

## Εργαλείο μαθητείας υψηλής ποιότητας για εταιρείες

Η ποιότητα της μαθητείας διαδραματίζει βασικό ρόλο στη διασφάλιση της κατάρτισης του μελλοντικού εργατικού δυναμικού. Οι μαθητείες ρυθμίζονται από νομικά πλαίσια, ωστόσο η η ποιότητα των συστημάτων αυτών δεν διασφαλίζεται πάντα εξ ολοκλήρου. Σε αυτό το πλαίσιο, το CSR Europe έχει αναπτύξει το εργαλείο Μαθητείας Υψηλής Ποιότητας για εταιρείες, ώστε οι εταιρείες να μπορούν να αναγνωρίζουν σε ποιο βαθμό διαθέτουν επαρκείς διαδικασίες για να διασφαλίσουν την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των συστημάτων μαθητείας τους. Το εργαλείο χρησιμεύει ως σημείο αναφοράς για τις εταιρείες, καθώς καταδεικνύει τα δυνατά τους σημεία, αλλά και ενδεχόμενα σημεία βελτίωσης. Το εργαλείο δεν έχει σκοπό να χρησιμεύσει ως κανονιστικό πλαίσιο, αλλά μάλλον ως μέσο επίγνωσης των βασικών τομέων ποιότητας για τη μαθητεία και ως στοιχείο που θα ενθαρρύνει το πνεύμα βελτίωσης της ποιότητας. Με αυτή την έννοια, και δεδομένων των διαφορών των συστημάτων μαθητείας σε εθνικό επίπεδο, δεν αναμένεται πως κάθε μία μεμονωμένη εταιρεία καλύπτει κάθε ποιοτικό χαρακτηριστικό στην πλήρη δυναμική του. Το πλαίσιο ποιότητας διέπεται από τις αρχές, που ορίζονται από τον Ευρωπαϊκό Χάρτη Ποιότητας του Forum της Ευρωπαϊκής Νεολαίας, όσον αφορά την Πρακτική Άσκηση και Μαθητεία και την υποστηριζόμενη βιβλιογραφία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP).

Οφέλη από τη χρήση του εργαλείου:

- Μάθετε κατά πόσο οι εσωτερικές σας διαδικασίες πληρούν τα κριτήρια για μαθητεία υψηλής ποιότητας
- Αξιολογήστε ανώνυμα την εταιρεία σας έναντι μιας «ιδανικής» κατάστασης
- Εντοπίστε τα κενά και τις περιοχές που επιδέχονται βελτίωση

Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τρεις τομείς


- **Μέρος I:** Προφίλ
- **Μέρος II:** Αξιολόγηση
- **Μέρος III:** Εκκρεμή θέματα



**Το πλαίσιο εργαλείων έχει σχεδιαστεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το οποίο ενδέχεται, σε ορισμένες περιπτώσεις, να επηρεάσει την σχετικότητα των ερωτημάτων σε εθνικό / τοπικό επίπεδο. Τα αποτελέσματα όλων των συμμετεχόντων θα εμφανίζονται ανώνυμα και θα διασφαλίζεται η εμπιστευτικότητα των παρεχόμενων πληροφοριών.**


