

Αξιολόγηση των επιδράσεων των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης - Ζωτικής Σημασίας (2019-2021)



**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΡΑΣΕΩΝ
ΤΩΝ ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ – ΖΩΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ
(2019 - 2021)**



ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

ΜΑΪΟΣ 2023

Υπεύθυνοι λειτουργοί

Γιάννα Κορέλλη, *Λειτουργός Α΄*
Διεύθυνση Έρευνας και Προγραμματισμού

Ανθή Χαραλάμπους, *Λειτουργός*
Διεύθυνση Έρευνας και Προγραμματισμού

Συντονισμός

Κωνσταντίνα Κυριάκου-Λιβέρη, *Ανώτερη Λειτουργός*
Διεύθυνση Έρευνας και Προγραμματισμού

Εποπτεία

Σπύρος Σπύρου, *Διευθυντής Έρευνας και Προγραμματισμού*

Γενική ευθύνη

Γιάννης Μουρουζίδης, *Γενικός Διευθυντής*

Αναδημοσίευση μέρους ή ολόκληρης της μελέτης επιτρέπεται νοουμένου ότι αναφέρεται η πηγή.

Πρόλογος

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) έχει θέσει ως στρατηγική επιδίωξη τον απολογισμό, τη λογοδοσία και τη διαφάνεια αναφορικά με τη δραστηριοποίηση και τις παρεμβάσεις της. Για τον λόγο αυτό, η ΑνΑΔ έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο σύστημα για αξιολόγηση των επιδράσεων των δραστηριοτήτων της στην κυπριακή οικονομία. Το σύστημα αποτελεί το βασικότερο εργαλείο στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας της ΑνΑΔ για τεκμηρίωση της συμβολής της καθώς και για αποτίμηση της επίδρασης των παρεμβάσεων της στις συμμετέχουσες επιχειρήσεις και τα συμμετέχοντα άτομα.

Στο σύστημα αυτό, στο πλαίσιο του οποίου διενεργήθηκαν αρκετές έρευνες/μελέτες αξιολόγησης των επιδράσεων των δραστηριοτήτων της ΑνΑΔ, εντάσσεται και η παρούσα μελέτη αξιολόγησης των επιδράσεων του Σχεδίου «Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας» (στο εξής «Σχέδιο»), η οποία αφορά στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία πρόγραμμα κατάρτισης στο πλαίσιο του Σχεδίου την περίοδο 2019-2021.

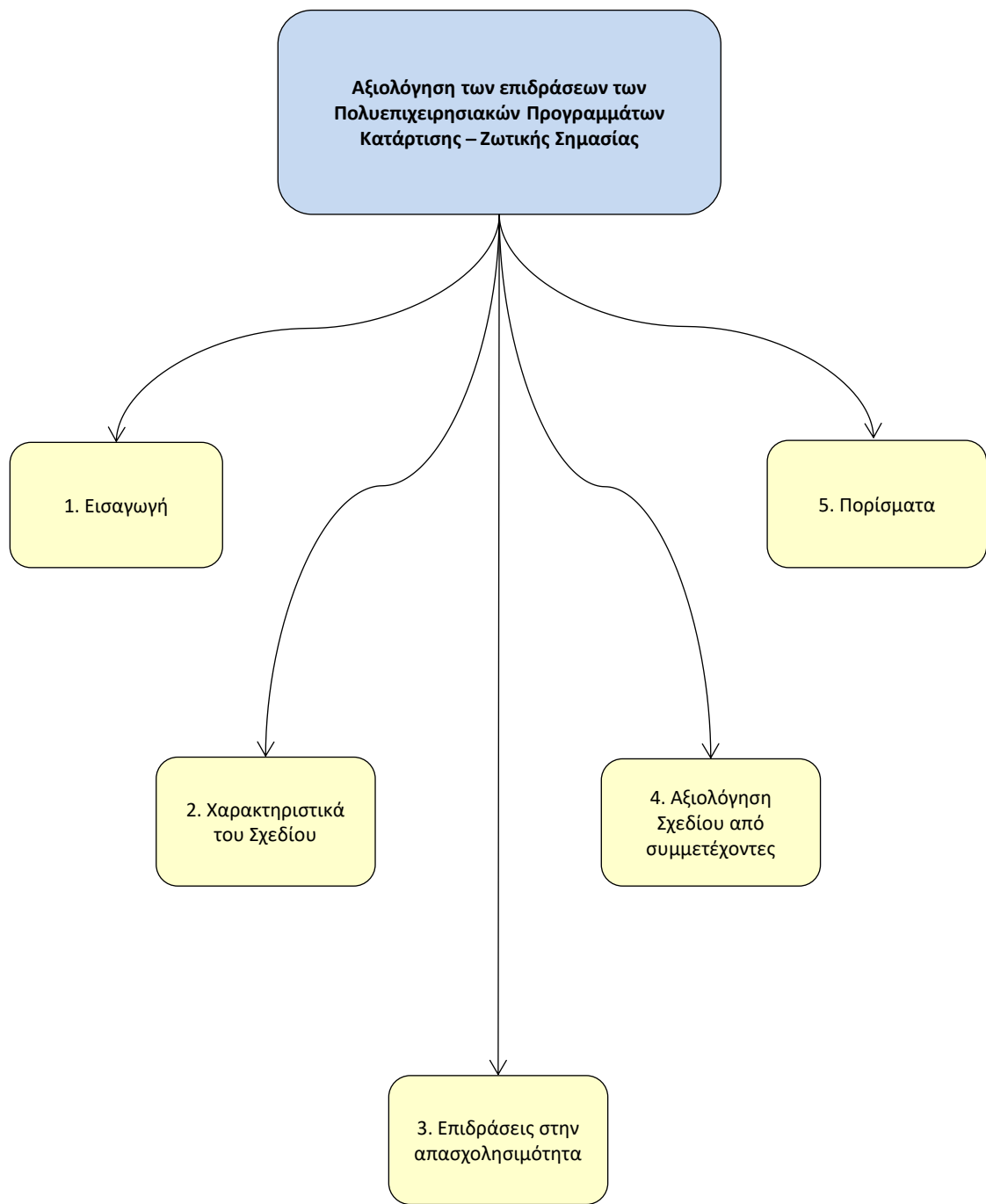
Στόχος του Σχεδίου είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να συμμετέχουν με εργοδοτούμενους τους σε προγράμματα κατάρτισης που οργανώνονται από Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (στο εξής «ΚΕΚ»), σύμφωνα με προϋποθέσεις και κριτήρια που καθορίζει η ΑνΑΔ, για ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών της οικονομίας για άρτια καταρτισμένο διευθυντικό και άλλο εξειδικευμένο προσωπικό σε σημαντικές θέσεις, μέσω της ενεργοποίησης και της σωστής αξιοποίησης των δυνατοτήτων και της εμπειρίας των ΚΕΚ.

Η διάθεση από την ΑνΑΔ σημαντικών ανθρώπινων και οικονομικών πόρων για το Σχέδιο, καθιστούν απαραίτητη την αξιολόγησή του με σκοπό την αντικειμενική εκτίμηση των επιδράσεών του.

Η μελέτη για αξιολόγηση του Σχεδίου διεξάγεται μέσα από τη συμπλήρωση σύντομου ερωτηματολογίου αναφορικά με την κατάσταση απασχόλησης των ατόμων κατά μέσο όρο 21 μήνες μετά από την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, καθώς και την αξιολόγησή του από τους ίδιους. Παράλληλα, υιοθετούνται κατάλληλες τεχνικές ανάλυσης δεδομένων, ώστε η αποτίμηση των επιδράσεων στους συμμετέχοντες και ο βαθμός ικανοποίησής τους να γίνει με τον πλέον αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο.

Η συνεισφορά των συμμετεχόντων, με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, την παροχή στοιχείων και πληροφοριών και την ειλικρινή παράθεση εκτιμήσεων και απόψεων ήταν πολύ σημαντική για την επιτυχή ολοκλήρωση της μελέτης, και η ΑνΑΔ τούς εκφράζει δημόσια τις ευχαριστίες της.

Γιάννης Μουρουζίδης
Γενικός Διευθυντής



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	iii
Επιτελική σύνοψη	vii
1. Εισαγωγή.....	1
1.1. Σκοπός της μελέτης	1
1.2. Έκταση της μελέτης.....	2
1.3. Μεθοδολογία	2
1.4. Περίγραμμα της μελέτης.....	4
2. Χαρακτηριστικά του Σχεδίου	5
2.1. Περιγραφή του Σχεδίου	5
2.2. Συμμετοχές και δαπάνες.....	10
2.3. Διάρκεια κατάρτισης.....	10
2.4. Θεματικοί τομείς κατάρτισης.....	11
2.5. Χαρακτηριστικά συμμετεχόντων	11
2.6. Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων	15
3. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα	18
3.1. Εργαζόμενοι	19
3.2. Άνεργοι/Αδρανείς	24
4. Αξιολόγηση του Σχεδίου από συμμετέχοντες	27
4.1. Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες	27
4.2. Ικανοποίηση συμμετεχόντων.....	30
4.2.1. Συμμετοχή στο Σχέδιο	30
4.2.2. Ιδρυματικό μέρος του προγράμματος κατάρτισης.....	32
4.2.3. Ενδοεπιχειρησιακό μέρος του προγράμματος κατάρτισης.....	34
4.2.4. Έκθεση του εκπαιδευτή για την επιχείρηση	38
4.2.5. Συνεργασία με το ΚΕΚ και την ΑνΑΔ	40
4.2.6. Παρότρυνση τρίτων για συμμετοχή.....	42

4.3.	Απόψεις για εξ αποστάσεως προγράμματα κατάρτισης.....	42
4.4.	Τρόποι ενημέρωσης για το Σχέδιο και λόγοι συμμετοχής	44
5.	Πορίσματα	46
5.1.	Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα	46
5.2.	Οφέλη συμμετοχής	47
5.3.	Ικανοποίηση συμμετεχόντων.....	48
5.4.	Απόψεις για εξ αποστάσεως προγράμματα κατάρτισης.....	50
5.5.	Καταληκτικές επισημάνσεις.....	50
	Παραρτήματα	53
	Παράρτημα 1 Κατάλογος σχεδιαγραμμάτων μελέτης.....	55
	Παράρτημα 2 Βιβλιογραφία	61

Επιτελική σύνοψη

Η αξιολόγηση των κοινωνικών παρεμβάσεων, περιλαμβανομένων των δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, αποτελεί για την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) δραστηριότητα υψηλής προτεραιότητας. Η ΑνΑΔ έχει ως πάγια επιδίωξη τον απολογισμό, τη λογοδοσία και τη διαφάνεια αναφορικά με τις επιδράσεις των παρεμβάσεων της στο ανθρώπινο δυναμικό, στις επιχειρήσεις, αλλά και γενικότερα στην οικονομία και την κοινωνία της Κύπρου. Στο πλαίσιο αυτό, εντάσσεται και η παρούσα μελέτη, η οποία αφορά στην αξιολόγηση των επιδράσεων του Σχεδίου «Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας» (στο εξής «Σχέδιο») στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία πρόγραμμα κατάρτισης στο πλαίσιο του Σχεδίου την περίοδο 2019-2021.

Στόχος του Σχεδίου είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να συμμετέχουν με εργοδοτούμενους τους σε προγράμματα κατάρτισης που οργανώνονται από Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (στο εξής «ΚΕΚ»), σύμφωνα με προϋποθέσεις και κριτήρια που καθορίζει η ΑνΑΔ, για ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών της οικονομίας για άρτια καταρτισμένο διευθυντικό και άλλο εξειδικευμένο προσωπικό σε σημαντικές θέσεις, μέσω της ενεργοποίησης και της σωστής αξιοποίησης των δυνατοτήτων και της εμπειρίας των ΚΕΚ.

Η συλλογή των στοιχείων έγινε μέσω της χρήσης κατάλληλα διαμορφωμένου ερωτηματολογίου στους συμμετέχοντες. Παρά τις επανειλημμένες προσπάθειες για εντοπισμό όλων των 3.504 ατόμων, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε τελικά κατορθωτή για 2.143 άτομα.

Χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, με ποσοστό 55,3%, είναι άνδρες και πάνω από τους μισούς (52,9%) συμμετέχοντες είναι ηλικίας 25-40 χρονών. Σχεδόν 4 στους 10 (38,6%) συμμετέχοντες είναι κάτοχοι πτυχίου και σχεδόν 4 στους 10 (38,2%) διαμένουν στη Λευκωσία.

Πάνω από 3 στους 10 (31,3%) συμμετέχοντες παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης σε θέματα Διεύθυνσης, ενώ ακολουθούν τα προγράμματα σχετικά με θέματα Ανθρώπινου δυναμικού (21,5%). Το 39,2% των ατόμων συμμετείχαν στο Σχέδιο μέσω πολύ μικρών επιχειρήσεων με απασχόληση 1-9 άτομα και το 31,6% μέσω μικρών επιχειρήσεων με απασχόληση 10-49 άτομα. Το μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων συμμετείχαν στο Σχέδιο μέσω επιχειρήσεων που βρίσκονται στη Λευκωσία (38,2%), ενώ ακολουθεί η Λεμεσός (32,7%). Το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετεχόντων εντοπίζεται στον τομέα των Ξενοδοχείων και εστιατορίων (18,5%), ενώ ακολουθεί ο τομέας της Μεταποίησης (14,2%).

Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

Το 50,3% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν με εργοδοτούμενους τους στο Σχέδιο, ήταν πολύ μικρές με απασχόληση 1-9 άτομα και το 30,4% ήταν μικρές με απασχόληση 10-49 άτομα. Το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων βρίσκονταν στη Λευκωσία (39,1%) και

ακολουθεί η Λεμεσός (32,2%). Το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων εντοπίζεται στον τομέα των Ξενοδοχείων και εστιατορίων (15,8%).

Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, κατά μέσο όρο 21 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, το 97,8% των συμμετεχόντων ήταν απασχολούμενοι.

Σχεδόν 2 στους 10 (16,5%) συμμετέχοντες εργάζονταν σε επιχειρήσεις στον τομέα των Κατασκευών, ενώ ακολουθούν οι τομείς του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων (14,0%) και των Ξενοδοχείων και εστιατορίων (12,5%). Πάνω από 8 στους 10 (81,7%) συμμετέχοντες που εργάζονταν, απασχολούνταν σε επαγγέλματα που απαιτούν πτυχίο πανεπιστημίου (Διευθυντές, Πτυχιούχοι και Τεχνικοί βοηθοί).

Η πλειονότητα (61,4%) των απασχολούμενων συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ο βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση καλύτερης εργασίας ήταν πολύ καλός ή καλός. Παρομοίως, η μεγάλη πλειονότητα (81,5%) των απασχολούμενων συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ο βαθμός σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους κατά τη διεξαγωγή της έρευνας με τις γνώσεις που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν στο πλαίσιο του Σχεδίου, ήταν πολύ καλός ή καλός.

Πάνω από 9 στους 10 (91,0%) συμμετέχοντες εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Οι συμμετέχοντες που δεν απασχολούνταν στην επιχείρηση, παρέμειναν εκεί για διάστημα περίπου 16,7 μηνών κατά μέσο όρο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους.

Οι συμμετέχοντες που ήταν άνεργοι/αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, παρέμειναν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο για διάστημα περίπου 18,6 μηνών κατά μέσο όρο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους.

Οι κυριότεροι λόγοι παραμονής στην ανεργία ήταν οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση (π.χ. μισθός, ωράριο, εργασιακό περιβάλλον)» (30,8%), η «έλλειψη θέσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις φιλοδοξίες των συμμετεχόντων» (22,4%) και η «έλλειψη θέσεων εργασίας» (21,8%).

Οι λόγοι αποχώρησης από την αγορά εργασίας του μικρού αριθμού συμμετεχόντων που ήταν αδρανείς (18 άτομα), αφορούν κυρίως «συνταξιοδότηση» (44,6%, 8 άτομα) και «προσωπικούς λόγους» (28,2%, 5 άτομα).

Αξιολόγηση του Σχεδίου από συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν πολύ σημαντικά οφέλη από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 6 στους 10 (63,7%) ανέφεραν ως κύριο όφελος τη «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» και ακολουθούν, με μικρότερα ποσοστά, η «απόκτηση νέων εμπειριών» (43,4%) και η «βελτίωση προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (41,9%).

Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο (3,2) και ο βαθμός βελτίωσης των προοπτικών επαγγελματικής ανέλιξης (3,3), ήταν πολύ καλός προς καλός. Οι συμμετέχοντες, στη μεγάλη τους πλειονότητα (90,6%), ανέφεραν επίσης ότι θεωρούν από πολύ χρήσιμες μέχρι χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, με σχεδόν 6 στους 10 (55,3%) να δηλώνουν ότι αυξήθηκε η επιθυμία τους για συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα κατάρτισης στο μέλλον.

Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (95,3%), ήταν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το Σχέδιο. Σημαντικό στοιχείο ενδεικτικό της θετικής επίδρασης του Σχεδίου στους συμμετέχοντες, αποτελεί το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (99,0%), θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να συμμετάσχουν στο Σχέδιο.

Την περίοδο 26 Μαρτίου 2020 μέχρι 31 Δεκεμβρίου 2021, σχεδόν οι μισοί (49,3%) συμμετέχοντες παρακολούθησαν εξ αποστάσεως πρόγραμμα κατάρτισης. Αξιοσημείωτο είναι ότι η μεγάλη πλειονότητα (83,7%) των συμμετεχόντων θα συμμετείχαν στο πρόγραμμα ακόμα και αν η παρακολούθησή του ήταν δυνατή μόνο με φυσική παρουσία. Πάνω από τους μισούς (54,4%) συμμετέχοντες ανέφεραν ότι το εξ αποστάσεως πρόγραμμα που παρακολούθησαν δεν μειονεκτούσε από πλευράς ποιότητας σε σχέση με την παρακολούθηση του προγράμματος με φυσική παρουσία.

Καταληκτικές επισημάνσεις/πορίσματα

Το Σχέδιο φαίνεται να επιτυγχάνει σε μεγάλο βαθμό τον στόχο της ικανοποίησης εξειδικευμένων αναγκών της οικονομίας που είναι ζωτικής σημασίας, για άρτια καταρτισμένο διευθυντικό και άλλο προσωπικό σε σημαντικές θέσεις. Η αξία του Σχεδίου φαίνεται ιδιαίτερα από τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης που εξέφρασαν οι συμμετέχοντες.

Τα ενθαρρυντικά αποτελέσματα του Σχεδίου, όπως αυτά εκφράστηκαν από τους συμμετέχοντες, θα ληφθούν υπόψη κατά τη διαμόρφωση της νέας πολιτικής και δραστηριοποίησης του οργανισμού, ενόψει της λήξης ισχύος του Σχεδίου στο τέλος του 2023. Στόχευση παραμένει ο εμπλουτισμός και η συνεχής βελτίωσή του με απώτερο σκοπό τη συμβολή του στην αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Η αποτελεσματική λειτουργία της ψηφιακής πύλης «Ερμής» αναμένεται να βελτιώσει τον τρόπο λειτουργίας της ΑνΑΔ και να αυξήσει την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρέχει.

Η περαιτέρω αξιοποίηση μεθόδων εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης από τα ΚΕΚ και η προώθηση των μικροδιαπιστευτηρίων, μέσω των οποίων σύντομες μαθησιακές εμπειρίες των ατόμων θα οδηγούν σε πιστοποίηση δεξιοτήτων, αναμένεται επίσης να ενισχύσουν τις προσπάθειες για αύξηση της συμμετοχής των ατόμων σε προγράμματα κατάρτισης.

1. Εισαγωγή

Η αξιολόγηση των κοινωνικών παρεμβάσεων, περιλαμβανομένων των δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, αποτελεί δραστηριότητα υψηλής προτεραιότητας. Η αξιολόγηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των αρχών διακυβέρνησης και συνεισφέρει στην κοινωνική λογοδοσία για την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) έχει ως πάγια επιδίωξη τον απολογισμό, τη λογοδοσία και τη διαφάνεια αναφορικά με τις επιδράσεις των παρεμβάσεων της στο ανθρώπινο δυναμικό, στις επιχειρήσεις, αλλά και γενικότερα στην οικονομία και την κοινωνία της Κύπρου.

Με στόχο την αξιολόγηση των επιδράσεων των διαφόρων δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, η ΑνΑΔ λειτουργεί ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης των επιδράσεων της στην κυπριακή οικονομία.

Επίκεντρο του συστήματος είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων της ΑνΑΔ στα ακόλουθα αλληλοσχετιζόμενα πεδία:

- Απασχολησιμότητα και προσαρμοστικότητα του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου.
- Αναβάθμιση των κυπριακών επιχειρήσεων.
- Ενίσχυση των υποδομών και συστημάτων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.
- Αύξηση της παραγωγικότητας, ανταγωνιστικότητας και ανθεκτικότητας της κυπριακής οικονομίας.

Στο πλαίσιο αυτό, εντάσσεται και η παρούσα μελέτη, η οποία αφορά στην αξιολόγηση των επιδράσεων του Σχεδίου «Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας» (στο εξής «Σχέδιο») στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία πρόγραμμα κατάρτισης στο πλαίσιο του Σχεδίου την περίοδο 2019-2021.

1.1. Σκοπός της μελέτης

Ο βασικός σκοπός της μελέτης είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων του Σχεδίου στα επωφελούμενα άτομα από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2019-2021. Το Σχέδιο στοχεύει στην παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να συμμετέχουν με εργοδοτούμενους τους σε προγράμματα κατάρτισης που οργανώνονται από Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (στο εξής «ΚΕΚ»), σύμφωνα με προϋποθέσεις και κριτήρια που καθορίζει η ΑνΑΔ, για ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών της οικονομίας για άρτια καταρτισμένο διευθυντικό και άλλο εξειδικευμένο προσωπικό σε σημαντικές θέσεις, μέσω της ενεργοποίησης και της σωστής αξιοποίησης των δυνατοτήτων και της εμπειρίας των ΚΕΚ.

Οι επιμέρους στόχοι της μελέτης επικεντρώνονται στα πιο κάτω:

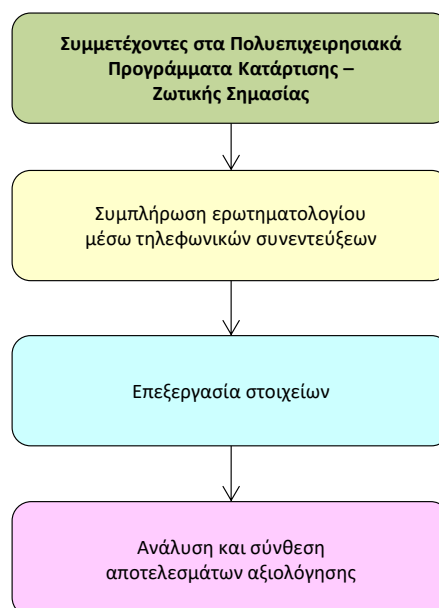
- Αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του Σχεδίου.
- Αξιολόγηση των μηχανισμών υλοποίησης του Σχεδίου.
- Αξιολόγηση της συμβολής του Σχεδίου στην οικονομία και την αγορά εργασίας της Κύπρου.
- Καταγραφή των βασικών χαρακτηριστικών των επωφελούμενων ατόμων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.
- Εκτίμηση των επιδράσεων του Σχεδίου στα επωφελούμενα άτομα.
- Εκτίμηση του βαθμού ικανοποίησης των επωφελούμενων ατόμων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

1.2. Έκταση της μελέτης

Στη μελέτη παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης των 3.504 ατόμων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2019-2021. Η επιτυχής ολοκλήρωση της συμμετοχής σημαίνει ότι τα άτομα παρακολούθησαν τουλάχιστον το 75% της διάρκειας του ιδρυματικού μέρους και 100%¹ του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης μέσω του οποίου συμμετείχαν στο Σχέδιο.

1.3. Μεθοδολογία

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για ολοκλήρωση της μελέτης περιλαμβάνει τα στάδια που απεικονίζονται στο πιο κάτω διάγραμμα.



¹ Τουλάχιστον 90%, για προγράμματα με ημερομηνία έναρξης 1^η Ιανουαρίου 2023 και μετά.

Αρχικά έγινε καθορισμός του πληθυσμού της έρευνας που ήταν τα άτομα τα οποία ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2019-2021. Παράλληλα, έγινε διαχωρισμός του πληθυσμού των ατόμων με βάση το φύλο, με στόχο να εξεταστούν οι οποιεσδήποτε διαφορές στον βαθμό ικανοποίησής τους και τις επιδράσεις του Σχεδίου.

Η συλλογή των στοιχείων έγινε μέσω της χρήσης κατάλληλα διαμορφωμένου ερωτηματολογίου για σκοπούς διεξαγωγής της έρευνας πεδίου. Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε από την ΑνΑΔ σε συνεργασία με ανάδοχο, ο οποίος επιλέγηκε μέσω διαδικασίας σύναψης δημόσιας σύμβασης για την «Παροχή υπηρεσιών έρευνας πεδίου αναφορικά με την αξιολόγηση των επιδράσεων των Σχεδίων της ΑνΑΔ στο ανθρώπινο δυναμικό και τις επιχειρήσεις της Κύπρου». Ανάδοχος της σύμβασης είναι η εταιρεία Enoros Consulting Ltd, η οποία ανέλαβε τη διεκπεραίωση των τηλεφωνικών συνεντεύξεων της έρευνας πεδίου την περίοδο Φεβρουαρίου 2022 – Μαρτίου 2023.

Έγινε προσπάθεια συλλογής στοιχείων από όλον τον πληθυσμό της έρευνας. Παρά τις επανειλημμένες προσπάθειες για εντοπισμό όλων των 3.504 ατόμων, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε τελικά κατορθωτή για 2.143 άτομα.

Με στόχο τη διακρίβωση της αξιοπιστίας των στοιχείων, έγινε υπολογισμός του στατιστικού λάθους για κάθε στρώμα του πληθυσμού, δηλαδή για άνδρες και γυναίκες, χρησιμοποιώντας τον ακόλουθο μαθηματικό τύπο:

$$\varepsilon = \frac{Z_{\alpha/2}}{2 \times \sqrt{n}} \times \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$$

όπου:

ε	=	Στατιστικό λάθος
N	=	Μέγεθος του πληθυσμού
n	=	Μέγεθος του δείγματος
$Z_{\alpha/2}$	=	Άνω $\alpha/2$ σημείο της $N(0,1)$

Το μέγεθος του πληθυσμού της έρευνας, του αντίστοιχου δείγματος, το ποσοστό κάλυψης και το στατιστικό λάθος κατά φύλο φαίνονται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1
Μέγεθος πληθυσμού έρευνας και δείγματος κατά φύλο

Φύλο	Πληθυσμός έρευνας	Δείγμα	Ποσοστό κάλυψης	Στατιστικό λάθος
Άνδρες	1.939	1.214	62,6%	1,4%
Γυναίκες	1.565	929	59,4%	1,7%
Σύνολο	3.504	2.143	61,2%	1,1%

Για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων, έγινε αναγωγή των αποτελεσμάτων της έρευνας για το σύνολο των συμμετεχόντων, πολλαπλασιάζοντας τα αποτελέσματα με τους

συντελεστές αναγωγής. Οι συντελεστές αναγωγής υπολογίστηκαν με τη διαίρεση του πληθυσμού της έρευνας με το δείγμα κατά φύλο. Με τον τρόπο αυτό, τα αποτελέσματα αναφέρονται στον πληθυσμό (3.504 άτομα) και όχι στο δείγμα (2.143 άτομα) που καλύφθηκε στο πλαίσιο της έρευνας.

Ακολούθως έγινε διαγραμματική απεικόνιση των αποτελεσμάτων, ανάλυση των στοιχείων και εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με την αξιολόγηση των επιδράσεων του Σχεδίου στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2019-2021.

1.4. Περίγραμμα της μελέτης

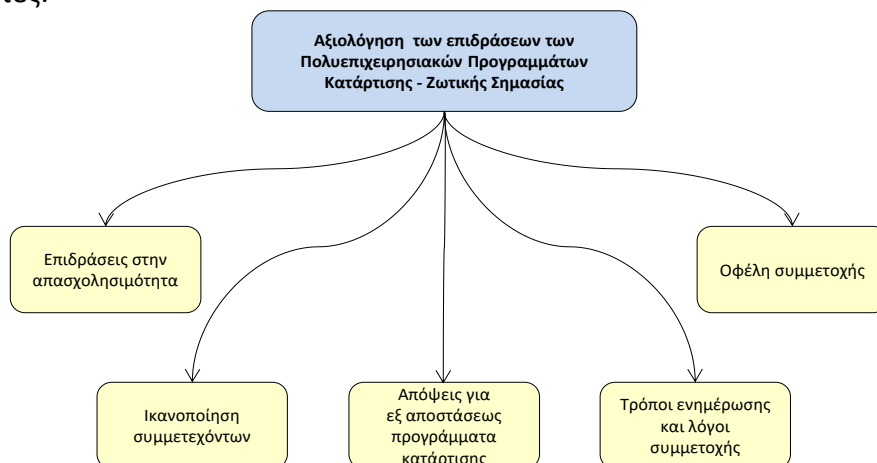
Στο πρώτο κεφάλαιο περιέχεται ο σκοπός και η έκταση της μελέτης καθώς και η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για τη διενέργεια της αξιολόγησης της συμμετοχής των ατόμων στο Σχέδιο.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται βασικά χαρακτηριστικά του Σχεδίου. Παρουσιάζεται συνοπτική περιγραφή του Σχεδίου και ανάλυση των συμμετοχών των ατόμων και των σχετικών δαπανών. Παράλληλα, αναλύονται τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και καταγράφονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων μέσω των οποίων τα άτομα συμμετείχαν στο Σχέδιο.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης των επιδράσεων που είχε το Σχέδιο στα άτομα σε σχέση με την απασχολησιμότητά τους. Σημειώνεται ότι, στην ανάλυση των στοιχείων γίνεται διαχωρισμός κατά κατάσταση απασχόλησης των συμμετεχόντων και φύλο.

Στο τέταρτο κεφάλαιο περιγράφονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του Σχεδίου κατά φύλο, τα οποία αφορούν στα οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες και τον βαθμό ικανοποίησής τους από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Παράλληλα, αναλύονται οι απόψεις των ατόμων σχετικά με τα εξ αποστάσεως προγράμματα κατάρτισης καθώς και οι τρόποι ενημέρωσης και λόγοι συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

Στο πέμπτο κεφάλαιο καταγράφονται οι κυριότερες διαπιστώσεις και τα πορίσματα που προέκυψαν από την ανάλυση και εξέταση των επιδράσεων του Σχεδίου στους συμμετέχοντες.



2. Χαρακτηριστικά του Σχεδίου

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται μια σύντομη περιγραφή των κύριων χαρακτηριστικών του Σχεδίου όπως αυτό λειτούργησε την περίοδο 2019-2021 και δίνονται στοιχεία αναφορικά με τον αριθμό των συμμετοχών στο Σχέδιο και τις σχετικές δαπάνες, καθώς και τους θεματικούς τομείς των προγραμμάτων κατάρτισης που παρακολούθησαν. Παράλληλα, αναλύονται τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τα οποία αφορούν στο φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την επαρχία μόνιμης διαμονής, την κατανομή τους κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων, κατά μέγεθος απασχόλησης επιχειρήσεων και κατά επαρχία εργοδότησης. Καταγράφονται επίσης τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων μέσω των οποίων τα άτομα συμμετείχαν στο Σχέδιο, τα οποία αφορούν στο μέγεθος, την επαρχία εργοδότησης και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

2.1. Περιγραφή του Σχεδίου

Περίοδος ισχύος

Το Σχέδιο λειτουργεί από την 1^η Οκτωβρίου 2014, με περίοδο ισχύος μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου 2023. Αποτελεί συνέχεια προηγούμενου σχεδίου το οποίο λειτουργούσε σε διαφορετική νομική βάση.

