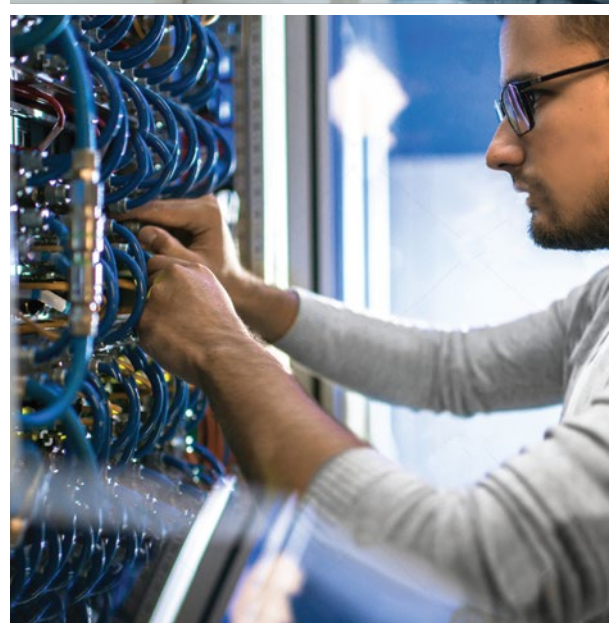
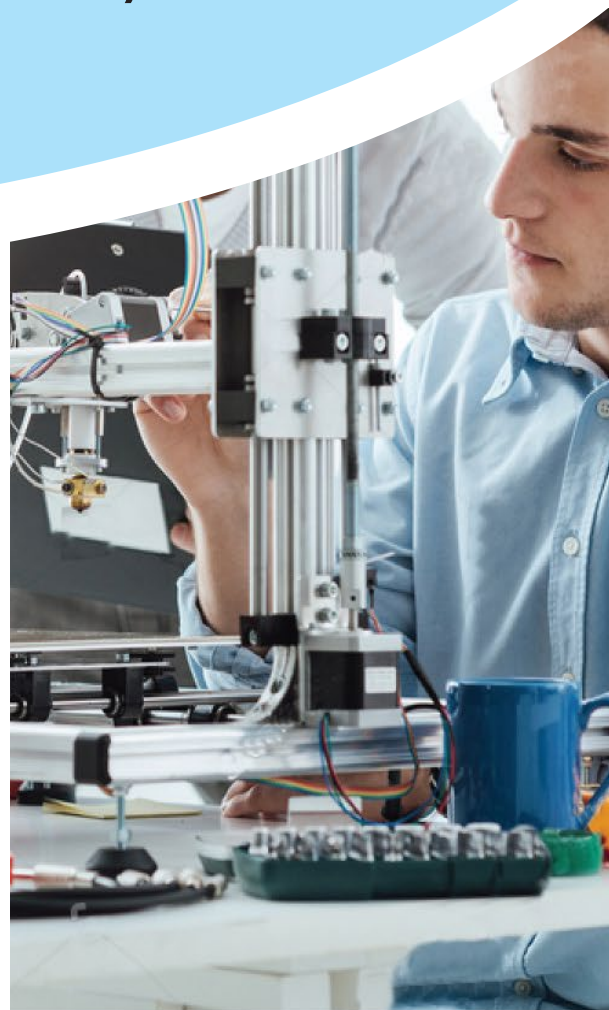


Αξιολόγηση των Επιδράσεων των Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης στο Εξωτερικό (2016-2018)



**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΡΑΣΕΩΝ ΤΩΝ
ΜΟΝΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ**

(2016 - 2018)



ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2020

Υπεύθυνος λειτουργός

Γιάννα Κορέλλη, *Λειτουργός Ανθρώπινου Δυναμικού 1^{ης} Τάξης*

Συντονισμός

Κωνσταντίνα Κυριάκου-Λιβέρη, *Ανώτερη Λειτουργός Ανθρώπινου Δυναμικού*

Εποπτεία

Σπύρος Σπύρου, *Διευθυντής Έρευνας και Προγραμματισμού*

Γενική ευθύνη

Γιώργος Παναγίδης, *Γενικός Διευθυντής*

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

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

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 παρεμβάσεών της στις συμμετέχουσες επιχειρήσεις και στα συμμετέχοντα άτομα.

Στο σύστημα αυτό, στο πλαίσιο του οποίου διενεργήθηκαν ήδη αρκετές έρευνες/μελέτες αξιολόγησης των επιδράσεων των δραστηριοτήτων της ΑνΑΔ, εντάσσεται και η παρούσα μελέτη αξιολόγησης των επιδράσεων από τη συμμετοχή των εργαζομένων στο Σχέδιο «Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό», η οποία γίνεται για τα άτομα τα οποία ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο κατά την περίοδο 2016-2018.

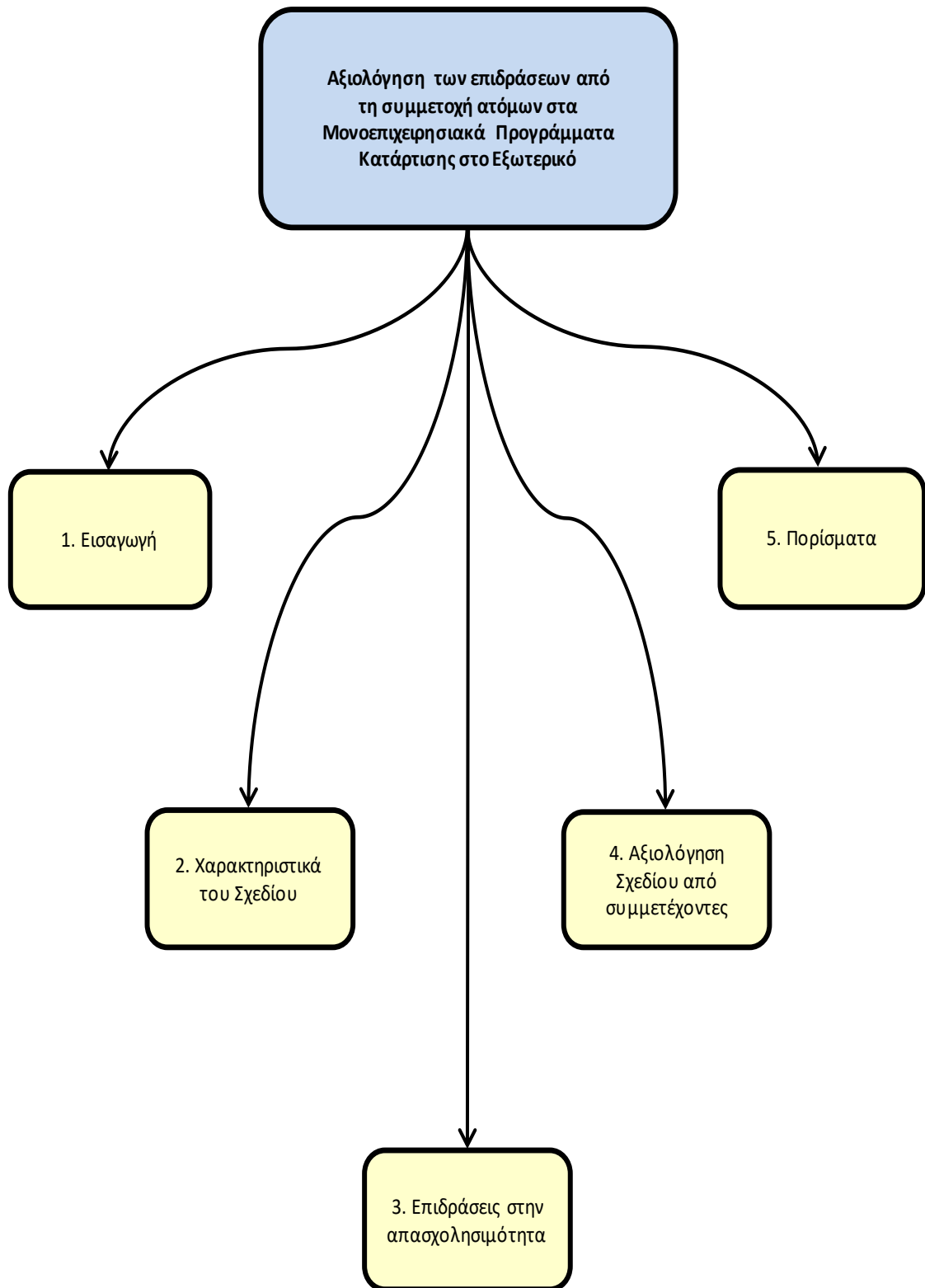
Σκοπός του Σχεδίου είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να συμμετέχουν με εργοδοτούμενους τους σε καινοτομικά ή/και εξειδικευμένα προγράμματα στο εξωτερικό, με απώτερο σκοπό τη μεταφορά στην Κύπρο γνώσεων και δεξιοτήτων σε θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγή καινοτομιών, νέας τεχνολογίας και τεχνογνωσίας.

Η διάθεση από την ΑνΑΔ ανθρώπινων και οικονομικών πόρων για τη συμμετοχή των εργαζομένων στο Σχέδιο, καθιστούν απαραίτητη την αξιολόγηση της συμμετοχής τους με σκοπό την αντικειμενική εκτίμηση των επιπτώσεων σε αυτούς, καθώς και της συμβολής της συμμετοχής τους στην οικονομία και την αγορά εργασίας της Κύπρου, ώστε να προωθηθούν ενέργειες βελτίωσης, εμπλουτισμού και αναβάθμισης του Σχεδίου.

Η μελέτη γίνεται μέσα από τη διενέργεια έρευνας πεδίου, με τη συμπλήρωση ερωτηματολογίου αναφορικά με την κατάσταση απασχόλησης των ατόμων περίπου ένα χρόνο μετά από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, καθώς και την αξιολόγηση του Σχεδίου από τους ίδιους. Παράλληλα, υιοθετούνται κατάλληλες τεχνικές ανάλυσης δεδομένων, έτσι 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.

Γιώργος Παναγίδης
Γενικός Διευθυντής



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	iii
ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ	vii
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1. Σκοπός της μελέτης	1
1.2. Έκταση της μελέτης	2
1.3. Μεθοδολογία	2
1.4. Περίγραμμα της μελέτης	4
2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	5
2.1. Περιγραφή του Σχεδίου	5
2.2. Συμμετοχές και δαπάνες	8
2.3. Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων	10
2.4. Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων	12
2.5. Τρόποι ενημέρωσης συμμετεχόντων για το Σχέδιο και λόγοι συμμετοχής	14
3. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ	17
4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΠΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	22
4.1. Οφέλη συμμετοχής	22
4.2. Ικανοποίηση συμμετεχόντων	25
5. ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ	32
5.1. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα	32
5.2. Οφέλη συμμετοχής	33
5.3. Ικανοποίηση συμμετεχόντων	34
5.4. Καταληκτικές επισημάνσεις	35
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΣ	37

ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ

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 από τη συμμετοχή εργαζομένων στο Σχέδιο Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης στο Εξωτερικό (στο εξής «Σχέδιο») στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους κατά την περίοδο 2016-2018.

Σκοπός του Σχεδίου είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να συμμετέχουν με εργοδοτούμενους τους σε καινοτομικά ή/και εξειδικευμένα προγράμματα στο εξωτερικό, με απώτερο σκοπό τη μεταφορά στην Κύπρο γνώσεων και δεξιοτήτων σε θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγή καινοτομιών, νέας τεχνολογίας και τεχνογνωσίας.

Ο **βασικός σκοπός της μελέτης** είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων στους εργαζομένους από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο κατά την περίοδο 2016-2018. Τα στοιχεία αναλύονται τόσο για το σύνολο όσο και κατά φύλο. Παρά τις επανειλημμένες προσπάθειες για εντοπισμό όλων των 513 ατόμων, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε τελικά κατορθωτή για 421 άτομα και το στατιστικό λάθος ανέρχεται στο 1,7%.

Χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης σε **Εξειδικευμένα θέματα για συγκεκριμένα επαγγέλματα (48,2%)** και 1 στους 3 σε θέματα Τεχνολογίας (33,1%), ενώ περισσότεροι από 1 στους 10 παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης στο Ηνωμένο Βασίλειο (13,6%), στη Γερμανία (12,9%) και στην Ελλάδα (10,3%).

Η μεγάλη πλειοψηφία των συμμετεχόντων, με ποσοστό **85,2%** είναι άνδρες και σχεδόν 6 στους 10 είναι ηλικίας **25-40 χρονών (59,8%)**. Πάνω από 4 στους 10 συμμετέχοντες είναι κάτοχοι πτυχίου (43,1%) και στην πλειοψηφία τους διαμένουν στην επαρχία Λευκωσίας (56,9%). Το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων μέσω των οποίων οι συμμετέχοντες παρακολούθησαν πρόγραμμα κατάρτισης στο εξωτερικό δραστηριοποιούνται στον τομέα της **Μεταφοράς και αποθήκευσης (29,0%)**. Το 39,4% των συμμετεχόντων εργάζονταν σε μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα και το 35,3% εργάζονταν σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα. Πάνω από 6 στις 10 επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται στην επαρχία Λευκωσίας (63,0%).

Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, περίπου ένα χρόνο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, **όλοι οι συμμετέχοντες ήταν εργαζόμενοι**, με εξαίρεση ένα συμμετέχοντα ο οποίος ήταν άνεργος. **Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (96,9%), συνεχίζουν να εργάζονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο.**

Το 28,8% των συμμετεχόντων εργάζονται ως Φυσικοί, μαθηματικοί, μηχανικοί και αρχιτέκτονες, το 13,3% ως Διευθυντές παραγωγής και εξειδικευμένων υπηρεσιών και το 10,3% ως Λογιστές και σύμβουλοι επιχειρήσεων και διοίκησης. Το 66,3% των συμμετεχόντων εργάζονται σε επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα.

Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (92,7%) θεωρούν ότι ο βαθμός σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους με τις γνώσεις που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν είναι πολύ καλός ή καλός.

Αξιολόγηση του Σχεδίου από συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν σημαντικά οφέλη από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν. Οι συμμετέχοντες, στην πλειοψηφία τους ανέφεραν ως κυριότερα οφέλη από την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης στο εξωτερικό την «**απόκτηση τεχνογνωσίας και εισαγωγή νέων μεθόδων/πρακτικών στην επιχείρηση**» (82,3%) και την «**απόκτηση νέων εμπειριών**» (76,6%).