ΜΕΡΟΣ I - ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΡΟΦΙΛ		
<b>Πληροφορίες συμμετέχοντος</b>		
Επωνυμία εταιρείας	xxx	
Τομέας	Γεωργία, Ομορφιά & Ευεξία, Επιχειρήσεις και IT, Φιλανθρωπία και Εθελοντισμός, Χημικά, Κατασκευαστικός Τομέας, Δημιουργικά - ΜΜΕ και Τέχνες, Εξυπηρέτηση πελατών και Λιανικό Εμπόριο, Ενέργεια, Μηχανική και Ηλεκτρολογία, Οικονομικά, Υγεία και Πρόνοια, Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις και Ταξίδια, Βιοτεχνία (Κλωστοϋφαντουργία, Τρόφιμα, Έπιπλα, Γυαλί, Μέταλλο, Εκτύπωση), Λογιστικά, Ναυτιλία, Τηλεπικοινωνίες, Δημόσιες Υπηρεσίες, Αθλητισμός και Fitness, Οχήματα και Μεταφορές, Άλλος: Διευκρινίστε	
Κύκλος εργασιών (€)	<2 εκατομμύρια (πολύ μικρή) <10 εκατομμύρια (μικρή) <50 εκατομμύρια (μεσαία) > 50 εκατομμύρια (μεγάλη)	
Αριθμός ισοδύναμου πλήρους απασχόλησης (ΙΠΑ)* * Όπου το ΙΠΑ είναι ισοδύναμο με έναν υπάλληλο πλήρους απασχόλησης	<10 ΙΠΑ (πολύ μικρή) <50 ΙΠΑ (μικρή) <250 ΙΠΑ (μεσαία) > 250 ΙΠΑ (μεγάλη)	
Χώρα όπου εδρεύει η εταιρεία	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Κεντρικά Γραφεία</li> <li>• Υποκατάστημα της εταιρείας σας (αν διαφέρει από το ανωτέρω)</li> </ul>	
Όνομα Υπεύθυνου επικοινωνίας	xxx	
Ιδιότητα	xxx	
E-mail	xxx	
<b>Ερωτήσεις προφίλ για την κατάρτιση στην έδρα της εταιρείας</b>		
Πόσους μαθητευόμενους φιλοξενεί ετησίως η εταιρεία σας;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Κανένα</li> <li>• 1</li> <li>• 2</li> <li>• 2 &lt; 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 &lt; 10</li> <li>• 10 &lt; 20</li> <li>• Άλλο (Διευκρινίστε τον αριθμό)</li> </ul>
Τι μέρος του συνολικού εργατικού δυναμικού της εταιρείας σας αποτελούν οι μαθητευόμενοι;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1%</li> <li>• 2%</li> <li>• 3%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4%</li> <li>• 5%</li> <li>• 5 - 10%</li> <li>• &gt; 10%</li> </ul>

Ποιο είναι το πλέον σύνηθες επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχουν οι μαθητευόμενοι σας;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Κανένα/Υποχρεωτική εκπαίδευση (ΕΠΠ 1 -2)</li> <li>• Επαγγελματική εκπαίδευση (ΕΠΠ 3)</li> <li>• Δευτεροβάθμια (ΕΠΠ 4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ανώτατη δευτεροβάθμια (ΕΠΠ 4)</li> <li>• Μεταδευτεροβάθμια (ΕΠΠ 4)</li> <li>• Πανεπιστημιακή (ΕΠΠ 5)</li> </ul>
Ποια είναι η συνήθης διάρκεια της σύμβασης των μαθητευομένων;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt; 6 μήνες</li> <li>• 6 -12 μήνες</li> <li>• 12 - 24 μήνες</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 - 36 μήνες</li> <li>• &gt; 36 μήνες</li> </ul>
Ποιο είναι το σύνηθες ποσοστό χρόνου που περνά ο/η μαθητευόμενος/η στην εταιρεία κατά τη διάρκεια της μαθητείας του/της;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% - 20%</li> <li>• 20% - 30%</li> <li>• 30% - 40%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% - 60%</li> <li>• 60% - 80%</li> <li>• 80% - 100%</li> </ul>
Πώς συνδυάζονται η εκπαίδευση στην εταιρεία με τις εκπαιδευτικές περιόδους στη σχολή;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Καθημερινή εναλλαγή μεταξύ εκμάθησης στη σχολή και στην εργασία</li> <li>• Εβδομαδιαία εναλλαγή μεταξύ εκμάθησης στη σχολή και στην εργασία</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μηνιαία εναλλαγή μεταξύ εκμάθησης στη σχολή και στην εργασία</li> <li>• Άλλο</li> </ul>