Νομική βάση

Το Σχέδιο λειτουργεί στη βάση των περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμων του 1999 έως 2007 (στο εξής ο «Νόμος της ΑνΑΔ»).

Το Σχέδιο βασίζεται, επίσης, στον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1407/2013 της Επιτροπής, της 18^{ης} Δεκεμβρίου 2013, σχετικά με την εφαρμογή των άρθρων 107 και 108 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις ενισχύσεις ήσσονος σημασίας (de minimis)² (στο εξής «Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1407/2013»).

Σκοπός

Σκοπός του Σχεδίου είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να συμμετέχουν με εργοδοτούμενους τους σε προγράμματα κατάρτισης που οργανώνονται από ΚΕΚ, σύμφωνα με προϋποθέσεις και κριτήρια που καθορίζει η ΑνΑΔ.

Βασικό χαρακτηριστικό του Σχεδίου είναι η ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών της οικονομίας, για άρτια καταρτισμένο διευθυντικό και άλλο εξειδικευμένο προσωπικό σε σημαντικές θέσεις, μέσω της ενεργοποίησης και της σωστής αξιοποίησης των δυνατοτήτων και της εμπειρίας των ΚΕΚ.

Η εξειδικευμένη θεματολογία του Σχεδίου περιλαμβάνει θέματα που δεν καλύπτονται επαρκώς από άλλα προγράμματα κατάρτισης και αφορούν σε ιδιαίτερα σημαντικές πτυχές της ανάπτυξης επιχειρήσεων, τόσο τομεακά όσο και διατομεακά, όπως τεχνολογική

² Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L352 της 24/12/2013, σ. 1-8.

αναβάθμιση, αναδιάρθρωση και αύξηση της παραγωγικότητας, ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και της διεύθυνσης των επιχειρήσεων, προώθηση εξειδικευμένων τομέων/κλάδων της οικονομίας και άλλα θέματα καθοριστικής σημασίας. Η εξειδίκευση και εφαρμογή μέσα στις επιχειρήσεις αποτελεί σημαντικό στόχο του Σχεδίου, γι' αυτό και τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν απαραίτητα και ενδοεπιχειρησιακό μέρος για να δίδεται η δυνατότητα μεταφοράς της θεωρίας σε πράξη μέσα από την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων αναγκών της κάθε επιχείρησης.

Στόχοι

Οι βασικοί στόχοι του Σχεδίου είναι οι εξής:

- Η παροχή κίνητρων για συμμετοχή εργοδοτούμενων επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης που καλύπτουν πολύ σημαντικά θέματα μέσω της αξιοποίησης εκπαιδευτών με διεθνή πείρα, τα οποία δεν προσφέρονται από άλλα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης και περιλαμβάνουν τόσο ιδρυματικό όσο και ενδοεπιχειρησιακό μέρος.
- Η ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών της οικονομίας που είναι ζωτικής σημασίας, για άρτια καταρτισμένο διευθυντικό και άλλο εξειδικευμένο προσωπικό σε σημαντικές θέσεις, μέσω της ενεργοποίησης και της σωστής αξιοποίησης της υποδομής κατάρτισης των ΚΕΚ.
- Η κάλυψη αναγκών κατάρτισης των διευθυντικών και άλλων εξειδικευμένων στελεχών που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις σε εξειδικευμένους τομείς της οικονομίας (εκτός από τις εξαιρέσεις που προνοεί ο Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1407/2013), οι οποίες προκύπτουν λόγω ελλείψεων στις γνώσεις και δεξιότητες των εργοδοτούμενων και λόγω τεχνολογικών, οργανωτικών, οικονομικών και άλλων αλλαγών.
- Η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσα από την αναβάθμιση της οργάνωσής τους, αύξηση της παραγωγικότητας και βελτίωση της ποιότητας των παραγομένων προϊόντων και προσφερόμενων υπηρεσιών τους.
- Η απόκτηση νέων εξειδικευμένων γνώσεων που απαιτούνται για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και της προσαρμοστικότητας του διευθυντικού και επιστημονικού προσωπικού.
- Η διατήρηση θέσεων εργασίας, αφού μέσω της κατάρτισης επιτυγχάνεται η βελτίωση της αξιοποίησης του ανθρώπινου παράγοντα, η αύξηση της παραγωγικότητας, η περαιτέρω ανάπτυξη και επέκταση των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων, μέσα από την καλύτερη οργάνωση και διεύθυνσή τους.

Σημαντική προϋπόθεση για την έγκριση και επιχορήγηση των προγραμμάτων είναι τα ΚΕΚ (δημόσια και ιδιωτικά) που οργανώνουν και εφαρμόζουν τα προγράμματα, να έχουν αξιολογηθεί και πιστοποιηθεί μέσω του Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης της ΑνΑΔ. Πρόσθετα, η εφαρμογή των προγραμμάτων πρέπει να γίνεται σε πιστοποιημένες, μέσω του ίδιου Συστήματος, Δομές Επαγγελματικής Κατάρτισης (στο εξής «ΔΕΚ») και με εκπαιδευτές οι οποίοι πληρούν τα ελάχιστα αποδεκτά κριτήρια έγκρισης που θέτει η ΑνΑΔ αναφορικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική, εκπαιδευτική και συμβουλευτική πείρα που διαθέτουν.

Επίσης, στη βάση προκαθορισμένων προϋποθέσεων και κριτηρίων αξιολόγησης που επιτρέπουν συγκριτική αξιολόγηση των προτεινόμενων προγραμμάτων και επιτυγχάνουν αντικειμενικότητα στην αξιολόγηση των αιτήσεων, εξετάζονται η υποδομή του ΚΕΚ, η εμπειρία του στη διοργάνωση δραστηριοτήτων κατάρτισης, η δυνατότητά του για διοργάνωση προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας, καθώς και η καταλληλότητα του προγράμματος και των εκπαιδευτών.

Θεματολόγιο

Η ΑνΑΔ εκδίδει Θεματολόγιο για το Σχέδιο ανά διετία, με στόχο την έγκαιρη ενημέρωση και καθοδήγηση των ΚΕΚ αναφορικά με τους θεματικούς τομείς προγραμμάτων που μπορούν να υποβάλουν στην ΑνΑΔ για έγκριση και επιχορήγηση της εφαρμογής τους. Με βάση αυτούς τους θεματικούς τομείς, τα ΚΕΚ σχεδιάζουν προγράμματα κατάρτισης τα οποία ανταποκρίνονται σε σημαντικές ανάγκες της οικονομίας.

Δικαιούχοι για συμμετοχή και επιχορήγηση

Δικαιούχοι για συμμετοχή στο Σχέδιο και επιχορήγηση από την ΑνΑΔ, είναι επιχειρήσεις οι οποίες ασκούν δραστηριότητες σε περιοχές που ελέγχονται από την Κυπριακή Δημοκρατία και είναι εγγεγραμμένες στο Μητρώο Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως εργοδότες. Οι επιχειρήσεις μπορούν να δραστηριοποιούνται σε όλους τους τομείς της οικονομίας, εκτός από τις εξαιρέσεις που προνοεί ο Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1407/2013. Εξαιρείται, επίσης, η Κυβέρνηση της Δημοκρατίας.

Οι επιχειρήσεις πρέπει να καταβάλλουν το καθορισμένο τέλος στο Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού για τους εργοδοτούμενους τους για τους οποίους αιτούνται συμμετοχή στο Σχέδιο, σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία.

Δεν καταβάλλεται επιχορήγηση σε αυτοτελώς εργαζόμενα άτομα για συμμετοχή τους ως καταρτιζόμενοι σε προγράμματα που εφαρμόζονται στο πλαίσιο του Σχεδίου.

Επίσης, δεν πρέπει να βρίσκονται σε ισχύ διοικητικές κυρώσεις αποκλεισμού συνεργασίας με την ΑνΑΔ της επιχείρησης ή/και των συντελεστών παροχής κατάρτισης ή/και των καταρτιζομένων, για το συγκεκριμένο Σχέδιο.

Μορφή επιχορήγησης

Στο πλαίσιο του Σχεδίου καταβάλλεται χορήγηση σε εργοδότες που συμμετέχουν στο Σχέδιο έναντι των επιλέξιμων δαπανών που επωμίζονται για τη συμμετοχή εργοδοτούμενων τους σε προγράμματα κατάρτισης.

Στις περιπτώσεις εργοδοτών όπου το χορήγημα δεν συνιστά ενίσχυση ή σσονος σημασίας σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1407/2013, αυτοί εντάσσονται στο Σχέδιο και παραχωρείται επιχορήγηση με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις.

Πολιτική Χορηγιών

Σύμφωνα με την Πολιτική Χορηγιών του Σχεδίου, υπολογίζονται ξεχωριστά η «Επιτρεπόμενη ενίσχυση» και το «Ανώτατο ποσό επιχορήγησης», για τους συμμετέχοντες της κάθε επιχείρησης. Στη συνέχεια καθορίζεται το «Υπολογιζόμενο χορήγημα», το οποίο αποτελεί το μέγιστο ποσό που μπορεί να καταβάλει η ΑνΑΔ στο ΚΕΚ, για τους συμμετέχοντες της κάθε επιχείρησης.

Η επιτρεπόμενη ενίσχυση υπολογίζεται ως εξής:

Επιτρεπόμενη ενίσχυση = Επιλέξιμες δαπάνες Χ Ένταση ενίσχυσης

Η επιλέξιμη δαπάνη που λαμβάνεται υπόψη είναι το δικαίωμα συμμετοχής/δίδακτρα για τη συμμετοχή εργοδοτούμενων της επιχείρησης στο πρόγραμμα, μη περιλαμβανομένου του ΦΠΑ.

Το Σχέδιο προβλέπει ένταση ενίσχυσης ύψους 100% για όλες τις επιχειρήσεις.

Το ανώτατο ποσό επιχορήγησης, το οποίο δεν μπορεί να υπερβεί η επιχορήγηση που υπολογίζεται με βάση την ένταση ενίσχυσης και την επιλέξιμη δαπάνη (Επιτρεπόμενη ενίσχυση), υπολογίζεται ως ακολούθως:

Ανώτατο ποσό επιχορήγησης = Αριθμός συμμετεχόντων εργοδοτούμενων Χ Διάρκεια κατάρτισης Χ Ωριαίο χορήγημα ανά συμμετέχοντα

Για προγράμματα με ημερομηνία έναρξης από 1^η Ιανουαρίου 2015, το ανώτατο ωριαίο χορήγημα ανέρχεται σε €85 ανά συμμετέχοντα.

Τέλος, το υπολογιζόμενο χορήγημα καθορίζεται ως εξής:

Υπολογιζόμενο χορήγημα = Μικρότερο ποσό μεταξύ «Επιτρεπόμενης ενίσχυσης» και «Ανώτατου ποσού επιχορήγησης»

Διαδικασία

Η έγκριση των προγραμμάτων και η καταβολή του χορηγήματος σε σχέση με κάθε πρόγραμμα που εμπίπτει στο Σχέδιο, γίνεται σύμφωνα με προκαθορισμένη διαδικασία, που διαλαμβάνει τα ακόλουθα τρία στάδια:

- Υποβολή αίτησης για έγκριση προγραμμάτων κατάρτισης και λήψη απόφασης από την ΑνΑΔ

Το ΚΕΚ υποβάλλει δύο φορές τον χρόνο, τις αιτήσεις για έγκριση των προγραμμάτων που προτίθεται να εφαρμόσει μέσα στο επόμενο εξάμηνο.

Τα προτεινόμενα προγράμματα πρέπει να καλύπτουν σε βάθος και έκταση τα θέματα με τα οποία ασχολούνται και να συμπεριλαμβάνουν καινοτομίες και νέες προσεγγίσεις, ώστε να μεταφέρονται αποτελεσματικά στους συμμετέχοντες οι εμπειρίες άλλων χωρών και

πρωτοπόρων επιχειρήσεων. Πρόσθετα, η γνώση και οι δεξιότητες που προσφέρονται στο ιδρυματικό μέρος του προγράμματος, πρέπει να μεταδίδονται στους καταρτιζόμενους, τόσο θεωρητικά όσο και πρακτικά, ώστε να επιτυγχάνεται εμπέδωσή τους.

Ένα πρόγραμμα μπορεί να εγκριθεί εφόσον πληρούνται όλες οι προϋποθέσεις και κριτήρια του Σχεδίου, επιτύχει στην αξιολόγηση και η βαθμολογική του κατάταξη είναι τέτοια ώστε να παρέχεται η δυνατότητα έγκρισής του στη βάση των δεδομένων του προϋπολογισμού του Σχεδίου.

- Υλοποίηση των εγκριθέντων προγραμμάτων

Τα προγράμματα περιέχουν ιδρυματικό και ενδοεπιχειρησιακό μέρος. Από τις 26 Μαρτίου 2020 για το ιδρυματικό μέρος του προγράμματος, ως μέθοδος κατάρτισης μπορεί να εφαρμοστεί, είτε η κατά πρόσωπο εκπαίδευση, είτε η εξ αποστάσεως ηλεκτρονική μάθηση, σε όλες τις ενότητες του προγράμματος, ή συνδυασμός των δύο μεθόδων σε διαφορετικές ενότητες (υβριδική μάθηση). Το ίδιο ίσχυε για το ενδοεπιχειρησιακό μέρος του προγράμματος κατάρτισης μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2022. Από την 1^η Ιανουαρίου 2023, το ενδοεπιχειρησιακό μέρος γίνεται στον χώρο της κάθε επιχείρησης, η οποία συμμετέχει στο πρόγραμμα κατάρτισης με εργοδοτούμενους της. Στη συνάντηση συμμετέχουν οι καταρτιζόμενοι, οι οποίοι συμμετείχαν στο ιδρυματικό μέρος του προγράμματος κατάρτισης, ο διευθυντής τους ή άλλος εξουσιοδοτημένος αντιπρόσωπος του εργοδότη τους και ο εκπαιδευτής του ιδρυματικού μέρους του προγράμματος.

- Υποβολή των σχετικών αιτήσεων και όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών και καταβολή του χορηγήματος

Το χορήγημα καταβάλλεται από την ΑνΑΔ απ' ευθείας στο ΚΕΚ μετά από σχετική αίτηση και εξουσιοδότηση του εργοδότη. Το ΚΕΚ συγκεντρώνει τις αιτήσεις και εξουσιοδοτήσεις των εργοδοτών για καταβολή χορηγήματος και τις υποβάλλει στην ΑνΑΔ μαζί με τα παρουσιολόγια του προγράμματος και τα σχετικά αποδεικτικά στοιχεία, το αργότερο μέσα σε έξι ημερολογιακούς μήνες από την τελευταία ημέρα του μήνα μέσα στον οποίο έληξε το πρόγραμμα.

Αυτοτελώς εργαζόμενα άτομα και δημόσιοι υπάλληλοι δεν μπορούν να τύχουν επιχορήγησης, αλλά μπορούν να συμμετέχουν ως μη δικαιούχοι επιχορήγησης.

Σημειώνεται ότι, από τον Σεπτέμβριο 2022, όλες οι διαδικασίες που αφορούν στο Σχέδιο, διεκπεραιώνονται μέσω του συστήματος «Ερμής» για προγράμματα κατάρτισης με ημερομηνία έναρξης από 1^η Ιανουαρίου 2023.

Αλλαγές σε πρόνοιες του Σχεδίου

Κατά τη διάρκεια του 2020, λόγω της πανδημίας και των έκτακτων μέτρων που επιβλήθηκαν από την Κυβέρνηση με στόχο τον περιορισμό της εξάπλωσης της νόσου Covid-19, η ΑνΑΔ, ανταποκρινόμενη στις δύσκολες συνθήκες, προχώρησε σε διάφορες ενέργειες για διευκόλυνση τόσο των επιχειρήσεων όσο και των συμμετεχόντων στο Σχέδιο. Για παράδειγμα:

- Από την 19^η Μαρτίου 2020, εισάχθηκαν ειδικές ρυθμίσεις για επέκταση της προθεσμίας παραλαβής από την ΑναΔ των αιτήσεων για καταβολή χορηγήματος στους 9 ημερολογιακούς μήνες από την τελευταία ημέρα του μήνα μέσα στον οποίο ολοκληρώθηκε το πρόγραμμα, από τους 6 που ίσχυε προηγουμένως.
- Από την 26^η Μαρτίου 2020, δόθηκε η δυνατότητα αξιοποίησης μεθόδων εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης από τους οργανωτές προγραμμάτων κατάρτισης³, στο πλαίσιο της προσπάθειας του κράτους για περιορισμό της εξάπλωσης της νόσου Covid-19.
- Επιδείχθηκε πνεύμα ευελιξίας, ώστε να διευκολύνονται οι διοργανωτές των προγραμμάτων κατάρτισης στον χειρισμό θεμάτων που σχετίζονται με την εφαρμογή των προγραμμάτων, όπως είναι η χρονική μετατόπιση, αναβολή, ακύρωση και διακοπή προγραμμάτων κατάρτισης και η μείωση του αριθμού των συμμετεχόντων.

Επίσης, λόγω της λήξης της ισχύος του Σχεδίου στις 30 Ιουνίου 2021, τον Μάιο 2021, το Διοικητικό Συμβούλιο της ΑναΔ ενέκρινε παράταση της ισχύος λειτουργίας του μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου 2023. Σχετικά, λήφθηκαν υπόψη στοχοθετημένες προσαρμογές στους κανόνες των κρατικών ενισχύσεων, οι οποίες εγκρίθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο της διαδικασίας επικαιροποίησης των υφιστάμενων κανόνων για τις κρατικές ενισχύσεις και λαμβάνοντας υπόψη τις συνέπειες της κρίσης από την πανδημία της νόσου Covid-19.

2.2. Συμμετοχές και δαπάνες

Τα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2019-2021 είναι 3.504 (5.476 συμμετοχές), με τη συνολική πραγματική δαπάνη να ανέρχεται σε €8.501.038 (για το σύνολο των συμμετοχών). Επομένως, η δαπάνη για κάθε άτομο που παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης στο πλαίσιο του Σχεδίου ανέρχεται κατά μέσο όρο στις €2.426 (€1.552 ανά συμμετοχή). Το ωριαίο κόστος ανά συμμετέχοντα ανέρχεται κατά μέσο όρο στα €84,65.

2.3. Διάρκεια κατάρτισης

Η μέση διάρκεια κατάρτισης ανά άτομο, για τα προγράμματα κατάρτισης της περιόδου που κάλυψε η μελέτη, ανέρχεται στις 28,7 ώρες (18,3 ώρες ανά συμμετοχή). Η μέση διάρκεια του ιδρυματικού μέρους του προγράμματος κατάρτισης ανέρχεται στις 13,9 ώρες, ενώ η μέση διάρκεια του ενδοεπιχειρησιακού μέρους ανέρχεται στις 4,4 ώρες.

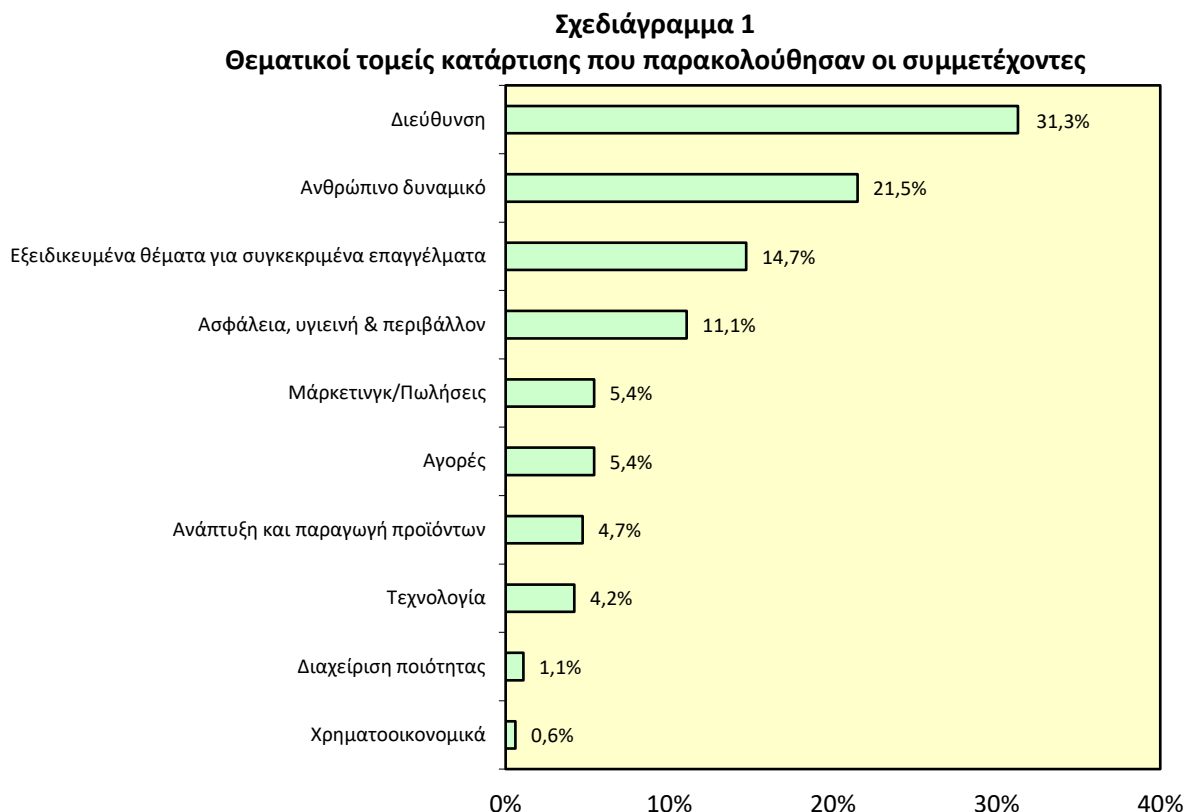
Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με το Σχέδιο, το ιδρυματικό μέρος του προγράμματος κατάρτισης έχει ελάχιστη διάρκεια 12 ώρες και μέγιστη 28 ώρες, ενώ το ενδοεπιχειρησιακό μέρος έχει ελάχιστη διάρκεια 3,5 ώρες⁴ και μέγιστη 7 ώρες.

³ Για προγράμματα με ημερομηνία έναρξης 1^η Ιανουαρίου 2023 και μετά, το ενδοεπιχειρησιακό μέρος του προγράμματος γίνεται στον χώρο της κάθε επιχείρησης. Ως μέθοδος κατάρτισης εφαρμόζεται αποκλειστικά η κατά πρόσωπο εκπαίδευση.

⁴ Για προγράμματα με ημερομηνία έναρξης 1^η Ιανουαρίου 2023 και μετά, η ελάχιστη διάρκεια του ενδοεπιχειρησιακού μέρους είναι 4 ώρες.

2.4. Θεματικοί τομείς κατάρτισης

Τα θέματα που καλύπτονται από τα προγράμματα καθορίζονται στο Θεματολόγιο του Σχεδίου και η ποσοστιαία κατανομή των θεματικών τομέων προτίμησης των συμμετεχόντων για την περίοδο 2019-2021 παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 1. Πάνω από 3 στους 10 (31,3%) συμμετέχοντες παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης σε θέματα Διεύθυνσης. Ακολουθεί η παρακολούθηση προγραμμάτων σε θέματα Ανθρώπινου δυναμικού (21,5%). Σημαντικό είναι, επίσης, το ποσοστό των συμμετεχόντων που παρακολούθησαν προγράμματα σε Εξειδικευμένα θέματα για συγκεκριμένα επαγγέλματα (14,7%) και σε θέματα Ασφάλειας, υγιεινής και περιβάλλοντος (11,1%).



Από την 26^η Μαρτίου 2020, που άρχισε η αξιοποίηση μεθόδων εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης από τους οργανωτές προγραμμάτων κατάρτισης, μέχρι και την 31^η Δεκεμβρίου 2021, πραγματοποιήθηκαν 150⁵ Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας. Τα 112 (74,7%) εφαρμόστηκαν με μεθόδους εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης, ενώ τα 38 με φυσική παρουσία (25,3%).

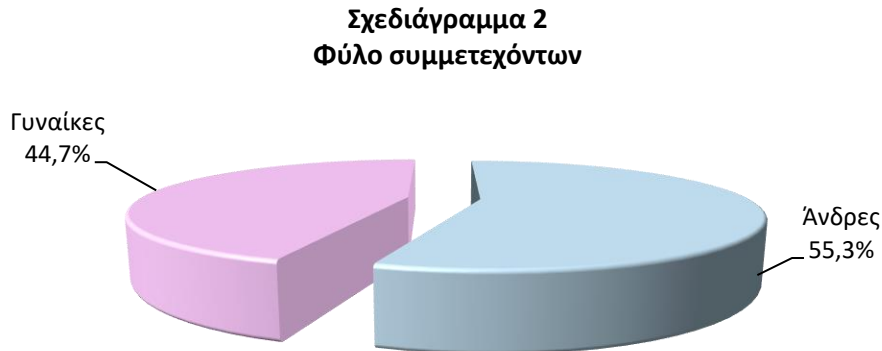
2.5. Χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

Η ανάλυση των στοιχείων των συμμετεχόντων για το φύλο, αφορά στα 3.504 άτομα τα οποία ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Η ανάλυση των στοιχείων για την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την επαρχία μόνιμης διαμονής, την κατανομή τους κατά

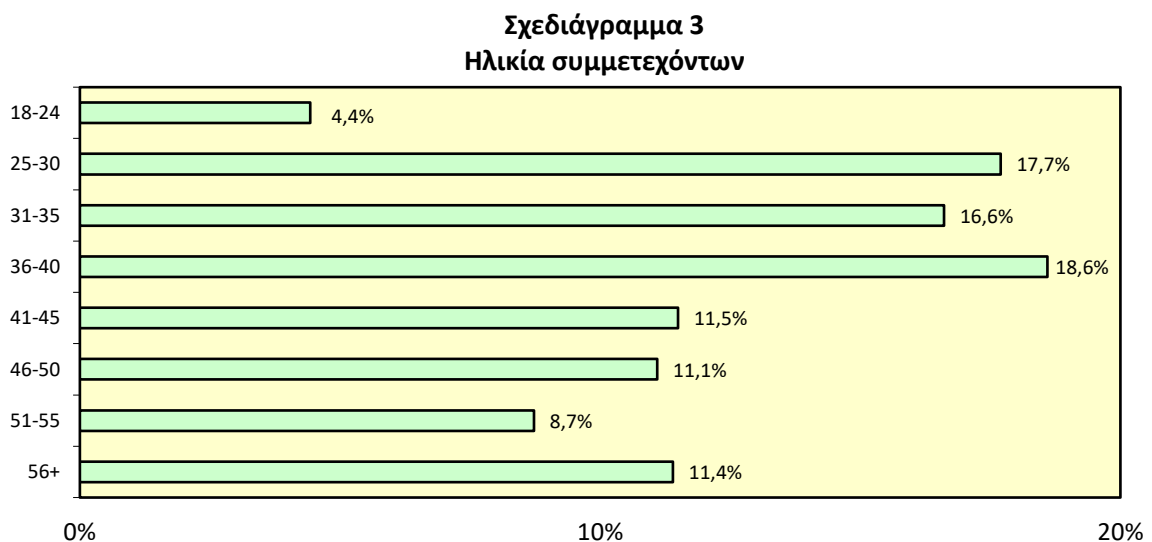
⁵ Το σύνολο των προγραμμάτων για την περίοδο 2019-2021 ήταν 246.

τομέα οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων, κατά μέγεθος απασχόλησης επιχειρήσεων και κατά επαρχία εργοδότησης αφορούν στα 2.143 άτομα που συμμετείχαν στην τηλεφωνική έρευνα.

Στο Σχεδιάγραμμα 2 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά φύλο. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, με ποσοστό 55,3%, είναι άνδρες. Από στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου (ΣΥΚ)⁶, οι άνδρες την περίοδο 2019-2021 αποτελούσαν το 53,2% του συνόλου των εργαζομένων.



Στο Σχεδιάγραμμα 3 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά ηλικιακή ομάδα. Πάνω από τους μισούς (52,9%) συμμετέχοντες είναι ηλικίας 25-40 χρονών, ενώ το 41,6% των εργαζομένων την περίοδο 2019-2021, όπως προκύπτει από τα στοιχεία της ΣΥΚ, ανήκαν σε αυτή την ηλικιακή ομάδα.

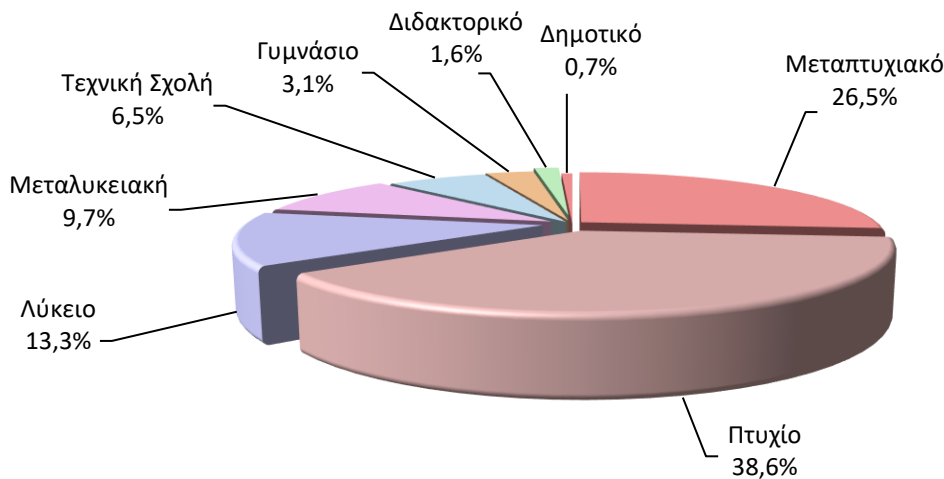


Στο Σχεδιάγραμμα 4 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει. Σχεδόν 4 στους 10 (38,6%) συμμετέχοντες είναι κάτοχοι πτυχίου. Ακολουθούν, με μικρότερα ποσοστά, οι κάτοχοι

⁶ Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

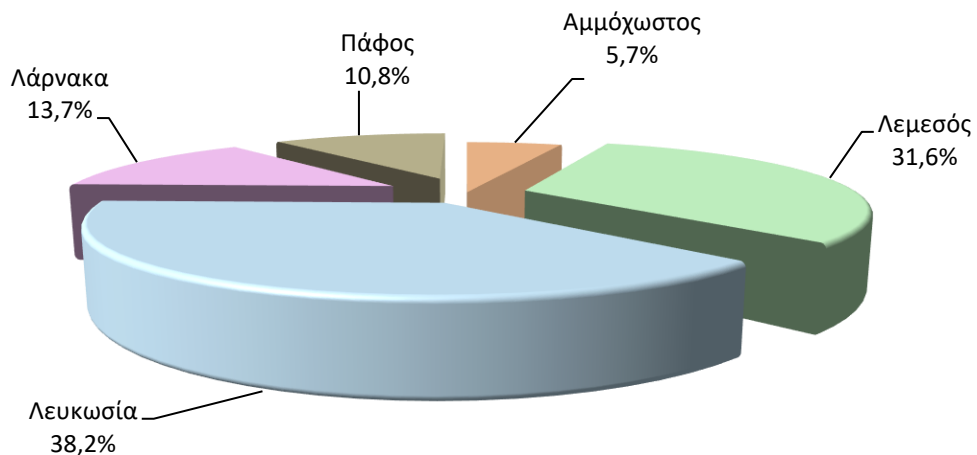
μεταπτυχιακού (26,5%), οι απόφοιτοι Λυκείου (13,3%) και οι απόφοιτοι μεταλυκειακής εκπαίδευσης (9,7%). Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΣΥΚ, κατά την περίοδο 2019-2021, το 44,0% των εργαζομένων ήταν απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης και το 49,1% είχαν ανώτερη εκπαίδευση.