Το 99,1% των συμμετεχόντων είναι είτε πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το Σχέδιο και το 96,6% θα παρότρυναν τρίτους για να συμμετάσχουν. Το 98,1% θεωρούν, επίσης, από πολύ χρήσιμες μέχρι χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

Καταληκτικές επισημάνσεις/πορίσματα

Το Σχέδιο φαίνεται να επιτυγχάνει σε μεγάλο βαθμό τον στόχο της μεταφοράς στην Κύπρο γνώσεων και δεξιοτήτων σε θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγή καινοτομιών και τεχνογνωσίας και συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης. Η χρησιμότητα του Σχεδίου φαίνεται ιδιαίτερα από τον **υψηλό βαθμό ικανοποίησης που εκφράζουν οι συμμετέχοντες.**

Λαμβάνοντας υπόψη τα σημαντικά οφέλη του Σχεδίου, κρίνεται ότι η λειτουργία του θα πρέπει να συνεχιστεί βελτιώνοντας εκεί και όπου είναι δυνατόν τις πρόνοιες και τα στοιχεία του Σχεδίου.

Προς αυτήν την κατεύθυνση, κρίνεται αναγκαίος ο εμπλουτισμός και η διεύρυνση των θεμάτων που εγκρίνει και επιχορηγεί η ΑνΑΔ σύμφωνα με το ισχύον Θεματολόγιο, με βάση τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας. Η εντεινόμενη ανάγκη για ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων, αναδεικνύει τη σημασία της απόκτησης νέων ή/και της αναβάθμισης υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου. Πρόσθετα, χρειάζεται στόχευση σε μεγαλύτερη συμμετοχή ατόμων σε προγράμματα κατάρτισης στο εξωτερικό για μεταφορά τεχνογνωσίας στη γαλάζια και πράσινη οικονομία, περιλαμβανομένων των τομέων της εμπορικής ναυτιλίας και της χρήσης των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας.

Τέλος, κρίνεται συμβουλευσιμο να εξεταστεί η δυνατότητα συμμετοχής του ίδιου ατόμου σε πρόγραμμα κατάρτισης στο εξωτερικό πέραν της μίας φοράς μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, ιδιαίτερα για τις μικρές επιχειρήσεις.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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 διοίκησης 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 σχεδίασε και λειτουργεί από το 2010 **ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης των επιδράσεών 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 και ανταγωνιστικότητας της κυπριακής οικονομίας.

Στο πλαίσιο αυτό, εντάσσεται και η παρούσα μελέτη, η οποία αφορά στην αξιολόγηση των επιδράσεων από τη συμμετοχή εργαζομένων στο Σχέδιο Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης στο Εξωτερικό (στο εξής «Σχέδιο») στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους κατά την περίοδο 2016-2018.

1.1. Σκοπός της μελέτης

Ο **βασικός σκοπός της μελέτης** είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων στους εργαζομένους από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο κατά την περίοδο 2016-2018. Το Σχέδιο στοχεύει στην παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να συμμετέχουν με εργοδοτούμενους τους σε καινοτομικά ή/και εξειδικευμένα προγράμματα στο εξωτερικό, με απώτερο σκοπό τη μεταφορά στην Κύπρο γνώσεων και δεξιοτήτων σε θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγή καινοτομιών, νέας τεχνολογίας και τεχνογνωσίας.

Οι **επιμέρους στόχοι της μελέτης** επικεντρώνονται στα πιο κάτω:

- Αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων της συμμετοχής εργαζομένων στο Σχέδιο.
- Αξιολόγηση των μηχανισμών υλοποίησης για τη συμμετοχή εργαζομένων στο Σχέδιο.

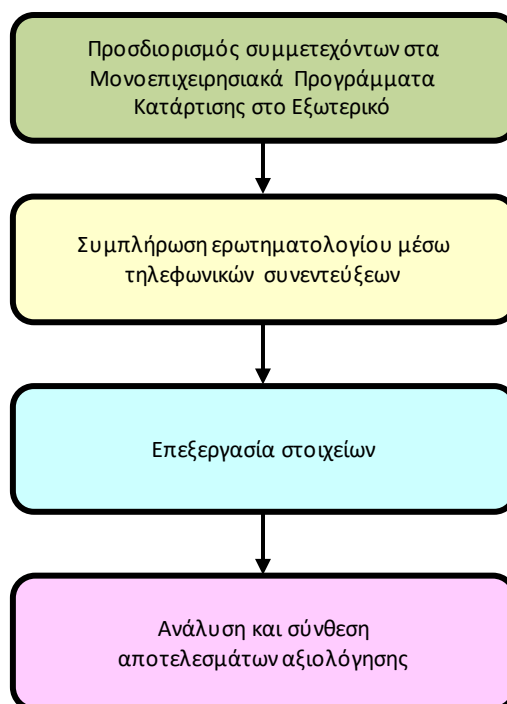
- Αξιολόγηση της συμβολής της συμμετοχής εργαζομένων στο Σχέδιο στην οικονομία και την αγορά εργασίας της Κύπρου.
- Καταγραφή των βασικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων που συμμετείχαν στο Σχέδιο.
- Εκτίμηση των επιπτώσεων από τη συμμετοχή των εργαζομένων στο Σχέδιο.
- Εκτίμηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

1.2. Έκταση της μελέτης

Στη μελέτη παρουσιάζονται τα **αποτελέσματα αξιολόγησης για 513 άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο κατά την περίοδο 2016-2018.**

1.3. Μεθοδολογία

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



Αρχικά έγινε καθορισμός του πληθυσμού της έρευνας που ήταν οι **συμμετέχοντες οι οποίοι ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο κατά την περίοδο 2016-2018.** Παράλληλα, έγινε **διαχωρισμός του πληθυσμού με βάση το φύλο**, με στόχο να εξεταστούν τυχόν διαφορές στον βαθμό ικανοποίησής τους και στις επιδράσεις του Σχεδίου.

Έγινε προσπάθεια συλλογής στοιχείων από όλο τον πληθυσμό της έρευνας, 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 προκήρυξης διαγωνισμού για την «Παροχή Υπηρεσιών Έρευνας Πεδίου αναφορικά με την Αξιολόγηση των Επιδράσεων των Σχεδίων της ΑνΑΔ στο Ανθρώπινο Δυναμικό και στις Επιχειρήσεις της Κύπρου». Ανάδοχος της σύμβασης είναι η εταιρεία Eporos Consulting Ltd, η οποία ανέλαβε τη διεκπεραίωση των **τηλεφωνικών συνεντεύξεων της έρευνας πεδίου** κατά την περίοδο Μαΐου 2018-Νοεμβρίου 2019.

Παρά τις επανειλημμένες προσπάθειες για εντοπισμό όλων των 513 ατόμων, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε τελικά κατορθωτή για 421 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 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 έρευνας, του αντίστοιχου δείγματος, το ποσοστό κάλυψης και το στατιστικό λάθος κατά φύλο φαίνονται στον Πίνακα 1.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
ΜΕΓΕΘΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

ΦΥΛΟ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	ΔΕΙΓΜΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΛΑΘΟΣ
Άνδρες	437	353	80,8%	1,9%
Γυναίκες	76	68	89,5%	3,3%
ΣΥΝΟΛΟ	513	421	82,1%	1,7%

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 έρευνας με το δείγμα κατά φύλο. Με τον τρόπο αυτό, τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται αναφέρονται στον **πληθυσμό** (513 άτομα) και όχι στο **δείγμα** (421 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 που είχαν οι εργαζόμενοι από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

1.4. Περίγραμμα της μελέτης

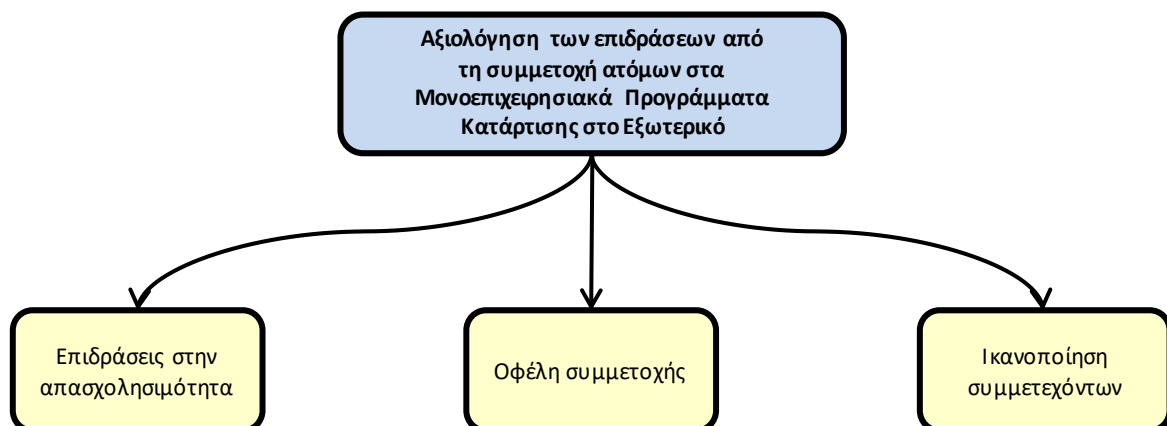
Στο **πρώτο κεφάλαιο** περιέχεται ο σκοπός και η έκταση της μελέτης καθώς και η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για τη διενέργεια της αξιολόγησης από τη συμμετοχή των ατόμων στο Σχέδιο.

Στο **δεύτερο κεφάλαιο** αναλύονται βασικά χαρακτηριστικά του Σχεδίου. Παρουσιάζεται συνοπτική περιγραφή του Σχεδίου και ανάλυση των συμμετοχών και των αντίστοιχων δαπανών. Παράλληλα, αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τα οποία αφορούν φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης και επαρχία μόνιμης διαμονής. Πρόσθετα, καταγράφονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στις οποίες εργοδοτούνταν οι συμμετέχοντες, τα οποία αφορούν στον τομέα οικονομικής δραστηριότητας, το μέγεθος επιχείρησης και την επαρχία. Τέλος, αναλύονται κατά φύλο οι τρόποι με τους οποίους ενημερώθηκαν οι συμμετέχοντες για το Σχέδιο και οι λόγοι για τους οποίους συμμετείχαν στο Σχέδιο, όπως αυτά προέκυψαν μέσω της τηλεφωνικής επικοινωνίας μαζί τους.

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 της κατάστασης απασχόλησης των ατόμων κατά 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.

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



2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται μια σύντομη περιγραφή των κύριων χαρακτηριστικών του Σχεδίου όπως αυτό λειτούργησε κατά την περίοδο 2016-2018 και δίνονται στοιχεία αναφορικά με τον αριθμό των συμμετοχών στο Σχέδιο και τις αντίστοιχες δαπάνες. Παρουσιάζονται, επίσης, οι θεματικοί τομείς των προγραμμάτων κατάρτισης που παρακολούθησαν και οι κυριότερες χώρες στις οποίες είχαν μεταβεί για κατάρτιση. Παράλληλα, αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τα οποία αφορούν φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης και επαρχία μόνιμης διαμονής και καταγράφονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στις οποίες εργοδοτούνταν οι συμμετέχοντες, τα οποία αφορούν στον τομέα οικονομικής δραστηριότητας, το μέγεθος επιχείρησης και την επαρχία. Τέλος, αναλύονται κατά φύλο οι τρόποι με τους οποίους ενημερώθηκαν οι συμμετέχοντες για το Σχέδιο και οι λόγοι για τους οποίους συμμετείχαν στο Σχέδιο, όπως αυτά προέκυψαν μέσω της τηλεφωνικής επικοινωνίας μαζί τους.

2.1. Περιγραφή του Σχεδίου

Το Σχέδιο τέθηκε σε λειτουργία την 1^η Δεκεμβρίου 2014 σε αντικατάσταση του αντίστοιχου Σχεδίου «Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό», λόγω λήξης της ισχύος του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 800/2008 της Επιτροπής, της 6ης Αυγούστου 2008, για την κήρυξη ορισμένων κατηγοριών ενισχύσεων ως συμβατών με την κοινή αγορά κατ' εφαρμογή των Άρθρων 87 και 88 της Συνθήκης της ΕΚ (Γενικός κανονισμός απαλλαγής κατά κατηγορία)¹ με βάση τον οποίο καταβάλλονταν χορηγήματα σε εργοδότες. Το νέο Σχέδιο λειτουργεί με βάση τον 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 αριθ. 1407/2013»), ο οποίος κρίθηκε πως εξυπηρετεί πιο αποτελεσματικά τους στόχους και τις λειτουργικές διευθετήσεις της ΑνΑΔ.

Σκοπός του Σχεδίου είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να συμμετέχουν με εργοδοτούμενους τους σε καινοτομικά ή/και εξειδικευμένα προγράμματα στο εξωτερικό, με απώτερο σκοπό τη μεταφορά στην Κύπρο γνώσεων και δεξιοτήτων σε θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγή καινοτομιών, νέας τεχνολογίας και τεχνογνωσίας.

Επιμέρους στόχοι του Σχεδίου αφορούν στα ακόλουθα:

- Κάλυψη αναγκών κατάρτισης των εργοδοτούμενων επιχειρήσεων που δεν είναι δυνατό να ικανοποιηθούν με προγράμματα κατάρτισης στην Κύπρο, σε τομείς και θέματα που καθορίζονται από την ΑνΑΔ και περιλαμβάνονται στο εκάστοτε ισχύον Θεματολόγιο και αποτελούν προτεραιότητα για την κυπριακή οικονομία.
- Ενθάρρυνση επιχειρήσεων για συμμετοχή των εργοδοτούμενων τους σε Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό, με στόχο τη μεταφορά

¹ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 214 της 09.08.2008, σ. 3-47.

² Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 352 της 24.12.2013, σ. 1-8.

στην Κύπρο γνώσεων και δεξιοτήτων σε θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγή καινοτομιών, νέας τεχνολογίας και τεχνογνωσίας.

- Κατάρτιση των εργοδοτούμενων επιχειρήσεων για απόκτηση εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων που δεν προσφέρονται στην Κύπρο, με απώτερο στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας τομέων οικονομικής δραστηριότητας που καθορίζονται από την ΑνΑΔ και περιλαμβάνονται στο εκάστοτε ισχύον Θεματολόγιο.
- Αναβάθμιση του γνωσιολογικού επιπέδου των εργοδοτούμενων επιχειρήσεων μέσα από τη μεταφορά και διάχυση εξειδικευμένων γνώσεων και εμπειριών από το εξωτερικό.

Για έγκαιρη ενημέρωση και καθοδήγηση των επιχειρήσεων στην επιλογή κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης στο εξωτερικό στο πλαίσιο του Σχεδίου, η ΑνΑΔ εκδίδει **Θεματολόγιο** ανά διετία. Με βάση τους θεματικούς τομείς που περιλαμβάνονται στο Θεματολόγιο, οι εργοδότες μπορούν να επιλέξουν προγράμματα κατάρτισης στο εξωτερικό, τα οποία να ανταποκρίνονται στις δικές τους ανάγκες κατάρτισης. Τέτοιοι θεματικοί τομείς αφορούν καινοτομικά προγράμματα και προγράμματα για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και για προώθηση των πράσινων δεξιοτήτων.