### ΜΕΡΟΣ II - ΒΑΣΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Τομέας	Ποιοτικό χαρακτηριστικό	Εθνικοί κανονισμοί	Ερώτηση ποιοτικού χαρακτήρα Για να εκτιμηθεί κατά πόσον η εταιρεία διαθέτει την/τις απαραίτητη/ες διαδικασία(ες), για την κάλυψη των ποιοτικών χαρακτηριστικών	Κριτήρια βάσει των οποίων αξιολογείται η απάντηση	Απάντηση της εταιρείας	Βαθμολογία ερώτησης
<b>Διοίκηση</b> 	<b>1. Πολύπλευρη προσέγγιση</b>	1) Δεν έχουν ρυθμιστεί	Εμπλέκεται η εταιρεία σας με τουλάχιστον ένα εκ των ακόλουθων μερών για την ανάπτυξη του περιεχομένου / πλαισίου εργασίας των προσφερόμενων μαθητειών: - Εκπαιδευτικοί θεσμοί - Εκπαιδευτικοί φορείς - Οργανισμοί απασχόλησης- Εκπρόσωποι των εργαζομένων και συνδικαλιστικές οργανώσεις - Εμπορικές ενώσεις, εμπορικά επιμελητήρια - Οργανώσεις νεολαίας / εκπρόσωποι - Επαγγελματικές ενώσεις - Άλλες εταιρείες	Συνεργασία με τουλάχιστον ένα εκ των μερών για την ανάπτυξη του περιεχομένου / πλαισίου εργασίας της μαθητείας στην οργάνωση του πλαισίου εργασίας για την μαθητεία.  <b>Καλή πρακτική:</b> Η εταιρεία διατηρεί τακτική επικοινωνία με έναν ή περισσότερους εκ των παραγόντων που εμπλέκονται καθ' όλη τη διάρκεια της οργάνωσης της μαθητείας		/6
	<b>2. Πολιτική / Κατευθυντήριες γραμμές</b>	2) Έχουν ρυθμιστεί - η εταιρεία συμμορφώνεται	Διαθέτει η εταιρεία σας γραπτή πολιτική / σύνολο κατευθυντήριων γραμμών για την εσωτερική ενημέρωση, όσον αφορά τον τρόπο οργάνωσης των μαθητειών;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Έγγραφο (σύνολο εγγράφων) ή online εργαλείο(α)</li> <li>• Διευκρινίσεις / οδηγίες για τον εξορθολογισμό της διαδικασίας για τη μαθητεία (ή/και οτιδήποτε σχετίζεται με αυτήν) στο σύνολο της οργάνωσης</li> </ul>		/7
	<b>3. Συνεργασία με εκπαιδευτικούς θεσμούς</b>	3) Έχουν ρυθμιστεί - η εταιρεία τους ξεπερνά	Διατηρεί η εταιρεία σας συνεχή συνεργασία με τον εκπαιδευτικό φορέα του μαθητευόμενου: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Οι εκπαιδευτικοί θεσμοί επισκέπτονται την εταιρεία (καθηγητές / φοιτητές)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ο Παρακολούθηση εν ώρα εργασίας, κατάρτιση, παρουσίαση της εταιρείας, εισαγωγή στα επαγγελματικά προφίλ</li> </ul> </li> <li>• Ο εκπαιδευτής της εταιρείας επισκέπτεται τον εκπαιδευτικό φορέα                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ο Εκπαίδευση διδασκόντων, διαλέξεις / εργαστήρια επισκεπτών, πρακτική άσκηση</li> </ul> </li> <li>• Ανταλλαγή γνώσεων και διάλογος</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Τουλάχιστον μια από τις προτεινόμενες δραστηριότητες καλύπτεται μία φορά ετησίως</li> </ul>		/7

