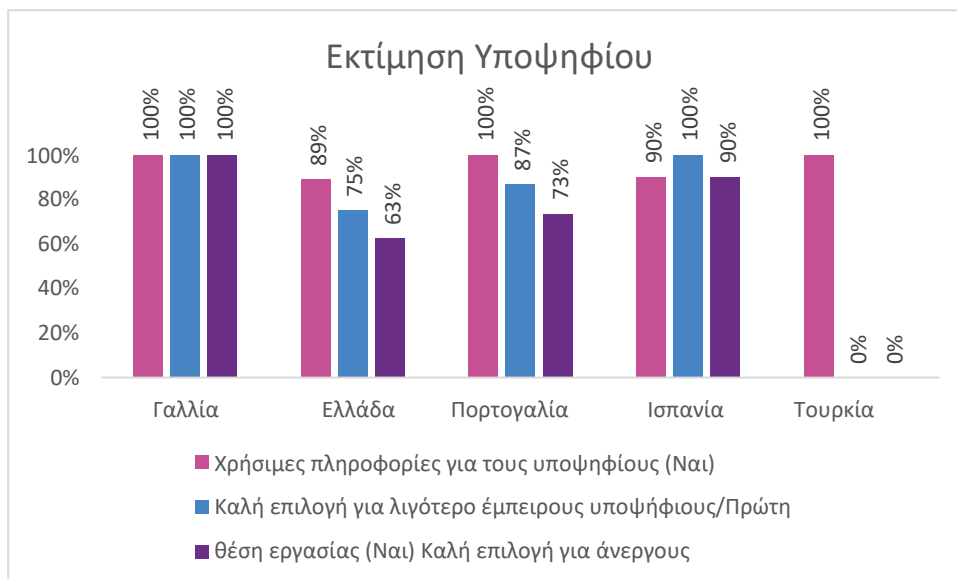
Η Γαλλία είναι η χώρα που ξεχωρίζει περισσότερο, φθάνοντας σε ποσοστό 100% στις τρεις ερωτήσεις.

Η Πορτογαλία και η Τουρκία θεωρούν ότι το ΒΣ Europass περιέχει χρήσιμες πληροφορίες για τους υποψηφίους, με αμφότερες να φθάνουν σε ποσοστό 100%.

Από την άλλη πλευρά, όλες οι εταιρείες στην Ισπανία (100%) θεωρούν ότι το πρότυπο ΒΣ Europass αποτελεί καλή επιλογή για υποψηφίους με μικρότερη εμπειρία ή για εκείνους που αναζητούν μια πρώτη θέση εργασίας.

Οι περισσότερες εταιρείες στην Ισπανία (90%) θεωρούν επίσης το ΒΣ Europass ως 'Καλή επιλογή για άνεργους υποψηφίους', ενώ έπεται στο σχετικό ποσοστό η Πορτογαλία (73%). Η Ελλάδα είναι η χώρα με το χαμηλότερο ποσοστό εταιρειών (63%) που θεωρούν το ΒΣ Europass ως 'Καλή επιλογή για άνεργους υποψηφίους'.

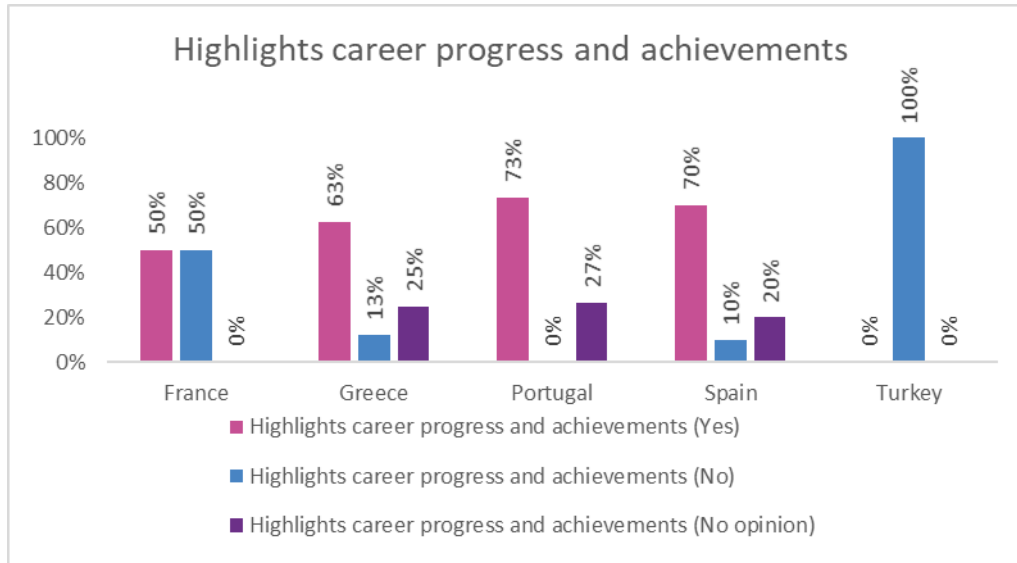
Για μια πιο σφαιρική αντίληψη των πληροφοριών αυτών, δημιουργήθηκε το παρακάτω γράφημα (γράφημα 16), στο οποίο καταγράφονται οι θετικές απαντήσεις στις τρεις προγενέστερες ερωτήσεις, επιτρέποντας έτσι μια κοινή ανάλυση.



**Γράφημα 16 – Εκτίμηση Υποψηφίου**

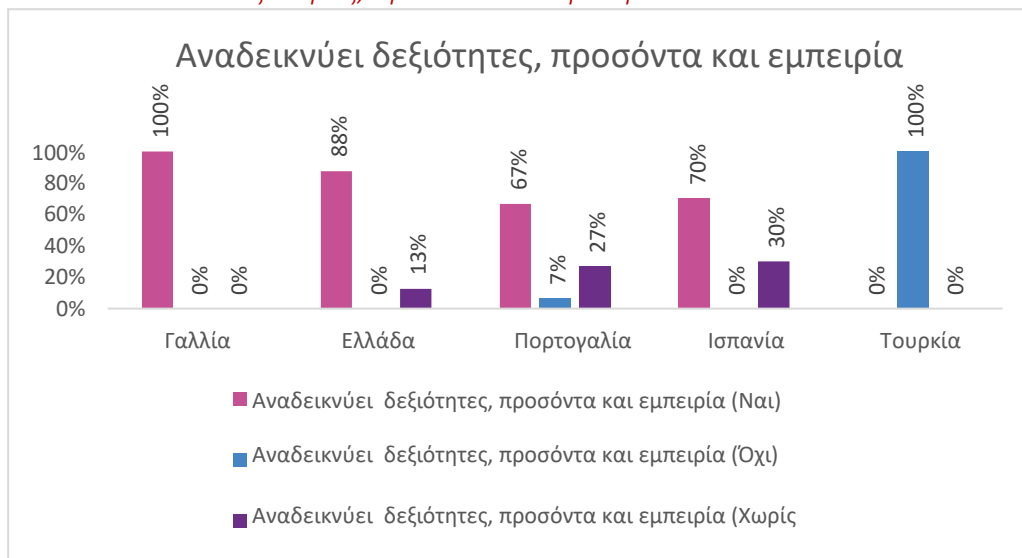


## 2.4 “Επισημαίνει την επαγγελματική πρόοδο επιτεύγματα”



**Γράφημα 17** - Επισημαίνει την επαγγελματική πρόοδο καριέρας και τα επιτεύγματα

## 2.5 “Αναδεικνύει δεξιότητες, προσόντα και εμπειρία”



**Γράφημα 18** – Αναδεικνύει δεξιότητες, προσόντα και εμπειρία

Τα γραφήματα 17 και 18 έχουν στόχο να καταδείξουν στον υπεύθυνο πρόσληψης/στον εργοδότη τη σημασία στο να αναδείξει την επαγγελματική πρόοδο, τις δεξιότητες, τα επαγγελματικά προσόντα και την εμπειρία κατά την ανάλυση ενός ΒΣ.

Οι περισσότερες εταιρείες στην Πορτογαλία (73%) θεωρούν ότι το ΒΣ Europass επισημαίνει την πρόοδο καριέρας και τα επιτεύγματα, ενώ ακολουθεί ως προς αυτό η Ισπανία (70%) και η Ελλάδα (63%).

Στην περίπτωση της Γαλλίας, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι οι μισές από τις συμμετέχουσες εταιρείες (50%) θεωρούν ότι το ΒΣ Europass αναδεικνύει την πρόοδο



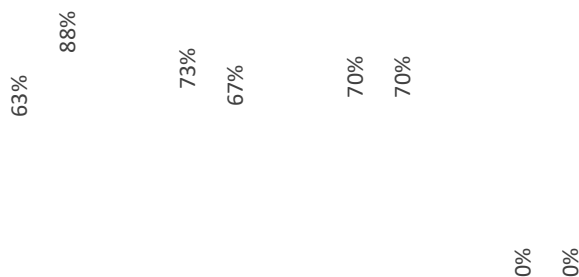
καριέρας και τα επιτεύγματα ενώ οι άλλες μισές (50%) δεν έχουν αυτή την άποψη.