Η έγκριση προγραμμάτων κατάρτισης στο εξωτερικό καθώς και η καταβολή χορηγήματος, γίνεται σύμφωνα με προκαθορισμένη διαδικασία, η οποία διαλαμβάνει τα ακόλουθα τρία στάδια:

- Υποβολή αίτησης από τον ενδιαφερόμενο εργοδότη για έγκριση εφαρμογής προγράμματος κατάρτισης στο εξωτερικό.
- Υλοποίηση του εγκριθέντος προγράμματος κατάρτισης.
- Καταβολή του χορηγήματος στον δικαιούχο εργοδότη μετά τη λήξη του προγράμματος και την υποβολή σχετικής αίτησης και όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών.

Οι **βασικές πρόνοιες** του Σχεδίου είναι:

- Το Σχέδιο διέπεται από τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1407/2013.
- Καλύπτονται ανάγκες κατάρτισης των εργοδοτούμενων επιχειρήσεων που δεν είναι δυνατό να ικανοποιηθούν με προγράμματα κατάρτισης στην Κύπρο.
- Ο προτεινόμενος για κατάρτιση εργοδοτείται στην επιχείρηση και διαθέτει την απαιτούμενη μόρφωση και εμπειρία για αποτελεσματική συμμετοχή στο πρόγραμμα.
- Υποβάλλεται αίτηση για εξασφάλιση σχετικής έγκρισης, η οποία πρέπει να παραληφθεί στα γραφεία της ΑνΑΔ τουλάχιστο τρεις ημερολογιακές εβδομάδες πριν από την έναρξη του προγράμματος.

Οι **προϋποθέσεις για τον εργοδότη, για τον καταρτιζόμενο και για το πρόγραμμα κατάρτισης** καθώς και τα κριτήρια για συμμετοχή φαίνονται στη συνέχεια:

Προϋποθέσεις που αφορούν στον εργοδότη:

- Να είναι δικαιούχος ενίσχυσης.
- Η αίτηση να παραληφθεί από την ΑνΑΔ εμπρόθεσμα και να περιλαμβάνει όλα τα απαιτούμενα στοιχεία για την επιχείρηση και πλήρη προδιαγραφή του προγράμματος.
- Να καταβάλλει κανονικά το προβλεπόμενο Τέλος στο Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, για τον εργοδοτούμενό του που προτείνεται για συμμετοχή στο πρόγραμμα.
- Η επιχείρηση που υποβάλλει την αίτηση, να επωμίζεται τεκμηριωμένα τις δαπάνες κατάρτισης έναντι των οποίων αιτείται επιχορήγηση από την ΑνΑΔ.
- Η επιχείρηση να υποβάλει Γραπτή Δήλωση για οποιεσδήποτε άλλες ενισχύσεις ή σσονος σημασίας τις οποίες έλαβε βάσει του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1407/2013 ή άλλων Κανονισμών για ενισχύσεις ή σσονος σημασίας, κατά τα τελευταία δύο προηγούμενα οικονομικά έτη και κατά το τρέχον οικονομικό έτος. Στην περίπτωση ενιαίας επιχείρησης, στη δήλωση να αναφέρεται το σύνολο των ενισχύσεων ή σσονος σημασίας που έλαβαν όλες οι οντότητες που συνιστούν την ενιαία επιχείρηση.
- Να μη βρίσκονται σε ισχύ διοικητικές κυρώσεις αποκλεισμού συνεργασίας με την ΑνΑΔ της επιχείρησης ή/και των συντελεστών παροχής κατάρτισης ή/και του καταρτιζόμενου, για το Σχέδιο.

Προϋποθέσεις που αφορούν στον καταρτιζόμενο:

- Να είναι εργοδοτούμενος του αιτητή σε θέση εργασίας στην Κύπρο. Αυτοτελώς εργαζόμενα άτομα δεν μπορούν να συμμετέχουν ως καταρτιζόμενοι στο Σχέδιο.
- Να μην έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα στο εξωτερικό πέραν της μίας φορές μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος.
- Για το ίδιο πρόγραμμα δεν εγκρίνεται η συμμετοχή πέραν του ενός εργοδοτούμενου από τον ίδιο εργοδότη.
- Να μην έχει παρακολουθήσει άτομο που προτείνεται ή άλλος εργοδοτούμενος της επιχείρησης, προηγουμένως πρόγραμμα στο εξωτερικό με παρόμοιο περιεχόμενο εντός χρονικής περιόδου δύο ετών.

Προϋποθέσεις που αφορούν στο πρόγραμμα κατάρτισης:

- Η συμμετοχή στο πρόγραμμα να μην καλύπτεται από υποτροφία που παρέχεται από άλλο επίσημο φορέα ανεξάρτητα των οικονομικών ή άλλων όρων της υποτροφίας.
- Η διάρκεια του προγράμματος να εμπίπτει στο προκαθοριζόμενο από την ΑνΑΔ χρονικό πλαίσιο.
- Η ύπαρξη επίσημου προγράμματος από τον διοργανωτή.
- Δεν εγκρίνεται η συμμετοχή σε συνέδρια τα οποία ως εκ της δομής ή/και του αριθμού συμμετεχόντων δεν συνιστούν πρόγραμμα κατάρτισης.

Κριτήρια για συμμετοχή:

- Η ύπαρξη συγκεκριμένης ανάγκης κατάρτισης μέσα στην επιχείρηση, η οποία να είναι άμεσα συνδεδεμένη με την εργασία και την καταλληλότητα του προτεινόμενου ατόμου να παρακολουθήσει το πρόγραμμα.
- Η ανάγκη κατάρτισης δεν μπορεί να καλυφθεί στην Κύπρο, λόγω μη δυνατότητας προσφοράς αντίστοιχου προγράμματος στην Κύπρο.
- Το θέμα του προγράμματος εντάσσεται στο Θεματολόγιο που καθορίζει η ΑνΑΔ για το Σχέδιο.
- Η καταλληλότητα του προγράμματος για αποτελεσματική ικανοποίηση της ανάγκης κατάρτισης.
- Η ενίσχυση για επιχορήγηση του προγράμματος δεν θα οδηγεί σε υπέρβαση του ανώτατου ορίου που προνοεί ο Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1407/2013 και τηρούνται όλοι οι όροι που καθορίζονται στον ίδιο Κανονισμό.
- Να υπάρχει η δυνατότητα επιχορήγησης του προγράμματος από την ΑνΑΔ στη βάση των δεδομένων του προϋπολογισμού του Σχεδίου.

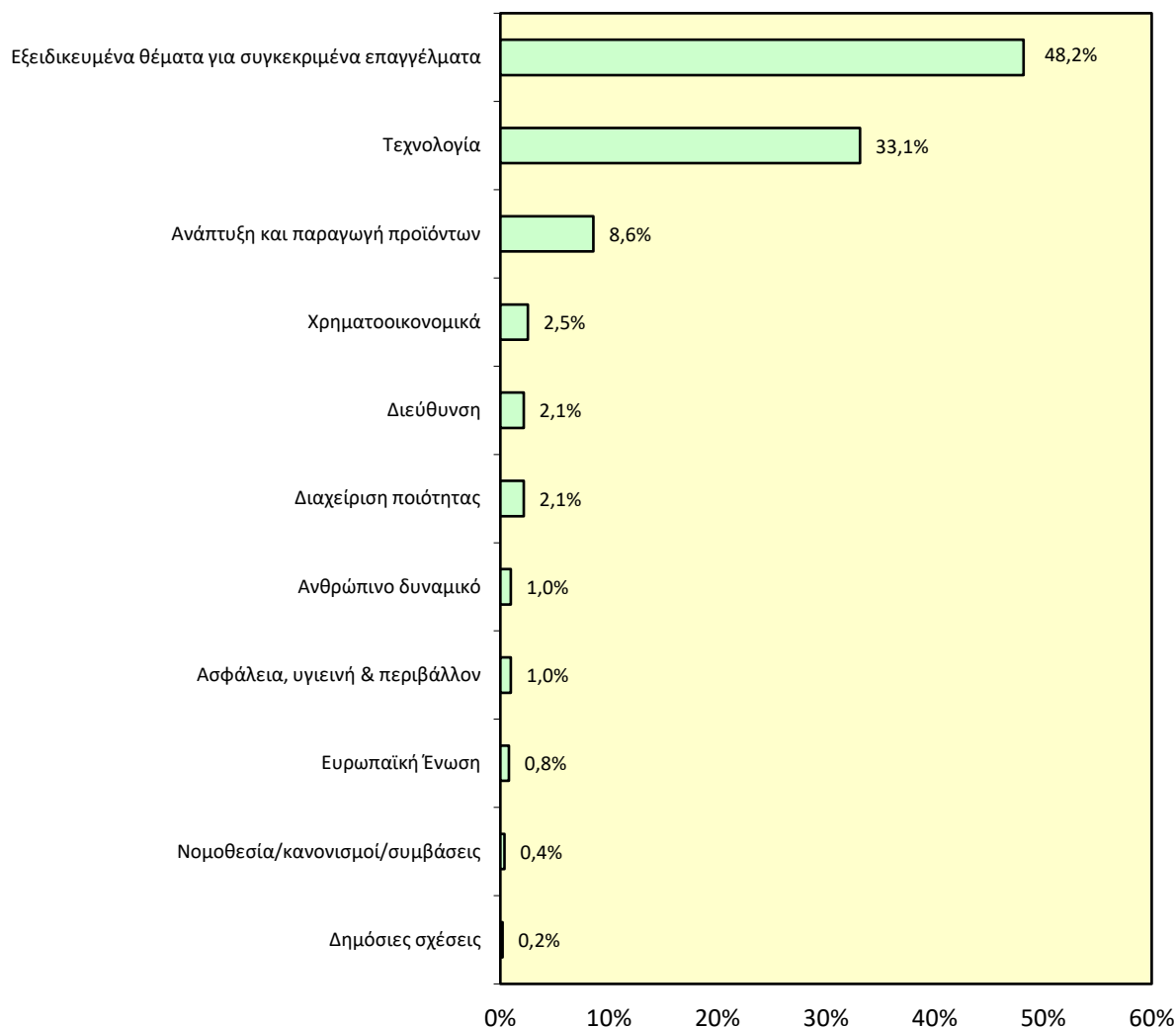
Η ΑνΑΔ καταβάλλει χορήγηση στον εργοδότη που υπολογίζεται στη βάση των επιλέξιμων δαπανών που επωμίζεται για τη συμμετοχή του εργοδοτούμενου του στο πρόγραμμα, νοουμένου ότι το ποσό δεν θα υπερβαίνει το ανώτατο ποσό επιχορήγησης που καθορίζει η ΑνΑΔ.

2.2. Συμμετοχές και δαπάνες

Τα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο κατά την περίοδο 2016-2018 είναι **513 εργαζόμενοι** με τη συνολική πραγματική δαπάνη να ανέρχεται στο **€1.156.575**. Επομένως, η **δαπάνη** της ΑνΑΔ **για κάθε συμμετέχοντα** που παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης στο πλαίσιο του Σχεδίου **ανέρχεται κατά μέσο όρο στα €2.255**.

Τα θέματα που καλύπτονται από το Σχέδιο αφορούν σημαντικό φάσμα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, με τους συμμετέχοντες να έχουν προτίμηση σε συγκεκριμένους θεματικούς τομείς. Στο Σχεδιάγραμμα 1 εμφανίζεται η ποσοστιαία κατανομή των θεματικών τομέων κατάρτισης που παρακολούθησαν οι συμμετέχοντες κατά την περίοδο 2017-2018. **Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης σε Εξειδικευμένα θέματα για συγκεκριμένα επαγγέλματα (48,2%) και 1 στους 3 σε θέματα Τεχνολογίας (33,1%)**. Σημαντικό είναι, επίσης, το ποσοστό που παρακολούθησαν προγράμματα για **Ανάπτυξη και παραγωγή προϊόντων (8,6%)**. Ακολουθεί η παρακολούθηση προγραμμάτων σε Χρηματοοικονομικά (2,5%), Διεύθυνση (2,1%) και Διαχείριση ποιότητας (2,1%).

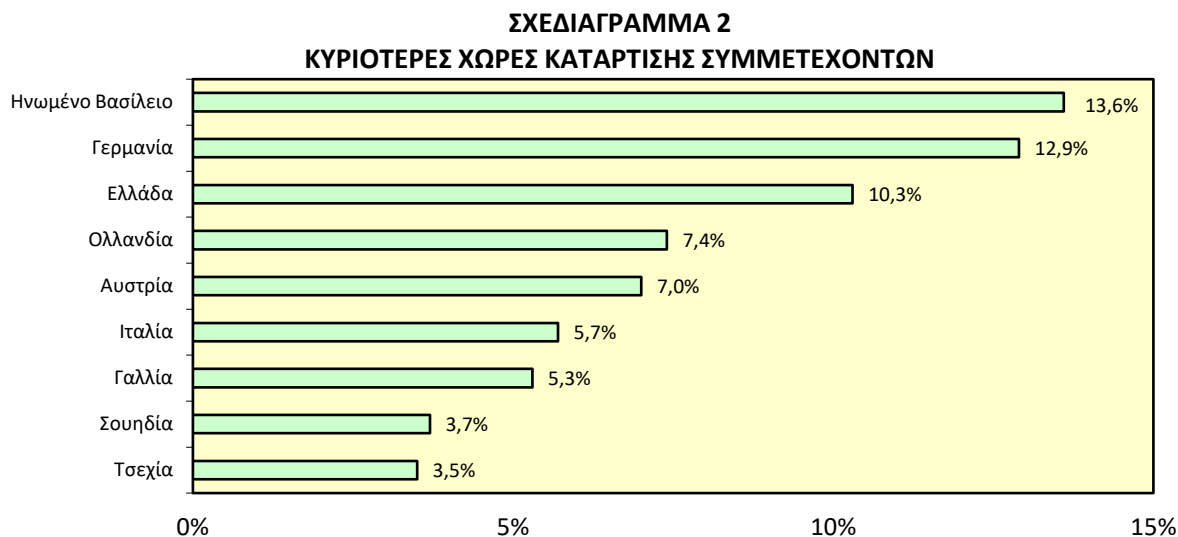
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1
ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΘΕΜΑΤΙΚΩΝ ΤΟΜΕΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΠΟΥ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ ΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ



Η μέση διάρκεια των προγραμμάτων που παρακολούθησαν οι συμμετέχοντες, ανέρχεται στις **31,3 ώρες**, με το μέσο ωριαίο κόστος να φτάνει τα **€72**. Όπως είναι αναμενόμενο, το κόστος παρακολούθησης προγράμματος κατάρτισης στο εξωτερικό είναι πολύ μεγαλύτερο συγκριτικά με το κόστος παρακολούθησης προγράμματος κατάρτισης στην Κύπρο, λαμβάνοντας υπόψη τα έξοδα μετάβασης και επιστροφής και τα έξοδα διαμονής του καταρτιζόμενου. Ενδεικτικά, για σκοπούς σύγκρισης σημειώνεται ότι στα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης - Συνήθη κατά την περίοδο 2017-2018, η μέση διάρκεια κατάρτισης των εργοδοτούμενων ήταν 20,2 ώρες, το μέσο κόστος ανά συμμετέχοντα ήταν €282 και το μέσο ωριαίο κόστος ήταν €14.