<p>Πρόσληψη και μετάβαση στην εργασία</p> 	<p>4. Διαφάνεια των πληροφοριών κατά την πρόσληψη</p>	<p>1) Δεν έχουν ρυθμιστεί</p>	<p>Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης, γνωστοποιούνται με σαφήνεια όλα τα ακόλουθα στοιχεία:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Περιγραφή (θέσης) εργασίας</li> <li>• Διάρκεια της μαθητείας</li> <li>• Λεπτομέρειες για τις αποδοχές / την αποζημίωση των εξόδων</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Καλύπτονται και τα τρία σημεία που αναφέρονται στην ερώτηση. Ο μελλοντικός μαθητευόμενος έχει εύκολη πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες (π.χ. πληροφορίες που παρέχονται στην ιστοσελίδα της πρόσληψης, κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης, στα έγγραφα / e-mail που αποστέλλονται στον ενδιαφερόμενο)</li> <li>• Οι πληροφορίες παρέχονται πριν ο ενδιαφερόμενος συμφωνήσει επίσημα να συμμετέχει στο πρόγραμμα μαθητείας</li> </ul>	/5
	<p>5. Πλήθος μαθητευομένων</p>	<p>2) Έχουν ρυθμιστεί - η εταιρεία συμμορφώνεται</p>	<p>Υπάρχει κάποιος περιορισμός στον αριθμό των μαθητευομένων που μπορεί να απασχολήσει η εταιρεία σας ταυτόχρονα;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ο περιορισμός ρυθμίζεται σύμφωνα με την εσωτερική δυνατότητα (π.χ. μέγιστο 10% του ΙΠΑ)</li> </ul> <p><b>Καλή πρακτική:</b> Στρατηγική της εταιρείας είναι η επίτευξη μέγιστου αριθμού επιτρεπόμενων τοποθετήσεων μαθητείας</p>	/4
	<p>6. Δυνατότητα μετάβασης στην εργασία</p>	<p>3) Έχουν ρυθμιστεί - η εταιρεία τους ξεπερνά</p>	<p>Παρέχει η εταιρεία σας στο μαθητευόμενο την ευκαιρία να συζητήσει τη δυνατότητά του να προσληφθεί ως μόνιμος υπάλληλος;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ο ενδιαφερόμενος ενημερώνεται κατά τη διάρκεια της πρόσληψης, αν μπορεί να του προσφερθεί μια ευκαιρία για μόνιμη απασχόληση μετά την μαθητεία ή αυτό έχει συζητηθεί σαφώς πριν από το πέρας της μαθητείας</li> </ul>	/3
			<p>Σε περίπτωση που ο/η μαθητευόμενος/η δεν προσλαμβάνεται μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας, η επιχείρησή σας τον/την στηρίζει με κάθε τρόπο, στην μετάβασή του/της στην εξεύρεση μόνιμης εργασίας;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Κάθε δραστηριότητα που μπορεί να βοηθήσει το άτομο να εξελιχθεί επαγγελματικά γίνεται αποδεκτή (π.χ. ανατροφοδότηση / συμβουλές προς το μέρος που παρέπεμψε εξ αρχής τον ενδιαφερόμενο σχετικά με τον προσανατολισμό του, συστατικές επιστολές, υποστήριξη για τη σύνταξη του βιογραφικού ...)</li> </ul>	/3
<p>Ποιότητα της εκπαίδευσης</p> 	<p>7. Εκπαιδευτής/ Επόπτης της εταιρείας</p>		<p>Παρέχεται στο/στη μαθητευόμενο/η επόπτης(ες) της εταιρείας κατά τη διάρκεια της μαθητείας του/της;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Διορισμένο πρόσωπο που επιβλέπει το/τη μαθητευόμενο/η επί του πραγματικού (περιεχομένου) της εργασίας που έχει αναλάβει</li> </ul> <p><b>Καλή πρακτική:</b> Εκτός από έναν επόπτη, η εταιρεία εμπλέκει περισσότερα άτομα στην υποστήριξη του/της μαθητευόμενου/ης (π.χ. τοποθετούνται αρμόδια πρόσωπα επικοινωνίας σε σχετικά τμήματα για να διευκολύνουν τη διαδικασία ένταξης)</p>	/6
	<p>8. Ποιότητα της εποπτείας</p>	<p>1) Δεν έχουν ρυθμιστεί</p> <p>2) Έχουν ρυθμιστεί - η εταιρεία συμμορφώνεται</p>	<p>Η εταιρεία σας προετοιμάζει τον/την επόπτη/ρια για το ρόλο του/της (π.χ. ειδική κατάρτιση);</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Οποιοδήποτε είδος υποστήριξης ειδικά προσαρμοσμένης στη συνεργασία με τους μαθητευόμενους (πιστοποίηση, κατάρτιση, εγχειρίδια, τακτική ομάδα εργασίας, ενημερωτικές συναντήσεις, αναλυτική ενημέρωση μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου)</li> <li>• Σύστημα που διασφαλίζει πως κάθε επόπτης λαμβάνει αυτήν την υποστήριξη / προετοιμασία</li> </ul> <p><b>Καλή πρακτική:</b> Οι επόπτες διαθέτουν έναν ελάχιστο αριθμό ετών σχετικής εργασιακής εμπειρίας ή κατέχουν αντίστοιχη θέση (π.χ. προϊστάμενος, επικεφαλής ομάδας κ.λπ.)</p>	/7
			<p>Υπάρχει περιορισμός σχετικά με τον αριθμό των μαθητευομένων που μπορεί να ανατεθεί σε έναν επόπτη;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Υπάρχει κάποιος κανόνας (θεσμοθετημένος ή άρρητος) για τον καθορισμό του αριθμού των μαθητευομένων που μπορεί να ανατεθεί σε έναν επόπτη</li> </ul>	/5