Από την άλλη πλευρά, όλες οι εταιρείες στη Γαλλία (100%) πιστεύουν ότι το πρότυπο ΒΣ Eurorpass αναδεικνύει αποτελεσματικά τις δεξιότητες, τα προσόντα και την εμπειρία.

Η Ελλάδα κατατάσσεται δεύτερη με το υψηλότερο ποσοστό των εταιρειών που θεωρούν ότι το ΒΣ Eurorpass αναδεικνύει τις δεξιότητες, τα προσόντα και την εμπειρία (88%). Η Πορτογαλία είναι η δεύτερη χώρα με το υψηλότερο ποσοστό των εταιρειών που θεωρούν ότι το ΒΣ Eurorpass είναι σημαντικό διότι υπογραμμίζει την πρόοδο της σταδιοδρομίας και τα επιτεύγματα, με ποσοστό 73%.

Μπορούμε επίσης να συμπεράνουμε ότι οι εταιρείες, όταν αναλύουν ένα ΒΣ, αξιολογούν κυρίως το τμήμα δεξιοτήτων, προσόντων και εργασιακής εμπειρίας των υποψηφίων σε σύγκριση με τις πληροφορίες για την πρόοδο της σταδιοδρομίας και τα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί.

Για μια σφαιρική αντίληψη των πληροφοριών αυτών, δημιουργήθηκε το παρακάτω γράφημα (γράφημα 19), στο οποίο καταγράφονται οι θετικές απαντήσεις στις δυο προγενέστερες ερωτήσεις.



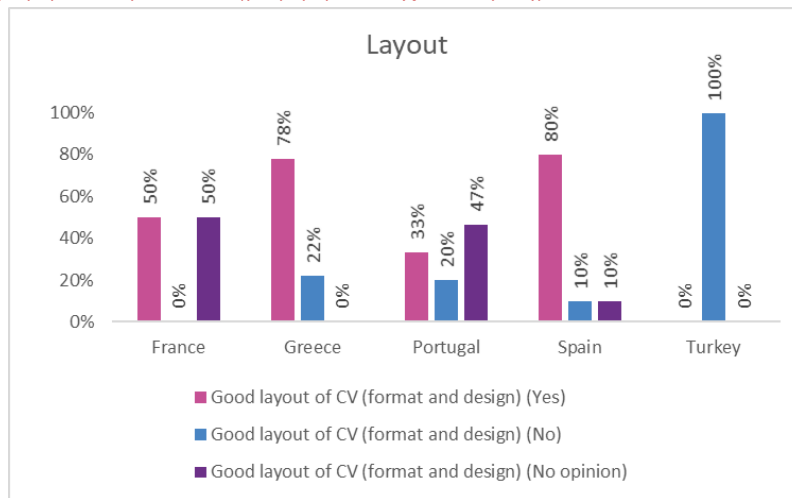
**Γράφημα 19** – Εκτίμηση δεδομένων υποψηφίου

Από το γράφημα αυτό μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι δεξιότητες, τα προσόντα και η εμπειρία είναι τα πιο σημαντικά πεδία του ΒΣ Eurorpass για την ανάλυση και την επιλογή προσλήψεων στις εταιρείες. Για παράδειγμα, στη Γαλλία, σχετικά με το τμήμα των δεξιοτήτων, των προσόντων και της εμπειρίας το ποσοστό φθάνει το 100% και στην Ελλάδα 88%.

Από την άλλη πλευρά, οι πληροφορίες σχετικά με την επαγγελματική πρόοδο, έχουν

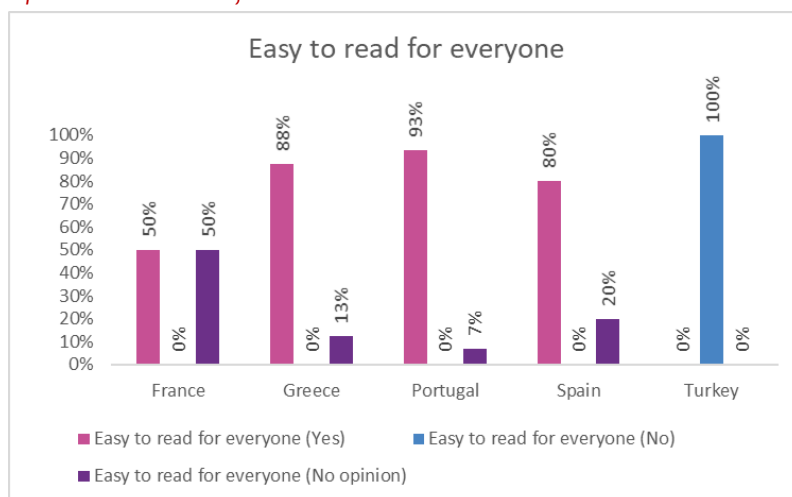
μεγαλύτερη σημασία στην Πορτογαλία (73%) και στην Ισπανία (70%). Αξίζει να αναφερθεί ότι στην Ισπανία οι εταιρείες θεωρούν και τα δυο αυτά τμήματα σημαντικά και ότι στην Τουρκία η εταιρεία που απάντησε σε αυτές τις ερωτήσεις δεν αποδίδει σημασία σε κανένα από τα εν λόγω τμήματα.

## 2.6 “Καλή εμφάνιση του ΒΣ (μορφή και σχεδιασμός)”



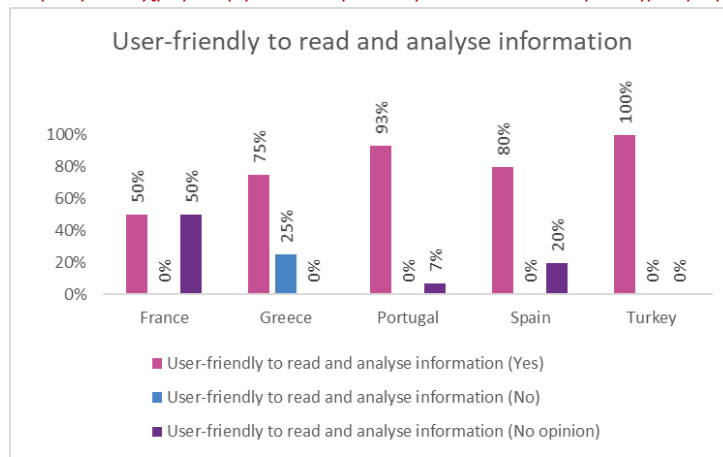
Γράφημα 20– Εμφάνιση

## 2.7 “Ευανάγνωστο σε όλους”



Γράφημα 21 - Ευανάγνωστο σε όλους

## 2.8 “Φιλικό προς τον χρήστη για ανάγνωση και ανάλυση πληροφοριών”



**Γράφημα 22** - Φιλικό προς τον χρήστη για ανάγνωση και ανάλυση πληροφοριών

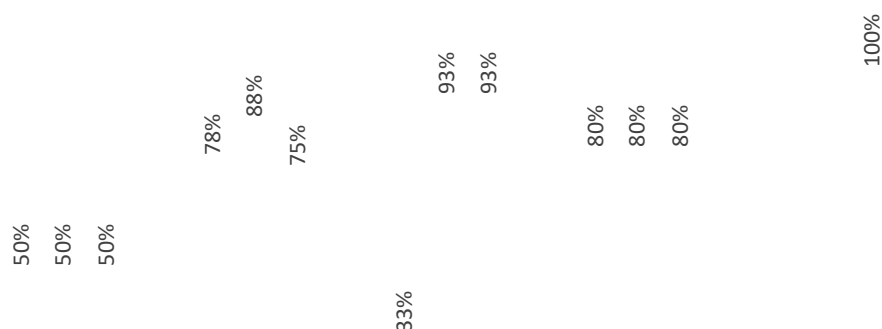
Τα γραφήματα 20, 21 και 22 εστιάζουν στην εμφάνιση του ΒΣ Eurorpass.

Αναλύοντας τα προαναφερόμενα γραφήματα, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι η Πορτογαλία ξεχωρίζει ως προς τις ερωτήσεις ‘Ευανάγνωστο για όλους’ και ‘Φιλικό προς τον χρήστη για ανάγνωση και ανάλυση πληροφοριών’, φθάνοντας για αμφότερες τις ερωτήσεις σε ποσοστό 93%. Στην ερώτηση ‘Ευανάγνωστο για όλους’, η Πορτογαλία ακολουθείται από την Ελλάδα (88%) και στην ερώτηση ‘Φιλικό προς τον χρήστη για ανάγνωση και ανάλυση πληροφοριών’ η Πορτογαλία ακολουθείται από την Ισπανία (80% σε όλες τις ερωτήσεις).