Σχεδιάγραμμα 4
Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων



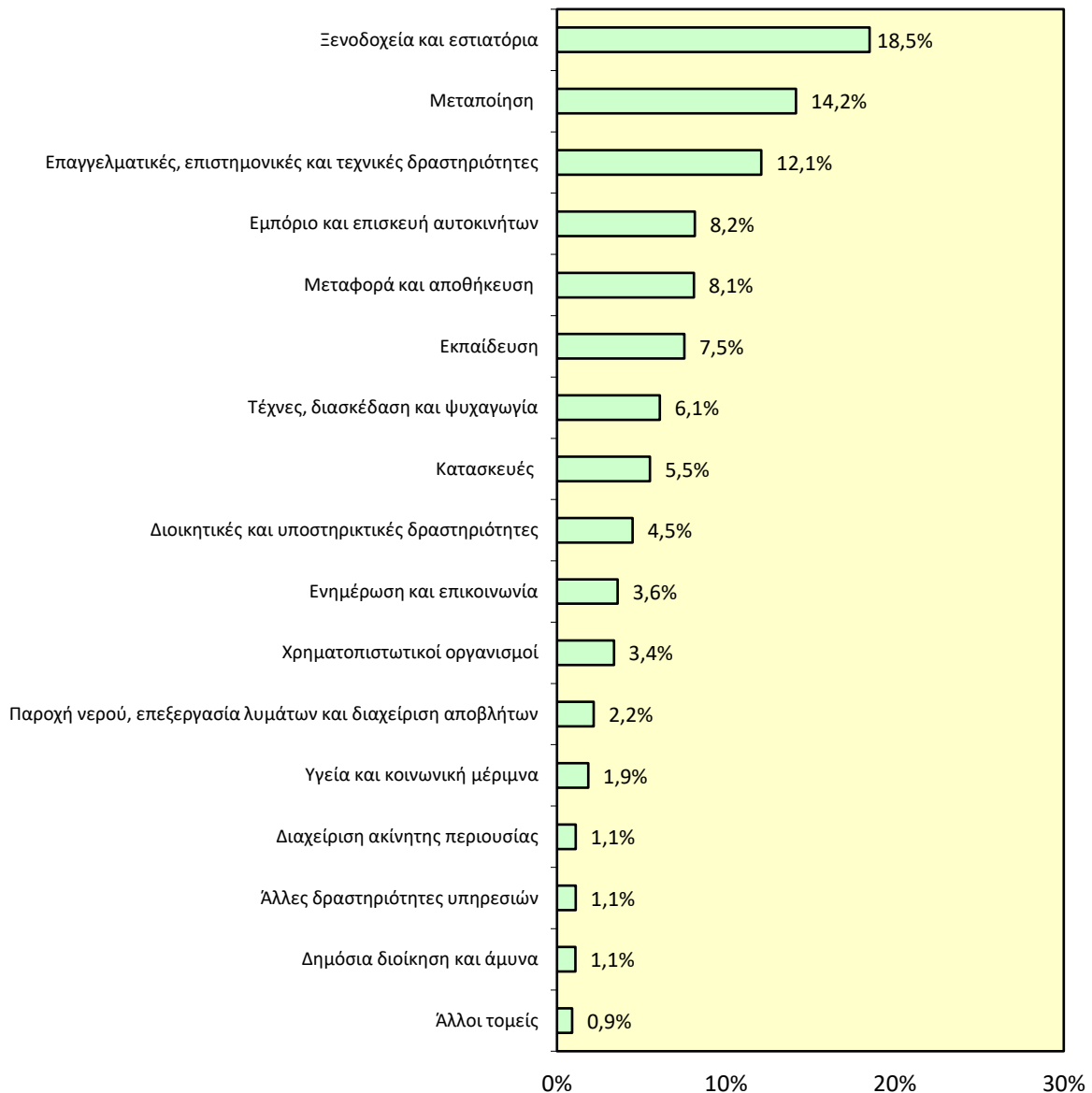
Στο Σχεδιάγραμμα 5 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά επαρχία μόνιμης διαμονής. Το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στη Λευκωσία (38,2%) και ακολουθούν η Λεμεσός (31,6%) και η Λάρνακα (13,7%). Η χαμηλότερη συμμετοχή ατόμων στο Σχέδιο εντοπίζεται στην Αμμόχωστο (5,7%). Τα ποσοστά συνάδουν με τα στοιχεία της ΣΥΚ, καθώς την περίοδο 2019-2021 το 40,9% των εργαζομένων διέμεναν στη Λευκωσία και ακολουθεί η Λεμεσός (28,8%), η Πάφος (9,7%) και η Αμμόχωστος (5,2%).

Σχεδιάγραμμα 5
Επαρχία μόνιμης διαμονής συμμετεχόντων



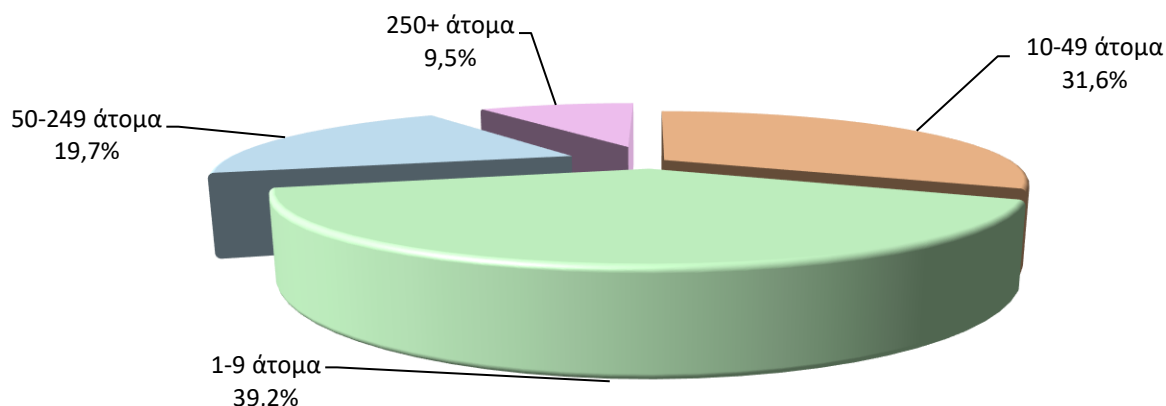
Στο Σχεδιάγραμμα 6 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων σύμφωνα με τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων εντοπίζεται στον τομέα των Ξενοδοχείων και εστιατορίων (18,5%) και ακολουθούν οι τομείς της Μεταποίησης (14,2%) και των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων (12,1%).

Σχεδιάγραμμα 6
Κατανομή συμμετεχόντων κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο



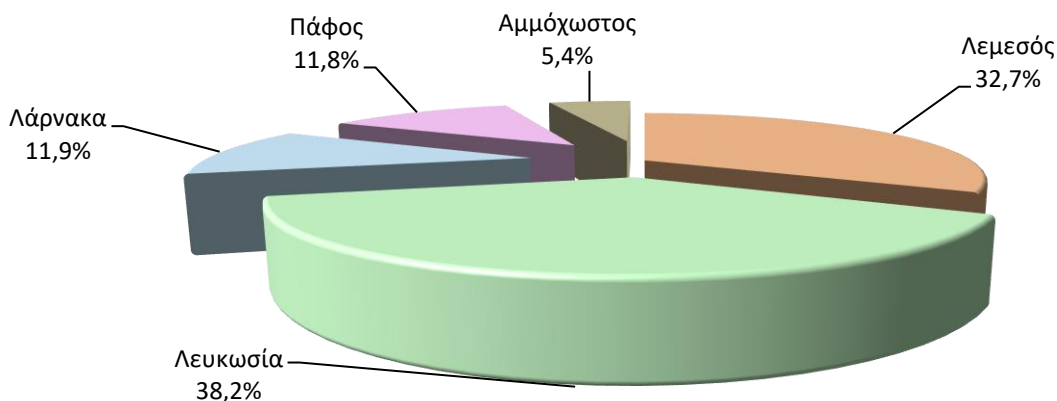
Στο Σχεδιάγραμμα 7 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων σύμφωνα με το μέγεθος απασχόλησης των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο. Η μεγαλύτερη συμμετοχή στο Σχέδιο προέρχεται από άτομα που απασχολούνταν σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα (39,2%) και σε μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα (31,6%). Περιορισμένο είναι το ποσοστό σε μεγάλες επιχειρήσεις με απασχόληση 250 άτομα και άνω (9,5%).

Σχεδιάγραμμα 7
Κατανομή συμμετεχόντων κατά μέγεθος απασχόλησης των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο



Στο Σχεδιάγραμμα 8 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με την ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων, σύμφωνα με την επαρχία εργοδότησής τους. Τα μεγαλύτερα ποσοστά εντοπίζονται στη Λευκωσία (38,2%) και στη Λεμεσό (32,7%). Με μικρότερα ποσοστά ακολουθούν η Λάρνακα (11,9%) και η Πάφος (11,8%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό παρατηρείται στην Αμμόχωστο (5,4%).

Σχεδιάγραμμα 8
Επαρχία εργοδότησης συμμετεχόντων



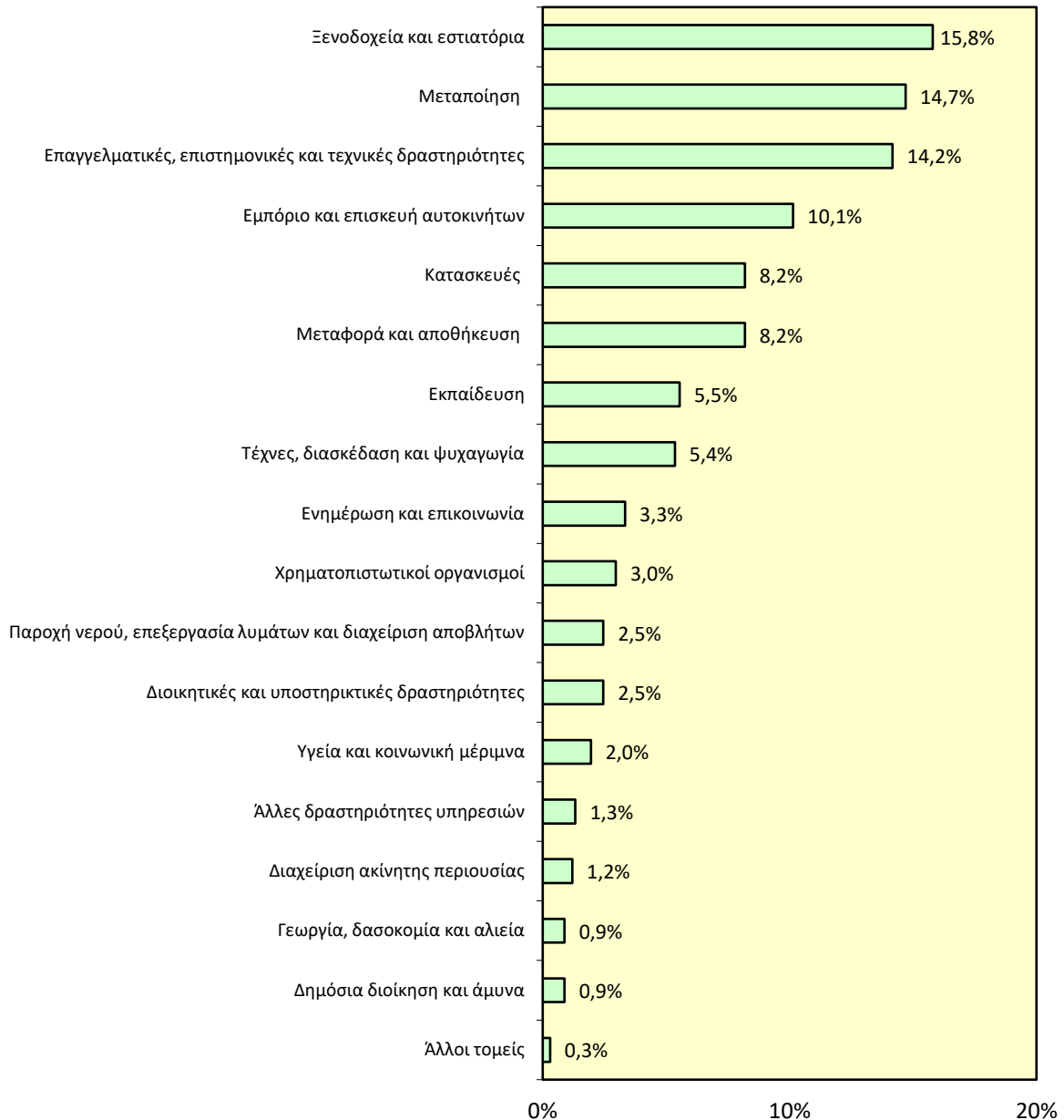
2.6. Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

Σε αυτό το υποκεφάλαιο αναλύονται τα χαρακτηριστικά των 1.588 επιχειρήσεων μέσω των οποίων τα άτομα συμμετείχαν στο Σχέδιο. Συγκεκριμένα, αναλύεται ο τομέας οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, το μέγεθος απασχόλησης και η επαρχία δραστηριοποίησής τους.

Στο Σχεδιάγραμμα 9 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των επιχειρήσεων που συμμετείχαν με εργοδοτούμενους τους στο Σχέδιο κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων εντοπίζεται στα Ξενοδοχεία και εστιατόρια (15,8%)

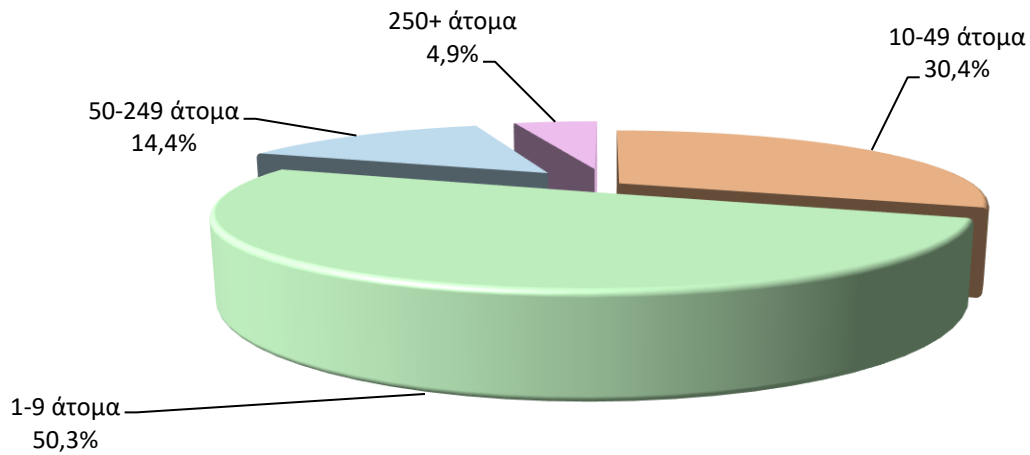
και ακολουθούν οι τομείς της Μεταποίησης (14,7%) και των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων (14,2%).

Σχεδιάγραμμα 9
Τομέας οικονομικής δραστηριότητας επιχειρήσεων



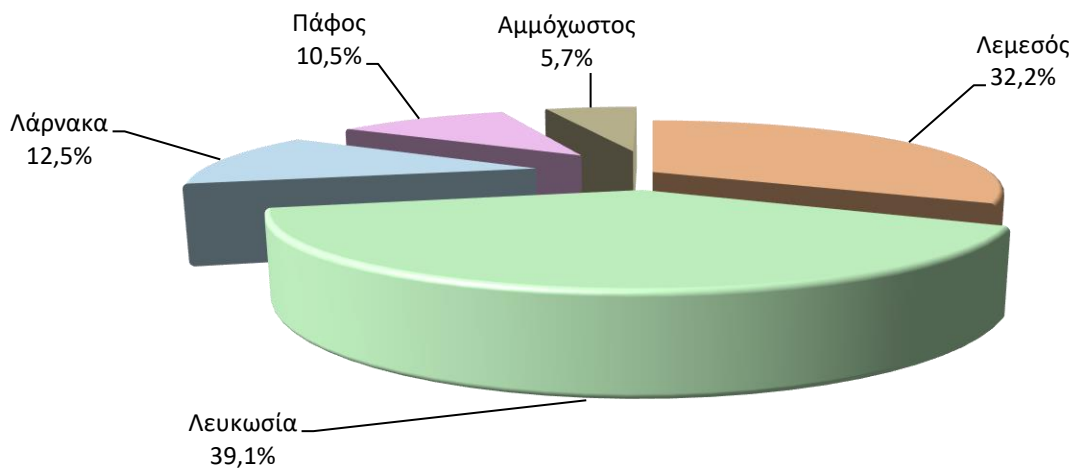
Στο Σχεδιάγραμμα 10 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των επιχειρήσεων που συμμετείχαν με εργοδοτούμενους τους στο Σχέδιο, σύμφωνα με το μέγεθος απασχόλησης. Η μεγαλύτερη συμμετοχή στο Σχέδιο προέρχεται από πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα (50,3%) και μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα (30,4%). Περιορισμένο είναι το ποσοστό συμμετοχής μεγάλων επιχειρήσεων με απασχόληση 250 άτομα και άνω (4,9%).

Σχεδιάγραμμα 10
Μέγεθος απασχόλησης επιχειρήσεων



Στο Σχεδιάγραμμα 11 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με την ποσοστιαία κατανομή των επιχειρήσεων που συμμετείχαν με εργοδοτούμενους τους στο Σχέδιο, σύμφωνα με την επαρχία δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων. Τα μεγαλύτερα ποσοστά εντοπίζονται στη Λευκωσία (39,1%) και στη Λεμεσό (32,2%). Με μικρότερα ποσοστά ακολουθούν η Λάρνακα (12,5%) και η Πάφος (10,5%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό βρίσκεται στην Αμμόχωστο (5,7%).

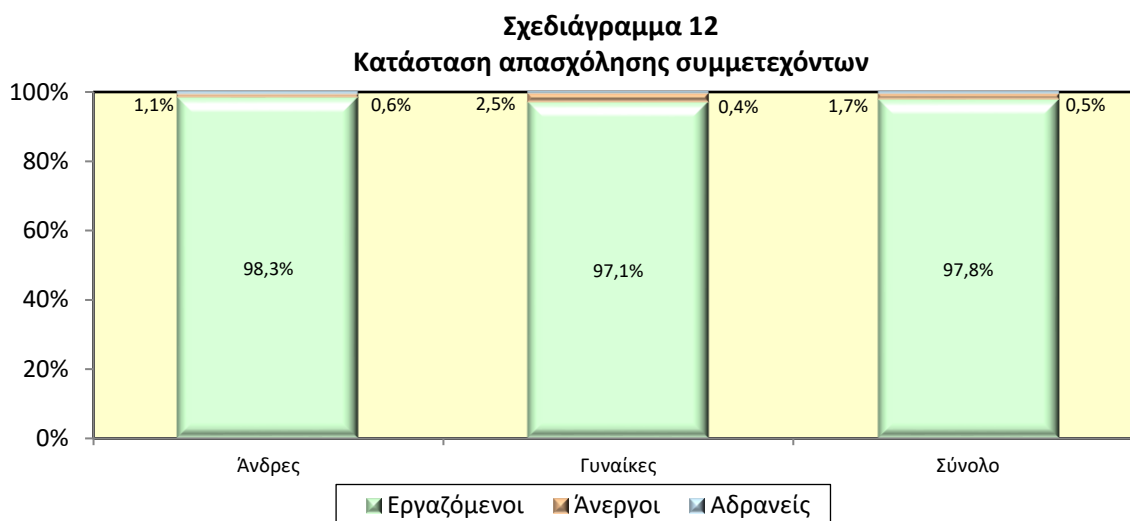
Σχεδιάγραμμα 11
Επαρχία δραστηριοποίησης επιχειρήσεων



3. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης των επιδράσεων του Σχεδίου, όπως αυτά προέκυψαν από την τηλεφωνική έρευνα. Τα αποτελέσματα για τα άτομα αναλύονται τόσο για το σύνολο όσο και κατά φύλο.

Στο Σχεδιάγραμμα 12 παρουσιάζεται η κατάσταση απασχόλησης των συμμετεχόντων κατά φύλο, κατά μέσο όρο 21⁷ μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων οι οποίοι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν εργαζόμενοι, άνεργοι (δεν εργάζονταν αλλά αναζητούσαν εργασία) ή αδρανείς (δεν εργάζονταν και δεν αναζητούσαν εργασία).



Σχεδόν όλοι (97,8%)⁸ οι συμμετέχοντες ήταν εργαζόμενοι, με το ποσοστό να είναι οριακά μεγαλύτερο στους άνδρες (98,3%) παρά στις γυναίκες (97,1%). Το 1,7% ήταν άνεργοι και το 0,5% ήταν αδρανείς. Το ποσοστό απασχόλησης είναι μεγαλύτερο σε άτομα ηλικίας 31-50 ετών (98,3%). Στα νεαρά άτομα ηλικίας 18-30 ετών, το ποσοστό απασχόλησης φτάνει το 97,9%, ενώ στα άτομα ηλικίας πέραν των 51 χρονών, το ποσοστό απασχόλησης είναι 96,3%. Πρόσθετα, το ποσοστό απασχόλησης αυξάνεται με το επίπεδο εκπαίδευσης. Το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης παρουσιάζεται στους κατόχους τίτλου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (98,3%) σε σχέση με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες (96,8%).

⁷ Οι λόγοι για τη μεγάλη περίοδο από την ολοκλήρωση του προγράμματος μέχρι τη διεξαγωγή της τηλεφωνικής έρευνας, αφορούν κυρίως στον χρόνο που αποφασίστηκε η εκπόνηση της μελέτης και τον τρόπο λειτουργίας του Σχεδίου. Τα ΚΕΚ έχουν τη δυνατότητα υποβολής αιτήσεων των εργοδοτών και εξουσιοδοτήσεων για καταβολή επιχορήγησης με όλα τα αναγκαία αποδεικτικά στοιχεία, μέχρι και 6 ημερολογιακούς μήνες από την τελευταία ημέρα του μήνα μέσα στον οποίο έληξε το πρόγραμμα. Πρόσθετα, η ΑνΑΔ χρειάζεται ένα εύλογο χρονικό διάστημα για καταχώριση των στοιχείων των επιχειρήσεων και των καταρτιζομένων στο μηχανογραφικό της σύστημα και διεξαγωγή των απαραίτητων ελέγχων. Σημειώνεται ότι, λόγω της πανδημίας και των έκτακτων μέτρων που επιβλήθηκαν από την Κυβέρνηση για περιορισμό της εξάπλωσης της νόσου Covid-19, η προθεσμία υποβολής των αιτήσεων επεκτάθηκε στους 9 ημερολογιακούς μήνες για διευκόλυνση των επιχειρήσεων και των ΚΕΚ, για προγράμματα με ημερομηνία λήξης από 1^η Σεπτεμβρίου 2019. Η προθεσμία επαναφέρθηκε στους 6 μήνες για προγράμματα με ημερομηνία έναρξης από 1^η Ιανουαρίου 2022 και μετά.

⁸ Διάστημα εμπιστοσύνης 95%: Σύνολο (97,4%, 98,2%), Άνδρες (97,9%, 98,8%), Γυναίκες (96,4%, 97,8%).

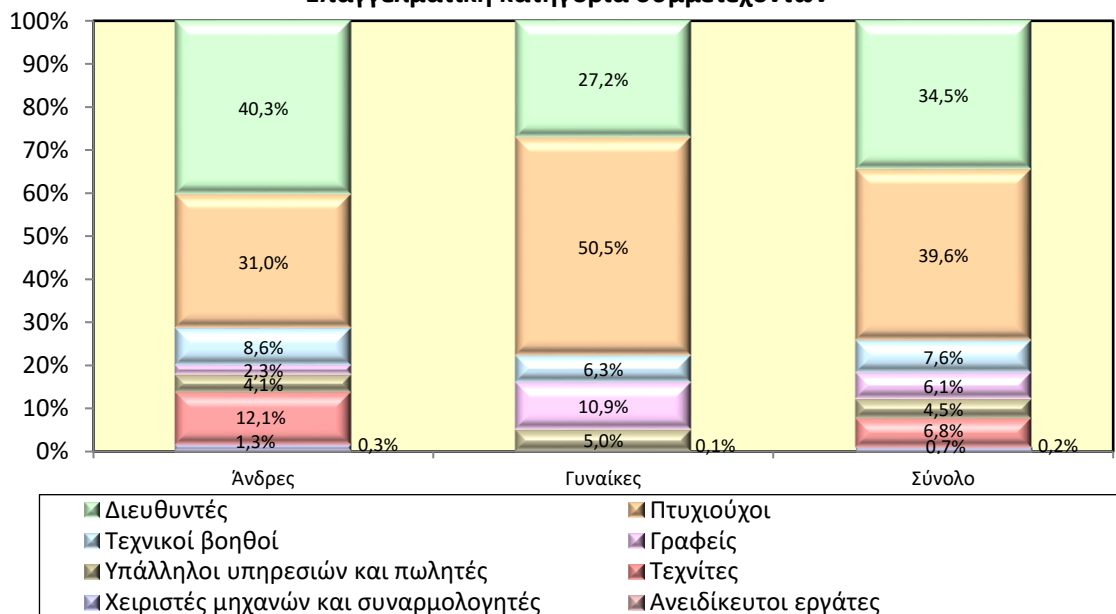
3.1. Εργαζόμενοι

Στο Σχεδιάγραμμα 13 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονταν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, κατά επαγγελματική κατηγορία. Πάνω από 8 στους 10 (81,7%) συμμετέχοντες που εργάζονταν, απασχολούνταν σε επαγγέλματα ανώτερου επιπέδου που απαιτούν πτυχίο πανεπιστημίου (Διευθυντές, Πτυχιούχοι και Τεχνικοί βοηθοί). Αυτό είναι αναμενόμενο, δεδομένου ότι το Σχέδιο απευθύνεται σε διευθυντικό και άλλο προσωπικό σε σημαντικές θέσεις με στόχο την ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών στις επιχειρήσεις όπου εργοδοτούνται και πάνω από 6 στους 10 (66,7%) συμμετέχοντες είναι κάτοχοι τίτλου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (38,6% με πτυχίο, 26,5% με μεταπτυχιακό και 1,6% με διδακτορικό). Το ποσοστό των συμμετεχόντων που απασχολούνταν σε επαγγέλματα ανώτερου επιπέδου, είναι μεγαλύτερο στις γυναίκες (84,0%) παρά στους άνδρες (79,9%).

Σχεδόν 2 στους 10 (18,1%) συμμετέχοντες που εργάζονταν, απασχολούνταν σε επαγγέλματα μέσου επιπέδου (Γραφείς, Υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλητές, Τεχνίτες και Χειριστές μηχανών και συναρμολογητές), με το μεγαλύτερο ποσοστό να εντοπίζεται στους Τεχνίτες (6,8%) και στους Γραφείς (6,1%). Μόνο το 0,2% των συμμετεχόντων που εργάζονταν, απασχολούνταν ως ανειδίκευτοι εργάτες.

Από εξέταση των στοιχείων για τους συμμετέχοντες που εργάζονταν, προκύπτει ότι το 93,9% των συμμετεχόντων που είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, απασχολούνταν σε επαγγέλματα για τα οποία απαιτείται η κατοχή πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Διευθυντές, Πτυχιούχοι και Τεχνικοί βοηθοί). Έχει, όμως, εντοπιστεί αριθμός συμμετεχόντων με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονταν σε επαγγέλματα για τα οποία δεν απαιτείται η κατοχή πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, το 3,0% των συμμετεχόντων που είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εργάζονταν ως Γραφείς, το 1,7% ως Υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλητές και το 1,3% ως Τεχνίτες.

Σχεδιάγραμμα 13
Επαγγελματική κατηγορία συμμετεχόντων



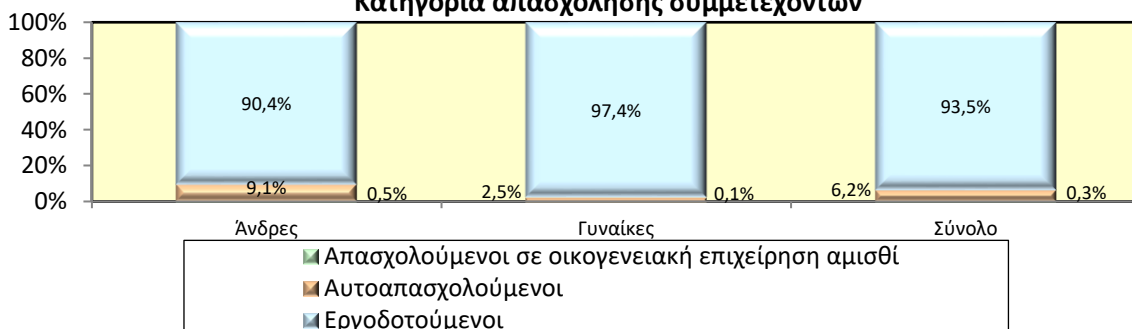
Στο Σχεδιάγραμμα 14 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στις επαγγελματικές ομάδες σε φθίνουσα σειρά. Σχεδόν 2 στους 10 (15,9%) εργάζονταν ως Λογιστές και σύμβουλοι επιχειρήσεων και διοίκησης. Ακολουθούν οι Διευθυντές παραγωγής και εξειδικευμένων υπηρεσιών (11,1%), οι Φυσικοί, μαθηματικοί, μηχανικοί και αρχιτέκτονες (10,7%), οι Διευθυντές ξενοδοχείων και εστιατορίων, εμπορίου και άλλων υπηρεσιών (9,8%) και οι Διοικητικοί και εμπορικοί διευθυντές (9,2%).