	9. Τακτική αλληλεπίδραση με το μαθητευόμενο	3) Έχουν ρυθμιστεί - η εταιρεία τους ξεπερνά	Διενεργούνται τακτικές συναντήσεις μεταξύ μαθητευόμενου και επόπτη(ών); <ul style="list-style-type: none"> <li>• Καθημερινά</li> <li>• Τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα</li> <li>• Τουλάχιστον μία φορά κάθε δύο εβδομάδες</li> <li>• Τουλάχιστον μία φορά κάθε μήνα</li> <li>• Καμία</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Η συνάντηση ερμηνεύεται ως η στιγμή που ο μαθητευόμενος έχει την ευκαιρία να συζητήσει την εργασία του/της με τον επόπτη (π.χ. καθημερινή αλληλεπίδραση, εβδομαδιαίες συνεδριάσεις)</li> </ul> <p><b>Κολή πρακτική:</b> Η εταιρεία επιπλέον προσφέρει τριμηνιαίες συναντήσεις αξιολόγησης με το μαθητευόμενο για την παρακολούθηση της προόδου του όσον αφορά τους στόχους της εκμάθησης</p>		/7
Ποιότητα εκμάθησης 	10. Απόκτηση ειδικών επαγγελματικών δεξιοτήτων		Παρέχονται στο μαθητευόμενο μαθησιακοί στόχοι στην αρχή της μαθητείας;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Συγκεκριμένος κατάλογος τεχνικών / προσωπικών ικανοτήτων που ο μαθητευόμενος αναμένεται να αποκτήσει κατά τη διάρκεια της μαθητείας.</li> </ul> <p><b>Καλή πρακτική:</b> Η εκμάθηση μέσα από την εργασία οργανώνεται στη βάση μαθησιακών στόχων, επιτρέποντας στους μαθητευόμενους να εναλλάσσονται μεταξύ διαφορετικών θέσεων εργασίας και να αλλάζουν τα καθήκοντά τους ώστε να καλύπτουν όλες τις απαιτούμενες δεξιότητες για το επαγγελματικό τους προφίλ</p>		/5
	11. Κατάρτιση στις κοινωνικές δεξιότητες		Παρέχει η εταιρεία ειδική κατάρτιση σε μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες κοινωνικές δεξιότητες του μαθητευόμενου Επικοινωνία & διαπροσωπικές δεξιότητες, ομαδική εργασία, διαχείριση χρόνου, διορατικότητα, δημιουργική σκέψη, προγραμματισμός, αναλυτική ικανότητα, λήψη αποφάσεων, προσαρμοστικότητα	Από την εταιρεία παρέχεται ειδική κατάρτιση σε μία ή περισσότερες από τις κοινωνικές δεξιότητες του μαθητευόμενου που περιγράφονται  <b>Καλή πρακτική</b> Αν δεν καλύπτονται ως μέρος των μαθησιακών στόχων, η εταιρεία επικοινωνεί τις σχετικές κοινωνικές δεξιότητες στους μαθητευόμενους και παρέχει ειδική εκπαίδευση ή/και οργανώνει την εργασιακή εκμάθηση γύρω από τα παραπάνω.		/5
	12. Περαιτέρω ευκαιρίες κατάρτισης		Η εταιρεία σας παρέχει στο μαθητευόμενο την ευκαιρία να λάβει μέρος σε περαιτέρω κατάρτιση όπως εσωτερική εκπαίδευση στην εταιρεία, εξωτερικά σεμινάρια, σεμινάρια που σχετίζονται με πιστοποίηση / εκπαίδευση, διαμόρφωση ομαδικού πνεύματος κλπ.	Ο μαθητευόμενος λαμβάνει μέρος τουλάχιστον σε μία συμπληρωματική εκπαίδευση (εσωτερική ή εξωτερική) κατά τη διάρκεια της μαθητείας του		/4
			Η εταιρεία σας συμμετέχει σε κάποιο πρόγραμμα κινητικότητας για μαθητευόμενους;	Ως κινητικότητα των μαθητευομένων εννοείται η μετακίνηση των φοιτητών επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΕΚ) σε άλλο θεσμό εντός ή εκτός της χώρας τους, για σπουδές ή εκπαίδευση για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα.		/3