Σχετικά με την ποιοτική εμφάνιση του ΒΣ Eurorpass, η Ισπανία ξεχωρίζει από τις άλλες χώρες (80%), ακολουθούμενη από την Ελλάδα (78%).

Μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ένα από τα μεγάλα πλεονεκτήματα του ΒΣ Eurorpass είναι ότι θεωρείται ευανάγνωστο για τις εταιρείες, μιας και η ερώτηση αυτής της ενότητας είναι εκείνη που παρουσιάζει τα μεγαλύτερα ποσοστά.

Για μια πιο εμπειριστατωμένη αντίληψη των πληροφοριών αυτών, δημιουργήθηκε το παρακάτω γράφημα (γράφημα 23), στο οποίο καταγράφονται οι θετικές απαντήσεις στις τρεις προγενέστερες ερωτήσεις.



**Γράφημα 23**– Εμφάνιση ΒΣ Eurorpass

## Δείκτες

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **96%** των εταιρειών θεωρεί ότι το ΒΣ Europass παρέχει χρήσιμες πληροφορίες για τους υποψηφίους.

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **72%** των εταιρειών θεωρεί το ΒΣ Europass αποτελεί καλή επιλογή για υποψηφίους με μικρότερη εμπειρία / πρώτη θέση εργασίας.

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **65%** των εταιρειών θεωρεί το ΒΣ Europass καλή επιλογή για άνεργους υποψηφίους.

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **51%** των εταιρειών θεωρεί ότι το Europass επισημαίνει την επαγγελματική πρόοδο και τα επιτεύγματα.

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **65%** των εταιρειών θεωρεί ότι το ΒΣ Europass υπογραμμίζει τις δεξιότητες, τα προσόντα και την εμπειρία.

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **48%** των εταιρειών θεωρεί ότι το ΒΣ Europass έχει αισθητικά καλή εμφάνιση.

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **62%** των εταιρειών θεωρεί ότι το ΒΣ Europass είναι ευανάγνωστο.

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **80%** των εταιρειών θεωρεί ότι το ΒΣ Europass είναι ευανάγνωστο και αναλύει τις πληροφορίες.

### Μέρος 3 - Ενδιαφέρον για πρόσθετες πληροφορίες για το ΒΣ Europass

Η ενότητα αυτή αποτελείται από μια ερώτηση:

- “Θα θέλατε να μάθετε περισσότερα για το ΒΣ/τα έγγραφα Europass;”

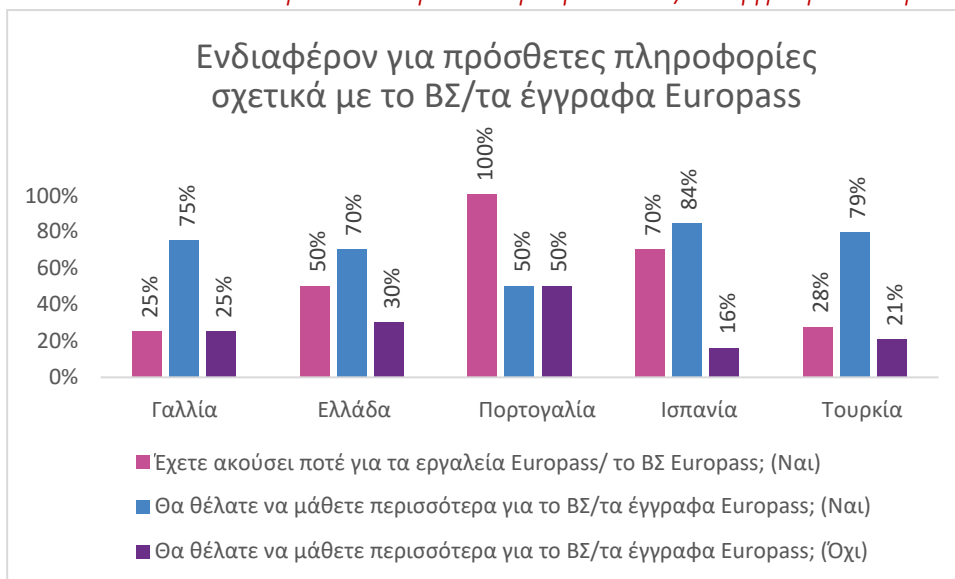
Το γράφημα που δημιουργήθηκε για να αναλύσει το τμήμα αυτό εστιάζει στο ερώτημα ‘Θα θέλατε να μάθετε περισσότερα για το ΒΣ / τα έγγραφα Europass’ και σε ένα ερώτημα το οποίο έχει αναλυθεί προγενέστερα: ‘Έχετε ακούσει ποτέ για τα εργαλεία Europass/ το ΒΣ Europass;’. Επιλέξαμε να παρουσιάσουμε και πάλι την ερώτηση αυτή για να βελτιώσουμε την ποιότητα των εγγράφων Europass.

Η επιλογή αυτή έγινε για να διευκολύνουμε τη σύγκριση μεταξύ του ποσοστού των εταιρειών που θα ήθελαν (ή δεν θα ήθελαν) να μάθουν περισσότερα για το ΒΣ Europass / τα έγγραφα Europass, σε σύγκριση με το ποσοστό των εταιρειών που είναι ήδη ενημερωμένες για τα εργαλεία Europass / το ΒΣ Europass.

Λόγω του ότι η ανάλυση αυτή επιτρέπει καλύτερη σύγκριση, θα μπορούσαμε να οδηγηθούμε και σε καλύτερα συμπεράσματα.

## Ανάλυση αποτελεσμάτων

### 3.1 “Θα θέλατε να μάθετε περισσότερα για το ΒΣ/τα έγγραφα Europass;”



Γράφημα 24 - Ενδιαφέρον για πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με το ΒΣ Europass

Συγκρίνοντας την ερώτηση ‘Θα θέλατε να μάθετε περισσότερα για το ΒΣ/τα έγγραφα Europass’ με την ερώτηση ‘Έχετε ποτέ ακούσει για τα εργαλεία Europass/το ΒΣ Europass’, μπορεί να διαπιστωθεί ότι ακόμα και αν μια εταιρεία δεν γνωρίζει το ΒΣ Europass, ενδιαφέρεται να μάθει περισσότερα για αυτό, όπως ισχύει στην περίπτωση της Γαλλίας και της Τουρκίας.

Μπορούμε επίσης να διαπιστώσουμε ότι η Πορτογαλία είναι η χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό εταιρειών που γνωρίζουν τα εργαλεία Europass/το ΒΣ Europass, φθάνοντας στο 100%, ενώ μετά ακολουθεί η Ισπανία με 84%.

Από το γράφημα αυτό μπορούμε επίσης να συμπεράνουμε ότι οι εταιρείες στις χώρες MEDNEC (Μεσογειακό δίκτυο χωρών) θέλουν να έχουν περισσότερες πληροφορίες για το Europass. Η χώρα στην οποία το ποσοστό εταιρειών που αισθάνονται την ανάγκη να λάβουν περισσότερες πληροφορίες για το ΒΣ Europass/τα έγγραφα Europass είναι η Ισπανία (84%) ακολουθούμενη από την Τουρκία (79%).

Αναλύοντας το γράφημα αυτό μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το ΒΣ Europass μπορεί να διαδοθεί περισσότερο μεταξύ των εταιρειών, να γίνει πιο γνωστό και πιθανώς να χρησιμοποιείται περισσότερο, στον βαθμό που υπάρχουν χώρες όπου το ποσοστό εταιρειών που γνωρίζουν τα εργαλεία Europass/το ΒΣ Europass είναι μικρότερο από 30% και, πιο συγκεκριμένα, η Γαλλία (25%) και η Τουρκία (28%).