Στο Σχεδιάγραμμα 2 εμφανίζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά κυριότερη χώρα στην οποία είχαν μεταβεί για παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης. Περισσότεροι από 1 στους 10 συμμετέχοντες παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης στο **Ηνωμένο Βασίλειο** (13,6%), στη **Γερμανία** (12,9%), και στην **Ελλάδα** (10,3%).

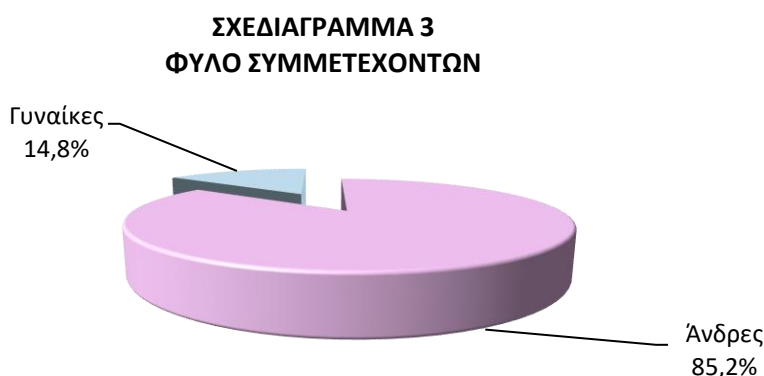
Σημειώνεται ότι, το 12,5% των συμμετεχόντων παρακολούθησαν πρόγραμμα κατάρτισης σε χώρες εκτός Ευρώπης.



2.3. Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

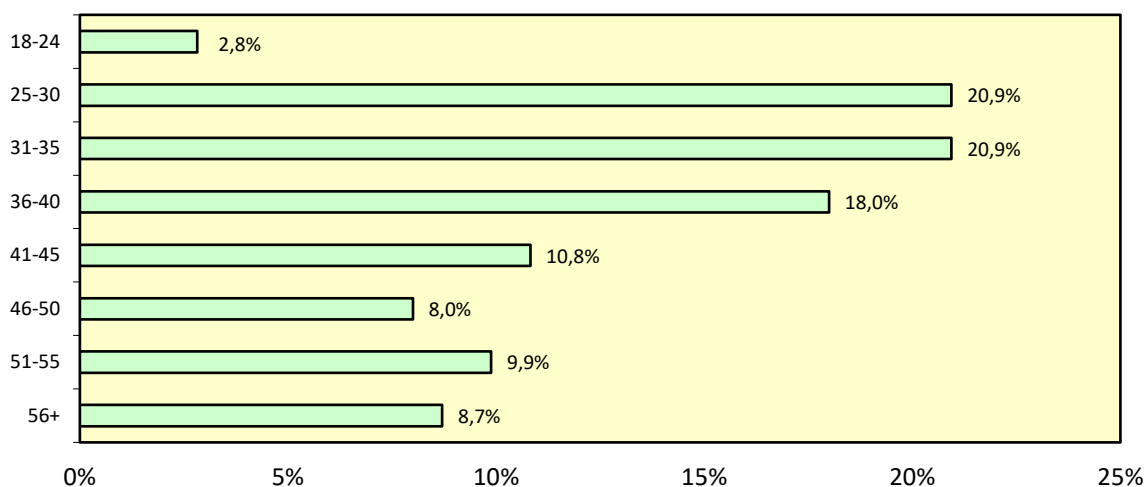
Η ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων για το φύλο και την ηλικία, αφορά τους 513 εργαζόμενους οι οποίοι ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο. Η ανάλυση των στοιχείων για το επίπεδο εκπαίδευσης και την επαρχία καταρτιζομένων αφορούν στα 421 άτομα που συμμετείχαν στην τηλεφωνική έρευνα.

Στο Σχεδιάγραμμα 3 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά φύλο. Η μεγάλη πλειοψηφία των συμμετεχόντων, με ποσοστό **85,2%**, είναι **άνδρες**. Από στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, οι άνδρες κατά την περίοδο 2016-2018 αποτελούσαν το 52,1% του συνόλου των εργαζομένων.



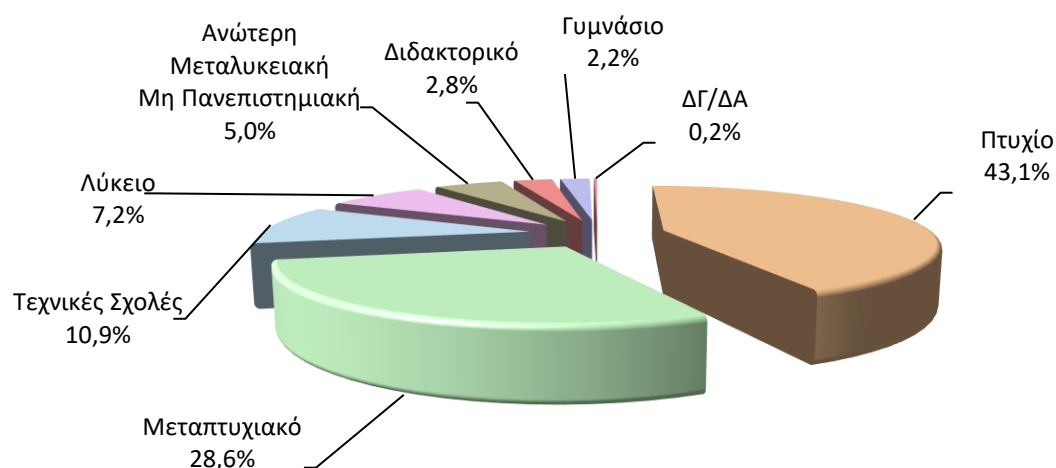
Στο Σχεδιάγραμμα 4 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά ομάδα ηλικίας. **Σχεδόν 6 στους 10 συμμετέχοντες είναι ηλικίας 25-40 χρονών (59,8%)**, παρά το ότι οι εργαζόμενοι αυτής της ηλικίας, όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, έχουν μικρότερο ποσοστό (41,8%). **Σχεδόν 1 στους 5 συμμετέχοντες είναι ηλικίας άνω των 50 χρονών (18,6%)**, ποσοστό μικρότερο από αυτό του συνόλου των εργαζομένων (27,9%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4
ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ



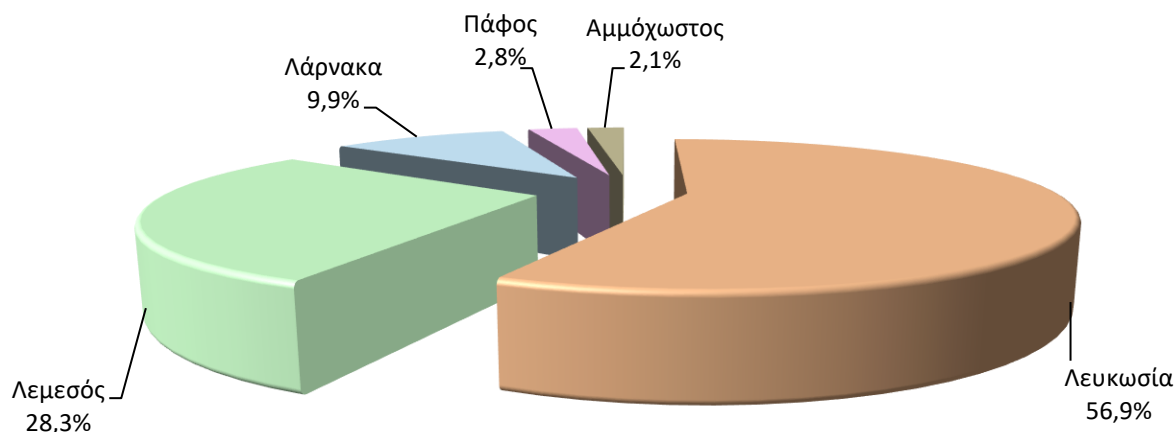
Στο Σχεδιάγραμμα 5 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει. **Πάνω από 4 στους 10 συμμετέχοντες είναι κάτοχοι πτυχίου (43,1%)**. Ακολουθούν με μικρότερα ποσοστά οι κάτοχοι μεταπτυχιακού (28,6%), οι απόφοιτοι τεχνικών σχολών (10,9%) και οι απόφοιτοι λυκείου (7,2%). Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, το ποσοστό των εργαζομένων που είναι κάτοχοι πτυχίου ανέρχεται στο 33,9%, ενώ οι περισσότεροι από αυτούς, με ποσοστό 36,8% είναι απόφοιτοι ανώτερης μέσης γενικής εκπαίδευσης (λύκειο, τεχνικές σχολές).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ



Στο Σχεδιάγραμμα 6 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά επαρχία μόνιμης διαμονής. **Πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες διαμένουν στη Λευκωσία (56,9%)** και ακολουθούν, με σημαντικά μικρότερο ποσοστό, η **Λεμεσός (28,3%)** και η **Λάρνακα (9,9%)**. Η χαμηλότερη συμμετοχή ατόμων στο Σχέδιο εντοπίζεται στην Αμμόχωστο (2,1%) και στην Πάφο (2,8%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6
ΕΠΑΡΧΙΑ ΜΟΝΙΜΗΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ



2.4. Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

Σε αυτό το υποκεφάλαιο αναλύονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονταν οι συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Συγκεκριμένα, αναλύεται ο τομέας οικονομικής δραστηριότητας, το μέγεθος επιχείρησης και η επαρχία.

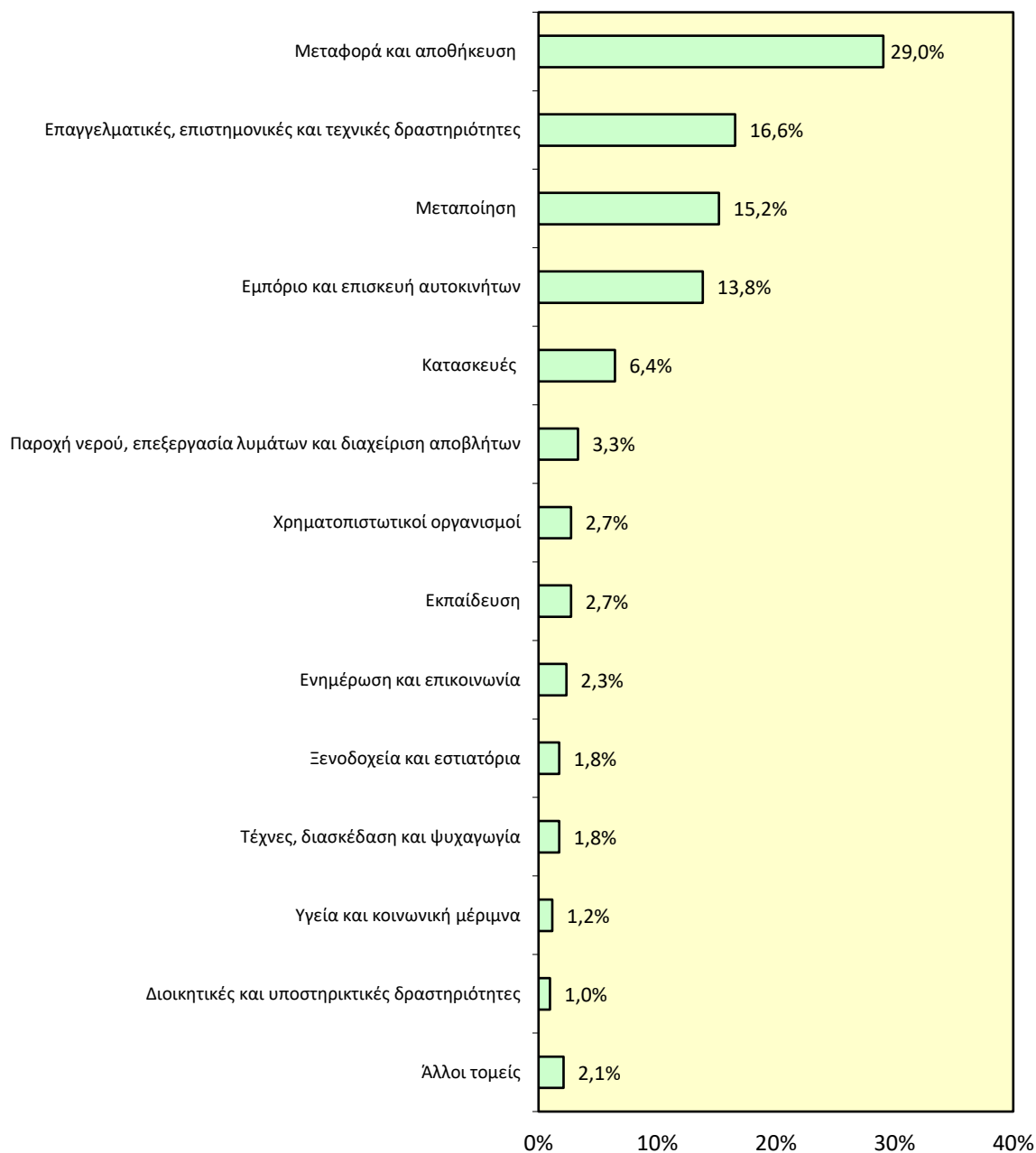
Στο Σχεδιάγραμμα 7 φαίνεται η ποσοστιαία κατανομή των επιχειρήσεων που απέστειλαν εργοδοτούμενους τους για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης στο εξωτερικό κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Το **μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων** δραστηριοποιούνται στον τομέα της **Μεταφοράς και αποθήκευσης**³ (29,0%). Με χαμηλότερα ποσοστά ακολουθούν επιχειρήσεις στις **Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες**⁴ (16,6%), στη Μεταποίηση (15,2%) και στο Εμπόριο και επισκευή αυτοκινήτων (13,8%).

Αξιοσημείωτο είναι ότι ο τομέας **Μεταφορά και αποθήκευση**, όπου απασχολείται μεγάλο ποσοστό συμμετεχόντων του Σχεδίου, είναι τομέας που σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, το ποσοστό εργαζομένων κατά την περίοδο 2016-2018 ήταν **μόνο 4,5%**. Αντίθετα, ο τομέας του **Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων**, όπου δραστηριοποιείται μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεων που απέστειλαν εργοδοτούμενους τους για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης στο εξωτερικό, είναι τομέας που σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, **είχε και μεγάλο ποσοστό εργαζομένων** κατά την περίοδο 2016-2018 (18,2%).

³ Αφορά Αεροπορικές μεταφορές (19,1%), Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες (6,2%), Πλωτές μεταφορές (3,7%).