	13. Αξιολόγηση προσωπικής ανάπτυξης	Στο πέρας της μαθητείας, προσφέρει η επιχείρησή σας οποιαδήποτε αξιολόγηση της επίδοσης για το μαθητευόμενο, συμπεριλαμβανομένων π.χ. των δυνατών του σημείων και των περιοχών που επιδέχονται βελτίωση;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Διαδικασία αφοσιωμένη στην αξιολόγηση των αποκτηθέντων μαθησιακών αποτελεσμάτων προς το τέλος της περιόδου (κατά προτίμηση αξιολόγηση των επιδόσεων σε σχέση με τους μαθησιακούς στόχους και με σκοπό την παροχή ανατροφοδότησης σχετικά με τις ικανότητες του ατόμου)</li> </ul> <p><b>Καλή πρακτική:</b> Η εταιρεία χρησιμοποιεί παιδαγωγικά εργαλεία αξιολόγησης που παρέχονται από εκπαιδευτικούς θεσμούς, εμπειρογνώμονες ή τρίτους παρόχους υπηρεσιών για την αξιολόγηση της επίδοσης</p> <p><b>Καλή πρακτική:</b> Ζητείται επίσης από το μαθητευόμενο να αξιολογήσει την εκπαίδευση που έλαβε</p>	/5
	14. Ευκαιρίες για να αναπτύξει ο/η μαθητευόμενος/η το δικό του/της έργο	Η εταιρεία σας παρέχει στο μαθητευόμενο την ευκαιρία να αναπτύξει το δικό του δείγμα έργου / εργασίας για να παρουσιάσει τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απέκτησε κατά τη διάρκεια της μαθητείας;	Ο μαθητευόμενος έχει τη δυνατότητα να αναπτύξει ένα έργο / δείγμα εργασίας που απαιτεί την τελειοποίηση ορισμένων / όλων των σχετικών με το επάγγελμα δεξιοτήτων του.	/3
<p>Όροι απασχόλησης</p> 	15. Γραπτές & νομικά δεσμευτικές συμφωνίες	<p>Προσφέρει η εταιρεία σας μια γραπτή και νομικά δεσμευτική σύμβαση, η οποία ορίζει:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Τη διάρκεια της μαθητείας</li> <li>Τις λεπτομέρειες σχετικά με την αμοιβή / αποζημίωση</li> <li>Την περιγραφή των καθηκόντων</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Μία «γραπτή και νομικά δεσμευτική σύμβαση» υποδηλώνει οποιοδήποτε είδος γραπτής συμφωνίας (π.χ. επιστολή προσφοράς, σχέδιο έργου, προσαρμογή μιας κανονικής σύμβασης εργαζομένου, ...) που υπογράφεται τόσο από την εταιρεία όσο και από τον μαθητευόμενο, και δεν αντιβαίνει στην εθνική εργατική νομοθεσία</li> <li>Καλύπτονται και τα τρία σημεία που αναφέρονται στην ερώτηση</li> </ul>	/3
	16. Διαφανής επικοινωνία σχετικών δικαιωμάτων του/της μαθητευόμενου/ης	<p>Ενημερώνεται ο/η μαθητευόμενος/η στην αρχή της μαθητείας του/της για τα σχετικά δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του/της, συμπεριλαμβανομένων:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια</li> <li>Κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων</li> <li>Ευθυνών προς την οργάνωση</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Καλύπτονται και τα τρία σημεία που αναφέρονται στην ερώτηση</li> </ul>	/3
	17. Δίαυλος παραπόνων	Έχει ο μαθητευόμενος πρόσβαση σε δίαυλο παραπόνων σε περίπτωση τυχόν προβλημάτων που εμφανίζονται κατά τη διάρκεια της μαθητείας του;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ένα αρμόδιο πρόσωπο (εκτός του επόπτη) / εργαλείο αποτελεί τον δίαυλο παραπόνων, στο οποίο ο μαθητευόμενος μπορεί να απευθυνθεί σε περίπτωση προβλημάτων (π.χ. αρμόδιο σημείο επικοινωνίας με το ΑΔ, ανώνυμη τηλεφωνική γραμμή κ.ά.)</li> <li>Ο ενδιαφερόμενος είναι σαφώς ενημερωμένος για την ύπαρξη ενός τέτοιου διαύλου στην αρχή της μαθητείας του</li> </ul>	/2
	18. Αποζημίωση	<p>Οι μαθητευόμενοι δικαιούνται αποδοχές;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Κανένα εισόδημα,</li> <li>Βασικό ελάχιστο εισόδημα, όπως ορίζεται από τους εθνικούς κανονισμούς,</li> <li>Κατώτατος εθνικός μισθός</li> <li>Πάνω από το ελάχιστο</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Όπου «Αποδοχές» εννοείται ένα σταθερό, ωριαίο εισόδημα</li> </ul>	/3