## Δείκτες

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **72%** των εταιρειών θα ήθελαν να μάθουν περισσότερα για το ΒΣ Europass / τα έγγραφα Europass

## Μέρος 4 - Ενδιαφέροντα και μεθοδολογία πρόσληψης

Αυτή η ενότητα επιτρέπει να λάβουμε περισσότερες πληροφορίες για τις εταιρείες που συμμετέχουν στην έρευνα. Για τον σκοπό αυτό οι σχετικές ερωτήσεις που υποβλήθηκαν είναι οι εξής:

- “Θα σας ενδιέφερε η πρόσβαση σε ένα χαρτοφυλάκιο υποψηφίου που περιέχει στοιχεία για τις δεξιότητες, την εμπειρία και την εκπαίδευσή του;”
- “ Ενδιαφέρεστε για την πρόσληψη υποψηφίων από άλλες χώρες;”
- “Πως διαφημίζετε τις κενές θέσεις εργασίας σας;”

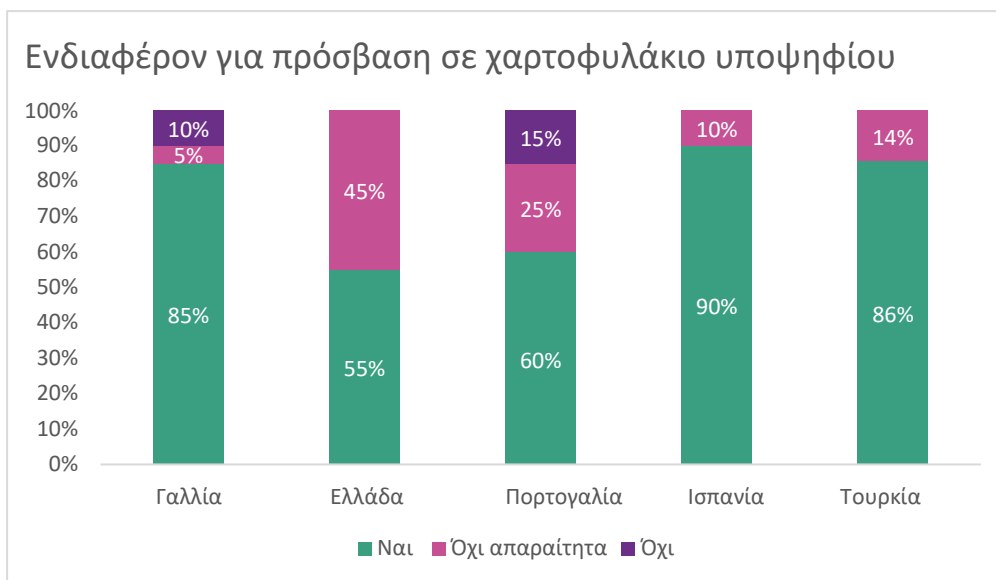
Δημιουργήθηκαν τρία γραφήματα που αναφέρονται σε κάθε μια από τις ερωτήσεις αυτές. Με τις ερωτήσεις αυτές μπορούμε να ενημερωθούμε για τα ενδιαφέροντα των εταιρειών και εδώ υπάρχει ένα μεγάλο πλεονέκτημα του ΒΣ Europass: η διευκόλυνση της πρόσληψης υποψηφίων από άλλες χώρες.

Μια άλλη σημαντική πληροφορία που παρέχεται από αυτή την ενότητα ερωτήσεων είναι η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι εταιρείες δημοσιοποιούν σε εθνικό επίπεδο τις ευκαιρίες πρόσληψης εργαζομένων.



## Ανάλυση αποτελεσμάτων

4.1 “Θα σας ενδιέφερε η πρόσβαση σε ένα χαρτοφυλάκιο υποψηφίου που περιέχει στοιχεία για τις δεξιότητες, την εμπειρία και την εκπαίδευσή του;”



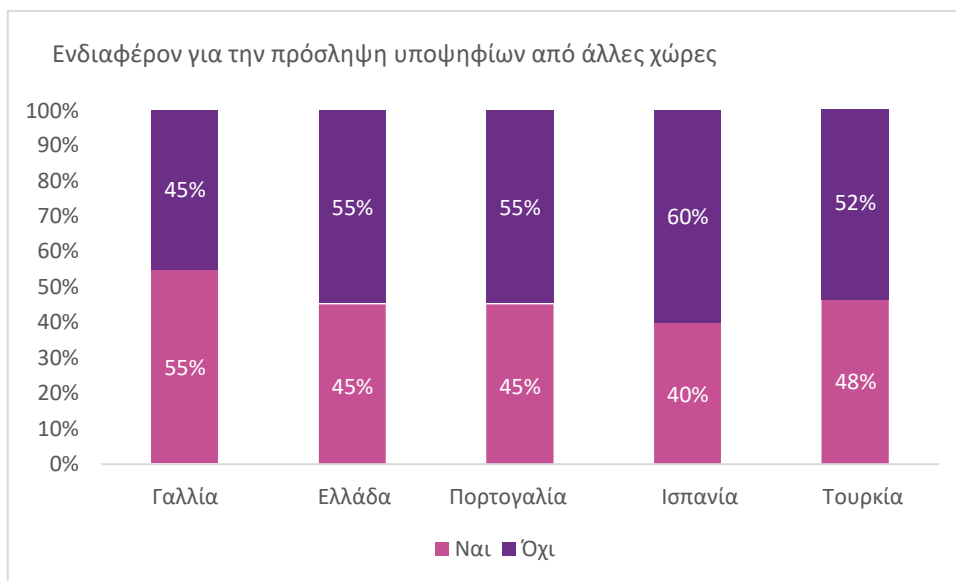
Γράφημα 25 – Ενδιαφέρον πρόσβασης σε χαρτοφυλάκιο υποψηφίου

Λαμβάνοντας υπόψη την ανάλυση του γραφήματος αυτού, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι οι περισσότερες εταιρείες στις συμμετέχουσες χώρες απάντησαν θετικά, γεγονός που σημαίνει ότι τους ενδιαφέρει να έχουν πρόσβαση και να εξετάσουν χαρτοφυλάκια υποψηφίων κατά τη διαδικασία επιλογής.

Το υψηλότερο ποσοστό εμφανίζει η Ισπανία (90%), ακολουθούμενη από την Τουρκία (86%) και τη Γαλλία (85%).

Η Ελλάδα είναι η χώρα που παρουσιάζει το μικρότερο ενδιαφέρον για πρόσβαση και εξέταση του χαρτοφυλακίου ενός υποψηφίου (55%) κατά τη διαδικασία πρόσληψης.

#### 4.2 "Ενδιαφέρεστε για την πρόσληψη υποψηφίων από άλλες χώρες;"



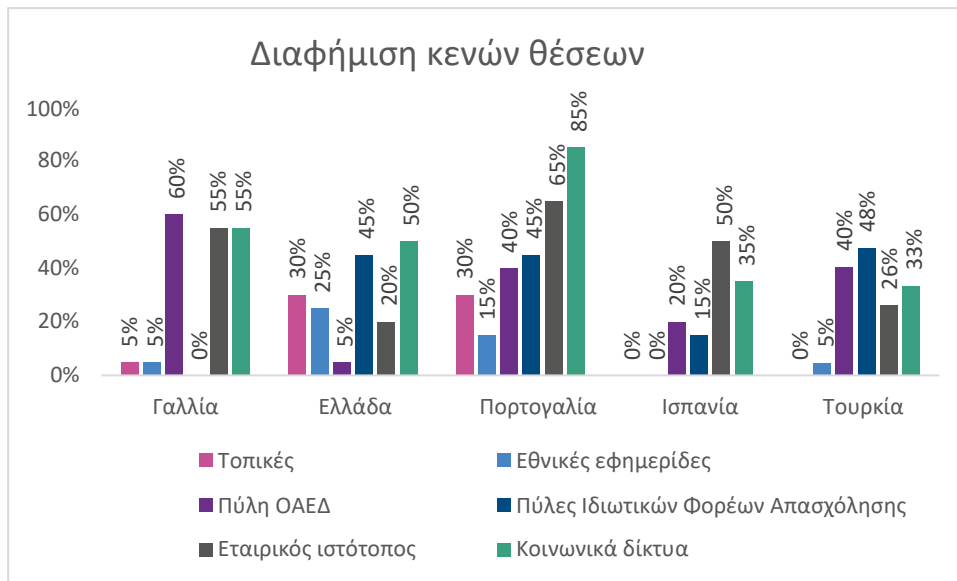
**Γράφημα 26** - Ενδιαφέρον για την πρόσληψη υποψηφίων από άλλες χώρες

Από την εξέταση του προηγούμενου γραφήματος, μπορούμε να δούμε ότι οι εταιρείες από τις συμμετέχουσες χώρες δεν επιδεικνύουν μεγάλο ενδιαφέρον για πρόσληψη υποψηφίων από άλλες χώρες.

Η Γαλλία είναι η χώρα που ξεχωρίζει στο σημείο αυτό (55%), ακολουθούμενη από την Τουρκία (48%).

Η Ισπανία είναι η χώρα όπου παρατηρείται η μεγαλύτερη έλλειψη ενδιαφέροντος για την πρόσληψη υποψηφίων από άλλες χώρες, παρουσιάζοντας ποσοστό μόνο 40% θετικών απαντήσεων. Στις υπόλοιπες χώρες υπάρχει ισορροπία μεταξύ ενδιαφέροντος/έλλειψης ενδιαφέροντος για την πρόσληψη υποψηφίων από άλλες χώρες.