Σχεδιάγραμμα 14
Επαγγελματική ομάδα συμμετεχόντων

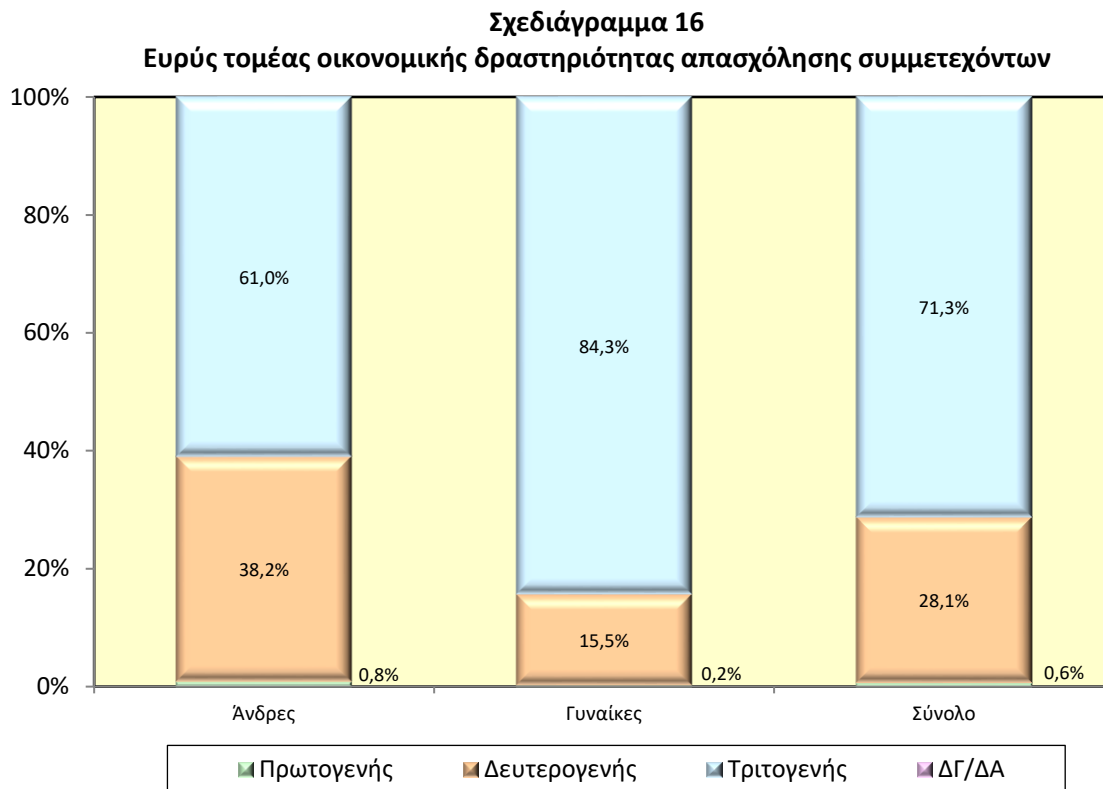


Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 15, η συντριπτική πλειονότητα (93,5%) των συμμετεχόντων που απασχολούνταν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, ήταν εργοδοτούμενοι.

Σχεδιάγραμμα 15
Κατηγορία απασχόλησης συμμετεχόντων



Στο Σχεδιάγραμμα 16 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά ευρύ τομέα οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο απασχολούνται. Η πλειονότητά τους (71,3%) εργάζονταν σε επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα⁹. Το 28,1% των συμμετεχόντων εργάζονταν σε επιχειρήσεις του δευτερογενούς τομέα¹⁰, ενώ πολύ περιορισμένο ποσοστό (0,6%) εργάζονταν σε επιχειρήσεις του πρωτογενούς τομέα¹¹. Σημειώνεται το συγκριτικά πολύ μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών που εργάζονταν στον τριτογενή τομέα (84,3%) από αυτό των ανδρών (61,0%).



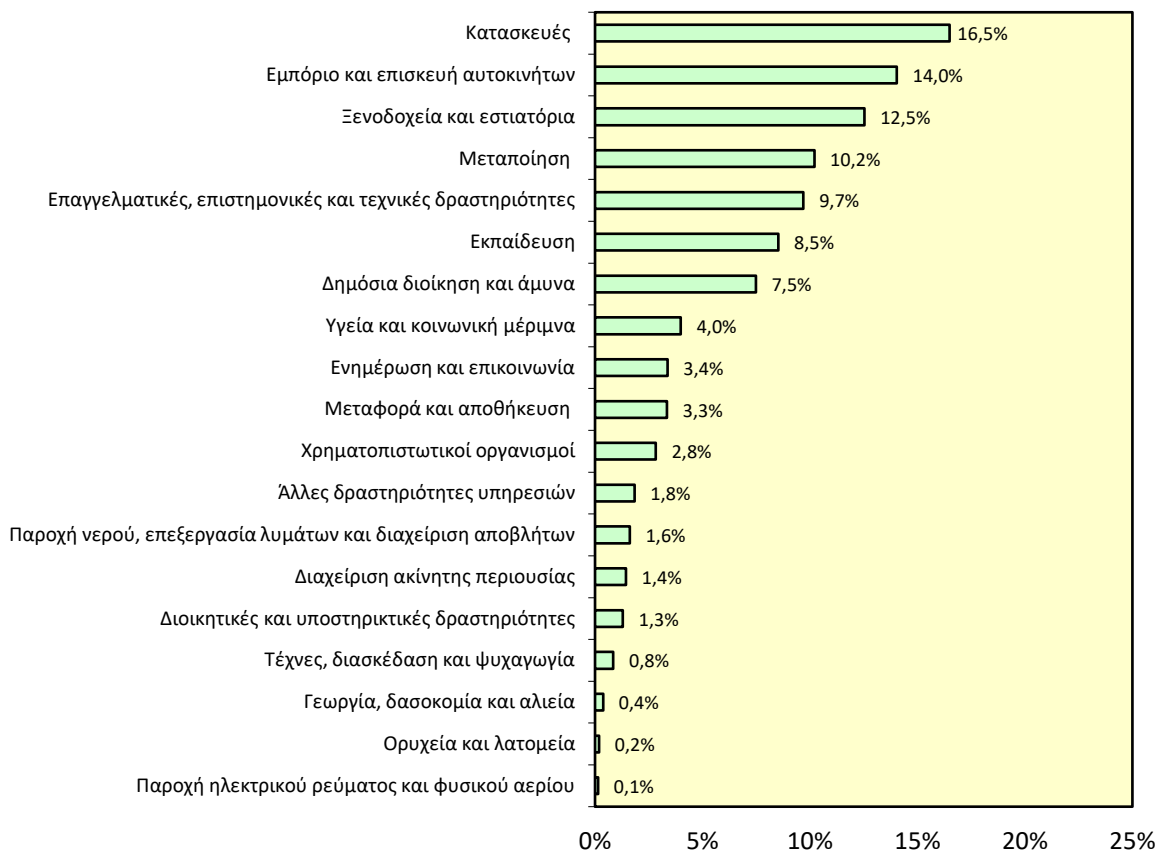
Στο Σχεδιάγραμμα 17 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησής τους. Σχεδόν 2 στους 10 (16,5%) εργάζονταν σε επιχειρήσεις στον τομέα των Κατασκευών, ενώ ακολουθεί ο τομέας του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων (14,0%) και των Ξενοδοχείων και εστιατορίων (12,5%).

⁹ Ο τριτογενής τομέας περιλαμβάνει τους τομείς του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων, της Μεταφοράς και αποθήκευσης, των Ξενοδοχείων και εστιατορίων, της Ενημέρωσης και επικοινωνίας, των Χρηματοπιστωτικών οργανισμών, της Διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων, των Διοικητικών και υποστηρικτικών δραστηριοτήτων, της Δημόσιας διοίκησης και άμυνας, της Εκπαίδευσης, της Υγείας και κοινωνικής μέριμνας, των Τεχνών, διασκέδασης και ψυχαγωγίας, των Άλλων δραστηριοτήτων υπηρεσιών, των Ιδιωτικών νοικοκυριών και των Ετερόδικων οργανισμών και φορέων.

¹⁰ Ο δευτερογενής τομέας περιλαμβάνει τους τομείς της Μεταποίησης, της Παροχής ηλεκτρικού ρεύματος και φυσικού αερίου, της Παροχής νερού, επεξεργασίας λυμάτων και διαχείρισης αποβλήτων και των Κατασκευών.

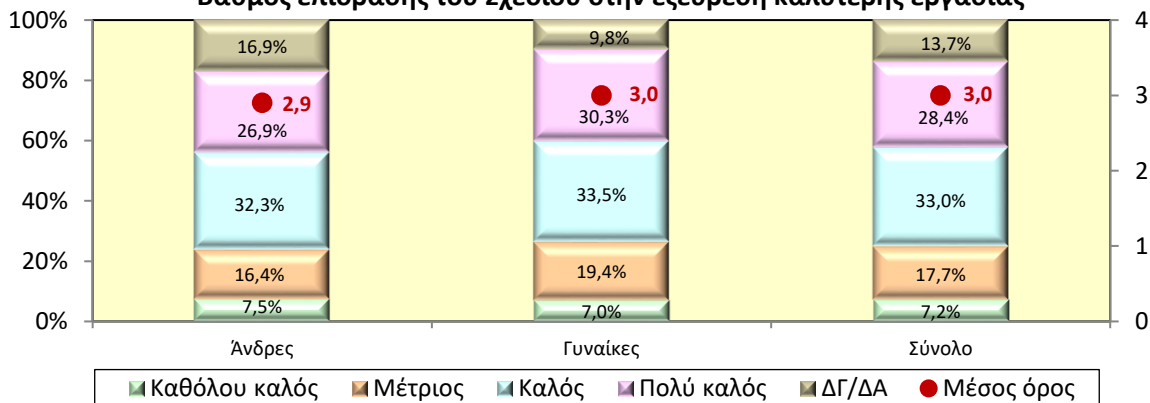
¹¹ Ο πρωτογενής τομέας περιλαμβάνει τους τομείς της Γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας και των Ορυχείων και λατομείων.

Σχεδιάγραμμα 17
Τομείς οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων



Στο Σχεδιάγραμμα 18 παρουσιάζεται η αξιολόγηση των συμμετεχόντων που απασχολούνταν, αναφορικά με τον βαθμό επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση καλύτερης εργασίας¹². Η πλειονότητα (61,4%) των απασχολούμενων συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ο βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση καλύτερης εργασίας ήταν πολύ καλός ή καλός. Σημειώνεται ότι, το ποσοστό των συμμετεχόντων που δήλωσαν ότι ο βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση καλύτερης εργασίας είναι πολύ καλός ή καλός, είναι μεγαλύτερο στις γυναίκες (63,8%) σε σύγκριση με τους άνδρες (59,2%).

Σχεδιάγραμμα 18
Βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση καλύτερης εργασίας

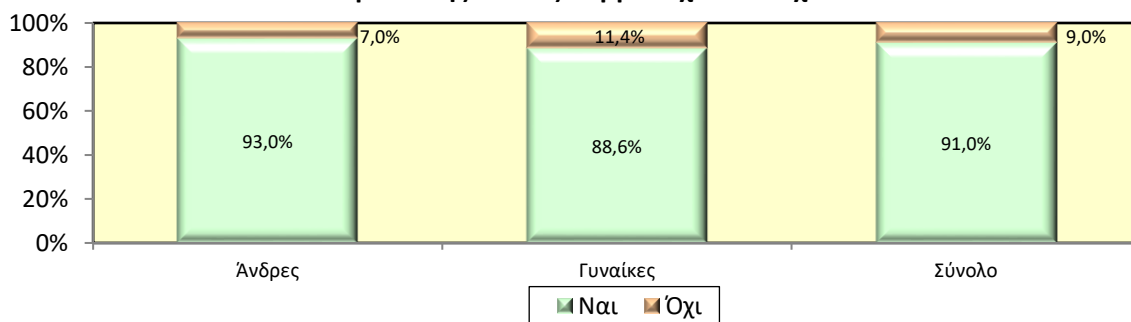


¹² Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ καλός.

Στο Σχεδιάγραμμα 19 παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων που ήταν εργαζόμενοι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας και οι οποίοι εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Πάνω από 9 στους 10 (91,0%) συμμετέχοντες, εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο στους άνδρες (93,0%) συγκριτικά με τις γυναίκες (88,6%).

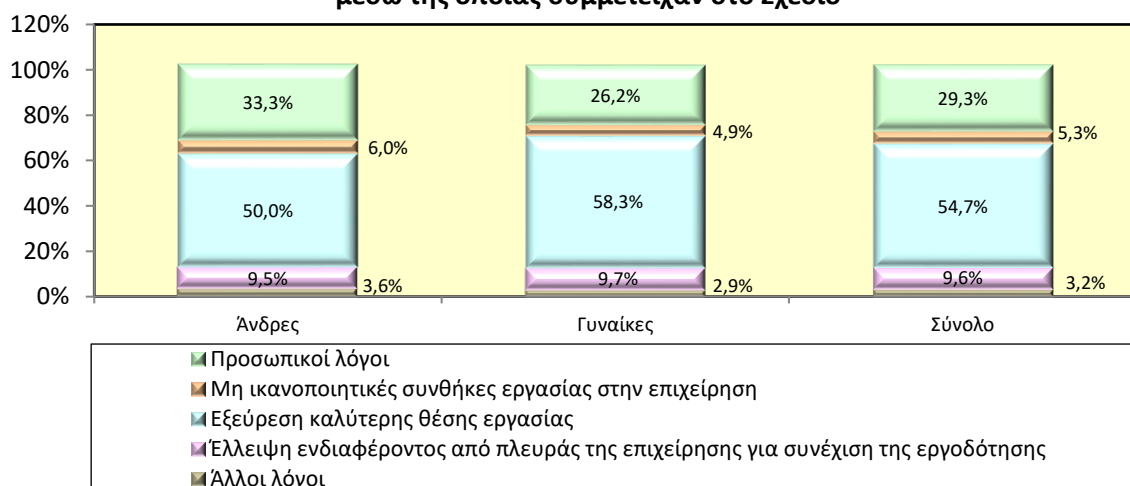
Οι συμμετέχοντες που δεν απασχολούνταν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο, παρέμειναν εκεί για διάστημα περίπου 16,7 μηνών κατά μέσο όρο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Η περίοδος παραμονής των γυναικών (17,6 μήνες) είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών (15,7 μήνες).

Σχεδιάγραμμα 19
Συνέχιση απασχόλησης συμμετεχόντων στην επιχείρηση
μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο



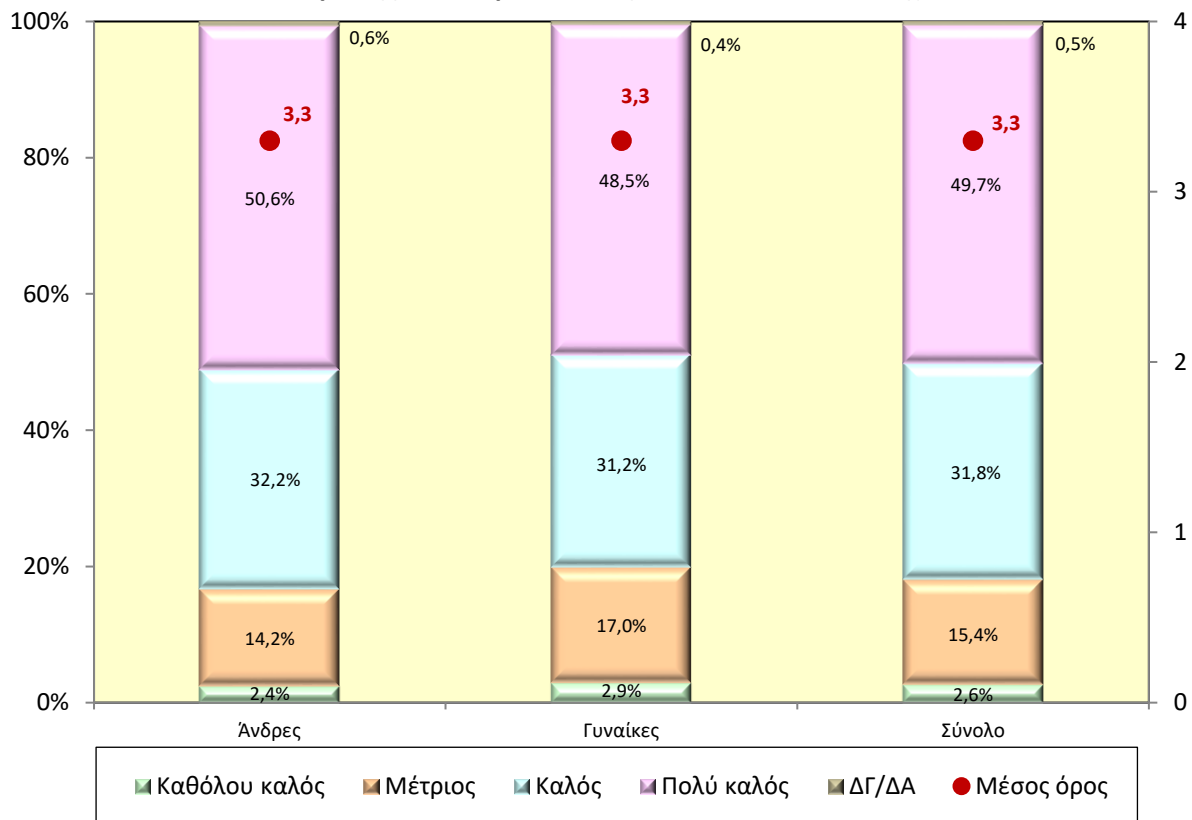
Στο Σχεδιάγραμμα 20 παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες αποχώρησαν από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Ο κυριότερος λόγος αποχώρησής τους ήταν η «εξεύρεση καλύτερης θέσης εργασίας» (54,7%). Ακολουθούν, με μικρότερα ποσοστά, οι «προσωπικοί λόγοι» (29,3%) και η «έλλειψη ενδιαφέροντος από πλευράς επιχείρησης για συνέχιση της εργοδότησης» (9,6%). Το 5,3% των συμμετεχόντων ανέφεραν τις «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση (π.χ. μισθός, ωράριο, εργασιακό περιβάλλον)».

Σχεδιάγραμμα 20
Λόγοι αποχώρησης συμμετεχόντων από την επιχείρηση
μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο



Στο Σχεδιάγραμμα 21 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας των συμμετεχόντων κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, με τις γνώσεις που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν στο πλαίσιο του Σχεδίου. Η μεγάλη πλειονότητα (81,5%) των απασχολούμενων συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ο βαθμός σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους κατά τη διεξαγωγή της έρευνας με τις γνώσεις που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν στο πλαίσιο του Σχεδίου, ήταν πολύ καλός (49,7%) ή καλός (31,8%), ενώ ο μέσος όρος του βαθμού σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ανέρχεται στο 3,3. Σημειώνεται ότι, το ποσοστό των συμμετεχόντων που δήλωσαν ότι ο βαθμός σύνδεσης ήταν πολύ καλός ή καλός, είναι ελαφρώς μεγαλύτερο στους άνδρες (82,8%) σε σύγκριση με τις γυναίκες (79,7%).

Σχεδιάγραμμα 21
Βαθμός σύνδεσης καθηκόντων/τομέων εργασίας
συμμετεχόντων με τις γνώσεις που απέκτησαν από το πρόγραμμα
κατάρτισης που παρακολούθησαν στο πλαίσιο του Σχεδίου



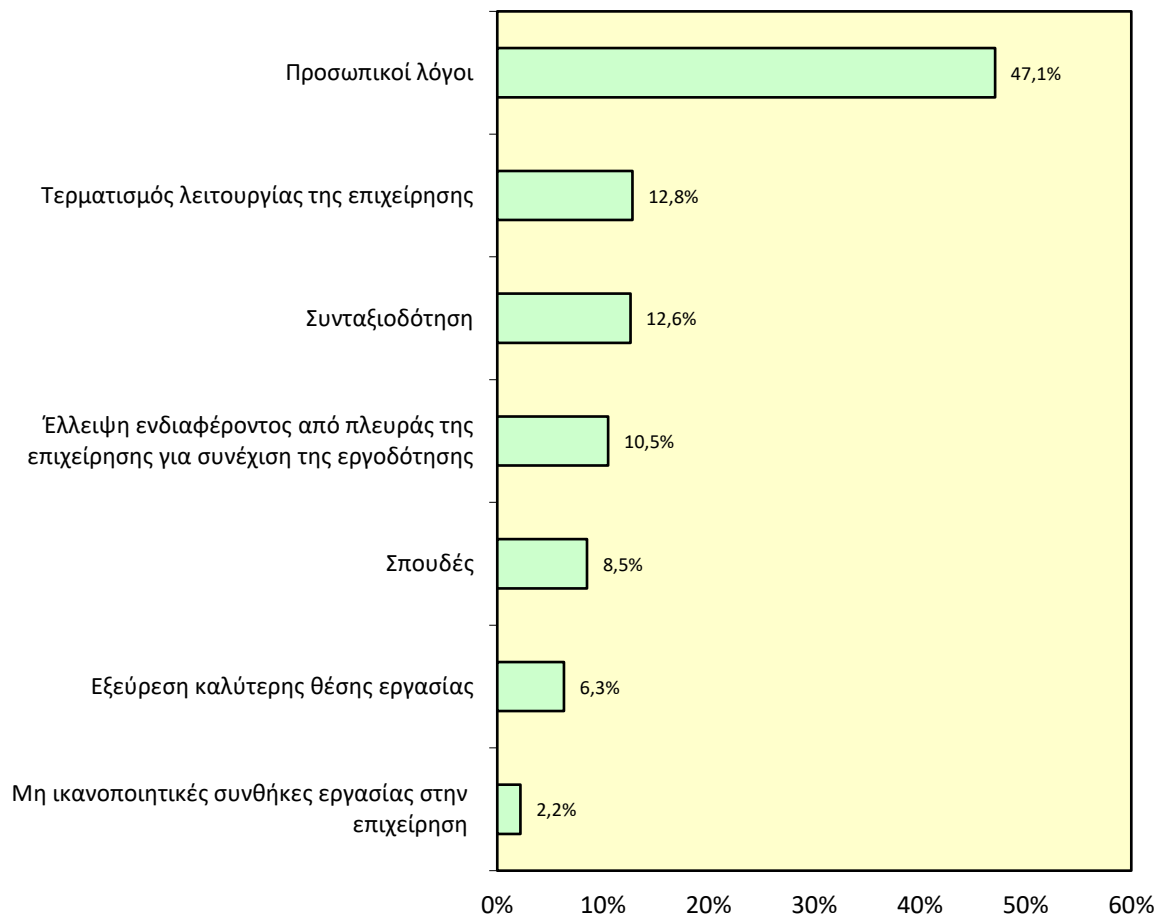
3.2. Άνεργοι/Αδρανείς

Η ανάλυση των στοιχείων σε αυτό το υποκεφάλαιο αφορά στους συμμετέχοντες, οι οποίοι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν άνεργοι ή αδρανείς, δηλαδή αφορά στο 2,2% του συνόλου των συμμετεχόντων.

Οι συμμετέχοντες που ήταν άνεργοι/αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, παρέμειναν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο για διάστημα περίπου 18,6 μηνών κατά μέσο όρο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Η περίοδος παραμονής των γυναικών (20,7 μήνες) είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών (15,7 μήνες).

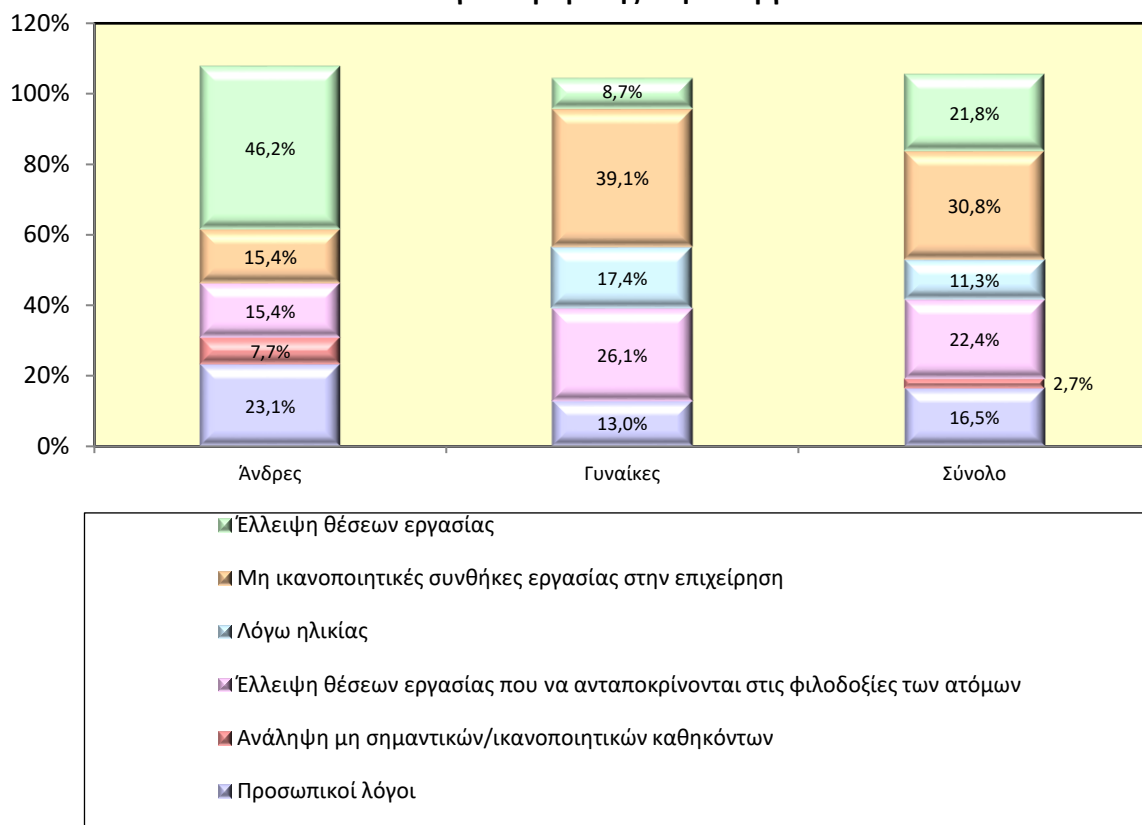
Στο Σχεδιάγραμμα 22 παρουσιάζονται οι λόγοι αποχώρησης των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Σχεδόν 5 στους 10 (47,1%) άνεργους/αδρανείς συμμετέχοντες αποχώρησαν από την επιχείρηση λόγω «προσωπικών λόγων». Ακολουθούν, με μικρότερα ποσοστά, ο «τερματισμός λειτουργίας της επιχείρησης» (12,8%) και η «συνταξιοδότηση» (12,6%).

Σχεδιάγραμμα 22
Λόγοι αποχώρησης άνεργων/αδρανών από την επιχείρηση
μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο



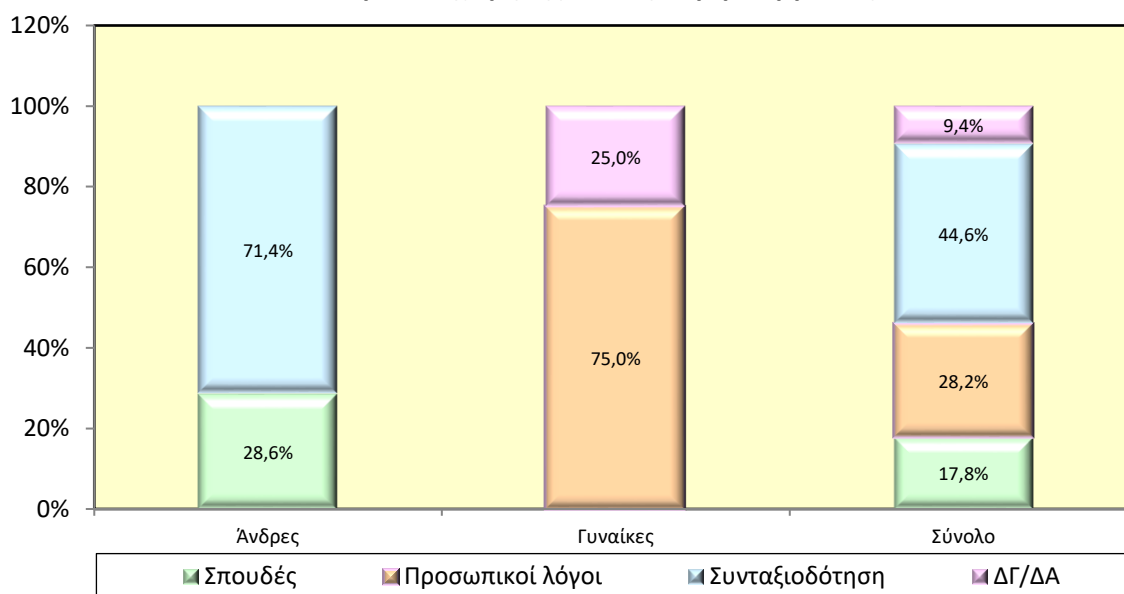
Στο Σχεδιάγραμμα 23 παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες παρέμειναν στην ανεργία. Ο κυριότερος λόγος παραμονής στην ανεργία ήταν οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση (π.χ. μισθός, ωράριο, εργασιακό περιβάλλον)» (30,8%). Ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος παραμονής στην ανεργία ήταν η «έλλειψη θέσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις φιλοδοξίες των συμμετεχόντων» (22,4%) και ακολουθεί η «έλλειψη θέσεων εργασίας» (21,8%).

Σχεδιάγραμμα 23
Λόγοι παραμονής στην ανεργία



Στο Σχεδιάγραμμα 24 παρουσιάζονται οι λόγοι αποχώρησης από την αγορά εργασίας του μικρού αριθμού συμμετεχόντων που ήταν αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας (18 άτομα). Αυτοί αφορούν κυρίως «συνταξιοδότηση» (44,6%, 8 άτομα) και «προσωπικούς λόγους» (28,2%, 5 άτομα).