	19. Πρόσθετες αποζημιώσεις	Προσφέρει η εταιρεία σας πρόσθετη αποζημίωση για εργασίες που εκτελούνται εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας, π.χ. υπερωρίες;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Υπάρχει σύστημα για την παρακολούθηση των υπερωριών</li> <li>Οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν πρόσθετη αποζημίωση σύμφωνα με την υπερωρίες που έχουν πραγματοποιήσει</li> </ul> <p><b>Καλή πρακτική:</b> Η εταιρεία διαθέτει ένα μηχανισμό διασφάλισης για την παρακολούθηση των υπερωριών, εξασφαλίζοντας ως εκ τούτου ότι ο μαθητευόμενος δεν υπερεργάζεται.</p>		/1
		Καταβάλλει η εταιρεία στο μαθητευόμενο επιστροφή ή άλλου είδους αποζημίωση για τις πραγματοποιηθείσες δαπάνες κατά τη διάρκεια της μαθητείας του;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ο μαθητευόμενος λαμβάνει επιστροφή για κάθε είδους δαπάνη που ενδέχεται να έχει προκύψει λόγω δραστηριοτήτων σχετιζόμενων με την εργασία του (π.χ. ταξιδιωτικά έξοδα, επαγγελματικά γεύματα / δείπνα, συμμετοχή σε επί πληρωμή εκδηλώσεις κ.ά.)</li> </ul>		/1
	20. Πρόσβαση στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης	<p>Ο μαθητευόμενος συμπεριλαμβάνεται στα ακόλουθα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ασφάλεια υγείας</li> <li>Ταμείο ανεργίας</li> <li>Συνταξιοδοτικά συστήματα</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Και τα τρία σημεία που αναφέρονται στην ερώτηση καλύπτονται είτε από την εταιρεία είτε από τρίτο μέρος</li> </ul>		/2