### 4.3 “Πως διαφημίζετε τις κενές θέσεις εργασίας σας;”



**Γράφημα 27 – Διαφήμιση κενών θέσεων**

Σχετικά με τη δημοσιοποίηση ευκαιριών απασχόλησης, μπορούμε να δούμε ότι οι εταιρείες χρησιμοποιούν διάφορα μέσα διαφήμισης, ωστόσο, σύμφωνα με το ανωτέρω γράφημα, η δημοσιοποίηση πραγματοποιείται κυρίως μέσω των ‘Κοινωνικών Δικτύων’ και του ‘Εταιρικού ιστότοπου’.

Βλέπουμε επίσης ότι η Πορτογαλία και η Ελλάδα είναι οι μόνες χώρες όπου οι εταιρείες χρησιμοποιούν όλες τις δυνατότητες διαφήμισης για την ανακοίνωση κενών θέσεων εργασίας- ευκαιριών απασχόλησης.

Οι πιο χρησιμοποιούμενες μέθοδοι ανακοίνωσης κενών θέσεων εργασίας - ευκαιριών απασχόλησης είναι τα κοινωνικά δίκτυα: Πορτογαλία (85%) και Γαλλία (55%), ενώ στις ίδιες χώρες χρησιμοποιούνται και οι ιστότοποι των ίδιων των εταιρειών (Πορτογαλία - 65% / Γαλλία - 55%).

Οι ‘Τοπικές εφημερίδες’ και οι ‘εθνικές εφημερίδες’ είναι οι λιγότερο χρησιμοποιούμενες μέθοδοι στις διάφορες χώρες. Η χρήση ‘τοπικών εφημερίδων’ φθάνει στο 0% στην Ισπανία και στην Τουρκία, ενώ το ίδιο ποσοστό 0% ισχύει για τις ‘εθνικές εφημερίδες’ για την Ισπανία με 0% και 5% για την Τουρκία.

Ωστόσο, στην περίπτωση της Πορτογαλίας και της Ελλάδας, οι εταιρείες χρησιμοποιούν τοπικές εφημερίδες για την δημοσιοποίηση κενών θέσεων εργασίας- ευκαιριών απασχόλησης (30%).

Από την άλλη πλευρά, οι εταιρείες στη Γαλλία δεν χρησιμοποιούν ποτέ την ‘Πύλη

Ιδιωτικών Φορέων Απασχόλησης' για τις προσλήψεις τους.



## Δείκτες

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **75%** των εταιρειών θα ενδιαφερόντουσαν για πρόσβαση και εξέταση Χαρτοφυλακίων υποψηφίων

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **47%** των εταιρειών ενδιαφέρεται για την πρόσληψη υποψηφίων από άλλες χώρες.

## Μέρος 5 - Περιγραφή των συμμετεχουσών εταιρειών

Η ενότητα αυτή αποτελείται από τις εξής ερωτήσεις:

- “Ποιο είναι το μέγεθος της εταιρείας σας;”
- “Σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται η εταιρεία σας;”
- “Πού βρίσκεται η εταιρεία σας; Παρακαλούμε να αναφέρετε το όνομα της

πόλης.”

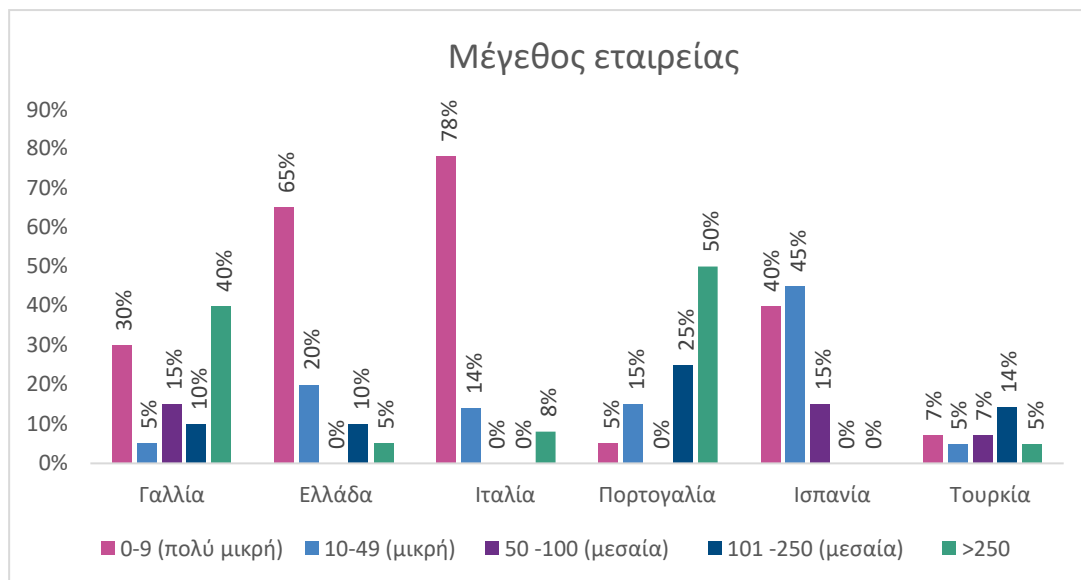
Η ενότητα αυτή περιέχει τις ερωτήσεις που περιγράφουν τις εταιρείες που συμμετέχουν στην έρευνα.

Για την πρώτη ερώτηση δημιουργήθηκε ένα γράφημα με όλες τις συμμετέχουσες χώρες.

Εντούτοις, από τη στιγμή που οι κλάδοι και οι τοποθεσίες διαφέρουν μεταξύ των χωρών, για τη δεύτερη και την τρίτη ερώτηση τα γραφήματα δημιουργήθηκαν ανά χώρα (για κάθε ερώτηση).

## Ανάλυση αποτελεσμάτων

### 5.1 “Ποιο είναι το μέγεθος της εταιρείας σας;”



Γράφημα 28 – Μέγεθος εταιρείας

Το γράφημα 28 περιέχει πληροφορίες σχετικά με το μέγεθος των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα.

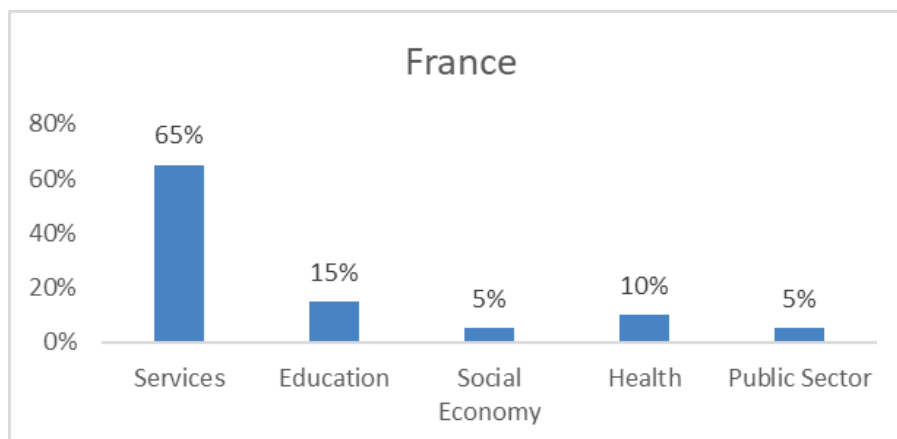
Η Ιταλία είναι η πιο αντιπροσωπευτική χώρα σχετικά με τις ‘πολύ μικρές εταιρείες - έως 9 εργαζόμενοι’, με ποσοστό 78%, ακολουθούμενη από την Ελλάδα (65%).

Η Πορτογαλία και η Γαλλία παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά ‘μεγάλων εταιρειών - >250 εργαζόμενοι’ με αντίστοιχες τιμές 50% και 40%.

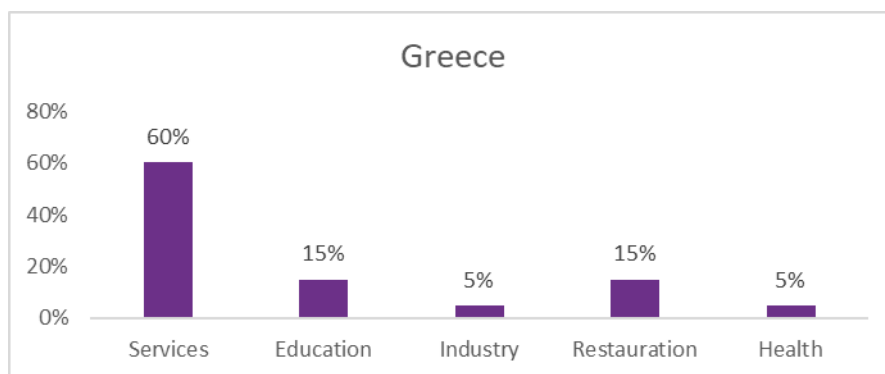
Η Ισπανία ξεχωρίζει για το ποσοστό ‘μικρών εταιρειών από 10 έως 49 εργαζόμενοι’ με ποσοστό 45%.