Σχεδιάγραμμα 24
Λόγοι αποχώρησης από την αγορά εργασίας



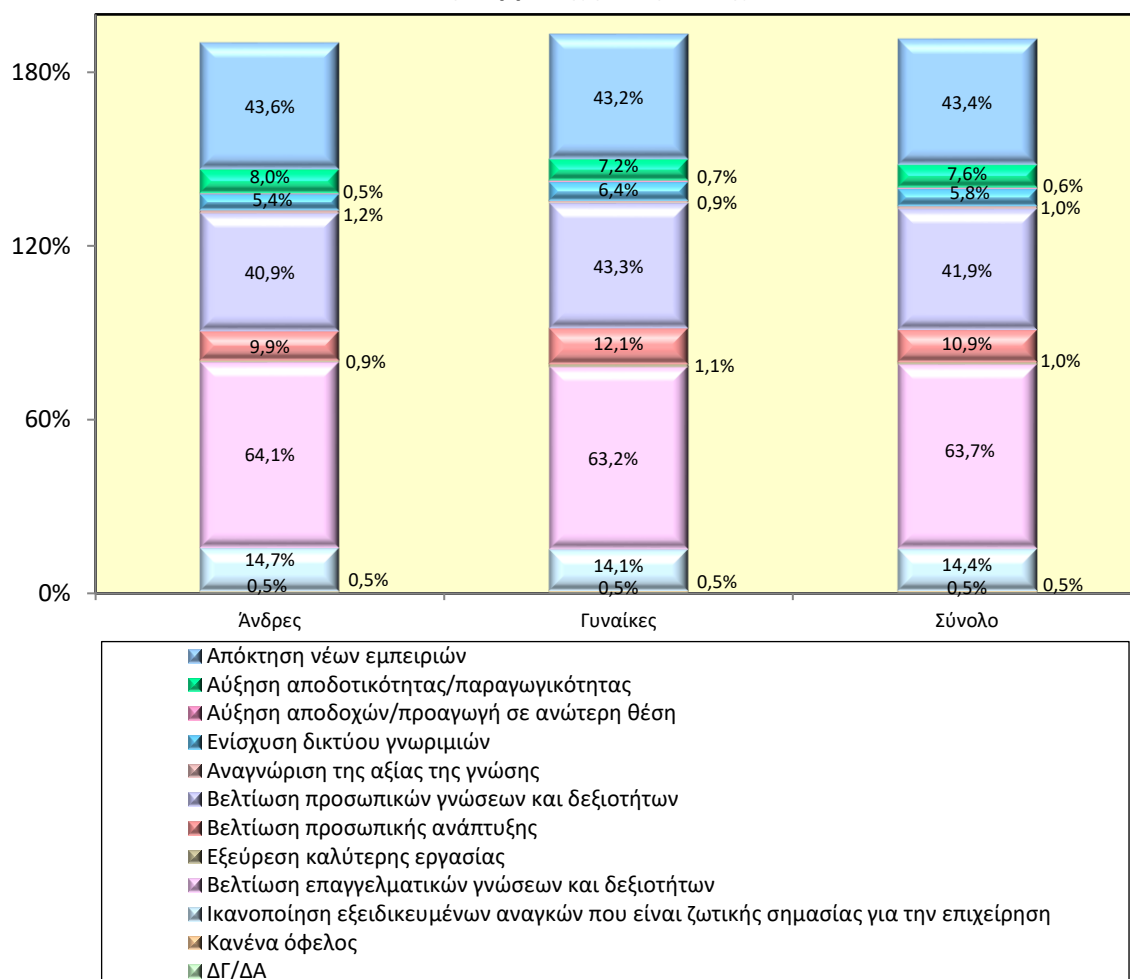
4. Αξιολόγηση του Σχεδίου από συμμετέχοντες

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης αναφορικά με τα οφέλη και τον βαθμό ικανοποίησης των ατόμων από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν στο πλαίσιο του Σχεδίου κατά φύλο, όπως αυτά προέκυψαν κατά την τηλεφωνική έρευνα στους συμμετέχοντες. Παράλληλα, αναλύονται οι απόψεις των ατόμων για τα εξ αποστάσεως προγράμματα κατάρτισης που παρακολούθησαν, καθώς και οι τρόποι ενημέρωσης και λόγοι συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

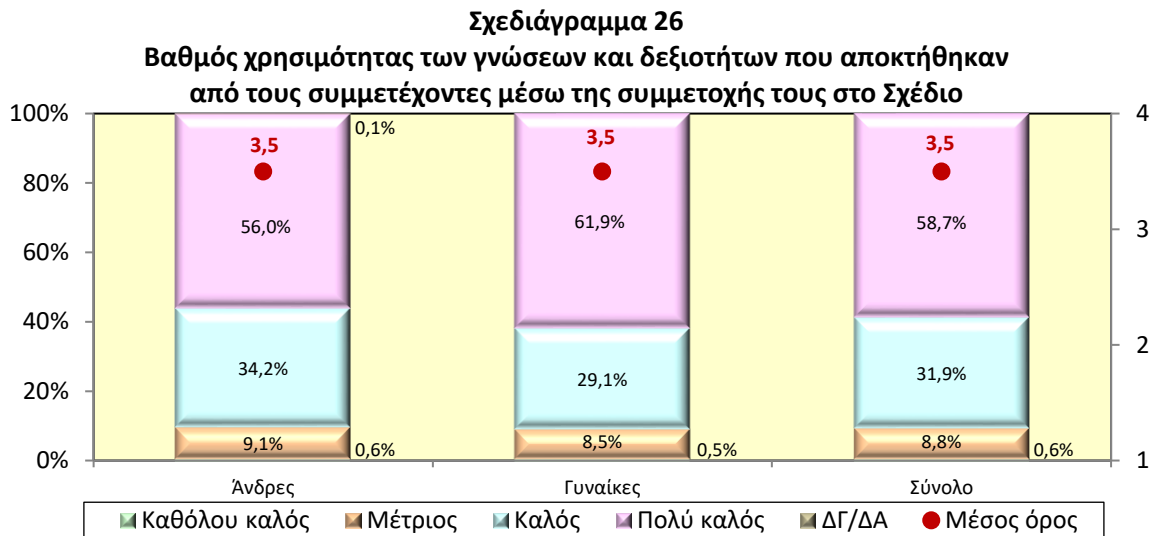
4.1. Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες

Στο Σχεδιάγραμμα 25 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τα οφέλη των συμμετεχόντων από την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης στο πλαίσιο του Σχεδίου. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν τη «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (63,7%) ως κυριότερο όφελος και ακολουθούν με μικρότερα ποσοστά η «απόκτηση νέων εμπειριών» (43,4%) και η «βελτίωση προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (41,9%). Επισημαίνεται το χαμηλό ποσοστό των συμμετεχόντων που ανέφεραν την «ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών ζωτικής σημασίας για την επιχείρηση» (14,4%).

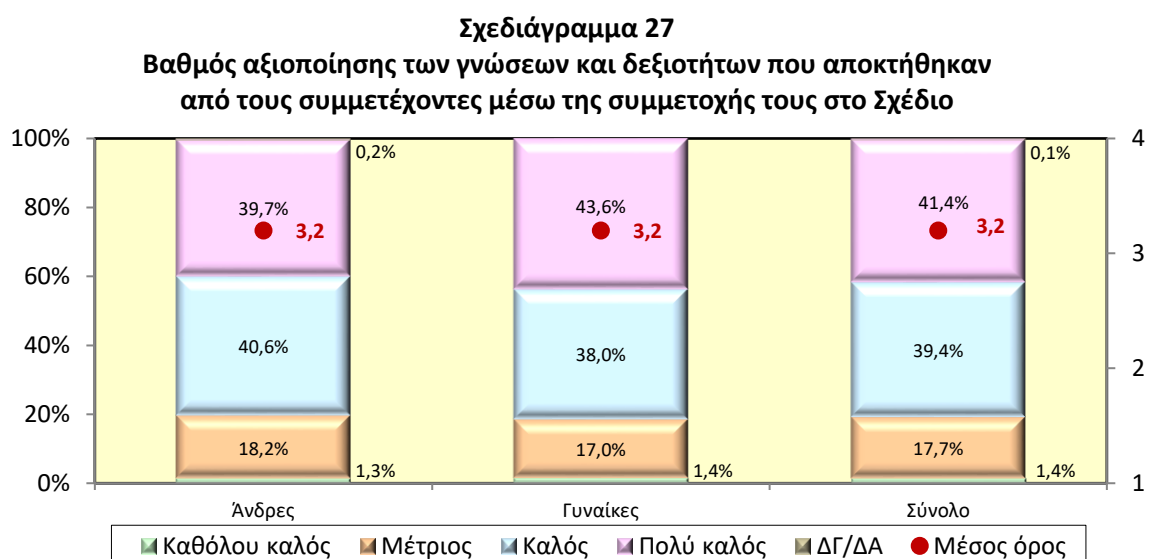
Σχεδιάγραμμα 25
Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες
από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο



Στο Σχεδιάγραμμα 26 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων¹³ που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Η συντριπτική πλειονότητα (90,6%) των συμμετεχόντων θεωρούν από πολύ χρήσιμες (58,7%) μέχρι χρήσιμες (31,9%) τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ ο μέσος όρος του βαθμού χρησιμότητας ανέρχεται στο 3,5.

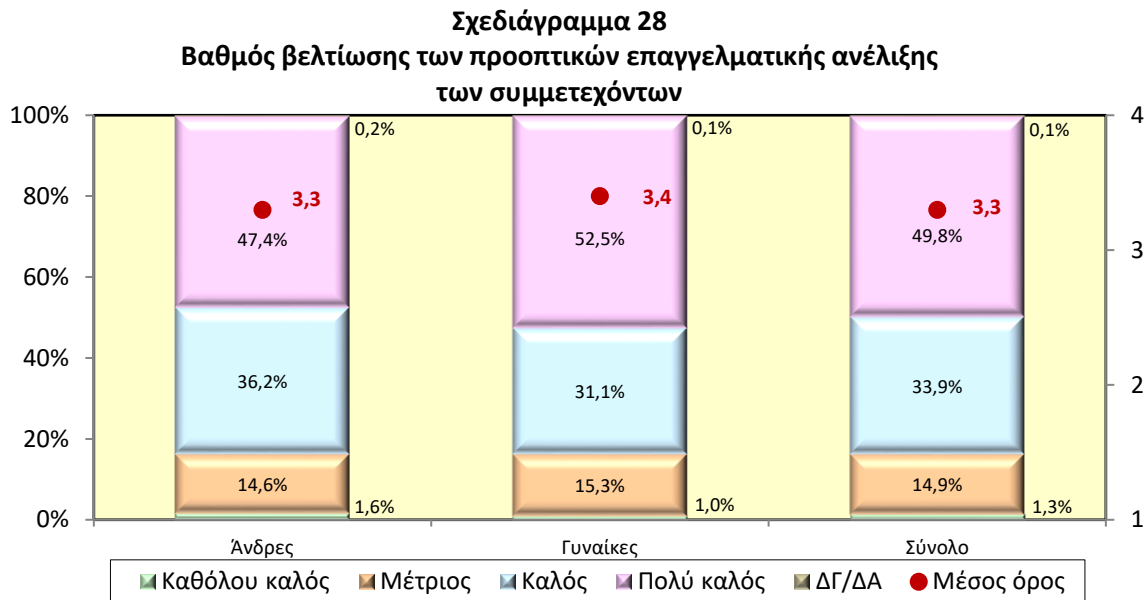


Στο Σχεδιάγραμμα 27 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Η μεγάλη πλειονότητα (80,8%) των συμμετεχόντων αξιολόγησαν από πολύ καλό (41,4%) ως καλό (39,4%) τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Μέτριος βαθμός αξιοποίησης εκφράστηκε από το 17,7% των συμμετεχόντων. Ο μέσος όρος του βαθμού αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο ανέρχεται στο 3,2.

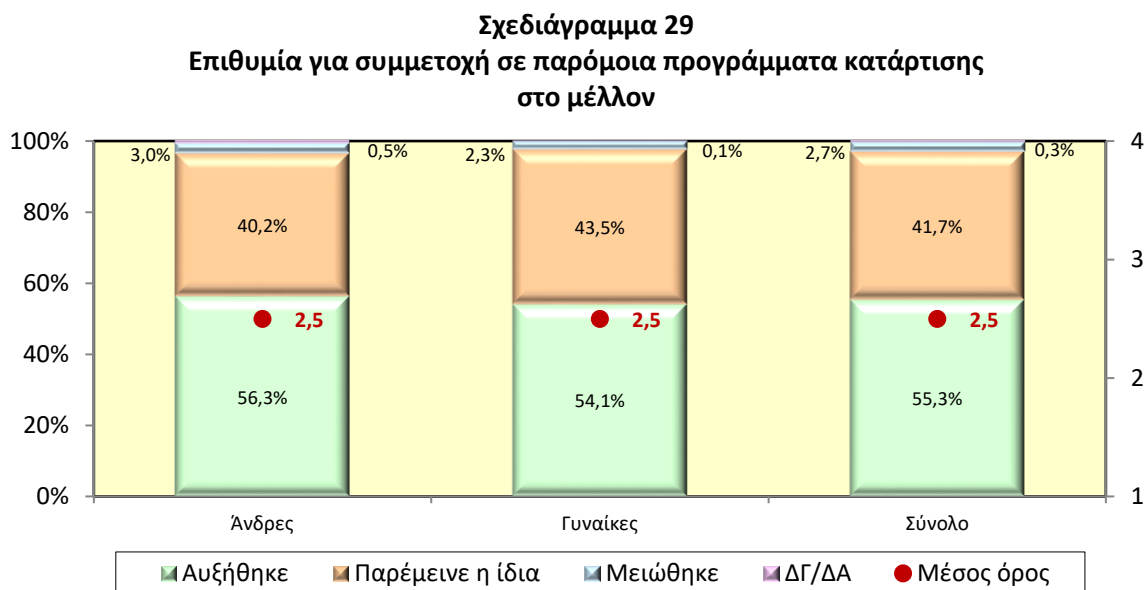


¹³ Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ καλός.

Στο Σχεδιάγραμμα 28 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό βελτίωσης των προοπτικών επαγγελματικής ανέλιξης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 8 στους 10 (83,7%) συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξής τους βελτιώθηκαν σε πολύ καλό ή καλό βαθμό από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Ο μέσος όρος του βαθμού βελτίωσης των προοπτικών ανέλιξης ανέρχεται στο 3,3.



Στο Σχεδιάγραμμα 29 παρουσιάζεται η επιθυμία των συμμετεχόντων για συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα κατάρτισης στο μέλλον¹⁴. Πάνω από τους μισούς (55,3%) συμμετέχοντες ανέφεραν ότι μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, αυξήθηκε η επιθυμία τους για συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα κατάρτισης στο μέλλον. Το ποσοστό είναι ελαφρώς μεγαλύτερο στους άνδρες (56,3%) από ότι στις γυναίκες (54,1%).



¹⁴ Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα: 1: Μειώθηκε 2: Παρέμεινε η ίδια 3: Αυξήθηκε.

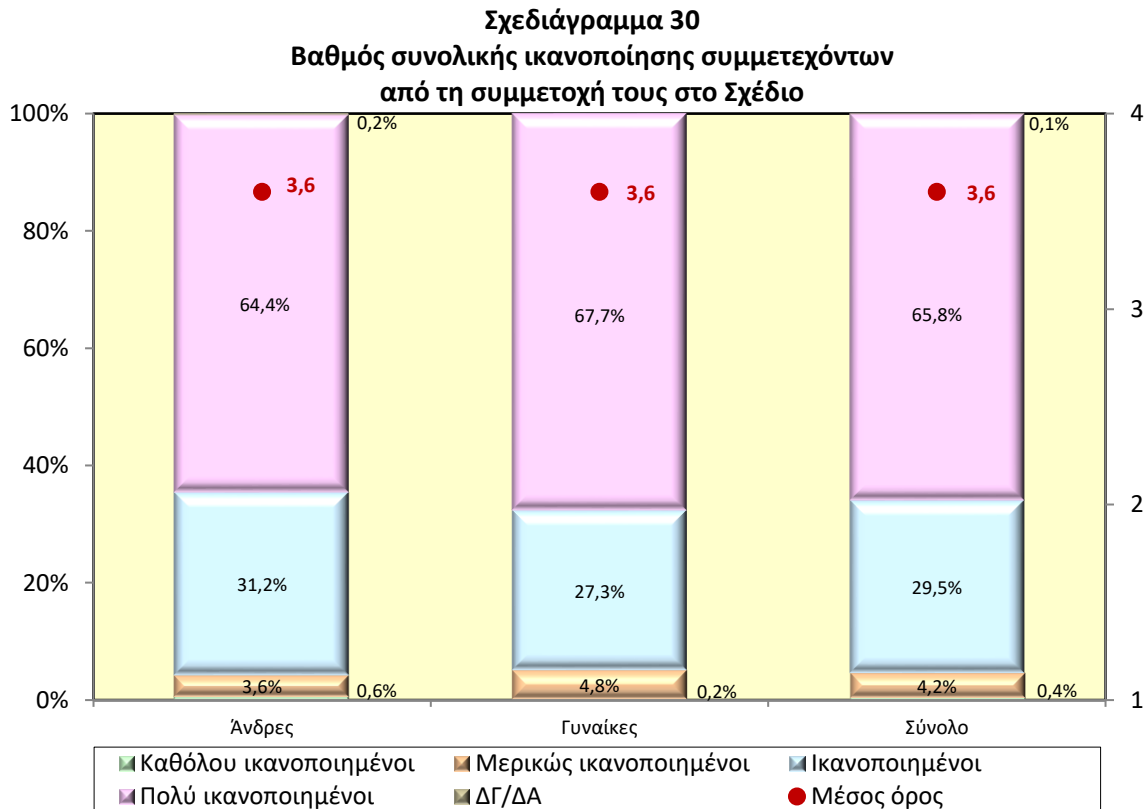
4.2. Ικανοποίηση συμμετεχόντων

Σε αυτό το μέρος παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης αναφορικά με τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των ατόμων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, τις διάφορες πτυχές του ιδρυματικού και του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης και την έκθεση που ετοίμασε ο εκπαιδευτής για την επιχείρηση. Πρόσθετα, αναλύονται στοιχεία σε σχέση με τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων αναφορικά με τη συνεργασία τους με το ΚΕΚ και την ΑνΑΔ καθώς και την προθυμία τους για παρότρυνση άλλων ατόμων να συμμετάσχουν στο Σχέδιο.

4.2.1. Συμμετοχή στο Σχέδιο

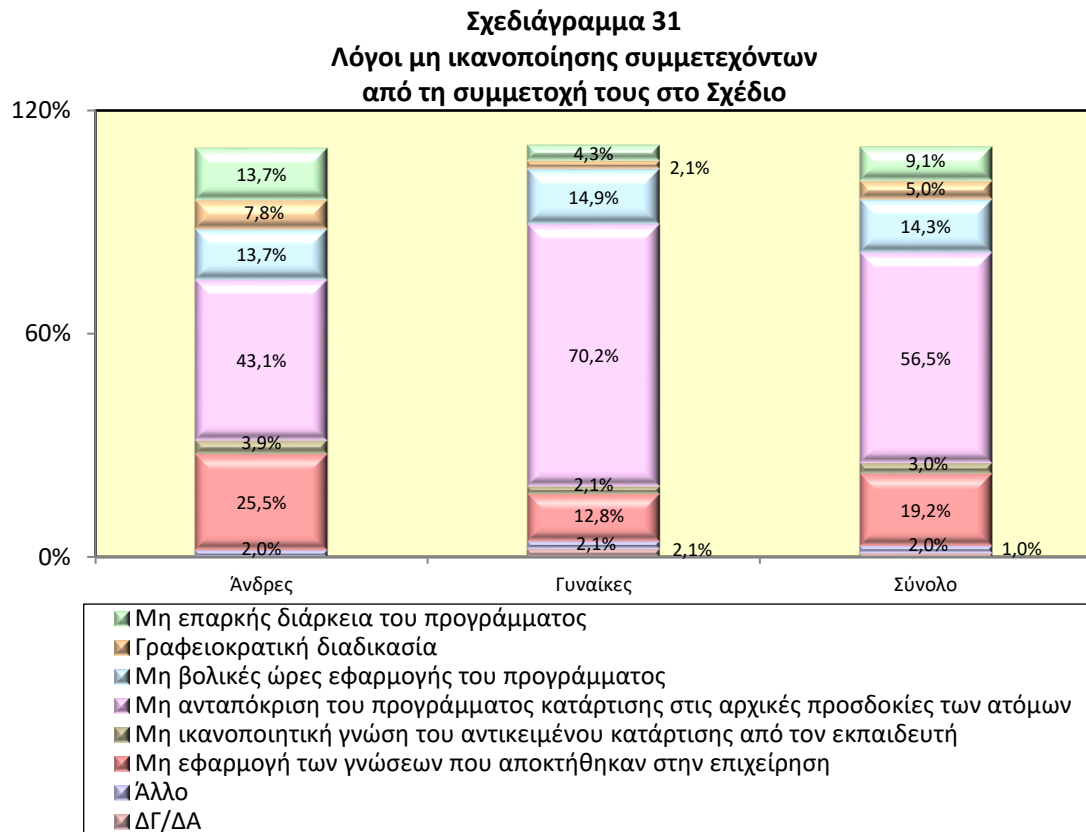
Στα Σχεδιαγράμματα 30-32 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, τους λόγους μη ικανοποίησής τους καθώς και τον βαθμό ικανοποίησής τους για τη διαδικασία που ακολουθήθηκε για την έγκριση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

Στο Σχεδιάγραμμα 30 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης¹⁵ των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Συνολικά, οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (95,3%), ήταν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, ενώ ο μέσος όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,6. Περιορισμένο ήταν το ποσοστό των συμμετεχόντων που έμειναν μερικώς ή καθόλου ικανοποιημένοι από το Σχέδιο (4,2%).

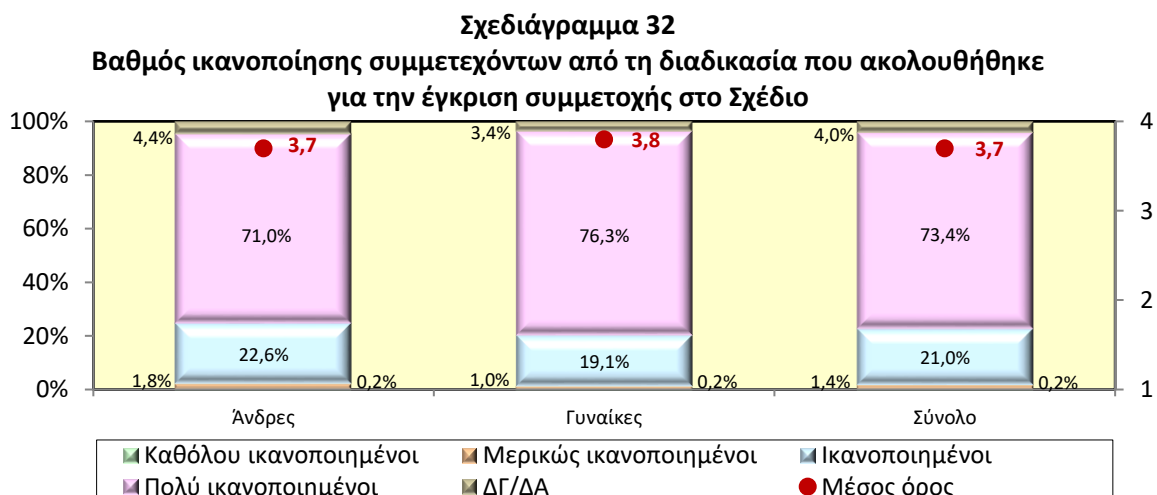


¹⁵ Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα για όλα τα Σχεδιαγράμματα που αφορούν βαθμό ικανοποίησης: 1: Καθόλου ικανοποιημένοι 2: Μερικώς ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ ικανοποιημένοι.

Στο Σχεδιάγραμμα 31 παρουσιάζονται οι λόγοι μη ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Ο κυριότερος λόγος μη ικανοποίησης είναι η «μη ανταπόκριση του προγράμματος κατάρτισης στις αρχικές τους προσδοκίες» (56,5%). Ακολουθεί, με σημαντικά μικρότερο ποσοστό, η «μη εφαρμογή των γνώσεων που αποκτήθηκαν στην επιχείρηση» (19,2%).



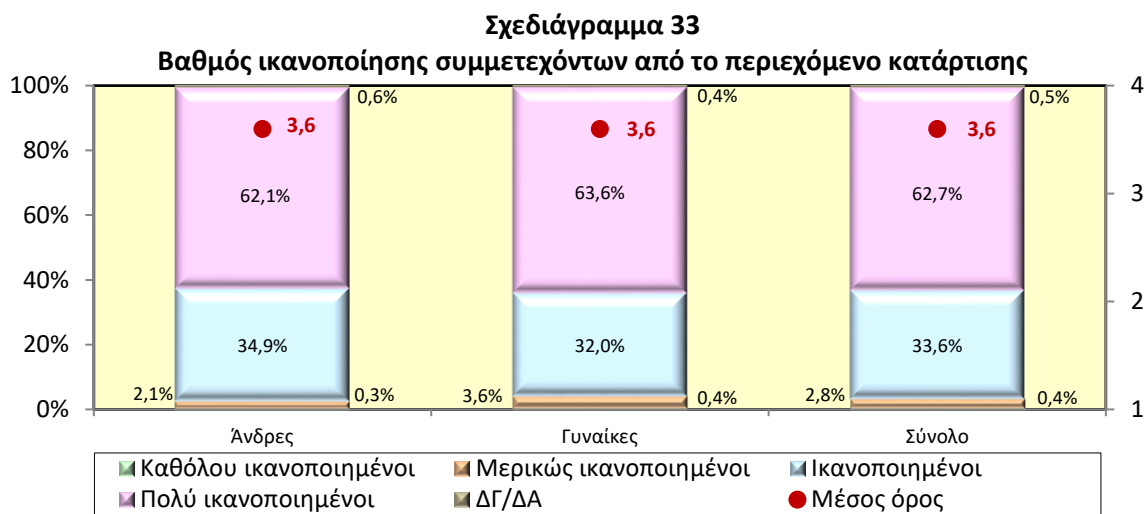
Το Σχεδιάγραμμα 32 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη διαδικασία που ακολουθήθηκε για την έγκριση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Προκύπτει ότι, η συντριπτική πλειονότητα (94,4%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη διαδικασία που ακολουθήθηκε για την έγκριση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ανέρχεται στο 3,7.



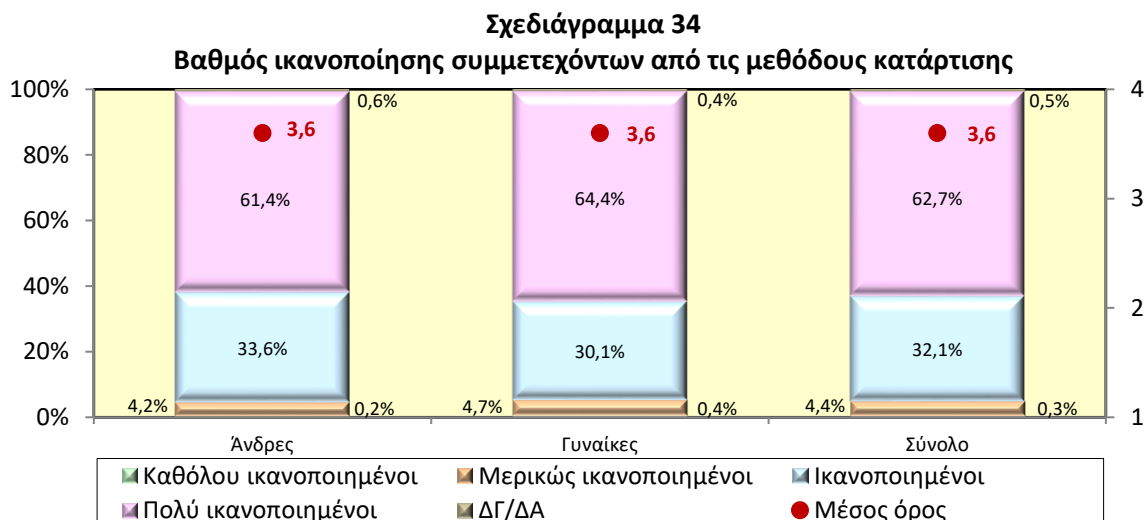
4.2.2. Ιδρυματικό μέρος του προγράμματος κατάρτισης

Στα Σχεδιαγράμματα 33-38 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από διάφορες πτυχές του ιδρυματικού μέρους του προγράμματος κατάρτισης και ειδικότερα από το περιεχόμενο κατάρτισης, τις μεθόδους κατάρτισης, τους εκπαιδευτές, τις παρεχόμενες διευκολύνσεις, το ωράριο και τη διάρκεια κατάρτισης.

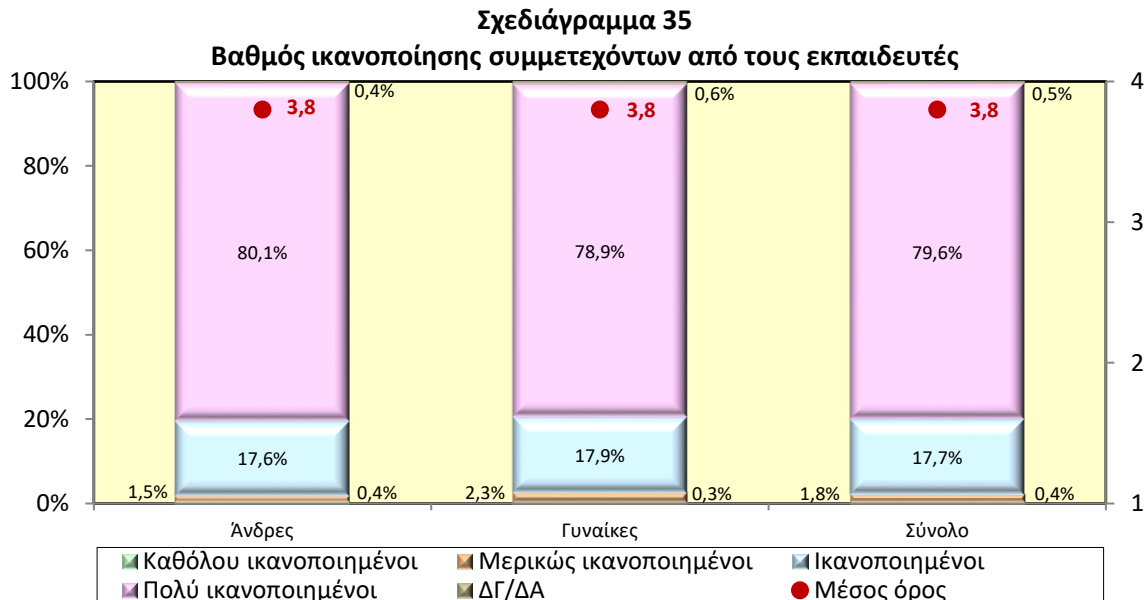
Το Σχεδιάγραμμα 33 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από το περιεχόμενο του προγράμματος κατάρτισης. Προκύπτει ότι, πάνω από 9 στους 10 (96,3%) συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, ενώ μόνο το 0,4% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι δεν ήταν καθόλου ικανοποιημένοι. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το περιεχόμενο της κατάρτισης, ανέρχεται στο 3,6.



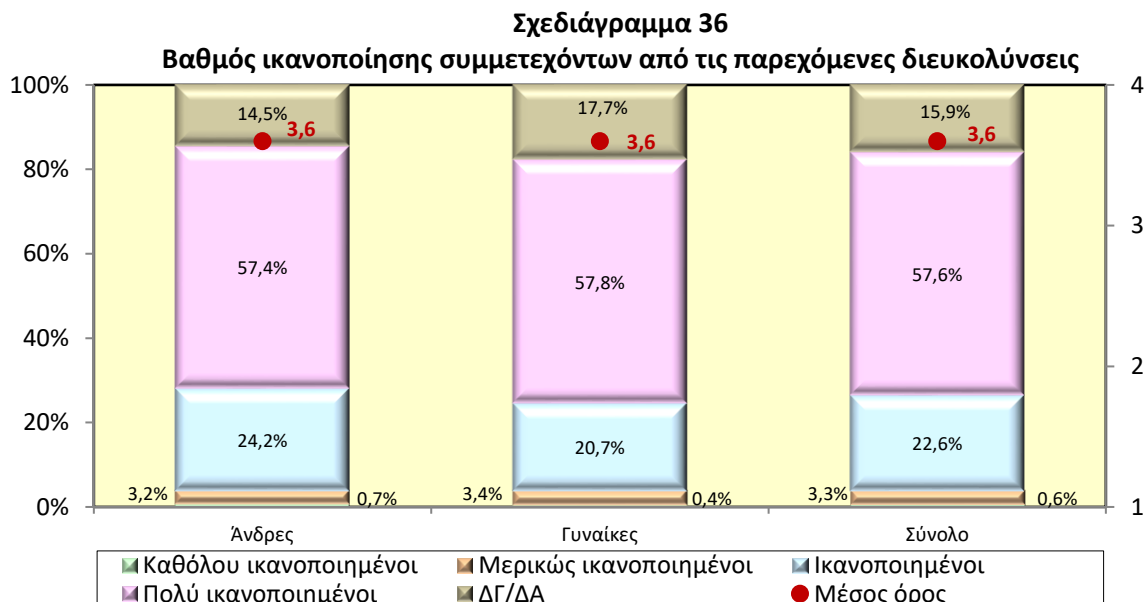
Στο Σχεδιάγραμμα 34 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από τις μεθόδους κατάρτισης που χρησιμοποιήθηκαν στο πρόγραμμα. Προκύπτει ότι, η συντριπτική πλειονότητα (94,8%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τις μεθόδους κατάρτισης που χρησιμοποιήθηκαν. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τις μεθόδους κατάρτισης, ανέρχεται στο 3,6.