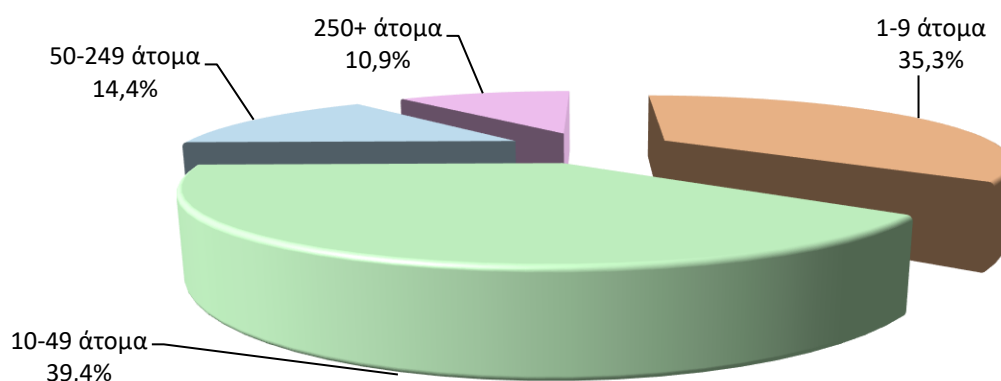
⁴ Αφορά Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (8,0%), Έρευνα και ανάπτυξη (3,1%), Κτηνιατρικές δραστηριότητες (1,9%), Δραστηριότητες αρχιτεκτόνων και μηχανικών (1,8%), Δραστηριότητες παροχής συμβουλών (0,8%), Νομικές και λογιστικές δραστηριότητες (0,6%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7
ΤΟΜΕΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**



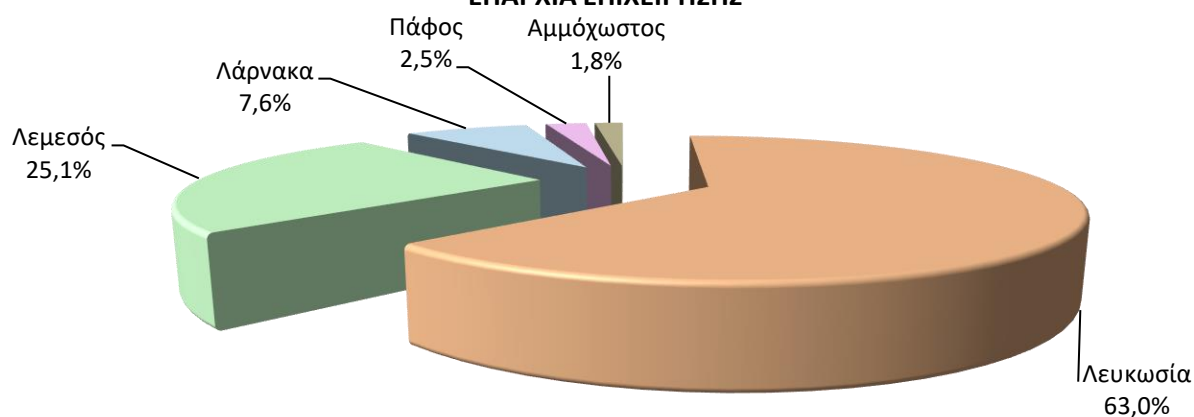
Στο Σχεδιάγραμμα 8 φαίνεται η ποσοστιαία κατανομή του μεγέθους απασχόλησης της επιχείρησης στην οποία εργάζονταν οι συμμετέχοντες. Το **39,4% των συμμετεχόντων εργάζονταν σε μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα** και το 35,3% εργάζονταν σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα. Μικρότερα ποσοστά συμμετεχόντων εργάζονταν σε μεσαίες επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα (14,4%) και μεγάλες επιχειρήσεις με απασχόληση πάνω από 250 άτομα (10,9%). Αντίστοιχη περίπου εικόνα παρουσιάζεται και στα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το σύνολο των εργαζομένων, αφού κατά την περίοδο 2016-2018 το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα (36,3%) και σε μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα (28,4%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8
ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**



Στο Σχεδιάγραμμα 9 απεικονίζονται τα στοιχεία αναφορικά με την ποσοστιαία κατανομή των επιχειρήσεων των συμμετεχόντων κατά επαρχία. **Πάνω από 6 στις 10 επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται στην επαρχία Λευκωσίας (63,0%)** και ακολουθεί με σημαντικά μικρότερο ποσοστό η **Λεμεσός (25,1%)** και η **Λάρνακα (7,6%)**. Η χαμηλότερη συμμετοχή στο Σχέδιο εντοπίζεται στις επαρχίες Αμμοχώστου (1,8%) και Πάφου (2,5%). Αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους τομείς της Μεταφοράς και Αποθήκευσης, των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων, της Μεταποίησης και του Εμπορίου εδρεύουν κυρίως στη Λευκωσία και στη Λεμεσό. Με βάση στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το σύνολο των εργαζομένων, κατά την περίοδο 2016-2018 το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στη Λευκωσία (41,2%) και ακολουθεί η Λεμεσός (27,4%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9
ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

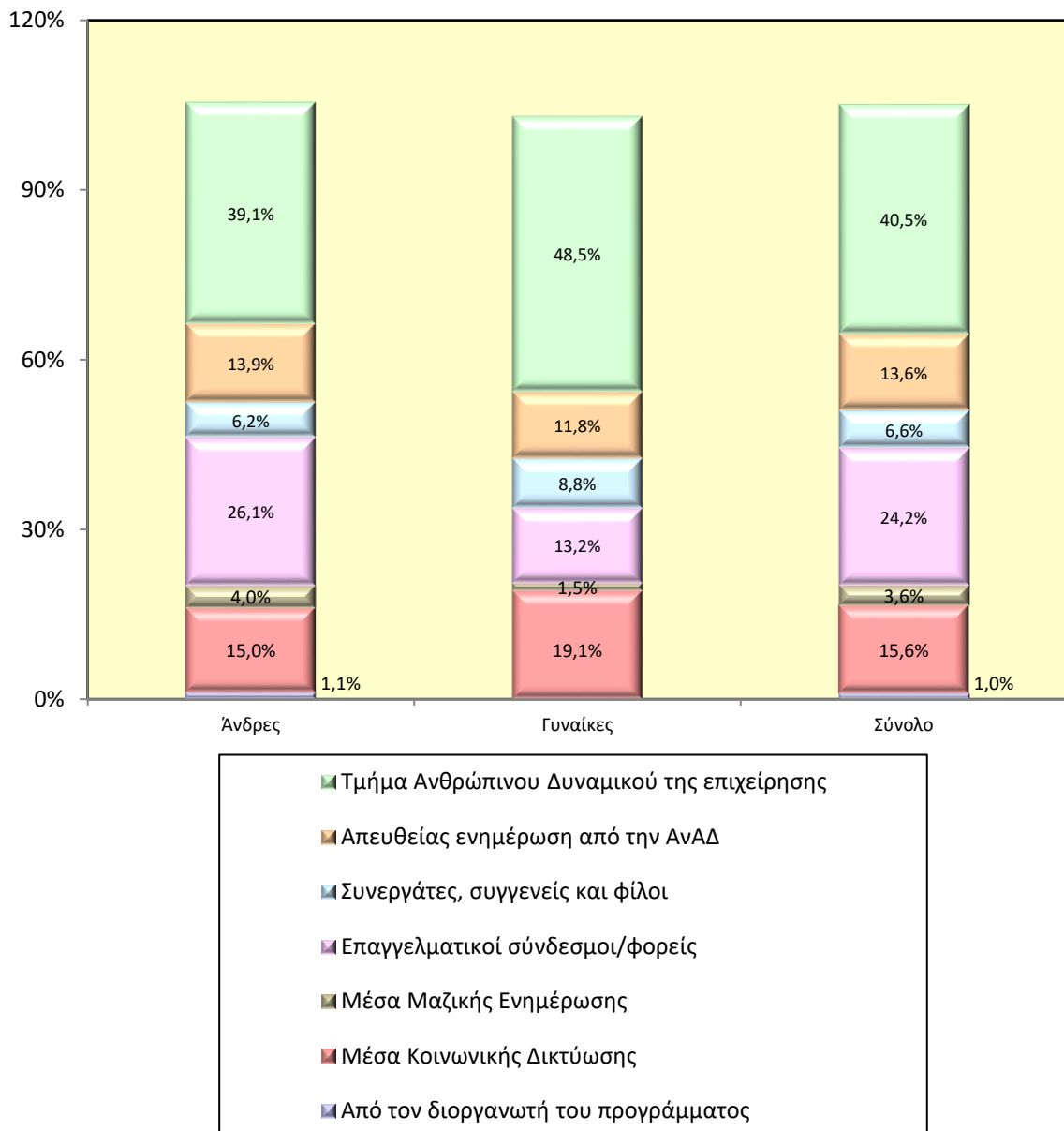


2.5. Τρόποι ενημέρωσης συμμετεχόντων για το Σχέδιο και λόγοι συμμετοχής

Τα στοιχεία σε σχέση με τους τρόπους ενημέρωσης και λόγους συμμετοχής των εργαζομένων στο Σχέδιο προέκυψαν από την τηλεφωνική έρευνα.

Στο Σχεδιάγραμμα 10 παρουσιάζονται οι τρόποι μέσω των οποίων οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τη δυνατότητα συμμετοχής τους στο Σχέδιο. **4 στους 10 συμμετέχοντες (40,5%) ενημερώθηκαν για τη δυνατότητα συμμετοχής τους στο Σχέδιο από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της επιχείρησης** και ακολουθεί το ποσοστό αυτών που έμαθαν για το Σχέδιο μέσω Επαγγελματικών συνδέσμων/φορέων (24,2%). Αξιοσημείωτο είναι το συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό στις γυναίκες που ενημερώθηκαν για το Σχέδιο από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της επιχείρησης (48,5%) και από τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (19,1%).

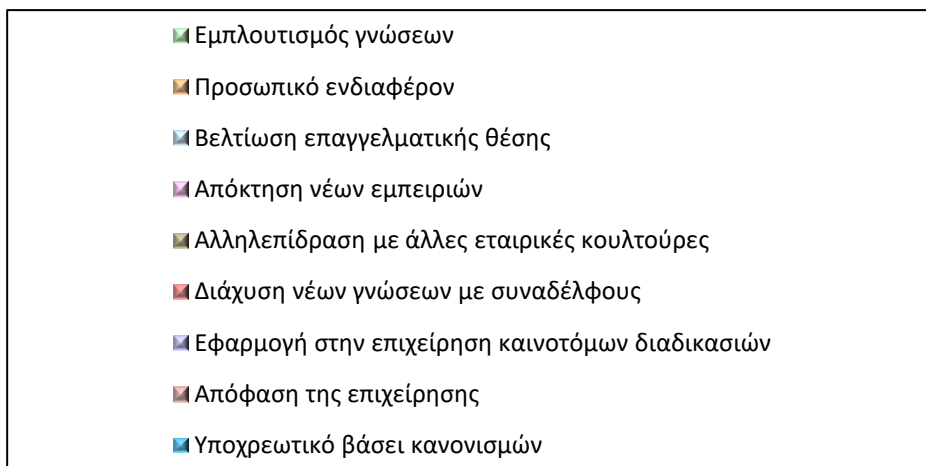
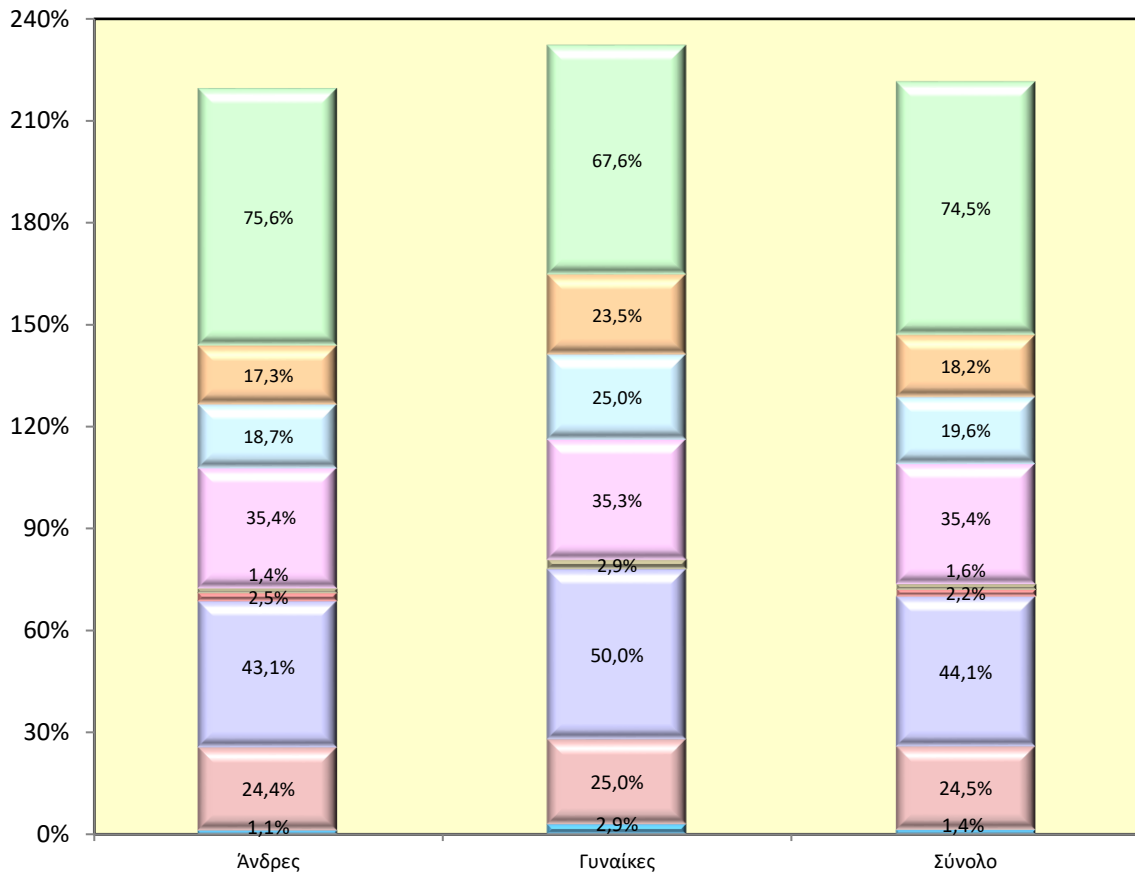
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10
ΤΡΟΠΟΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



Οι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες αποφάσισαν να συμμετάσχουν στο Σχέδιο φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 11. Ο σημαντικότερος **λόγος συμμετοχής των ατόμων στο Σχέδιο είναι ο εμπλουτισμός των γνώσεών τους** στο συγκεκριμένο θέμα κατάρτισης το οποίο παρακολούθησαν (74,5%). Σημαντικός λόγος συμμετοχής τους είναι η εφαρμογή στην