Σχετικά με την Τουρκική εταιρεία που απάντησε στην ερώτηση αυτή, μπορούμε να δούμε ότι είναι μεσαία εταιρεία (101 έως 250 εργαζόμενοι) που αντιστοιχεί στο 14%.

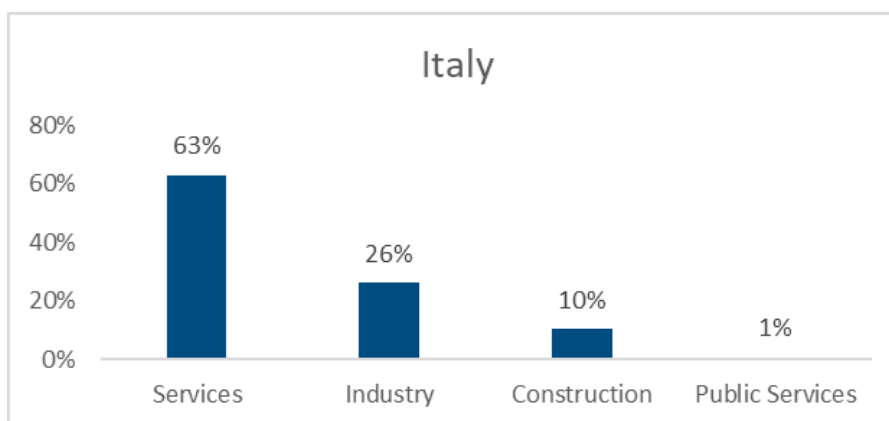
5.2 “Σε ποιον κλάδο ή κλάδους δραστηριοποιείται η εταιρεία σας;”



Γράφημα 29 – Κλάδοι δραστηριοτήτων εταιρειών με έδρα στη Γαλλία

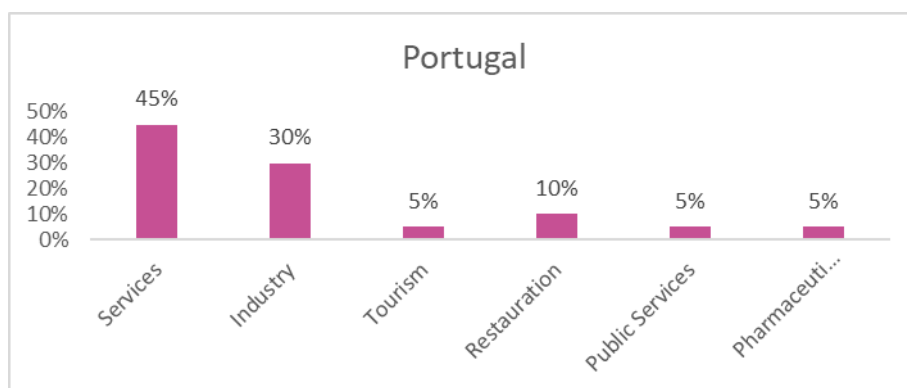


Γράφημα 30 – Κλάδοι δραστηριοτήτων εταιρειών με έδρα στην Ελλάδα

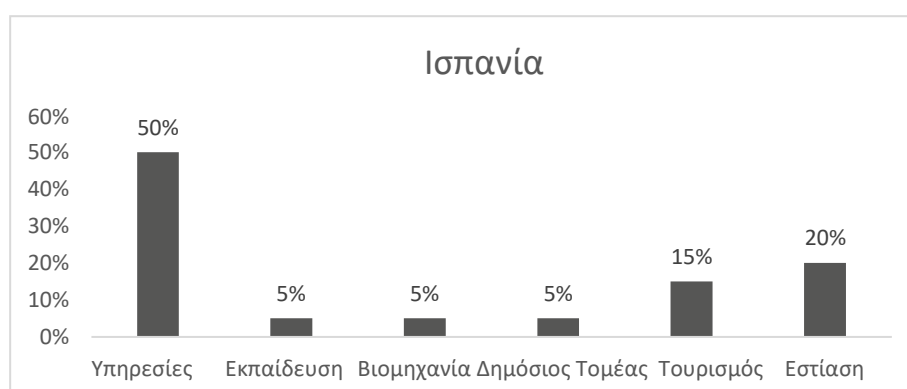


Γράφημα 31 – Κλάδοι δραστηριοτήτων εταιριών με έδρα στην Ιταλία

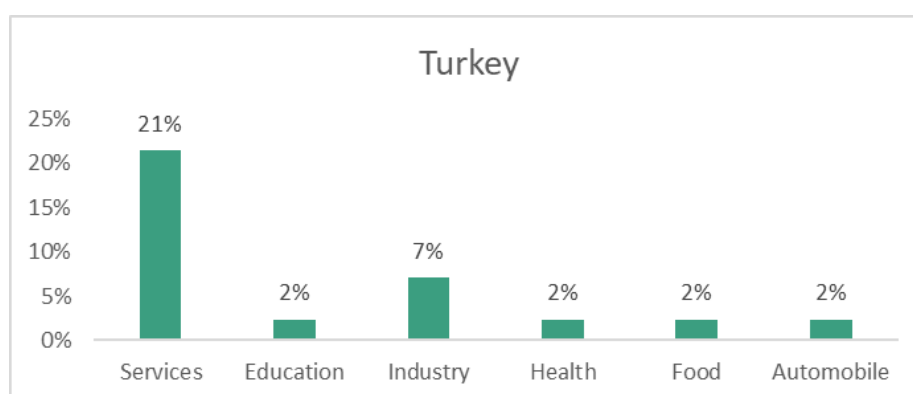




**Γράφημα 32** – Κλάδοι δραστηριοτήτων εταιρειών με έδρα στην Πορτογαλία



**Γράφημα 33** – Κλάδοι δραστηριοτήτων εταιρειών με έδρα στη Ισπανία



**Γράφημα 34** – Κλάδοι δραστηριοτήτων εταιρειών με έδρα στη Τουρκία

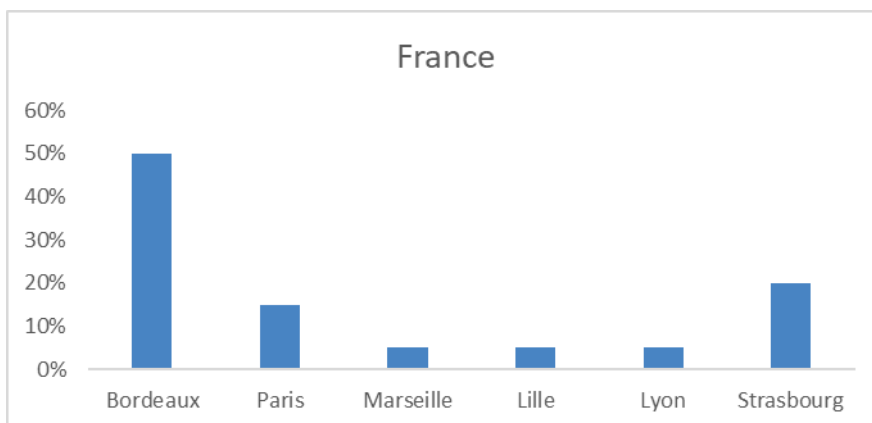
Τα γραφήματα 29, 30, 31, 32, 33 και 34 αντιπροσωπεύουν τους κλάδους δραστηριοτήτων των εταιρειών στις συμμετέχουσες χώρες.

Από την ανάλυση των προαναφερόμενων γραφημάτων, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι η πλειοψηφία των συμμετεχουσών εταιρειών δραστηριοποιείται επιχειρηματικά στον κλάδο 'Υπηρεσίες', ο οποίος συγκεντρώνει τα μεγαλύτερα ποσοστά σε όλες τις χώρες.

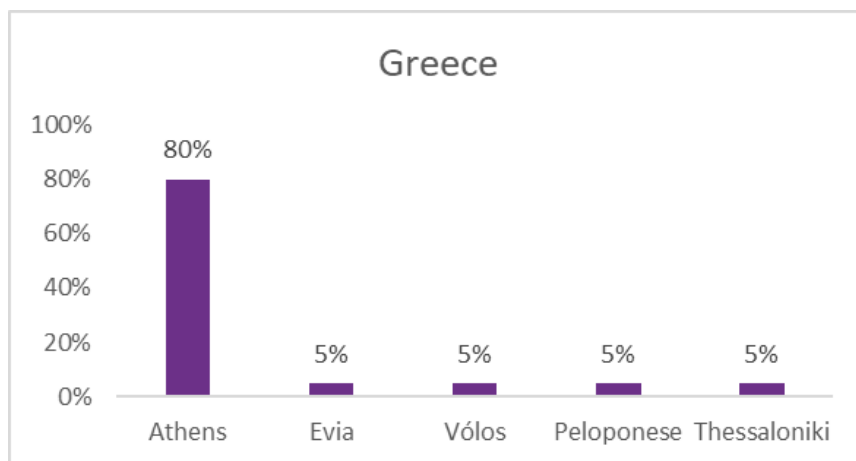
Ο κλάδος που έρχεται δεύτερος σε ποσοστό συμμετοχής είναι η 'Εκπαίδευση' (στη Γαλλία και στην Ελλάδα), ακολουθούμενος από τη 'Βιομηχανία' (στην Πορτογαλία και στην Τουρκία) και την 'Εκπαίδευση' (στην Ισπανία).