Από την εξέταση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 35, προκύπτει ότι η συντριπτική πλειονότητα (97,3%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (79,6%) ή ικανοποιημένοι (17,7%) από τους εκπαιδευτές. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τους εκπαιδευτές, ανέρχεται στο 3,8.

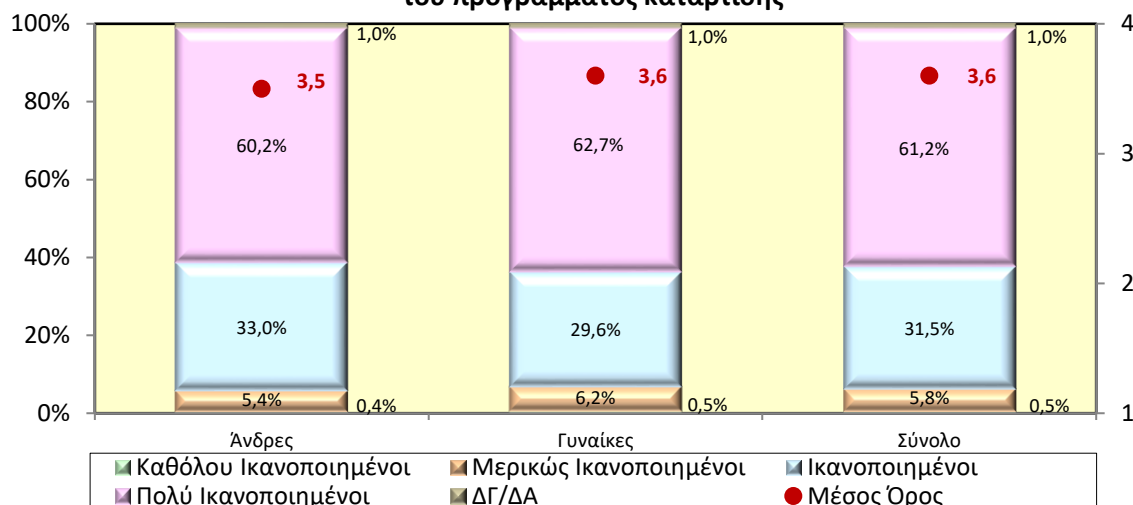


Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 36, η μεγάλη πλειονότητα (80,2%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (57,6%) ή ικανοποιημένοι (22,6%) από τις διευκολύνσεις που είχαν προσφερθεί κατά τη διάρκεια του προγράμματος. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τις παρεχόμενες διευκολύνσεις, ανέρχεται στο 3,6.



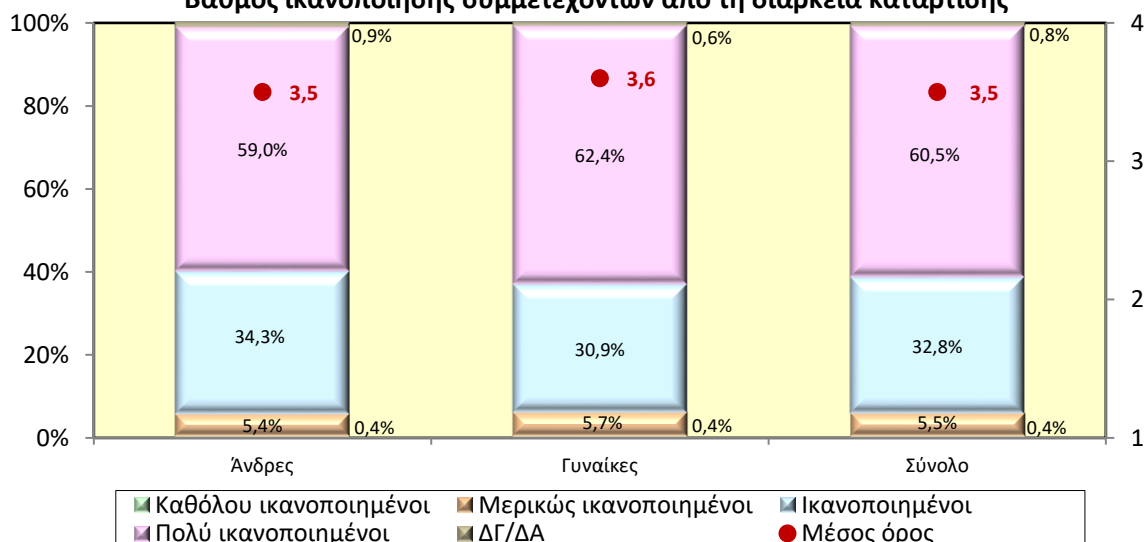
Από εξέταση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 37, η συντριπτική πλειονότητα (92,7%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το ωράριο του προγράμματος κατάρτισης. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ωράριο, είναι 3,6.

Σχεδιάγραμμα 37
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από το ωράριο του προγράμματος κατάρτισης



Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 38, πάνω από 9 στους 10 (93,3%) συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης (60,5% και 32,8%, αντίστοιχα). Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης, ανέρχεται στο 3,5.

Σχεδιάγραμμα 38
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη διάρκεια κατάρτισης



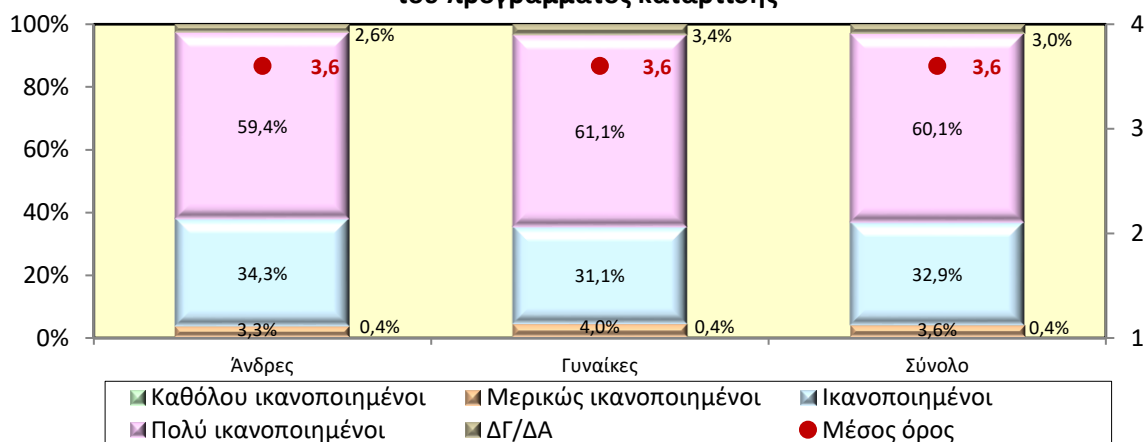
4.2.3. Ενδοεπιχειρησιακό μέρος του προγράμματος κατάρτισης

Στα Σχεδιαγράμματα 39-45 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από διάφορες πτυχές της συμμετοχής τους στο ενδοεπιχειρησιακό μέρος του προγράμματος κατάρτισης και ειδικότερα από τη συνάφεια του ενδοεπιχειρησιακού με το ιδρυματικό μέρος του προγράμματος, την καταλληλότητά του για αποτελεσματική ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης, τη σύνδεσή του με το θέμα του προγράμματος κατάρτισης, την εφαρμοσιμότητα στην επιχείρηση, τη σαφήνεια στη διατύπωση του

περιεχομένου της επίσκεψης του εκπαιδευτή και τη διάρκεια κατάρτισης. Πρόσθετα, αναλύεται ο βαθμός χρησιμότητας του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης από τους συμμετέχοντες.

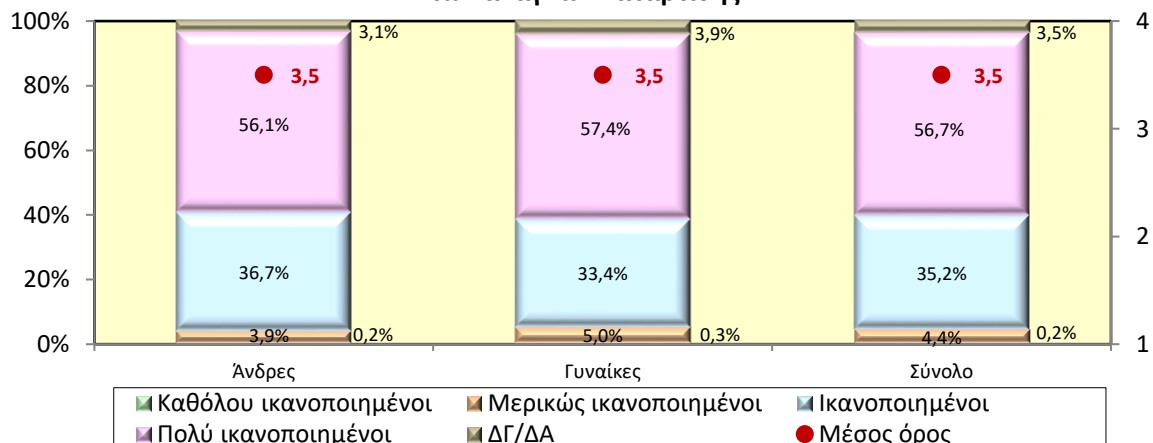
Από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 39, προκύπτει ότι η συντριπτική πλειονότητα (93,0%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (60,1%) ή ικανοποιημένοι (32,9%) από τη συνάφεια που είχε το ενδοεπιχειρησιακό μέρος με το ιδρυματικό μέρος του προγράμματος κατάρτισης. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνάφεια των δύο μερών του προγράμματος κατάρτισης, ανέρχεται στο 3,6.

Σχεδιάγραμμα 39
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συνάφεια
του ενδοεπιχειρησιακού με το ιδρυματικό μέρος
του προγράμματος κατάρτισης

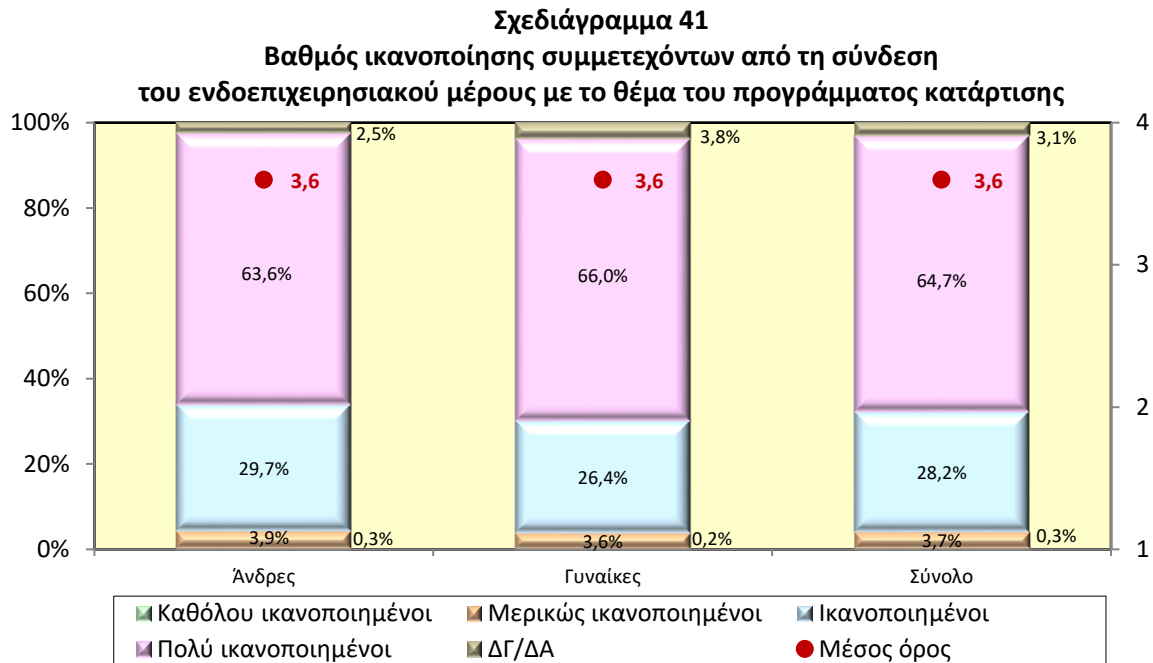


Από την εξέταση του Σχεδιαγράμματος 40, προκύπτει ότι πάνω από 9 στους 10 (91,9%) συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (56,7%) ή ικανοποιημένοι (35,2%) από την καταλληλότητα του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος για αποτελεσματική ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από την καταλληλότητα του ενδοεπιχειρησιακού μέρους, ανέρχεται στο 3,5.

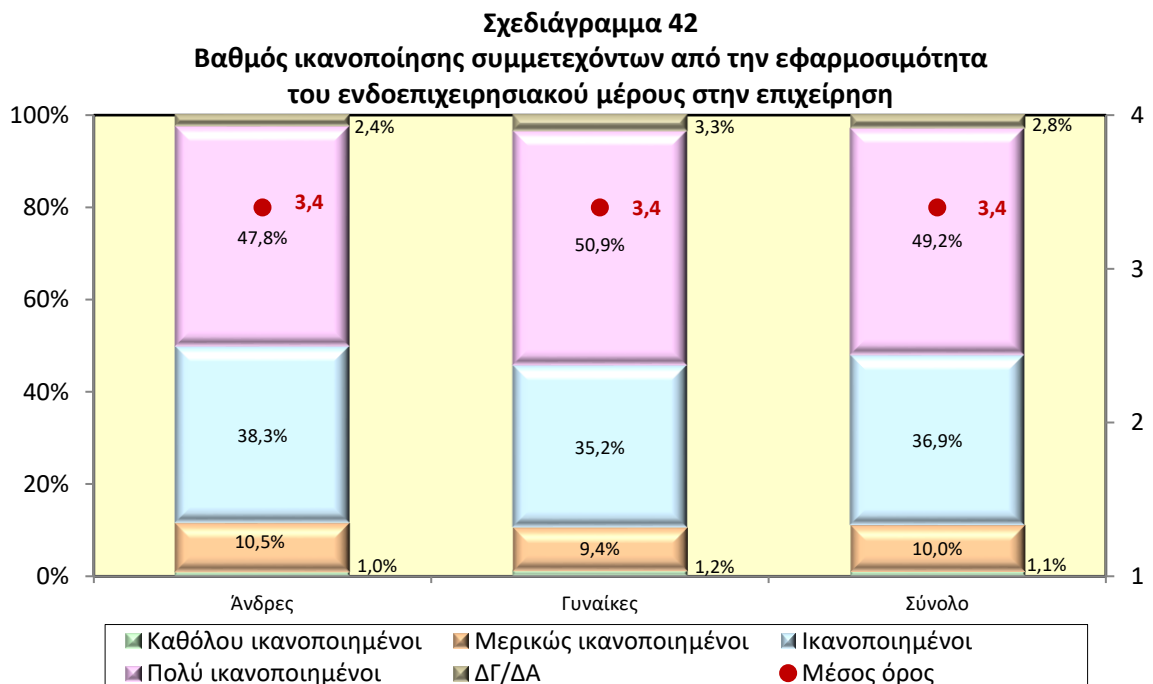
Σχεδιάγραμμα 40
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από την καταλληλότητα
του ενδοεπιχειρησιακού μέρους για την αποτελεσματική ικανοποίηση
των αναγκών κατάρτισης



Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 41, το 92,9% των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (64,7%) ή ικανοποιημένοι (28,2%) από τη σύνδεση του ενδοεπιχειρησιακού μέρους με το θέμα του προγράμματος κατάρτισης. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη σύνδεση με το θέμα του προγράμματος, ανέρχεται στο 3,6.

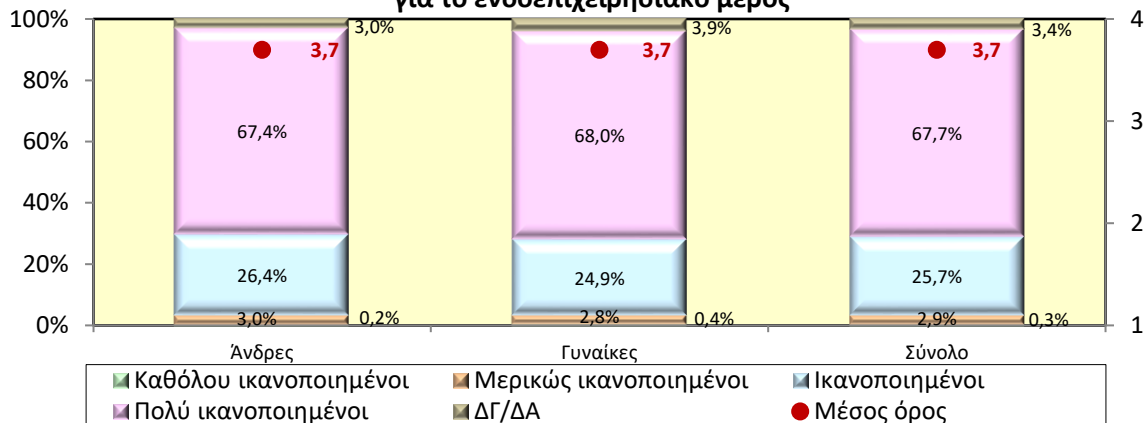


Από την εξέταση του Σχεδιαγράμματος 42, προκύπτει ότι η μεγάλη πλειονότητα (86,1%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (49,2%) ή ικανοποιημένοι (36,9%) από την εφαρμοσιμότητα του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης στην επιχείρηση. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,4.



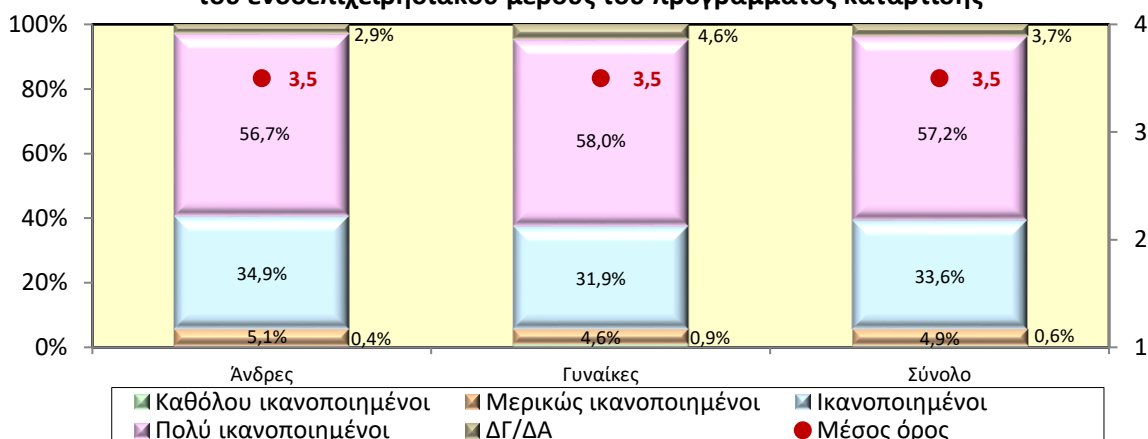
Από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 43, προκύπτει ότι η συντριπτική πλειονότητα (93,4%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (67,7%) ή ικανοποιημένοι (25,7%) από τη συνάφεια στη διατύπωση του περιεχομένου της επίσκεψης του εκπαιδευτή, η οποία έγινε στο πλαίσιο του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνάφεια στη διατύπωση του περιεχομένου της επίσκεψης, ανέρχεται στο 3,7.

Σχεδιάγραμμα 43
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συνάφεια στη διατύπωση του περιεχομένου της επίσκεψης του εκπαιδευτή για το ενδοεπιχειρησιακό μέρος



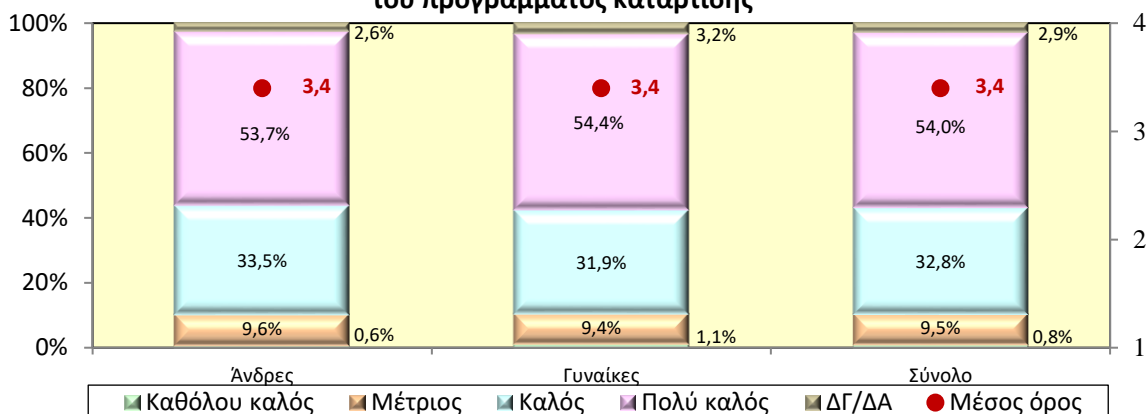
Από την εξέταση του Σχεδιαγράμματος 44, προκύπτει ότι πάνω από 9 στους 10 (90,8%) συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (57,2%) ή ικανοποιημένοι (33,6%) από τη διάρκεια του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,5.

Σχεδιάγραμμα 44
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη διάρκεια του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης



Στο Σχεδιάγραμμα 45 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό χρησιμότητας του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης. Η μεγάλη πλειονότητα (86,8%) των συμμετεχόντων θεωρούν από πολύ χρήσιμο (54,0%) μέχρι χρήσιμο (32,8%) το ενδοεπιχειρησιακό μέρος του προγράμματος κατάρτισης, ενώ ο μέσος όρος του βαθμού χρησιμότητας ανέρχεται στο 3,4.

Σχεδιάγραμμα 45
Βαθμός χρησιμότητας του ενδοεπιχειρησιακού μέρους
του προγράμματος κατάρτισης



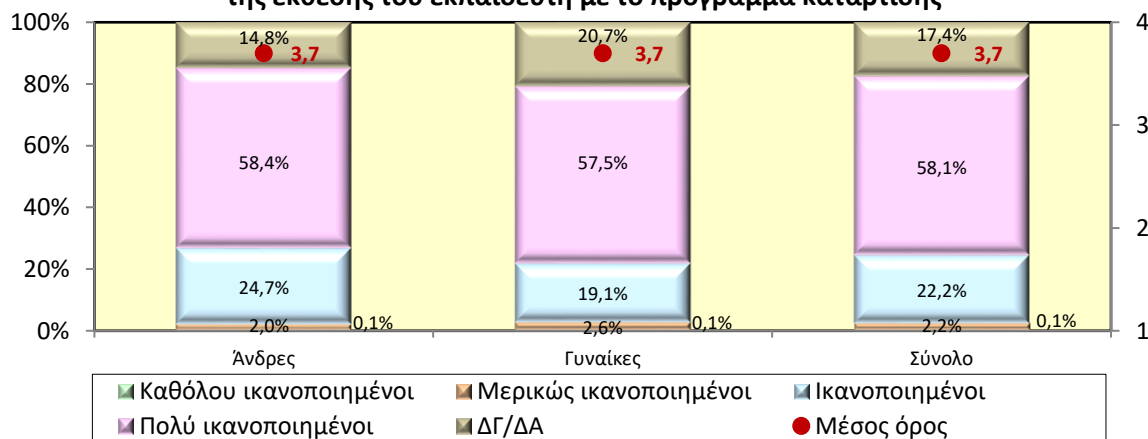
4.2.4. Έκθεση του εκπαιδευτή για την επιχείρηση

Στα Σχεδιαγράμματα 46-50 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από διάφορες πτυχές της έκθεσης την οποία ετοίμασε ο εκπαιδευτής για την επιχείρηση μετά την ολοκλήρωση του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης. Η έκθεση περιλαμβάνει το πρόγραμμα που ακολουθήθηκε κατά τη διάρκεια της συνάντησης στη συγκεκριμένη επιχείρηση, περιγραφή των θεμάτων που εξετάστηκαν, των διαπιστώσεων καθώς και των εξειδικευμένων εισηγήσεων προς την επιχείρηση.

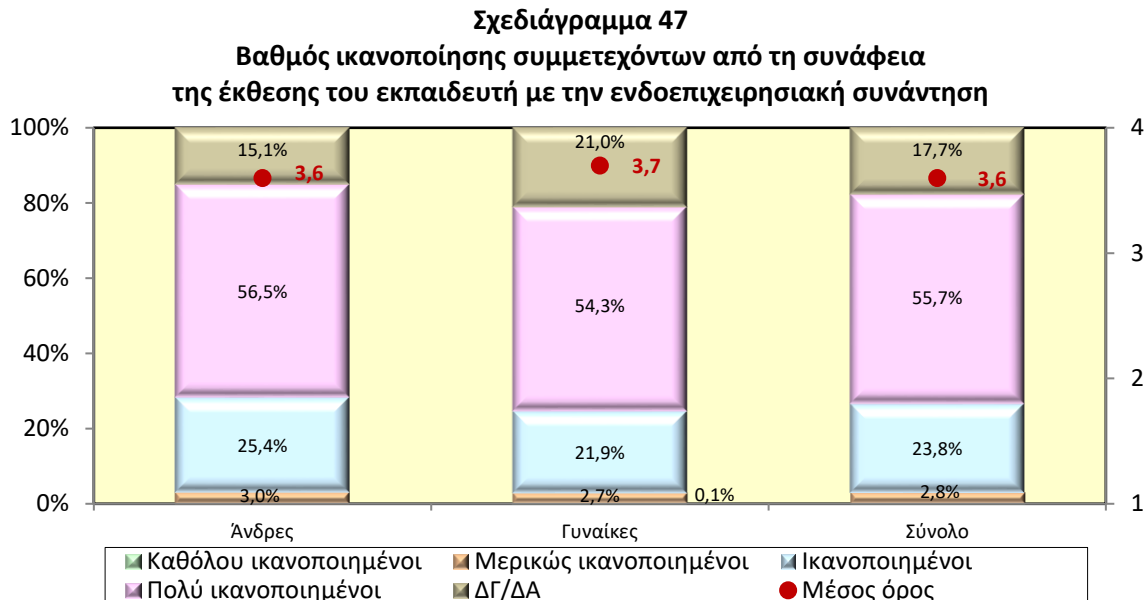
Ειδικότερα, αναλύεται ο βαθμός ικανοποίησης από τη συνάφεια της έκθεσης με το πρόγραμμα κατάρτισης, τη συνάφεια της έκθεσης με την ενδοεπιχειρησιακή συνάντηση, την έκταση της έκθεσης, τις εισηγήσεις και την αξιοποίηση της έκθεσης από την επιχείρηση.

Από την εξέταση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 46, το 80,3% των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (58,1%) ή ικανοποιημένοι (22,2%) από τη συνάφεια της έκθεσης του εκπαιδευτή με το πρόγραμμα κατάρτισης. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνάφεια της έκθεσης με το πρόγραμμα κατάρτισης, ανέρχεται στο 3,7.

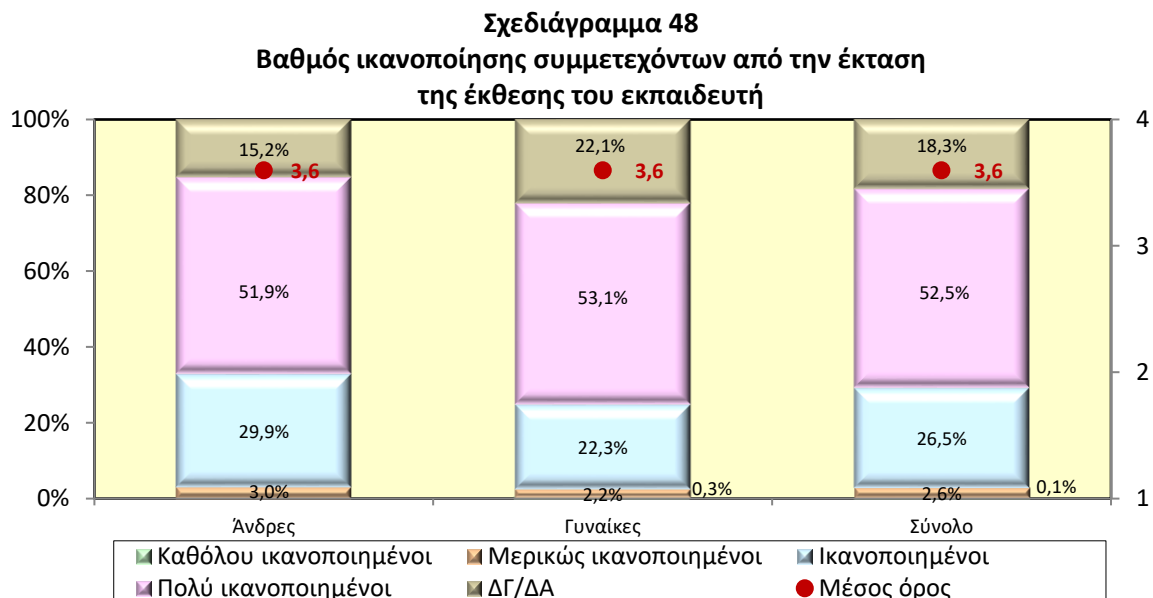
Σχεδιάγραμμα 46
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συνάφεια
της έκθεσης του εκπαιδευτή με το πρόγραμμα κατάρτισης



Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 47, η μεγάλη πλειονότητα (79,5%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (55,7%) ή ικανοποιημένοι (23,8%) από τη συνάφεια της έκθεσης που ετοιμάστηκε από τον εκπαιδευτή με την ενδοεπιχειρησιακή συνάντηση. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,6.

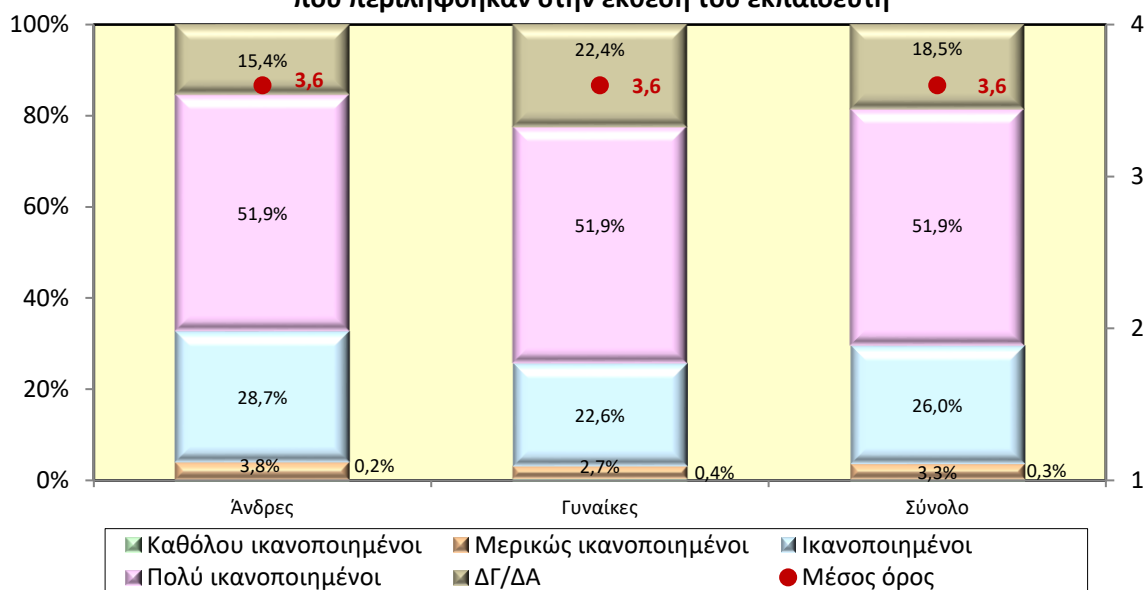


Από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 48, προκύπτει ότι το 79,0% των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (52,5%) ή ικανοποιημένοι (26,5%) από την έκταση της έκθεσης την οποία ετοίμασε ο εκπαιδευτής. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,6.