επιχείρηση καινοτόμων διαδικασιών (44,1%) και η απόκτηση νέων εμπειριών (35,4%). Σημειώνεται ότι, οι λόγοι αυτοί αποτελούν και τις κύριες στοχεύσεις συμμετοχής εργαζομένων στο Σχέδιο.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11
ΛΟΓΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



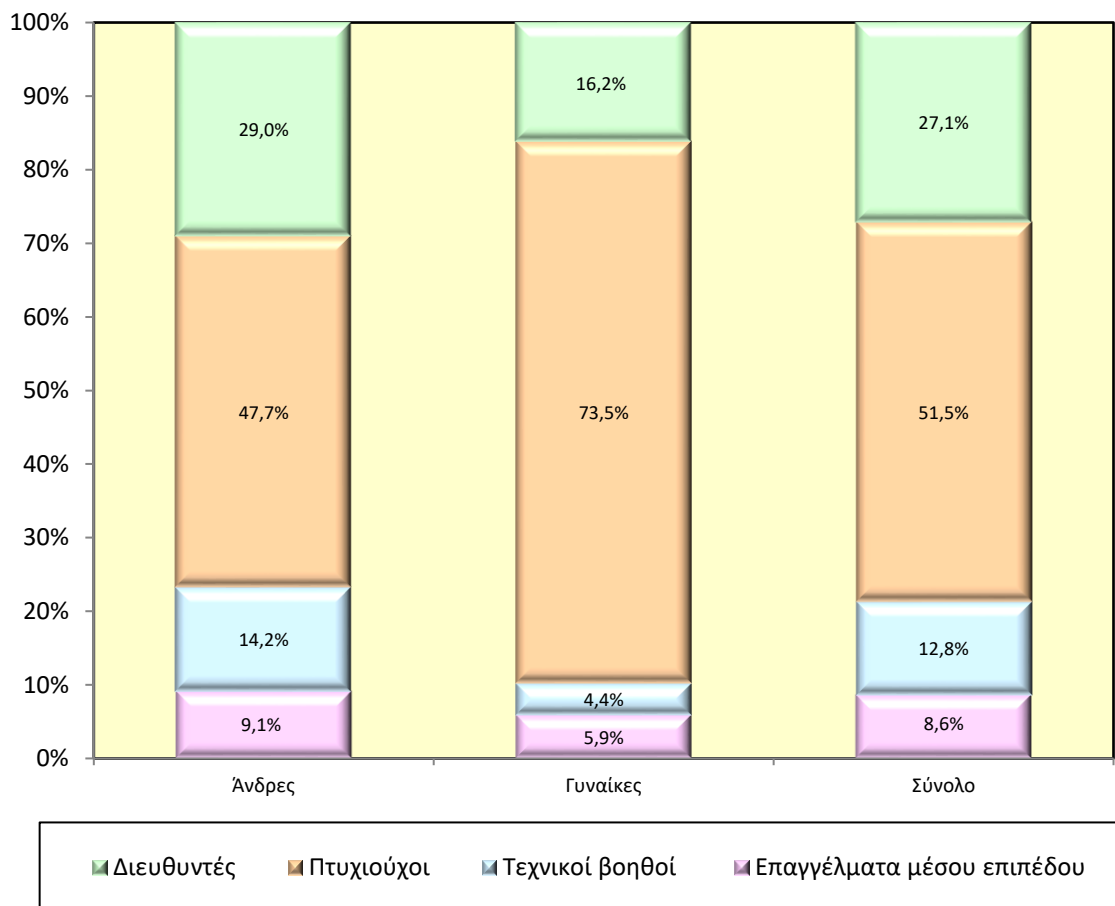
3. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

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

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, περίπου **ένα χρόνο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, όλοι οι συμμετέχοντες ήταν εργαζόμενοι**, με εξαίρεση έναν συμμετέχοντα ο οποίος ήταν άνεργος (δεν εργαζόταν αλλά αναζητούσε εργασία). Ο λόγος αποχώρησης από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχε στο Σχέδιο ήταν οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας», που είναι και ο λόγος που παραμένει άνεργος.

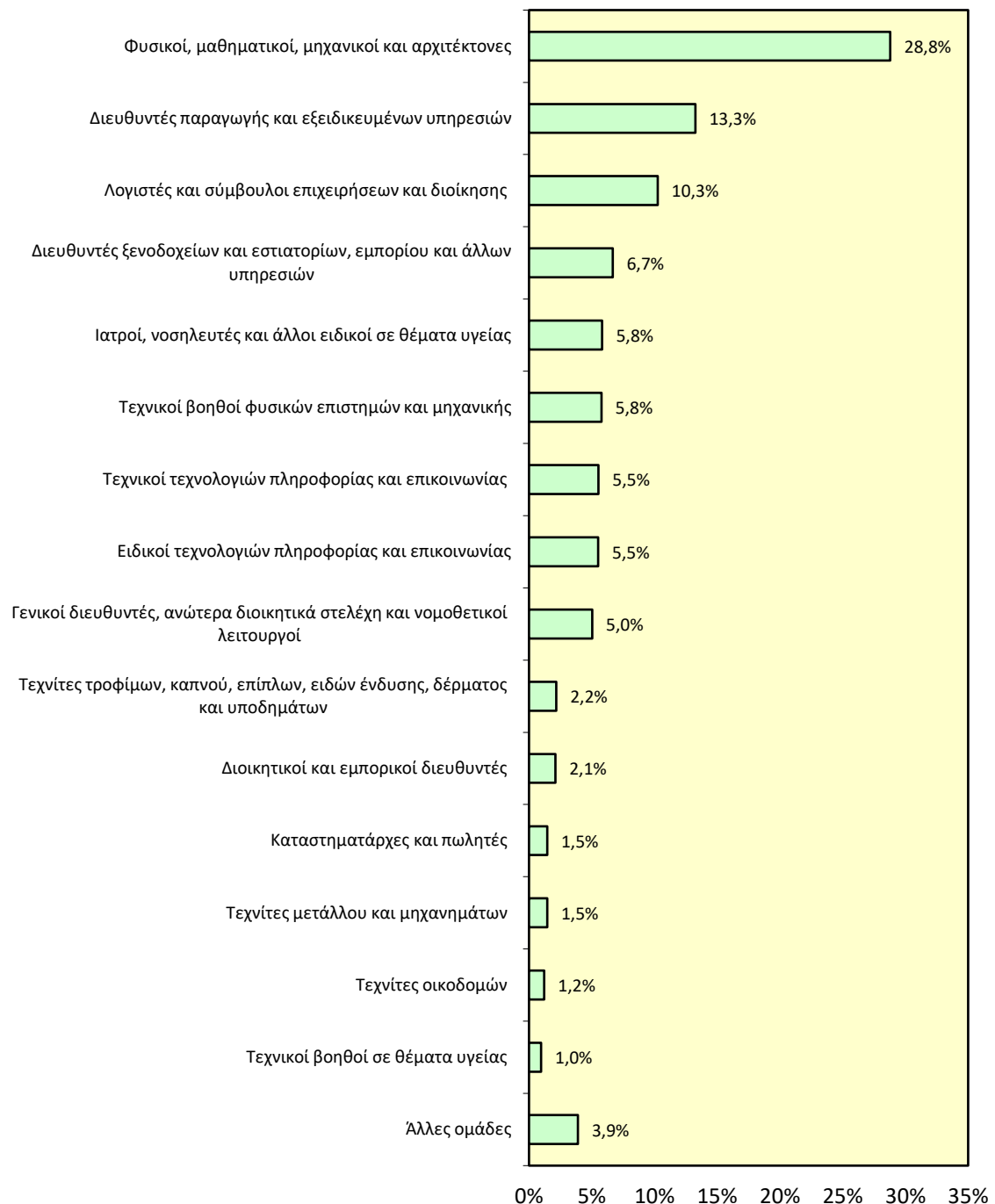
Στο Σχεδιάγραμμα 12 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά επαγγελματική κατηγορία. Το **μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων απασχολούνται ως Πτυχιούχοι (51,5%)**. Ακολουθούν οι Διευθυντές με ποσοστό 27,1% και οι Τεχνικοί βοηθοί (12,8%). Σημειώνεται το πολύ μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών συμμετεχόντων που απασχολούνται ως Πτυχιούχοι (73,5%), συγκριτικά με αυτό των ανδρών (47,7%) και το συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών που είναι Διευθυντές (29,0% σε σύγκριση με 16,2% στις γυναίκες).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

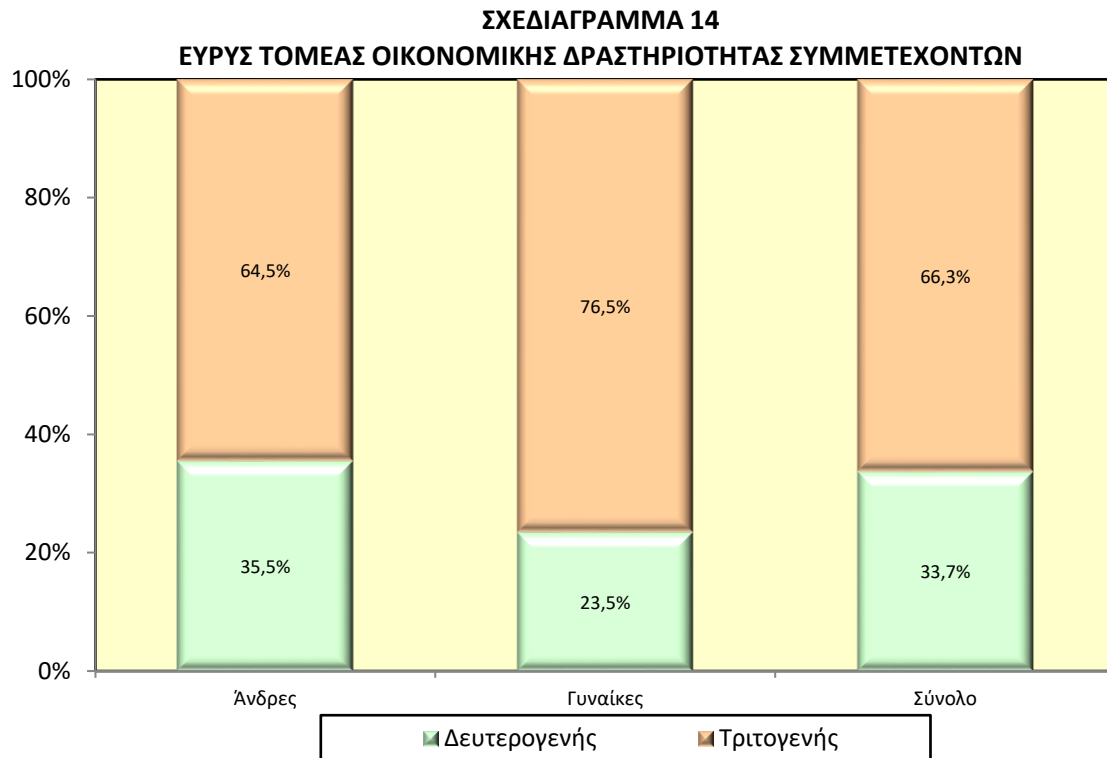


Στο Σχεδιάγραμμα 13 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στις επαγγελματικές ομάδες σε φθίνουσα σειρά. **Σχεδόν 3 στους 10 (28,8%) εργάζονται ως Φυσικοί, μαθηματικοί, μηχανικοί και αρχιτέκτονες** και ακολουθούν οι Διευθυντές παραγωγής και εξειδικευμένων υπηρεσιών (13,3%) και οι Λογιστές και σύμβουλοι επιχειρήσεων και διοίκησης (10,3%) και οι Λογιστές και σύμβουλοι επιχειρήσεων και διοίκησης (10,3%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13
ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ



Στο Σχεδιάγραμμα 14 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά ευρύ τομέα οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο απασχολούνταν. **Πάνω από 6 στους 10 (66,3%) εργάζονταν σε επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα⁵.** Το 33,7% εργάζονταν στον δευτερογενή τομέα⁶, ενώ κανένας δεν εργαζόταν στον πρωτογενή τομέα⁷. Ψηλότερο ποσοστό απασχόλησης στον τριτογενή τομέα εντοπίζεται στις γυναίκες (76,5%).



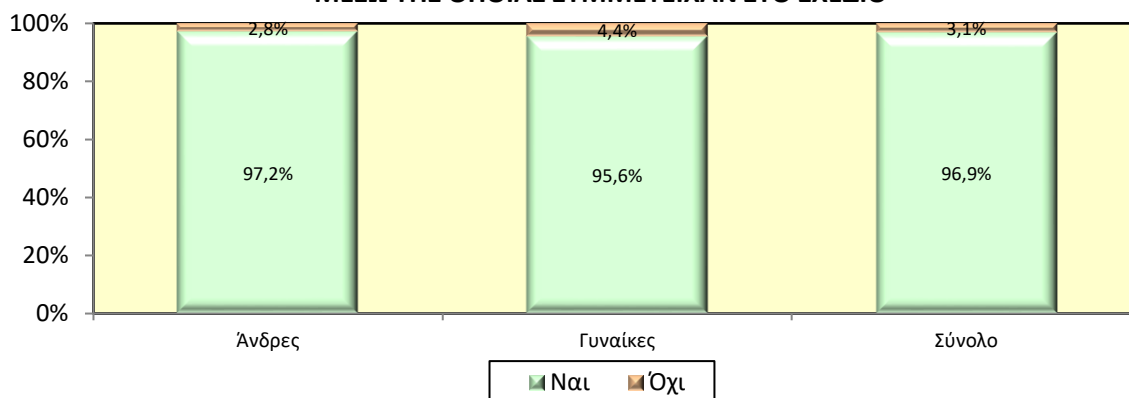
Στο Σχεδιάγραμμα 15 παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων οι οποίοι εξακολουθούσαν να απασχολούνται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο περίπου ένα χρόνο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους. **Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (96,9%), συνέχισαν να εργάζονται στην ίδια επιχείρηση.** Οι συμμετέχοντες που δεν απασχολούνταν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο (16 άτομα), παρέμειναν για διάστημα περίπου 7,1 μηνών κατά μέσο όρο μετά τη λήξη του Σχεδίου. Η περίοδος παραμονής των γυναικών (9,7 μήνες) είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών (6,5 μήνες). Σημειώνεται η μετακίνηση των ατόμων αυτών από τους τομείς της Μεταφοράς και αποθήκευσης και των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων, στους τομείς των Κατασκευών και της Εκπαίδευσης.

⁵ 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.

⁶ 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.