### Μέρος III: ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Ερ: Εάν ένα μόνιμο μέλος του προσωπικού έχει επίπεδο παραγωγικότητας 100%, πώς αξιολογείται προς αυτό ο μαθητευόμενος;

- < 30%
- 30% - 60%
- 60% – 80%
- 80% – 100%

<p>Ερ: Παρακαλούμε επιλέξτε τους λόγους που ενδέχεται να επηρεάσουν το πλήθος των θέσεων μαθητείας που προσφέρονται από την εταιρεία σας.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Λόγοι που σας ενθαρρύνουν να εμπλακείτε σε μαθητείες: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Εξασφάλιση προσφοράς ατόμων με ειδικές δεξιότητες και προσόντα</li> <li>○ Πιστό εργατικό δυναμικό</li> <li>○ Απόδοση επένδυσης</li> <li>○ Φήμη της εταιρείας</li> <li>○ Άλλος (αναπτύξτε)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Λόγοι που σας αποθαρρύνουν να εμπλακείτε σε προγράμματα μαθητείας: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Περιορισμένη ικανότητα οργάνωσης (ροή των πόρων, όπως η ρευστότητα, ανθρώπινο δυναμικό, κύκλοι παραγωγής κλπ)</li> <li>○ Η απόδοση της επένδυσης δεν γίνεται αντιληπτή</li> <li>○ Πολύ υψηλός διοικητικός φόρτος</li> <li>○ Μη εύρεση μαθητευομένων με κατάλληλα προσόντα</li> <li>○ Άλλος (αναπτύξτε)</li> </ul> </li> </ul>
<p>Ερ: Παρακαλείστε να αναφέρετε το ποσοστό των μαθητευομένων που προσλαμβάνει η εταιρεία σας ως εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης μετά την επιτυχή ολοκλήρωση του προγράμματος μαθητείας.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Κανένα</li> <li>• 0% - 10%</li> <li>• 10% – 20%</li> <li>• 20% – 30%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30% - 40%</li> <li>• 40% – 60%</li> <li>• 60% – 80%</li> <li>• 80% -100%</li> </ul>
<p>Ερ: Ποια μέτρα θα σας κινητοποιούσαν για τη φιλοξενία περισσότερων θέσεων μαθητείας;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Επιλέξτε από την λίστα: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Χρηματοοικονομική στήριξη</li> <li>○ Υποστήριξη της εκπαίδευσης</li> <li>○ Μείωση του διοικητικού φόρτου</li> <li>○ Διαιτητική συγκέντρωση πόρων (κατανομή των πόρων μεταξύ ενός ομίλου εταιριών)</li> <li>○ Δέσμευση και στήριξη από μεγαλύτερες εταιρείες</li> <li>○ Καλύτερη και ευρύτερη πρόσβαση σε πιθανούς υποψήφιους</li> <li>○ Άλλα (διευκρινίστε)</li> </ul> </li> </ul>	