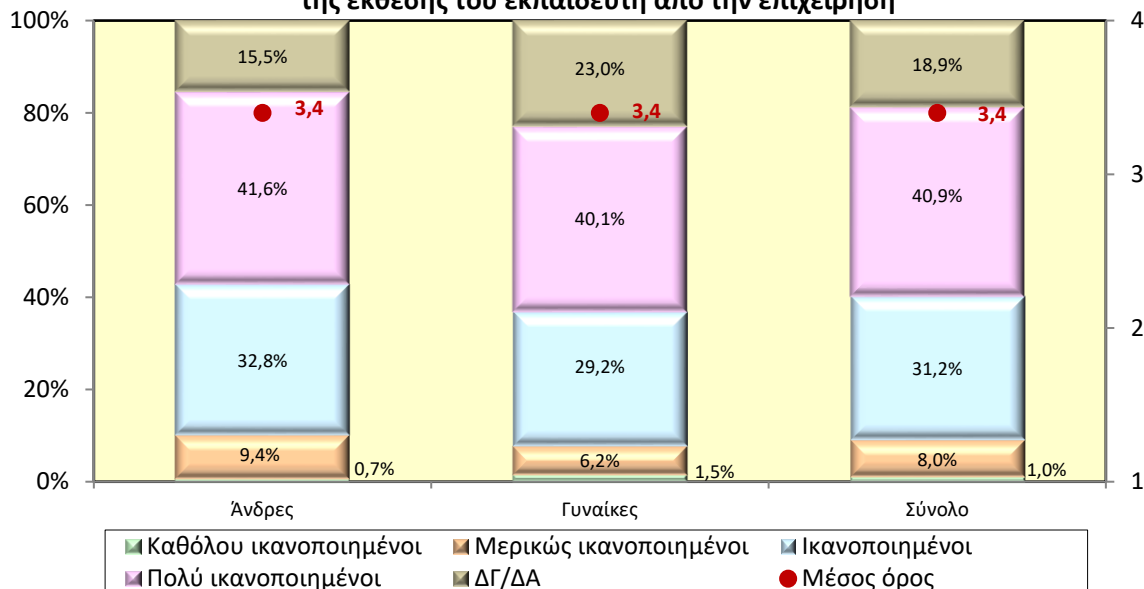
Από την εξέταση του Σχεδιαγράμματος 49, προκύπτει ότι η πλειονότητα (77,9%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (51,9%) ή ικανοποιημένοι (26,0%) από τις εισηγήσεις που περιλήφθηκαν στην έκθεση που ετοίμασε ο εκπαιδευτής. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,6.

Σχεδιάγραμμα 49
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τις εισηγήσεις που περιλήφθηκαν στην έκθεση του εκπαιδευτή



Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 50, η μεγάλη πλειονότητα (72,1%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (40,9%) ή ικανοποιημένοι (31,2%) από την αξιοποίηση της έκθεσης που ετοίμασε ο εκπαιδευτής, από την επιχείρηση. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,4.

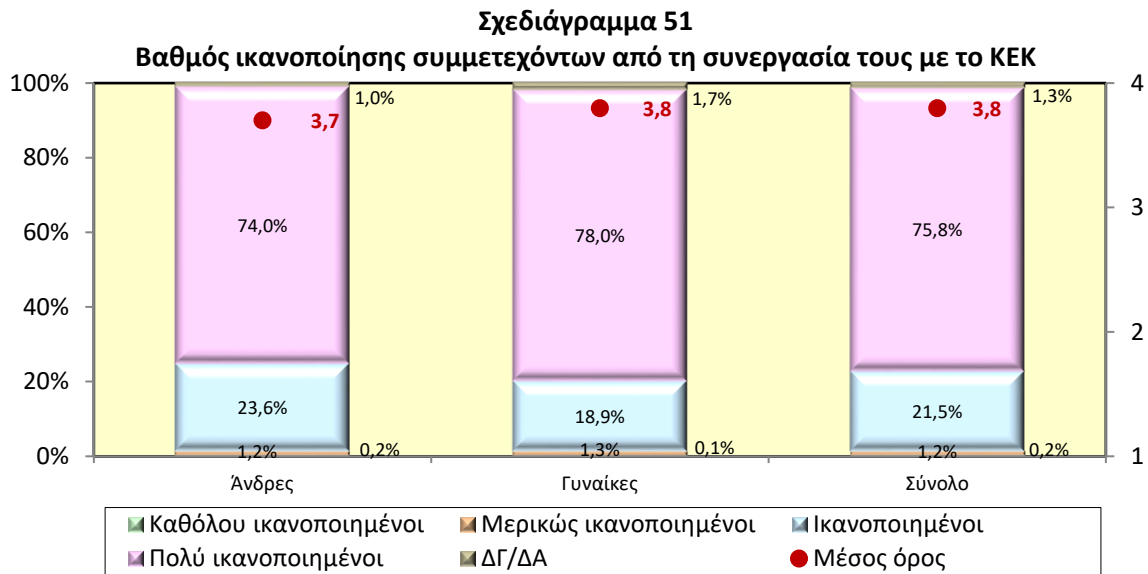
Σχεδιάγραμμα 50
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από την αξιοποίηση της έκθεσης του εκπαιδευτή από την επιχείρηση



4.2.5. Συνεργασία με το ΚΕΚ και την ΑνΑΔ

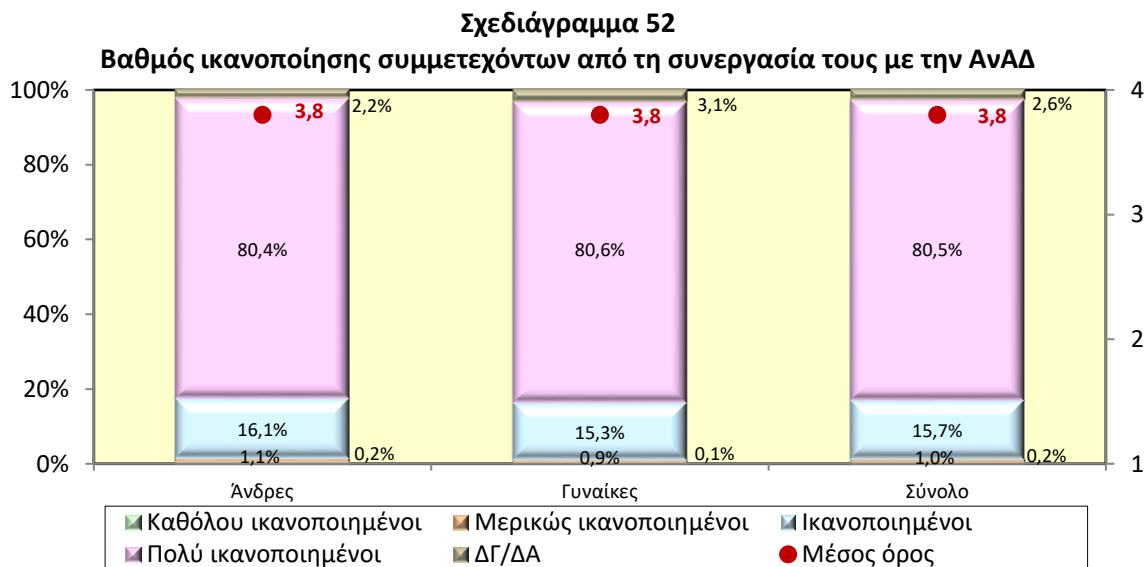
Από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 51, προκύπτει ότι η συντριπτική πλειονότητα (97,3%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (75,8%) ή

ικανοποιημένοι (21,5%) από τη συνεργασία που είχαν με το ΚΕΚ. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνεργασία με το ΚΕΚ, ανέρχεται στο 3,8.



Ο κυριότερος λόγος που το 1,4% (49 άτομα) των συμμετεχόντων έμειναν μερικώς ή καθόλου ικανοποιημένοι από τη συνεργασία που είχαν με το ΚΕΚ, αφορά στην «ελλιπή ενημέρωση για το πρόγραμμα» (49,7%). Ακολουθεί η «μη ικανοποιητική οργάνωση του ΚΕΚ» με ποσοστό 23,7%.

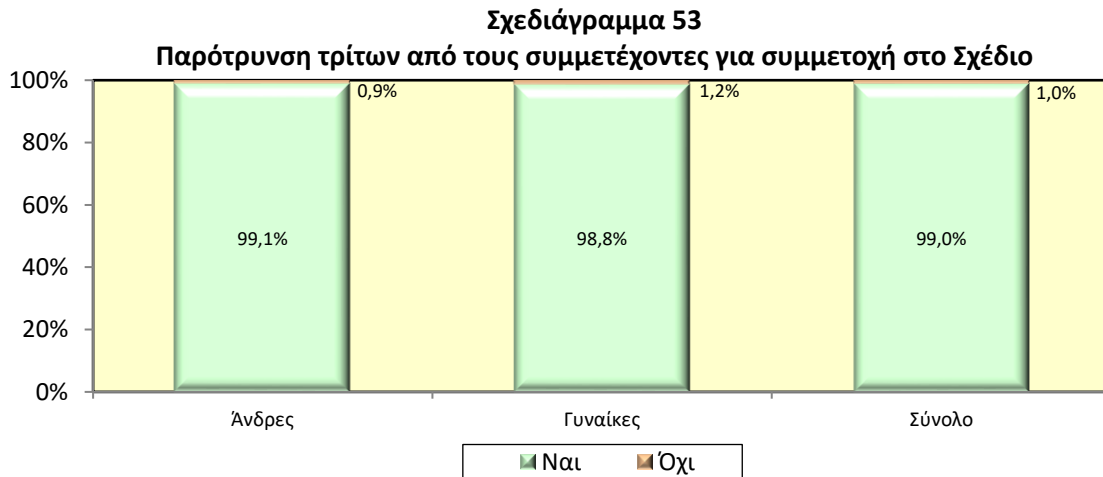
Από εξέταση του Σχεδιαγράμματος 52, προκύπτει ότι η συντριπτική πλειονότητα (96,2%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι (80,5%) ή ικανοποιημένοι (15,7%) από τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνεργασία με την ΑνΑΔ, ανέρχεται στο 3,8.



Ο κυριότερος λόγος που το 1,2% των συμμετεχόντων (41 άτομα) έμειναν μερικώς ή καθόλου ικανοποιημένοι από τη συνεργασία που είχαν με την ΑνΑΔ, αφορά στη «γραφειοκρατική διαδικασία» (52,1%) και την «αδυναμία στην επικοινωνία με την ΑνΑΔ» (39,9%).

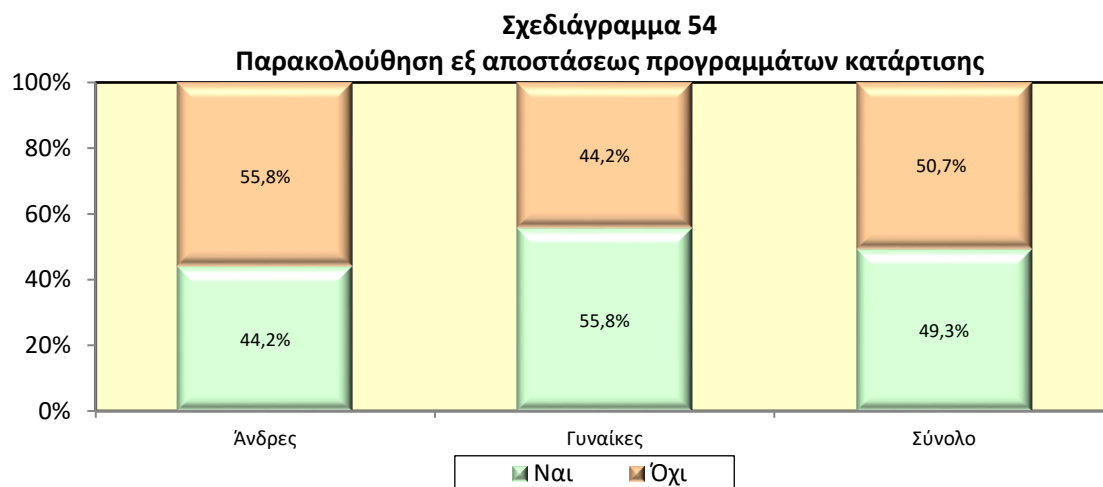
4.2.6. Παρότρυνση τρίτων για συμμετοχή

Στο Σχεδιάγραμμα 53 παρουσιάζονται στοιχεία για το ποσοστό των συμμετεχόντων που ανέφεραν ότι θα παρότρυναν άλλα άτομα (π.χ. γνωστούς, φίλους και συγγενείς) να συμμετάσχουν στο Σχέδιο. Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (99,0%), θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να συμμετάσχουν στο Σχέδιο.



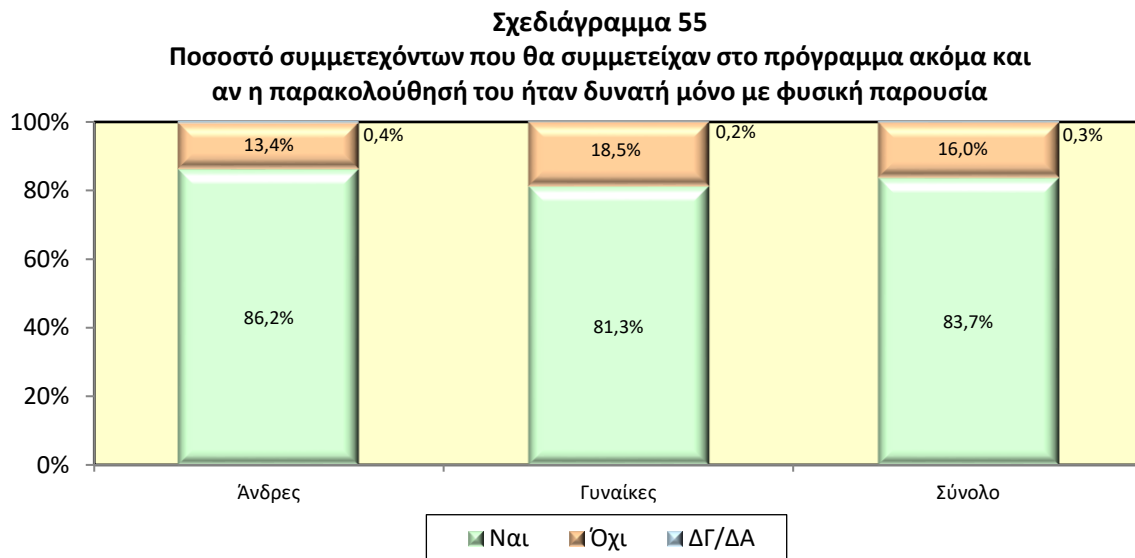
4.3. Απόψεις για εξ αποστάσεως προγράμματα κατάρτισης

Από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 54 προκύπτει ότι σχεδόν οι μισοί (49,3%) συμμετέχοντες παρακολούθησαν πρόγραμμα κατάρτισης με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης. Το γεγονός αυτό είναι αναμενόμενο λόγω των μέτρων που επιβλήθηκαν για περιορισμό της εξάπλωσης της νόσου Covid-19 και της επιλογής των ΚΕΚ να εφαρμόζουν κυρίως εξ αποστάσεως προγράμματα κατάρτισης. Επίσης, σε αυτά τα προγράμματα κατάρτισης παρέχεται η δυνατότητα συμμετοχής χωρίς την ανάγκη μετάβασης στον χώρο διεξαγωγής του προγράμματος, το οποίο επιβαρύνει τον συμμετέχοντα και την επιχείρηση με άλλα έξοδα.

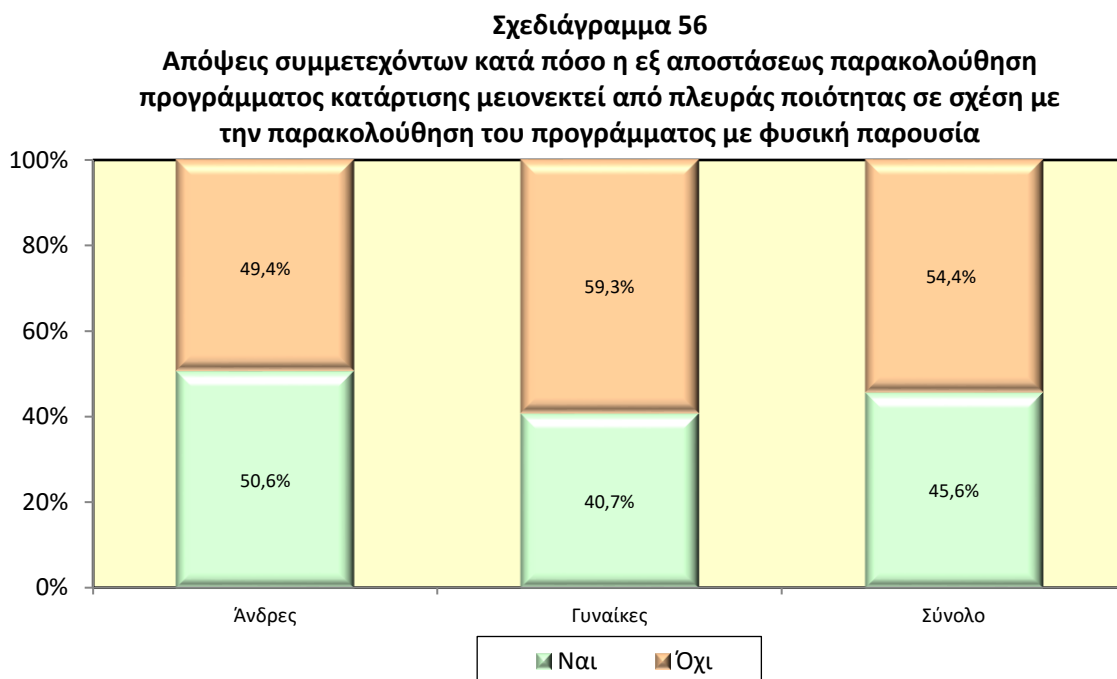


Αξιοσημείωτο είναι ότι η μεγάλη πλειονότητα (83,7%) των συμμετεχόντων, όπως προκύπτει από το Σχεδιάγραμμα 55, θα συμμετείχαν στο πρόγραμμα ακόμα και αν η παρακολούθησή

του ήταν δυνατή μόνο με φυσική παρουσία. Σημειώνεται το συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό (86,2%) των ανδρών από το αντίστοιχο των γυναικών (81,3%) που θα συμμετείχαν στο πρόγραμμα ακόμα και αν η παρακολούθησή του ήταν δυνατή μόνο με φυσική παρουσία.



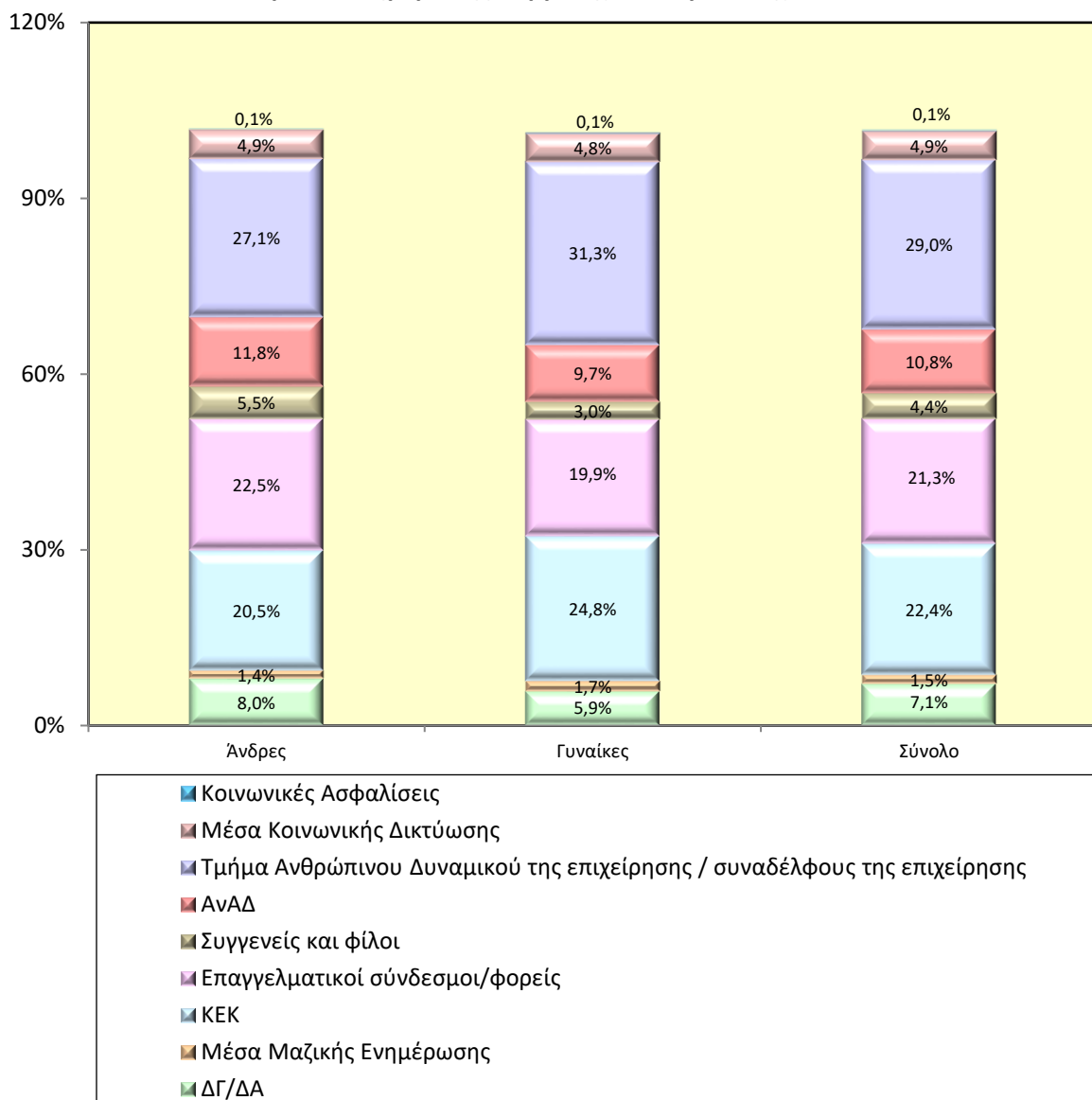
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 56, πάνω από τους μισούς (54,4%) συμμετέχοντες ανέφεραν ότι το εξ αποστάσεως πρόγραμμα που παρακολούθησαν δεν μειονεκτούσε από πλευράς ποιότητας σε σχέση με την παρακολούθηση του προγράμματος με φυσική παρουσία. Σημειώνεται το συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό (59,3%) των γυναικών από το αντίστοιχο των ανδρών (49,4%) που ανέφεραν ότι το εξ αποστάσεως πρόγραμμα που παρακολούθησαν δεν μειονεκτούσε από πλευράς ποιότητας σε σχέση με την παρακολούθηση του προγράμματος με φυσική παρουσία.



4.4. Τρόποι ενημέρωσης για το Σχέδιο και λόγοι συμμετοχής

Στο Σχεδιάγραμμα 57 παρουσιάζονται οι τρόποι μέσω των οποίων τα άτομα ενημερώθηκαν για τη δυνατότητα συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Σχεδόν 3 στους 10 (29,0%) συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τη δυνατότητα συμμετοχής τους στο Σχέδιο από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της επιχείρησης μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο ή/και συναδέλφους τους. Ακολουθεί το ποσοστό αυτών που ενημερώθηκαν για το Σχέδιο από τα ΚΕΚ (22,4%) και από Επαγγελματικούς συνδέσμους/φορείς (21,3%). Σημειώνεται το συγκριτικά μικρότερο ποσοστό των συμμετεχόντων που ενημερώθηκαν για το Σχέδιο μέσω της ΑνΑΔ (10,8%).

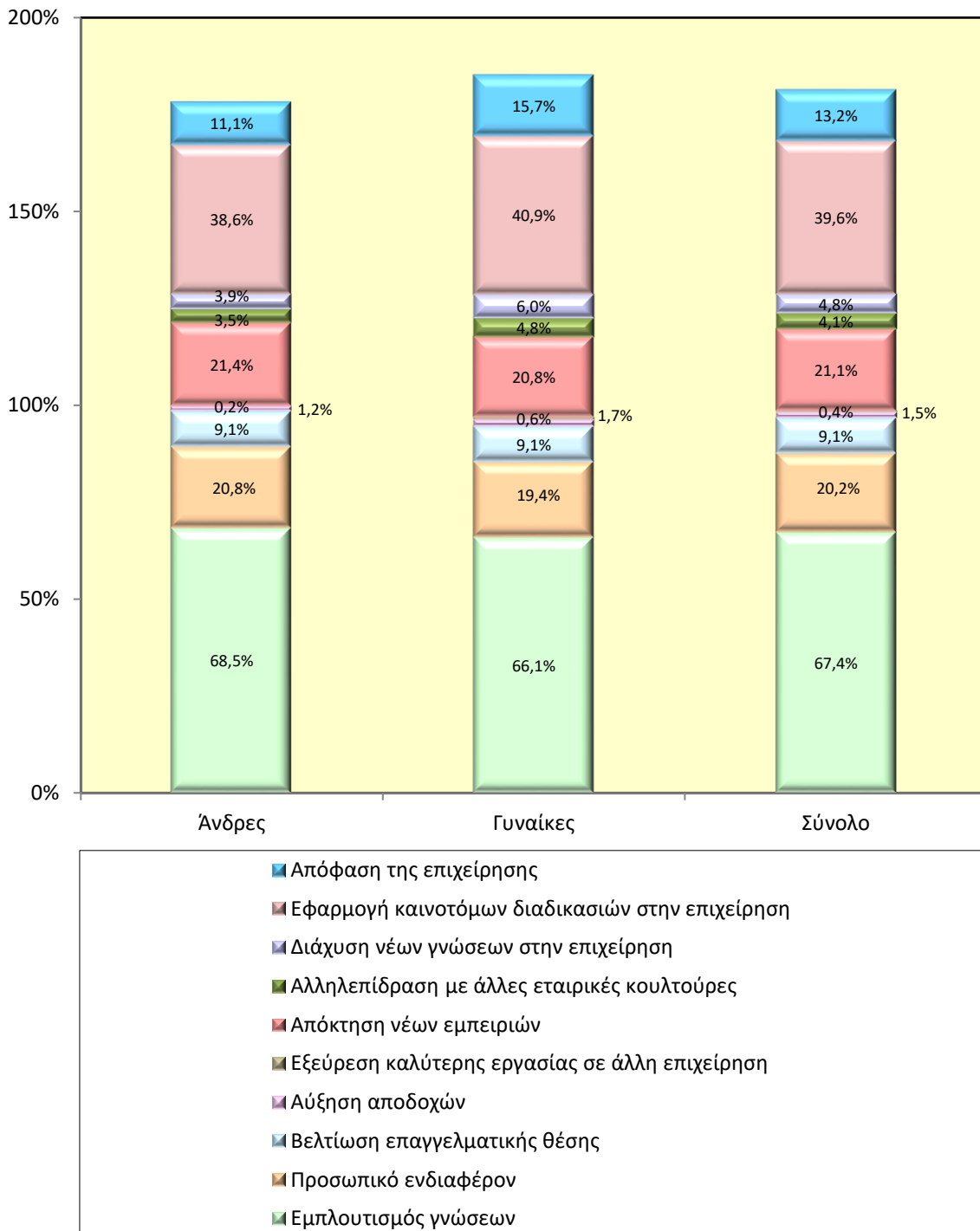
Σχεδιάγραμμα 57
Τρόποι ενημέρωσης συμμετεχόντων για το Σχέδιο



Οι λόγοι για τους οποίους τα άτομα αποφάσισαν να συμμετάσχουν στο Σχέδιο φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 58. Ο σημαντικότερος λόγος συμμετοχής τους στο Σχέδιο είναι ο εμπλουτισμός των γνώσεων τους στο συγκεκριμένο θέμα κατάρτισης το οποίο παρακολούθησαν (67,4%). Σημαντικός λόγος συμμετοχής τους είναι και η εφαρμογή

καινοτόμων διαδικασιών στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο (39,6%). Σημειώνεται ότι, οι λόγοι αυτοί αποτελούν και τις κύριες στοχεύσεις της συμμετοχής των ατόμων στο Σχέδιο. Ακολουθούν με μικρότερα ποσοστά η «απόκτηση νέων εμπειριών» (21,1%) και το «προσωπικό ενδιαφέρον» (20,2%).

Σχεδιάγραμμα 58
Λόγοι συμμετοχής στο Σχέδιο



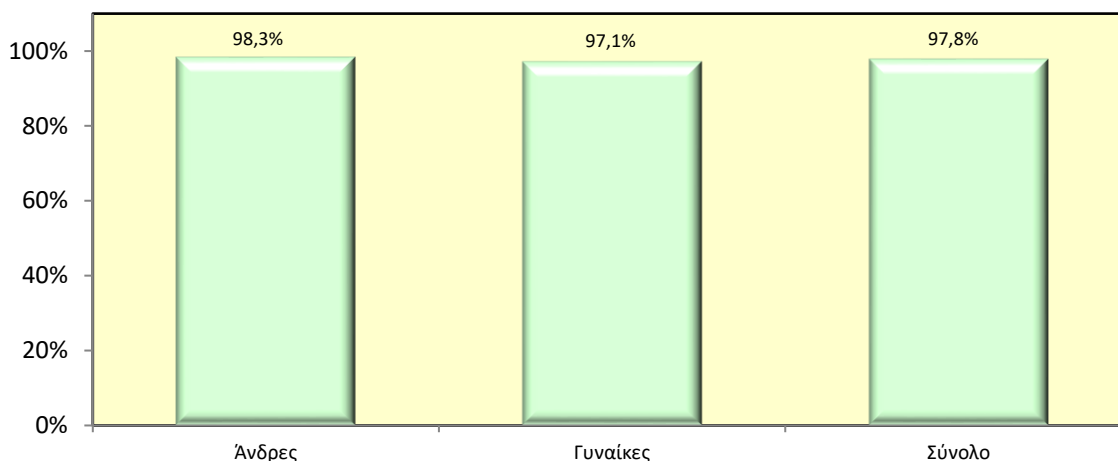
5. Πορίσματα

Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφονται τα βασικότερα πορίσματα που έχουν προκύψει από την ανάλυση και εξέταση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης του Σχεδίου.

5.1. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα

Το Σχέδιο φαίνεται να επηρέασε σε σημαντικό βαθμό την απασχολησιμότητα των ατόμων, αφού το 97,8% των συμμετεχόντων ήταν απασχολούμενοι, κατά μέσο όρο 21 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Το ποσοστό απασχόλησης είναι μεγαλύτερο σε άτομα ηλικίας 31-50 ετών (98,3%) και στους κατόχους τίτλου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (98,3%), κάτι που είναι αναμενόμενο καθώς το Σχέδιο απευθύνεται σε ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων.