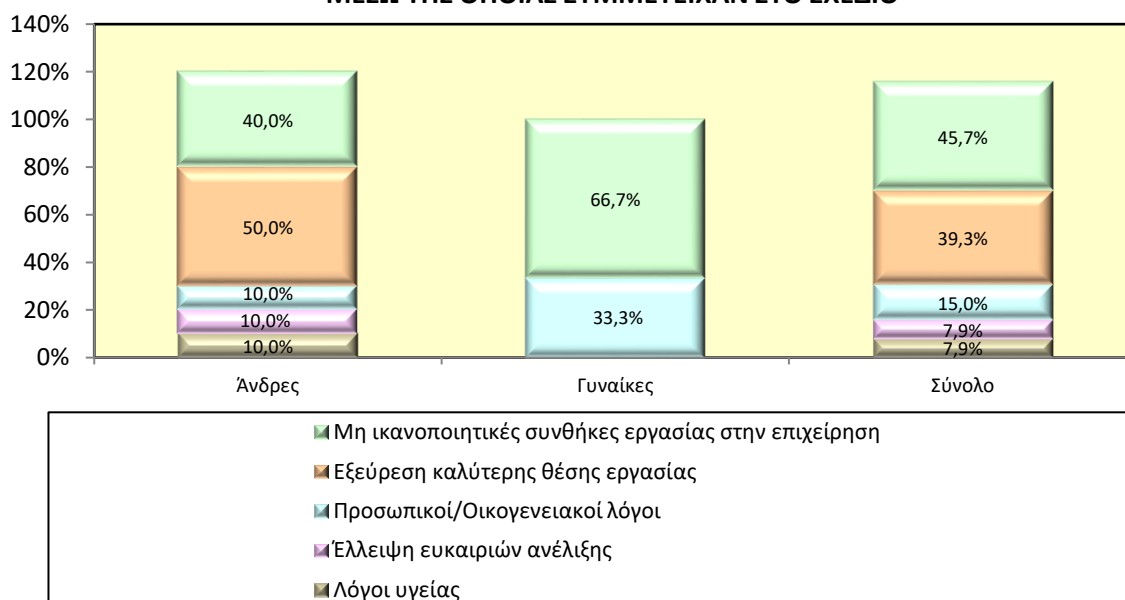
⁷ Ο πρωτογενής τομέας περιλαμβάνει τους τομείς της Γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας και των Ορυχείων και λατομείων.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15
ΣΥΝΕΧΙΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΟΠΟΙΑΣ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



Στο Σχεδιάγραμμα 16 φαίνονται οι λόγοι αποχώρησης των 16 συμμετεχόντων από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Ο κυριότερος λόγος για τον οποίο οι συμμετέχοντες αποχώρησαν από την επιχείρηση φαίνεται να είναι οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση (π.χ. μισθός, ωράριο, εργασιακό περιβάλλον)» (45,7%) και ακολουθεί με σχεδόν 4 στους 10 (39,3%) η «εξεύρεση καλύτερης θέσης εργασίας». Αξιοσημείωτο είναι ότι οι μοναδικοί λόγοι αποχώρησης των γυναικών αφορούν τις «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση» (66,7%) και τους «προσωπικούς/οικογενειακούς λόγους» (33,3%), ενώ το 50,0% των ανδρών αποχώρησαν λόγω «εξεύρεσης καλύτερης θέσης εργασίας».

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16
ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΟΠΟΙΑΣ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ

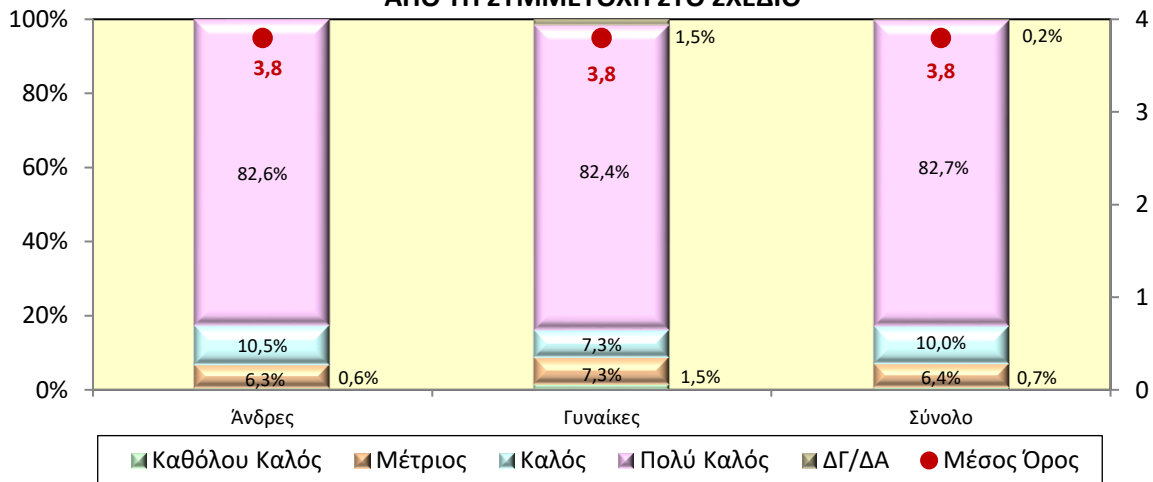


Στο Σχεδιάγραμμα 17 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό σύνδεσης⁸ των καθηκόντων/τομέων εργασίας των συμμετεχόντων με τις γνώσεις που απέκτησαν από το

⁸ Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ Καλός.

πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν στο πλαίσιο του Σχεδίου. Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (92,7%), θεωρούν ότι ο βαθμός σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους με τις γνώσεις που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν είναι πολύ καλός (82,7%) ή καλός (10,0%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ/ΤΟΜΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΜΕ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΠΟΚΤΗΘΗΚΑΝ
ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



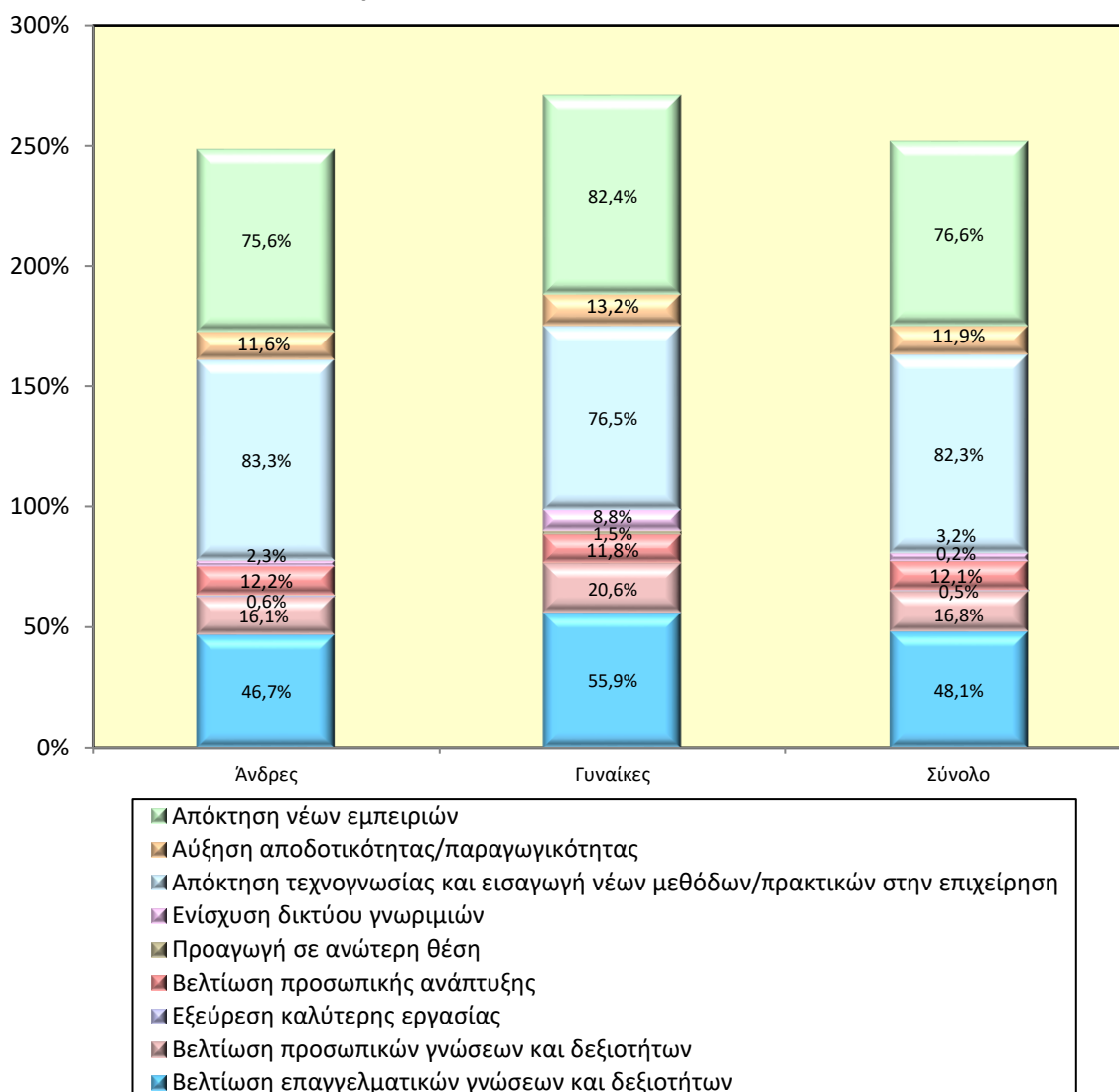
4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΠΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης αναφορικά με τα οφέλη συμμετοχής και τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν στο πλαίσιο του Σχεδίου κατά φύλο, όπως αυτά προέκυψαν από την τηλεφωνική έρευνα.

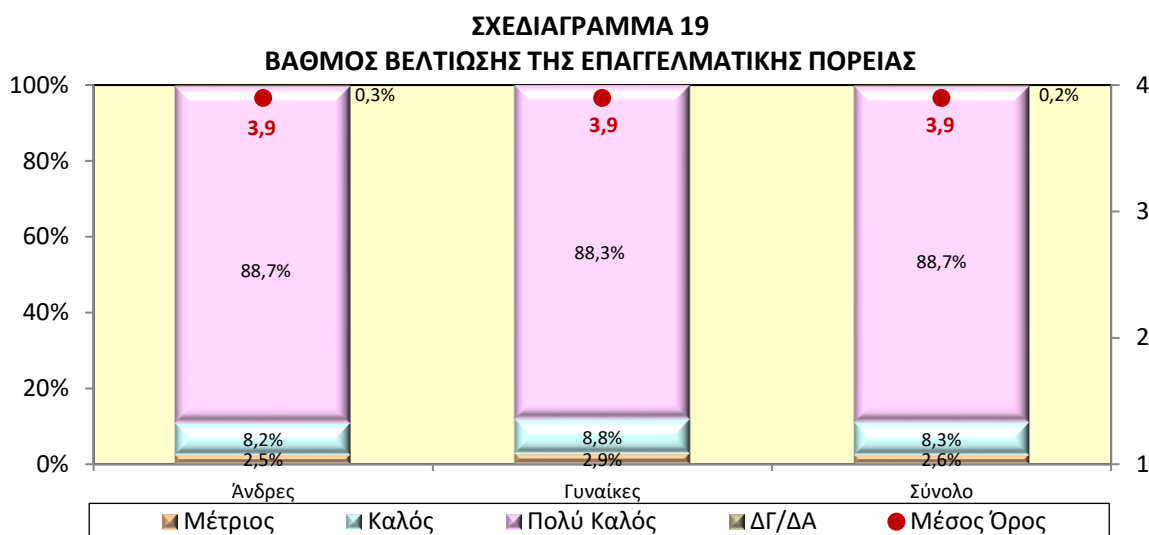
4.1. Οφέλη συμμετοχής

Στο Σχεδιάγραμμα 18 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τα οφέλη των συμμετεχόντων από την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης στο πλαίσιο του Σχεδίου. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν την «**απόκτηση τεχνογνωσίας και εισαγωγή νέων μεθόδων/πρακτικών στην επιχείρηση**» (82,3%) ως κυριότερο όφελος και ακολουθεί η «**απόκτηση νέων εμπειριών**» (76,6%) και η «**βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων**» (48,1%).

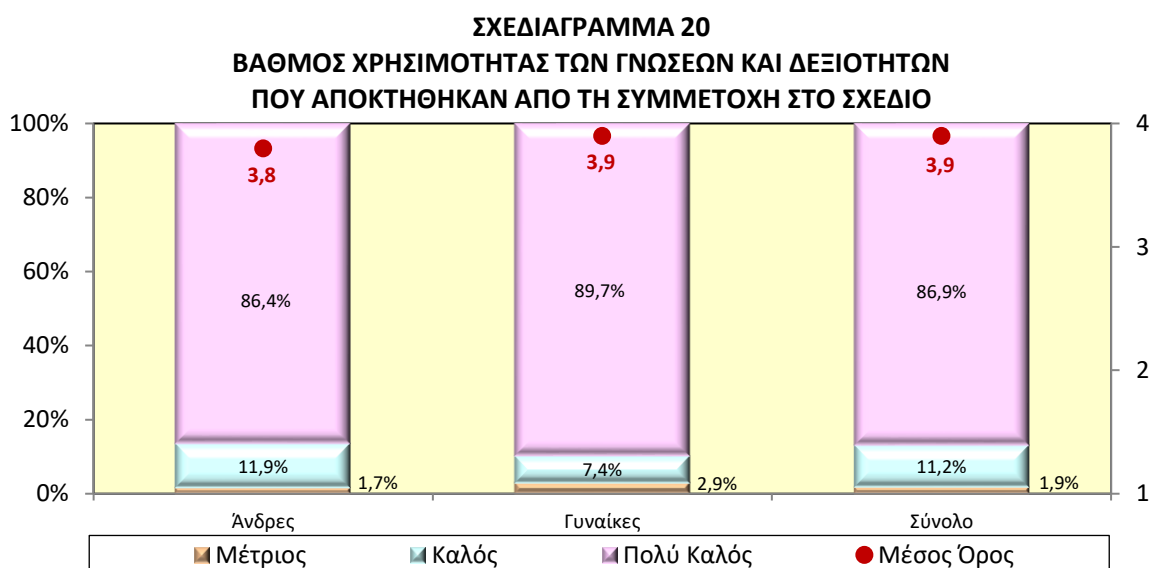
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18
ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



Στο Σχεδιάγραμμα 19 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό βελτίωσης της επαγγελματικής πορείας⁹ των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους σε πρόγραμμα κατάρτισης στο εξωτερικό. **Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (97,0%), ανέφεραν ότι η επαγγελματική τους πορεία βελτιώθηκε σε πολύ καλό ή καλό βαθμό από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα κατάρτισης.** Μέτριος βαθμός χρησιμότητας εκφράστηκε από το 2,6% των συμμετεχόντων.