Η Τουρκία παρουσιάζει χαμηλότερες τιμές και το άθροισμα όλων των ποσοστών δεν φθάνει στο σύνολο του 100% με την έννοια ότι οι περισσότερες εταιρείες δεν απαντούν στην ερώτηση.

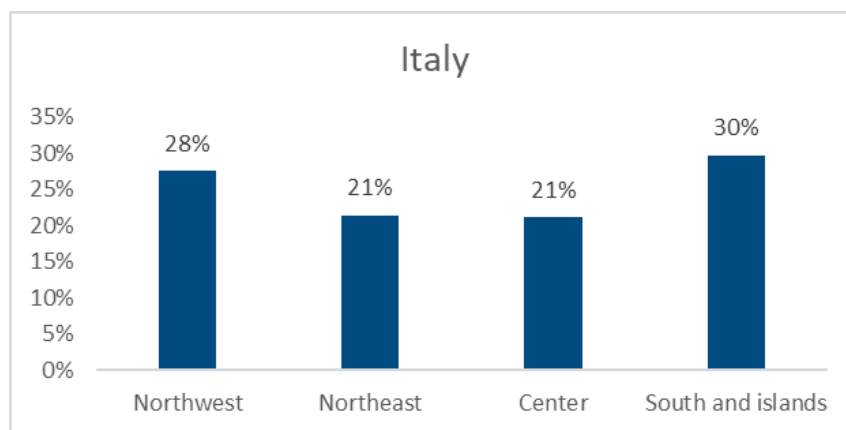
5.3 “Πού βρίσκεται η εταιρεία σας; Παρακαλούμε να αναφέρετε το όνομα της πόλης.”



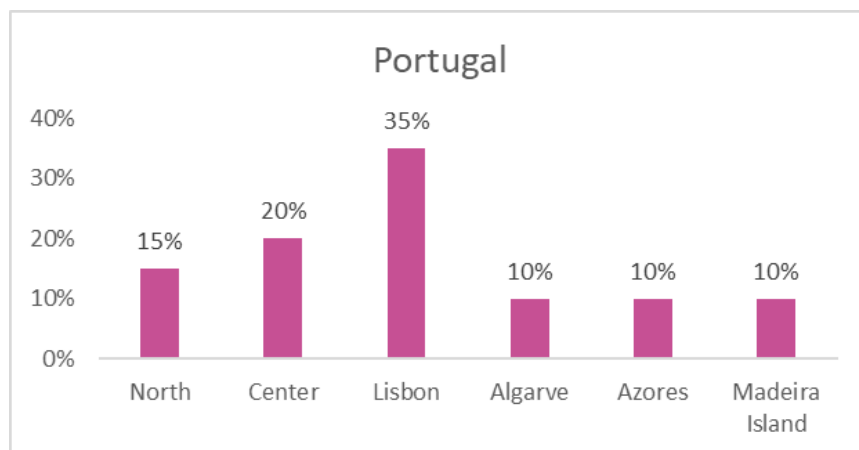
**Γράφημα 35** – Τοποθεσία εταιρειών με έδρα στη Γαλλία



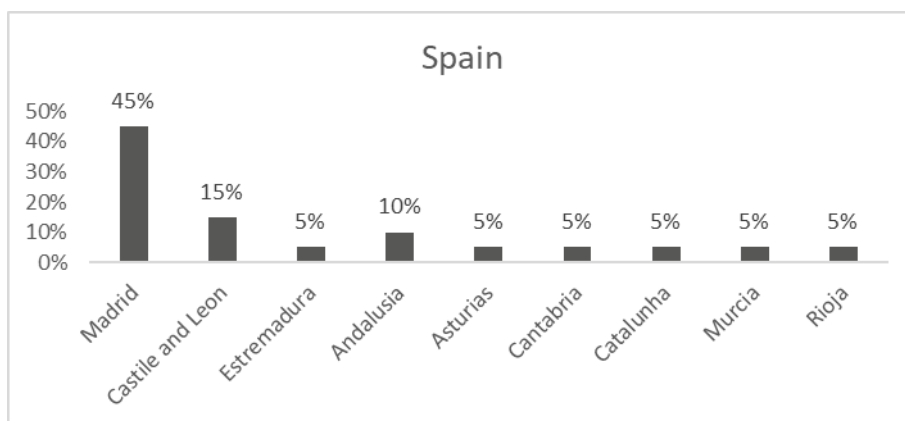
**Γράφημα 36** – Τοποθεσία εταιρειών με έδρα στην Ελλάδα



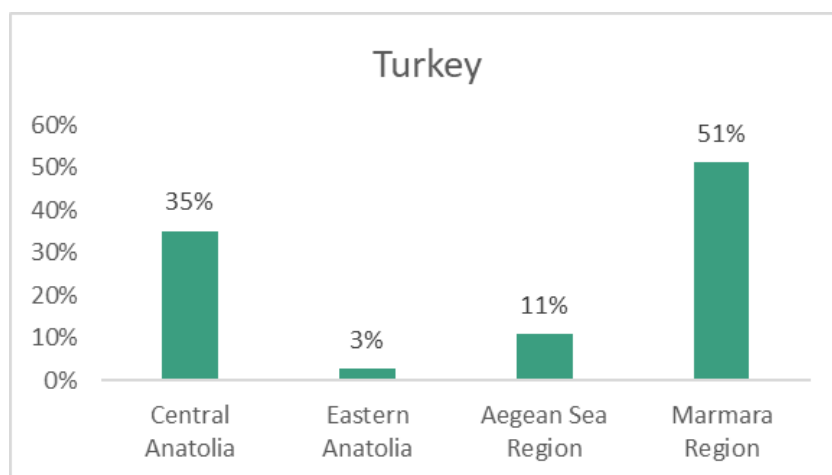
**Γράφημα 37** – Τοποθεσία εταιριών με έδρα στην Ιταλία



**Γράφημα 38** – Τοποθεσία εταιρειών με έδρα στη Πορτογαλία



**Γράφημα 39** – Τοποθεσία εταιρειών με έδρα στην Ισπανία



**Γράφημα 40** – Τοποθεσία εταιριών με έδρα στην Τουρκία

## Δείκτες

Κατά μέσο όρο, ποσοστό **51%** των εταιρειών λειτουργεί στον κλάδο των Υπηρεσιών.

## Μέρος 6 - Πληροφορίες παρεχόμενες από την Ιταλία

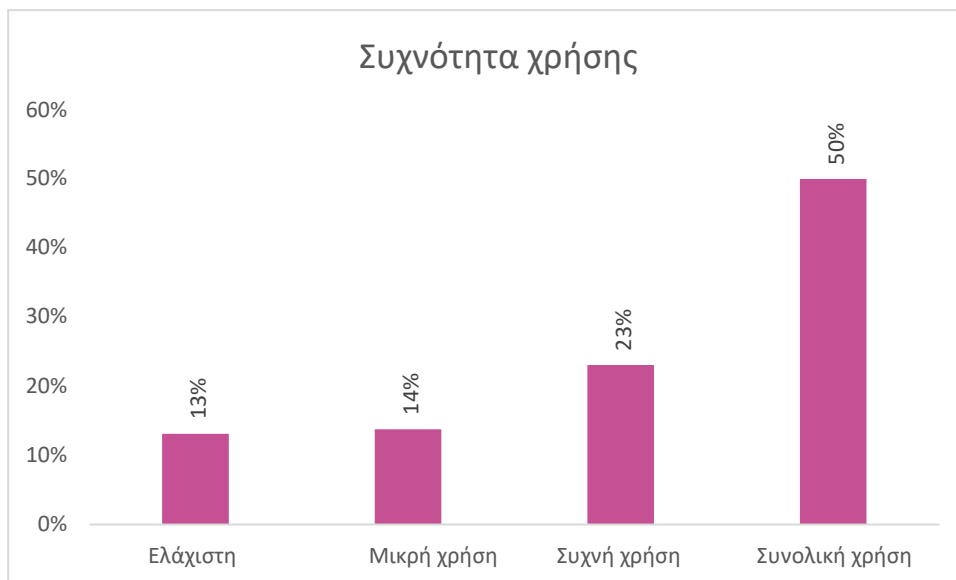
Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι περισσότερες ερωτήσεις που υπήρχαν στο ερωτηματολόγιο MEDNEC δεν απαντήθηκαν από την Ιταλία, διότι η χώρα αυτή χρησιμοποίησε ένα άλλο μοντέλο ερωτηματολογίου.

Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη τις πληροφορίες που δόθηκαν από το Ιταλικό ερωτηματολόγιο, κατέστη δυνατή η εξαγωγή συγκρίσιμου περιεχομένου μεταξύ των διαφόρων χωρών MEDNEC που χρησιμοποιήθηκε για την επεξεργασία της έκθεσης/της ανάλυσης αυτής.

Για τις πληροφορίες που δεν ήταν συγκρίσιμες, η έκθεση παρέχει ένα μεμονωμένο γράφημα σχετικό με το θέμα που παρουσιάζεται (γράφημα 41).

## Ανάλυση αποτελεσμάτων

### 5.4 Συχνότητα χρήσης



**Γράφημα 41** - Συχνότητα χρήσης ΒΣ europass

Από την ανάλυση των πληροφοριών που παρείχε η Ιταλία, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι περισσότερες εταιρείες με έδρα την Ιταλία γνωρίζουν και χρησιμοποιούν το ΒΣ Europass (γραφήματα 10, 11 και 12). Από τις εταιρείες που γνωρίζουν το ΒΣ Europass, οι μισές από αυτές (50%) χρησιμοποιούν μόνο το ΒΣ Europass (συνολική χρήση). Μετά από την τιμή αυτή ακολουθεί το ποσοστό εταιρειών που χρησιμοποιούν συχνά το ΒΣ Europass (23%).

## Συμπέρασμα

Οι πληροφορίες που παρέχονται από τις εταιρείες στις χώρες MEDNEC καθιστούν εφικτή την ανάλυση και τη σύγκριση πληροφοριών μεταξύ των χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα, ώστε να γίνει κατανοητή η άποψη των εταιρειών σχετικά με το ΒΣ Europass.

Τα αποτελέσματα ήταν αρκετά θετικά, με την έννοια ότι τα ποσοστά ήταν σχεδόν πάντα άνω του 50% και οι εταιρείες που έχουν ήδη λάβει / χρησιμοποιούν ένα ΒΣ Europass δείχνουν ότι είναι ικανοποιημένες με το συγκεκριμένο πρότυπο και το χρησιμοποιούν κατά τη διαδικασία πρόσληψης.

Παρά το γεγονός αυτό, θεωρείται ότι το ΒΣ Europass έχει περιθώρια βελτίωσης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερευνών, υπάρχουν ακόμα τμήματα για τα οποία τα ποσοστά θετικών απαντήσεων (σχετικά με το ενδιαφέρον, την εκτίμηση, τη χρήση του ΒΣ Europass, κλπ) θα μπορούσαν να είναι υψηλότερα, όπως αποδεικνύεται από τους δείκτες που παρουσιάζονται στο τέλος της κάθε ενότητας. Εκτός από τη δυνατότητα βελτίωσης, θα μπορούσε επίσης να είναι περισσότερο διαδεδομένο μεταξύ των εταιρειών, τη στιγμή που πολλές εταιρείες στις συμμετέχουσες χώρες δεν χρησιμοποιούν και/ή δεν είναι ενημερωμένες για το ΒΣ Europass.

Επομένως είναι απαραίτητες κάποιες ενέργειες προώθησης και διάδοσης ώστε να ενημερώνονται οι εταιρείες για τη σημασία και τα πλεονεκτήματα χρησιμοποίησης ενός ΒΣ Europass. Η τυποποίηση του εγγράφου αυτού επιτρέπει στον εργοδότη / φορέα πρόσληψης να αντιληφθεί τις γνώσεις και τις δεξιότητες με πιο εύκολο και ταχύτερο τρόπο, μια και αυτός γνωρίζει που ακριβώς βρίσκονται οι πληροφορίες τις οποίες αναζητεί. Αυτό που συμβαίνει με τις ελεύθερες μορφές παρουσίασης των ΒΣ είναι ότι αυτές δεν ανταποκρίνονται πάντα στις ανάγκες των εργοδοτών. [...] Τα έγγραφα Europass αποβλέπουν στη διευκόλυνση της παρουσίασης των δεξιοτήτων τόσο για όσους αναζητούν μια θέση εργασίας όσο και για εργοδότες που αξιολογούν βιογραφικά κατά την διαδικασία επιλογής προσωπικού. Από την πλευρά του υποψηφίου, τα έγγραφα παρέχουν τη δυνατότητα μιας σαφούς και αντικειμενικής παρουσίασης των επαγγελματικών και των εγκάρσιων δεξιοτήτων που απέκτησε κατά την διάρκεια της ζωής του. Από την πλευρά του εργοδότη, το τυποποιημένο μοντέλο επιτρέπει, με μεγάλη ευκολία, την εξεύρεση των επιθυμητών πληροφοριών και τη σύγκρισή τους με εκείνες άλλων υποψηφίων.<sup>1</sup>

Πρέπει να επισημανθεί ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες στην έρευνα εταιρείες λαμβάνουν και χρησιμοποιούν το ΒΣ Europass και ενδιαφέρονται να γνωρίσουν περισσότερα σχετικά με αυτό. Έμφαση δόθηκε επίσης στα χαρακτηριστικά του ΒΣ Europass, με την έννοια ότι είναι ευανάγνωστο και βοηθά στην εκτίμηση των



υποψηφίων, καθώς τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι το έγγραφο αυτό έχει σημαντικά πλεονεκτήματα.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί η πολλαπλή χρηστικότητα του Europass, διότι 'καλύπτει όλους τους πολίτες, νέους και ενήλικες οι οποίοι επιθυμούν να δουν τα προσόντα και τις δεξιότητές τους καταγεγραμμένα σε Ευρωπαϊκά έγγραφα. Από την άλλη πλευρά, το Europass 'έχει αναλάβει τη δέσμευση να παρέχει στους νέους, ιδίως σε εκείνους που δεν εργάζονται ή δε σπουδάζουν, τη δυνατότητα χρήσης του ΒΣ Europass ως εργαλείου για την απασχολησιμότητά τους, καθώς επίσης για την ανάδειξη των τεχνικών και κοινωνικών δεξιοτήτων τους'.

---

<sup>1</sup> Gazeta das Caldas 1 Ιουνίου 2018

Οι εταιρείες φαίνεται να συμφωνούν ότι το ΒΣ Europass παρέχει χρήσιμες πληροφορίες για τους υποψηφίους και ορισμένες εταιρείες δείχνουν ενδιαφέρον να γνωρίσουν περισσότερα για αυτό. Ορισμένες εταιρείες θεωρούν ότι η σταδιοδρομία του υποψηφίου θα μπορούσε να επισημαίνεται καλύτερα και ότι η εμφάνιση θα μπορούσε να βελτιωθεί, με την έννοια ότι μερικές από αυτές τις εταιρείες δεν θεωρούν τη μορφή του εγγράφου ελκυστική / δημιουργική.

Η κατάσταση αυτή έχει διορθωθεί με τη νέα πλατφόρμα Europass.

“Εκτός του ότι παρέχονται επεξεργασμένα υποδείγματα ΒΣ και συνοδευτικών επιστολών (όχι μόνο το τυπικό υπόδειγμα ΒΣ) ο ιστότοπος [www.europass.eu](http://www.europass.eu) επιτρέπει επίσης την αναζήτηση δράσεων κατάρτισης και ευκαιριών απασχόλησης ανά την Ευρώπη.

Με τη νέα αυτή πλατφόρμα, το Europass διευκολύνει την αναζήτηση εργασίας στην Ευρώπη. Η πλατφόρμα Europass παρέχει ένα πληροφορίες για ευκαιρίες απασχόλησης σε εθνικό και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Για τον σκοπό αυτό, συστήνεται σε όσους αναζητούν εργασία να επισκεφθούν την ενότητα στο Europass - Εργασία στην Ευρώπη - και να αναζητήσει ευκαιρίες εργασίας στις περιοχές που τους ενδιαφέρουν. Στη νέα πύλη Europass μπορείτε να αναζητήσετε ευκαιρίες εργασίας που υπάρχουν στην Ευρώπη. Τα αποτελέσματα της αναζήτησης παρέχονται από το Ευρωπαϊκό δίκτυο υπηρεσιών απασχόλησης (Eures)".<sup>2</sup>

"Η πλατφόρμα Europass επιτρέπει επίσης στον εργοδότη να παραλαμβάνει όλα τα ΒΣ Europass που έχουν σταλεί. Η ίδια η πλατφόρμα, αυτόνομα, μετατρέπει όλες τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στα ΒΣ σε βάση δεδομένων με μορφή Excel, διευκολύνοντας έτσι τον εργοδότη στην ανάλυση των πληροφοριών που έχουν ληφθεί ανά πεδίο".<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Marketeer n.º 291, outubro de 2020

<sup>3</sup> Human Resources Portugal Julho 2020