Σχεδιάγραμμα 59
Συμμετέχοντες που ήταν απασχολούμενοι



Σχεδόν 2 στους 10 (16,5%) συμμετέχοντες εργάζονταν σε επιχειρήσεις στον τομέα των Κατασκευών, ενώ ακολουθεί ο τομέας του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων (14,0%). Πάνω από 8 στους 10 (81,7%) συμμετέχοντες εργάζονταν σε επαγγέλματα που απαιτούν πτυχίο πανεπιστημίου (Διευθυντές, Πτυχιούχοι και Τεχνικοί Βοηθοί).

Πάνω από 9 στους 10 (91,0%) συμμετέχοντες εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Οι συμμετέχοντες που δεν απασχολούνταν στην επιχείρηση, παρέμειναν εκεί για διάστημα περίπου 16,7 μηνών κατά μέσο όρο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους.

Η πλειονότητα (61,4%) των απασχολούμενων συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ο βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση καλύτερης εργασίας ήταν πολύ καλός ή καλός.

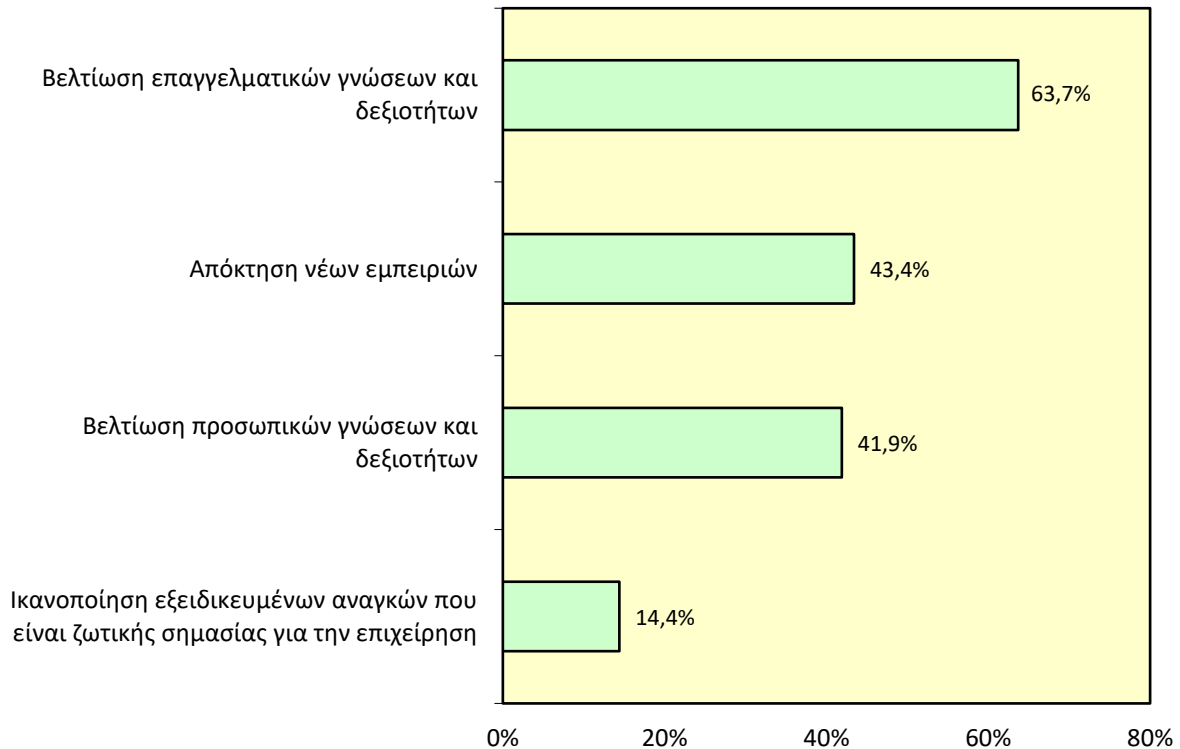
Οι συμμετέχοντες που ήταν άνεργοι/αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, παρέμειναν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο για διάστημα περίπου 18,6 μηνών κατά μέσο όρο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους.

Οι κυριότεροι λόγοι παραμονής στην ανεργία ήταν οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση (π.χ. μισθός, ωράριο, εργασιακό περιβάλλον)» (30,8%), η «έλλειψη θέσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις φιλοδοξίες των συμμετεχόντων» (22,4%) και η «έλλειψη θέσεων εργασίας» (21,8%). Ο κυριότερος λόγος αποχώρησης από την αγορά εργασίας ήταν η «συνταξιοδότηση» (44,6%).

5.2. Οφέλη συμμετοχής

Οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν πολύ σημαντικά οφέλη από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 6 στους 10 (63,7%) ανέφεραν ως κύριο όφελος τη «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων», ενώ με μικρότερα ποσοστά ακολουθούν η «απόκτηση νέων εμπειριών» (43,4%) και η «βελτίωση προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (41,9%). Επισημαίνεται το χαμηλό ποσοστό των συμμετεχόντων που ανέφεραν την «ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών ζωτικής σημασίας για την επιχείρηση» (14,4%).

Σχεδιάγραμμα 60
Κύρια οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο



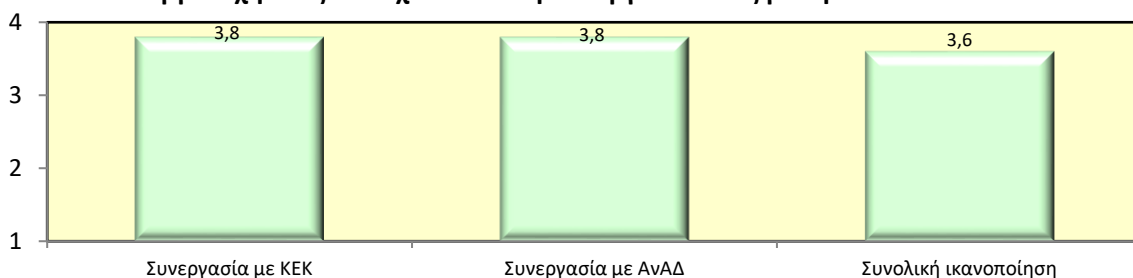
Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο (3,2) και ο βαθμός βελτίωσης των προοπτικών επαγγελματικής ανέλιξης (3,3), ήταν πολύ καλός προς καλός¹⁶. Οι συμμετέχοντες, στη μεγάλη τους πλειονότητα (90,6%), ανέφεραν επίσης ότι θεωρούν από πολύ χρήσιμες μέχρι χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, με σχεδόν 6 στους 10 (55,3%) να δηλώνουν ότι αυξήθηκε η επιθυμία τους για συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα κατάρτισης στο μέλλον.

¹⁶ Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ καλός.

5.3. Ικανοποίηση συμμετεχόντων

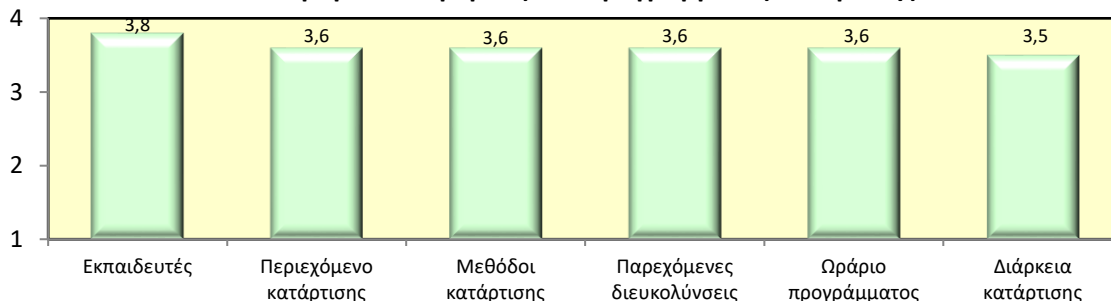
Ο μέσος όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης για το σύνολο των συμμετεχόντων ήταν 3,6, δηλαδή έμειναν αρκετά ικανοποιημένοι από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, ενώ ο μέσος όρος βαθμολογίας που δόθηκε από τους συμμετέχοντες σε σχέση με τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ και το ΚΕΚ ήταν επίσης πολύ ικανοποιητικός (3,8)¹⁷.

Σχεδιάγραμμα 61
Μέσος όρος βαθμού συνολικής ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο και τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ και το ΚΕΚ



Οι συμμετέχοντες έμειναν αρκετά ικανοποιημένοι και από τη διαδικασία που ακολουθήθηκε για την έγκριση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, αφού ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησής τους ανέρχεται στο 3,7. Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης από διάφορες πτυχές του ιδρυματικού και του ενδοεπιχειρησιακού μέρους καθώς και από την έκθεση που ετοίμασε ο εκπαιδευτής για την επιχείρηση μετά την ολοκλήρωση του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης, φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι σε όλες. Σε σχέση με το ιδρυματικό μέρος, μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για τους εκπαιδευτές των προγραμμάτων κατάρτισης, αφού ο μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης αγγίζει το 3,8. Ακολουθεί ο βαθμός ικανοποίησής τους για το περιεχόμενο και τις μεθόδους κατάρτισης, τις παρεχόμενες διευκολύνσεις και το ωράριο του προγράμματος κατάρτισης (3,6). Ο μικρότερος συγκριτικά βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για τη διάρκεια κατάρτισης (3,5).

Σχεδιάγραμμα 62
Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης συμμετεχόντων για διάφορες πτυχές του ιδρυματικού μέρους του προγράμματος κατάρτισης

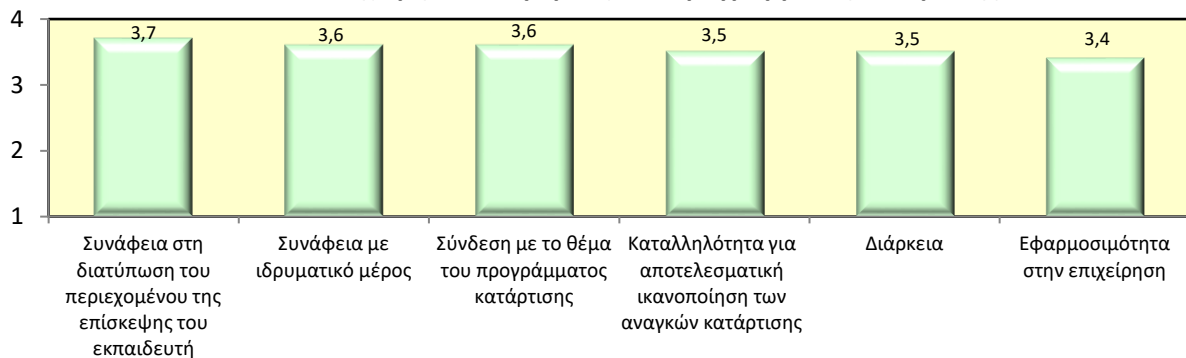


Για το ενδοεπιχειρησιακό μέρος του προγράμματος κατάρτισης, μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για τη συνάφεια στη διατύπωση του περιεχομένου της

¹⁷ Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου ικανοποιημένοι 2: Μερικώς ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ ικανοποιημένοι.

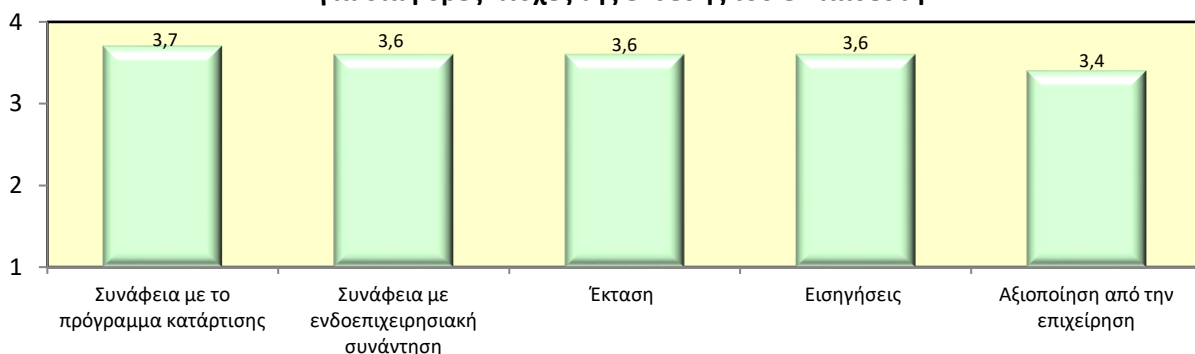
επίσκεψης, αφού ο μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης αγγίζει το 3,7. Ακολουθεί ο βαθμός ικανοποίησής τους από τη συνάφεια ιδρυματικού και ενδοεπιχειρησιακού μέρους και τη σύνδεση του ενδοεπιχειρησιακού μέρους με το θέμα του προγράμματος κατάρτισης (3,6). Έπεται ο βαθμός ικανοποίησής τους από την καταλληλότητα του ενδοεπιχειρησιακού μέρους για αποτελεσματική ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης και τη διάρκεια του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης (3,5). Ο μικρότερος συγκριτικά βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για την εφαρμοσιμότητά του στην επιχείρηση (3,4).

Σχεδιάγραμμα 63
Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης συμμετεχόντων για διάφορες πτυχές του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης



Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης από την έκθεση που ετοίμασε ο εκπαιδευτής για την επιχείρηση μετά την ολοκλήρωση του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης, ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για τη συνάφεια της έκθεσης με το πρόγραμμα κατάρτισης, αφού ο μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης αγγίζει το 3,7. Ακολουθεί ο βαθμός ικανοποίησής τους για τη συνάφεια της έκθεσης με την ενδοεπιχειρησιακή συνάντηση, την έκταση και τις εισηγήσεις που περιλήφθηκαν στην έκθεση του εκπαιδευτή (3,6). Ο μικρότερος συγκριτικά βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για την αξιοποίηση της έκθεσης από την επιχείρηση (3,4).

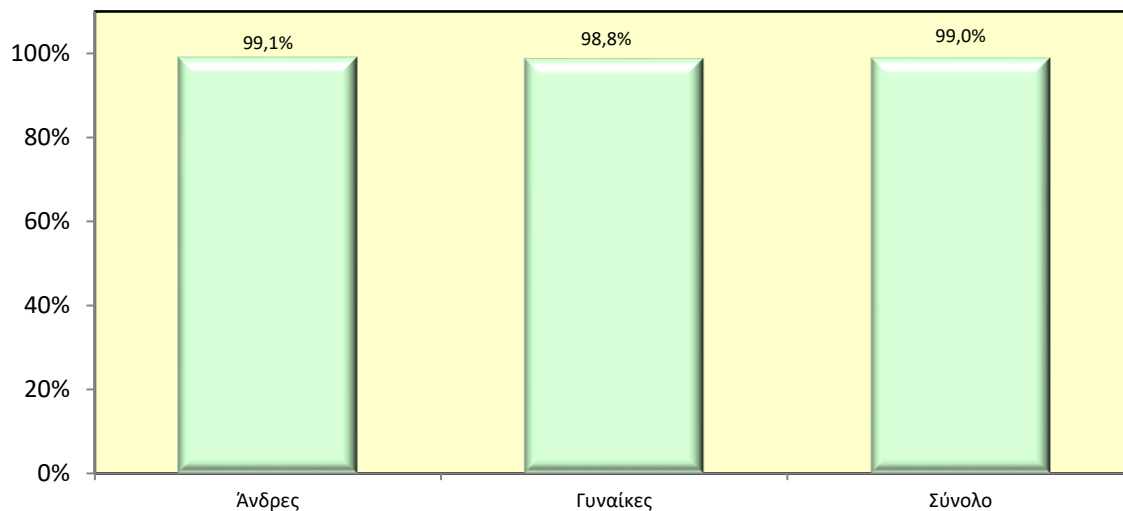
Σχεδιάγραμμα 64
Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης συμμετεχόντων για διάφορες πτυχές της έκθεσης του εκπαιδευτή



Αναφορικά με τον βαθμό χρησιμότητας του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης, οι συμμετέχοντες έμειναν αρκετά ικανοποιημένοι (86,8%).

Σημαντικό στοιχείο ενδεικτικό της θετικής επίδρασης του Σχεδίου στους συμμετέχοντες, αποτελεί το γεγονός ότι η συντριπτική πλειονότητά τους (99,0%) θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να συμμετάσχουν στο Σχέδιο. Η πολύ θετική αντιμετώπιση του Σχεδίου από τους συμμετέχοντες μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι οι συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι τόσο από το Σχέδιο στο σύνολό του όσο και από τις επιμέρους πτυχές του.

Σχεδιάγραμμα 65
Ποσοστό συμμετεχόντων που θα παρότρυναν
τρίτους για συμμετοχή στο Σχέδιο



5.4. Απόψεις για εξ αποστάσεως προγράμματα κατάρτισης

Σχεδόν οι μισοί (49,3%) συμμετέχοντες παρακολούθησαν πρόγραμμα κατάρτισης με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης. Αξιοσημείωτο είναι ότι η μεγάλη πλειονότητα (83,7%) των συμμετεχόντων, θα συμμετείχαν στο πρόγραμμα ακόμα και αν η παρακολούθησή του ήταν δυνατή μόνο με φυσική παρουσία. Πάνω από τους μισούς (54,4%) συμμετέχοντες ανέφεραν ότι το εξ αποστάσεως πρόγραμμα που παρακολούθησαν δεν μειονεκτούσε από πλευράς ποιότητας σε σχέση με την παρακολούθηση του προγράμματος με φυσική παρουσία.

5.5. Καταληκτικές επισημάνσεις

Το Σχέδιο φαίνεται να επιτυγχάνει σε μεγάλο βαθμό τον στόχο της ικανοποίησης εξειδικευμένων αναγκών της οικονομίας που είναι ζωτικής σημασίας, για άρτια καταρτισμένο διευθυντικό και άλλο προσωπικό σε σημαντικές θέσεις.

Η αξία του Σχεδίου φαίνεται ιδιαίτερα από τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης που εξέφρασαν οι συμμετέχοντες (95,3%) και από το ότι, στη μεγάλη τους πλειονότητα (90,6%), θεωρούν πολύ χρήσιμες μέχρι χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που απόκτησαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Πρόσθετα, το 83,7% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι οι προοπτικές ανέλιξής τους βελτιώθηκαν σε πολύ καλό ή καλό βαθμό από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

Το Σχέδιο έχει σημαντική συμβολή στην επαγγελματική ανάπτυξη των συμμετεχόντων, ενισχύοντας τη συνέχιση της απασχόλησής τους μέσα στην ίδια επιχείρηση, με πολλαπλασιαστικά οφέλη για την ίδια την επιχείρηση. Μέσω της κατάρτισης, επιτυγχάνεται η καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού η οποία έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας και την περαιτέρω ανάπτυξη και επέκταση των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων/οργανισμών, μέσα από την καλύτερη οργάνωση και διεύθυνσή τους.

Τα ενθαρρυντικά αποτελέσματα του Σχεδίου, όπως αυτά εκφράστηκαν από τους συμμετέχοντες, θα ληφθούν υπόψη κατά τη διαμόρφωση της νέας πολιτικής και δραστηριοποίησης του οργανισμού, ενόψει της λήξης ισχύος του Σχεδίου στο τέλος του 2023. Στόχευση παραμένει ο εμπλουτισμός και η συνεχής βελτίωσή του με απώτερο σκοπό τη συμβολή του στην αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Στο πλαίσιο του Σχεδίου, η ΑνΑΔ παρέχει σε δικαιούχους εργοδότες, κίνητρα για συμμετοχή των εργοδοτούμενων τους σε προγράμματα κατάρτισης που διοργανώνονται από ΚΕΚ. Η οργάνωση και επιχορήγηση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας, συμβάλλει καθοριστικά στην ανάπτυξη και προώθηση της διά βίου μάθησης των απασχολουμένων, ιδιαίτερα του διευθυντικού και επιστημονικού προσωπικού, συμβάλλοντας στην επίτευξη του εθνικού στόχου της Κύπρου αναφορικά με το γενικό ποσοστό συμμετοχής σε εκπαίδευση και κατάρτιση του πληθυσμού 25-64 χρονών κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών. Ο εθνικός στόχος της Κύπρου αναφορικά με τον τομέα αυτό, είναι να ανέλθει στο 61% μέχρι το 2030. Ο στόχος αυτός αποτελεί έναν από τους τρεις πρωταρχικούς στόχους που περιλαμβάνονται στο Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων¹⁸, οι οποίοι καλύπτουν τους τομείς της απασχόλησης, της συμμετοχής στη διά βίου μάθηση και τον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού μέχρι το 2030. Ο αντίστοιχος στόχος για την Ευρωπαϊκή Ένωση, είναι το ποσοστό αυτό να ανέλθει στο 60%.

Βασική προϋπόθεση για διασφάλιση μιας βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης αποτελεί ο συνεχής εμπλουτισμός των γνώσεων και δεξιοτήτων των ατόμων καθώς και η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, μέσω της συμμετοχής τους σε δραστηριότητες διά βίου μάθησης. Το Σχέδιο συμβάλλει στην καλύτερη αξιοποίηση των ατόμων από τις επιχειρήσεις και ταυτόχρονα ενισχύει τις προοπτικές ανάπτυξης της κυπριακής οικονομίας. Συνεισφέρει, επίσης, στην επίτευξη των στόχων της «Ατζέντας 2030» για τη βιώσιμη ανάπτυξη, που υιοθετήθηκε από τα Ηνωμένα Έθνη¹⁹. Στην «Ατζέντα 2030» καθορίζονται 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (στο εξής «ΣΒΑ»), που αποτελούν τον οδικό χάρτη για την επίτευξη ενός καλύτερου και βιώσιμου μέλλοντος. Μέσω των αλληλένδετων ΣΒΑ, επιδιώκεται η αντιμετώπιση των παγκόσμιων προκλήσεων και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, με συνεπακόλουθο την οικονομική ανάπτυξη, που θα οδηγήσει τόσο στη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας όσο και στη δημιουργία νέων. Πρόσθετα, το Σχέδιο συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας²⁰, καθώς

¹⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάρτιος 2021). Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για το «Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων». <https://bit.ly/3CCCLUX>

¹⁹ Ηνωμένα Έθνη (Σεπτέμβριος 2015). Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης της Ατζέντας 2030. <https://bit.ly/3rYBbYP>

²⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Δεκέμβριος 2019). Η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία. <http://bit.ly/3YcPw27>

και της Δήλωσης του Osnabrück του 2020 για τον ρόλο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάκαμψη και δίκαιη μετάβαση στην ψηφιακή και πράσινη οικονομία²¹.

Η περαιτέρω αξιοποίηση μεθόδων εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης από τα ΚΕΚ και η προώθηση των μικροδιαπιστευτηρίων, μέσω των οποίων σύντομες μαθησιακές εμπειρίες των ατόμων θα οδηγούν σε πιστοποίηση δεξιοτήτων, αναμένεται επίσης να ενισχύσουν τις προσπάθειες για αύξηση της συμμετοχής των ατόμων σε προγράμματα κατάρτισης.

Η αποτελεσματική λειτουργία της ψηφιακής πύλης «Ερμής» συμβάλλει στον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση στον τρόπο λειτουργίας της ΑναΔ καθώς και στην αύξηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που παρέχει. Μέσω της ψηφιακής πύλης «Ερμής», παρέχεται εύκολη πρόσβαση με απλές διαδικασίες σε όλα τα σχέδια και συστήματα της ΑναΔ, ικανοποιώντας τις αυξημένες ανάγκες για εύκολη υποβολή αιτημάτων, έγκαιρη ενημέρωση, αποτελεσματικότητα, ταχύτητα και άμεση εξυπηρέτηση.

²¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Νοέμβριος 2020). Δήλωση του Osnabrück σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως καταλύτη ανάκαμψης και δίκαιης μετάβασης στην ψηφιακή και πράσινη οικονομία. <https://bit.ly/3EPPRkr>

Παραρτήματα

Παράρτημα 1

Κατάλογος σχεδιαγραμμάτων μελέτης

Κατάλογος σχεδιαγραμμάτων μελέτης

1:	Θεματικοί τομείς κατάρτισης που παρακολούθησαν οι συμμετέχοντες	11
2:	Φύλο συμμετεχόντων	12
3:	Ηλικία συμμετεχόντων	12
4:	Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων	13
5:	Επαρχία μόνιμης διαμονής συμμετεχόντων	13
6:	Κατανομή συμμετεχόντων κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο	14
7:	Κατανομή συμμετεχόντων κατά μέγεθος απασχόλησης των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο	15
8:	Επαρχία εργοδότησης συμμετεχόντων	15
9:	Τομέας οικονομικής δραστηριότητας επιχειρήσεων	16
10:	Μέγεθος απασχόλησης επιχειρήσεων	17
11:	Επαρχία δραστηριοποίησης επιχειρήσεων	17
12:	Κατάσταση απασχόλησης συμμετεχόντων	18
13:	Επαγγελματική κατηγορία συμμετεχόντων	19
14:	Επαγγελματική ομάδα συμμετεχόντων	20
15:	Κατηγορία απασχόλησης συμμετεχόντων	20
16:	Ευρύς τομέας οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων	21
17:	Τομείς οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων	22
18:	Βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση καλύτερης εργασίας	22
19:	Συνέχιση απασχόλησης συμμετεχόντων στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο	23
20:	Λόγοι αποχώρησης συμμετεχόντων από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο	23
21:	Βαθμός σύνδεσης καθηκόντων/τομέων εργασίας συμμετεχόντων με τις γνώσεις που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	24

22:	Λόγοι αποχώρησης ανέργων/αδρανών από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο	25
23:	Λόγοι παραμονής στην ανεργία	26
24:	Λόγοι αποχώρησης από την αγορά εργασίας	26
25:	Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	27
26:	Βαθμός χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο	28
27:	Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο	28
28:	Βαθμός βελτίωσης των προοπτικών επαγγελματικής ανέλιξης των συμμετεχόντων	29
29:	Επιθυμία για συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα κατάρτισης στο μέλλον	29
30:	Βαθμός συνολικής ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	30
31:	Λόγοι μη ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	31
32:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη διαδικασία που ακολουθήθηκε για την έγκριση συμμετοχής στο Σχέδιο	31
33:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από το περιεχόμενο κατάρτισης	32
34:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τις μεθόδους κατάρτισης	32
35:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τους εκπαιδευτές	33
36:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τις παρεχόμενες διευκολύνσεις	33
37:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από το ωράριο του προγράμματος κατάρτισης	34
38:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη διάρκεια κατάρτισης	34
39:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συνάφεια του ενδοεπιχειρησιακού με το ιδρυματικό μέρος του προγράμματος κατάρτισης	35
40:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από την καταλληλότητα του ενδοεπιχειρησιακού μέρους για αποτελεσματική ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης	35

41:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη σύνδεση του ενδοεπιχειρησιακού μέρους με το θέμα του προγράμματος κατάρτισης	36
42:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από την εφαρμοσιμότητα του ενδοεπιχειρησιακού μέρους στην επιχείρηση	36
43:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συνάφεια στη διατύπωση του περιεχομένου της επίσκεψης του εκπαιδευτή για το ενδοεπιχειρησιακό μέρος	37
44:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη διάρκεια του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης	37
45:	Βαθμός χρησιμότητας του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης	38
46:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συνάφεια της έκθεσης του εκπαιδευτή με το πρόγραμμα κατάρτισης	38
47:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συνάφεια της έκθεσης του εκπαιδευτή με την ενδοεπιχειρησιακή συνάντηση	39
48:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από την έκταση της έκθεσης του εκπαιδευτή	39
49:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τις εισηγήσεις που περιλήφθηκαν στην έκθεση του εκπαιδευτή	40
50:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από την αξιοποίηση της έκθεσης του εκπαιδευτή από την επιχείρηση	40
51:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συνεργασία τους με το ΚΕΚ	41
52:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ	41
53:	Παρότρυνση τρίτων από τους συμμετέχοντες για συμμετοχή στο Σχέδιο	42
54:	Παρακολούθηση εξ αποστάσεως προγραμμάτων κατάρτισης	42
55:	Ποσοστό συμμετεχόντων που θα συμμετείχαν στο πρόγραμμα ακόμα και αν η παρακολούθησή του ήταν δυνατή μόνο με φυσική παρουσία	43
56:	Απόψεις συμμετεχόντων κατά πόσο η εξ αποστάσεως παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης μειονεκτεί από πλευράς ποιότητας σε σχέση με την παρακολούθηση του προγράμματος με φυσική παρουσία	43
57:	Τρόποι ενημέρωσης συμμετεχόντων για το Σχέδιο	44
58:	Λόγοι συμμετοχής στο Σχέδιο	45

59:	Συμμετέχοντες που ήταν απασχολούμενοι	46
60:	Κύρια οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	47
61:	Μέσος όρος βαθμού συνολικής ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο και τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ και το ΚΕΚ	48
62:	Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης συμμετεχόντων για διάφορες πτυχές του ιδρυματικού μέρους του προγράμματος κατάρτισης	48
63:	Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης συμμετεχόντων για διάφορες πτυχές του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης	49
64:	Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης συμμετεχόντων για διάφορες πτυχές της έκθεσης του εκπαιδευτή	49
65:	Ποσοστό συμμετεχόντων που θα παρότρυναν τρίτους για συμμετοχή στο Σχέδιο	50

Παράρτημα 2

Βιβλιογραφία

Βιβλιογραφία

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Νοέμβριος 2022). Στρατηγικό Σχέδιο 2023-2025.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Σεπτέμβριος 2022). Οδηγός Πολιτικής και Διαδικασιών, Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Ιανουάριος 2022). Οδηγός Πολιτικής και Διαδικασιών, Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Ιούλιος 2021). Στρατηγικό Σχέδιο 2022-2024.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Δεκέμβριος 2020). Στρατηγικό Σχέδιο 2021-2023.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Οκτώβριος 2018). Οδηγός Πολιτικής και Διαδικασιών, Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Μάρτιος 2016). Οδηγός Πολιτικής και Διαδικασιών, Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας.

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Απρίλιος 2023). Εθνικό Μεταρρυθμιστικό Πρόγραμμα 2023.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάρτιος 2021). Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για το «Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων».

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Νοέμβριος 2020). Δήλωση του Osnabrück σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως καταλύτη ανάκαμψης και δίκαιης μετάβασης στην ψηφιακή και πράσινη οικονομία.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Δεκέμβριος 2019). Η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Δεκέμβριος 2017). Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

Ηνωμένα Έθνη (Σεπτέμβριος 2015). Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης της Ατζέντας 2030.

Συμβούλιο Οικονομίας και Ανταγωνιστικότητας Κύπρου (Ιανουάριος 2022). Μακροπρόθεσμη Στρατηγική για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη της Κυπριακής Οικονομίας «Όραμα 2035».

Υπουργείο Οικονομικών (Οκτώβριος 2022). Οικονομικές Εξελίξεις 2022 και Προοπτικές 2023-2025.

Υπουργείο Οικονομικών (Μάιος 2022), Στρατηγικό Πλαίσιο Δημοσιονομικής Πολιτικής 2023-2025.

Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (Νοέμβριος 2022). Εθνική Στρατηγική Διά Βίου Μάθησης 2021-2027.

Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής (Μάρτιος 2023). Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης 2023-2030.



Αναβύσσου 2, 2025 Στρόβολος
Τ.Θ. 25431, 1392 Λευκωσία
Τηλέφωνο: 22515000, Τηλεομοιότυπο: 22496949
Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο: hrda@anad.org.cy
Ιστοσελίδα: www.anad.org.cy

ISBN 978-9963-43-581-7