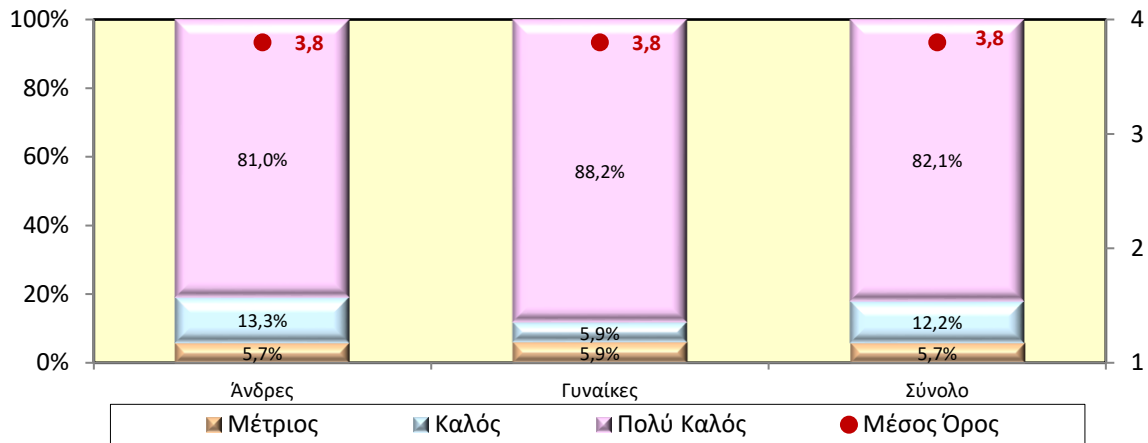
Στο Σχεδιάγραμμα 20 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων⁶ που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσω της συμμετοχής τους σε πρόγραμμα κατάρτισης στο πλαίσιο του Σχεδίου. **Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (98,1%), ανέφεραν ότι θεωρούν από πολύ χρήσιμες (86,9%) μέχρι χρήσιμες (11,2%) τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.** Μέτριος βαθμός χρησιμότητας εκφράστηκε μόνο από το 1,9% των συμμετεχόντων.



⁹ Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Καλό 2: Μέτριο 3: Καλό και 4: Πολύ Καλό.

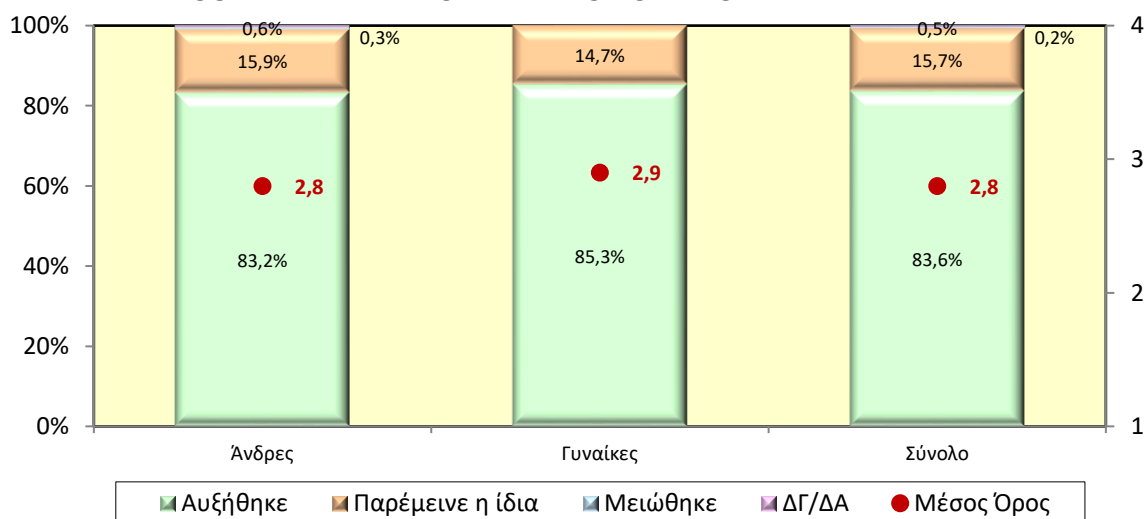
Στο Σχεδιάγραμμα 21 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο. **Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (94,3%), αξιολόγησαν από πολύ καλό ως καλό τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από το Σχέδιο (82,1% και 12,2% αντίστοιχα).** Το 5,7% ανέφεραν ότι ο βαθμός αξιοποίησης είναι μέτριος. Ο μέσος όρος του βαθμού αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από το Σχέδιο ανέρχεται στο 3,8.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21
ΒΑΘΜΟΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ
ΠΟΥ ΑΠΟΚΤΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



Στο Σχεδιάγραμμα 22 παρουσιάζεται η πρόθεση των συμμετεχόντων για συμμετοχή σε πρόσθετα παρόμοια προγράμματα κατάρτισης¹⁰. **Πάνω από 8 στους 10 συμμετέχοντες του Σχεδίου (83,6%) εξέφρασαν την άποψη ότι με την παρακολούθηση του προγράμματος κατάρτισης στο πλαίσιο του Σχεδίου, έχει αυξηθεί η πρόθεσή τους για συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα κατάρτισης στο μέλλον.** Το ποσοστό αυτό είναι ελαφρώς μεγαλύτερο στις γυναίκες (85,3%) συγκριτικά με τους άνδρες (83,2%).

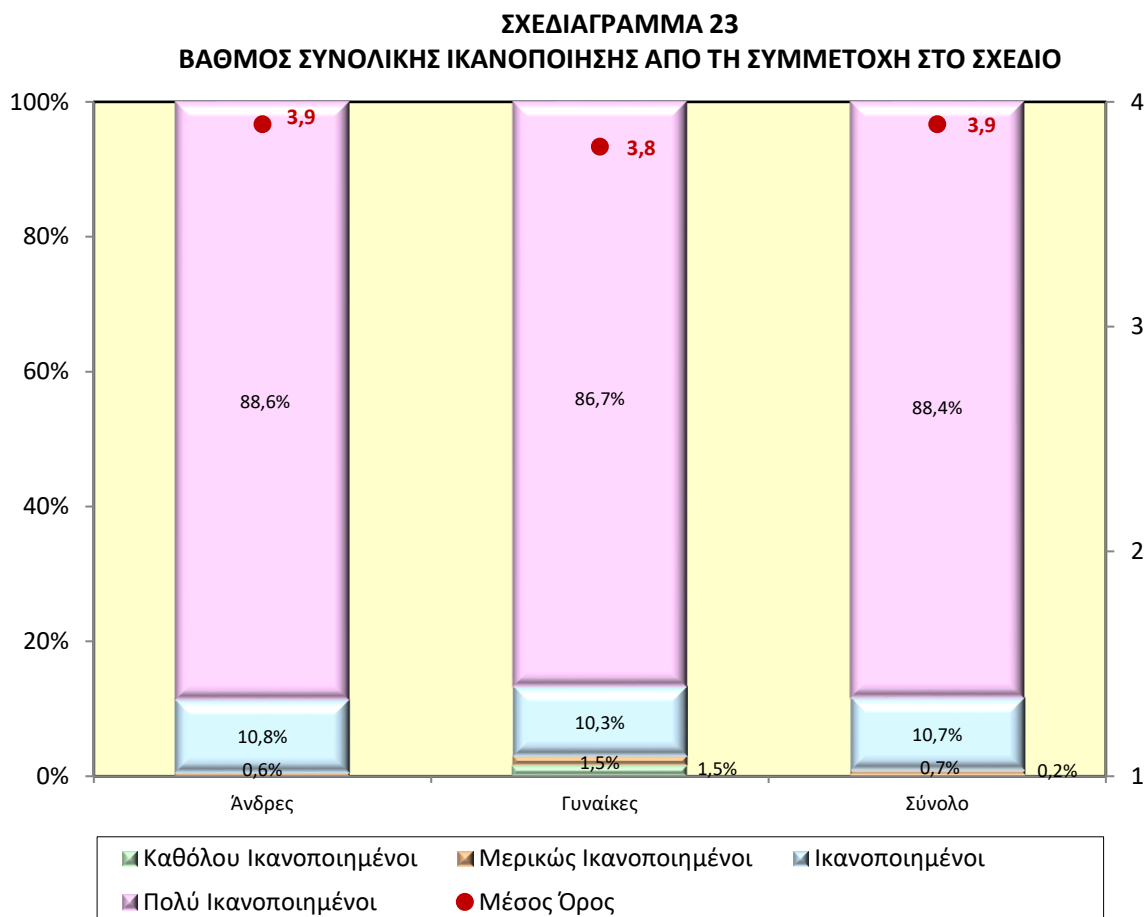
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 22
ΠΡΟΘΕΣΗ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΑΡΟΜΟΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



¹⁰ Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα: 1: Μειώθηκε 2: Παρέμεινε η ίδια 3: Αυξήθηκε.

4.2. Ικανοποίηση συμμετεχόντων

Στο Σχεδιάγραμμα 23 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης¹¹ των συμμετεχόντων από το Σχέδιο. **Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (99,1%), είναι είτε πολύ ικανοποιημένοι (88,4%) ή ικανοποιημένοι (10,7%), ενώ ο μέσος όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,9. Πολύ περιορισμένο είναι το ποσοστό των συμμετεχόντων που έμειναν μερικώς ή καθόλου ικανοποιημένοι από το Σχέδιο (0,9%).**

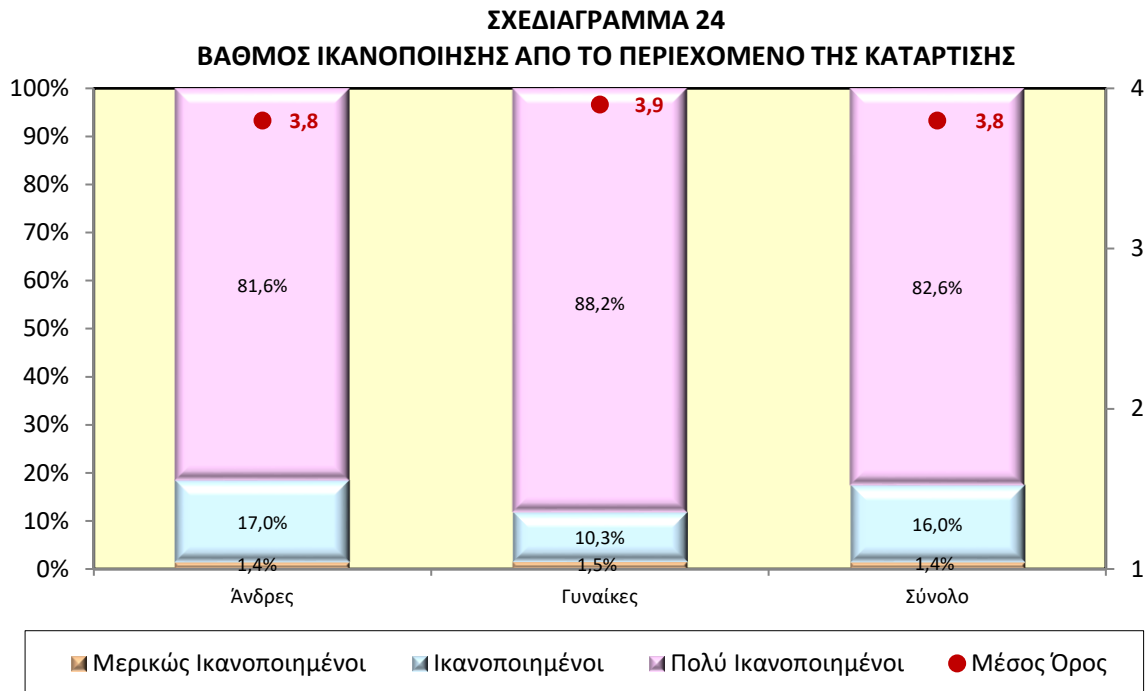


Οι λόγοι μη ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το Σχέδιο αφορά στη «μη επαρκή διάρκεια του προγράμματος για την κάλυψη του θέματος» (2 συμμετέχοντες), στη «μη ανταπόκριση των γνώσεων που απέκτησαν στο κυπριακό περιβάλλον και τις αρχικές προσδοκίες που είχαν» (1 συμμετέχοντας) και στη «μη ικανοποιητική επιχορήγηση από την ΑνΑΔ» (1 συμμετέχοντας).

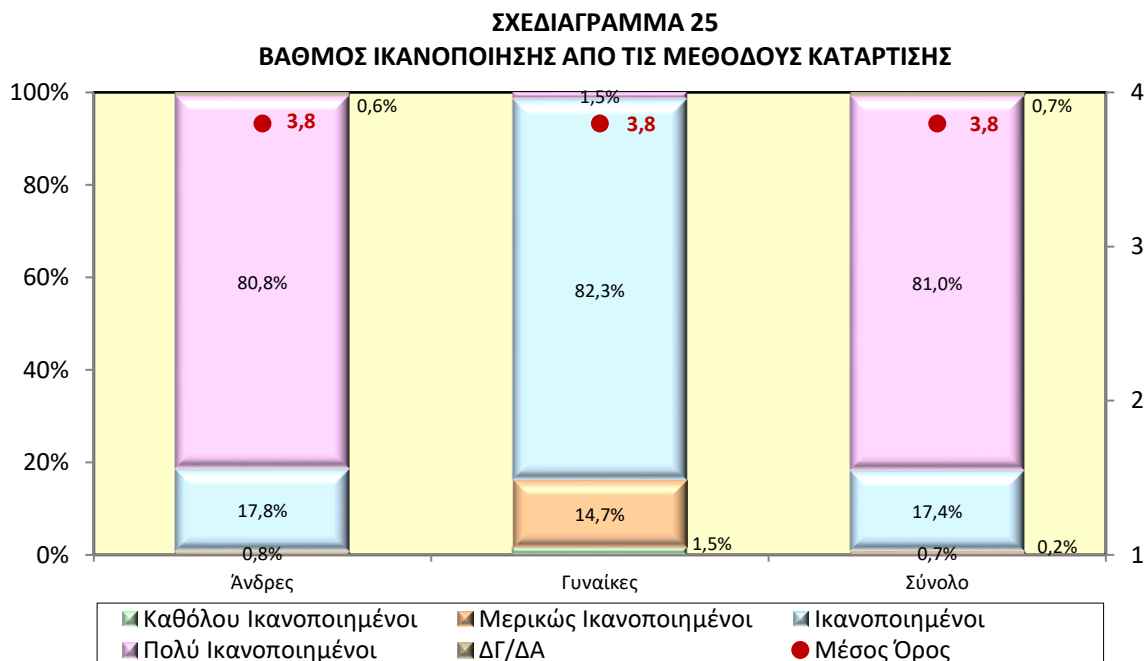
Στα Σχεδιαγράμματα 24-29 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από διάφορες πτυχές του Σχεδίου και ειδικότερα από το περιεχόμενο κατάρτισης, τις μεθόδους κατάρτισης, τους εκπαιδευτές, τις παρεχόμενες διευκολύνσεις, το ωράριο κατάρτισης και τη διάρκεια κατάρτισης.

¹¹ Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα για όλα τα Σχεδιαγράμματα που αφορούν βαθμό ικανοποίησης: 1: Καθόλου Ικανοποιημένοι 2: Μερικώς Ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ Ικανοποιημένοι.

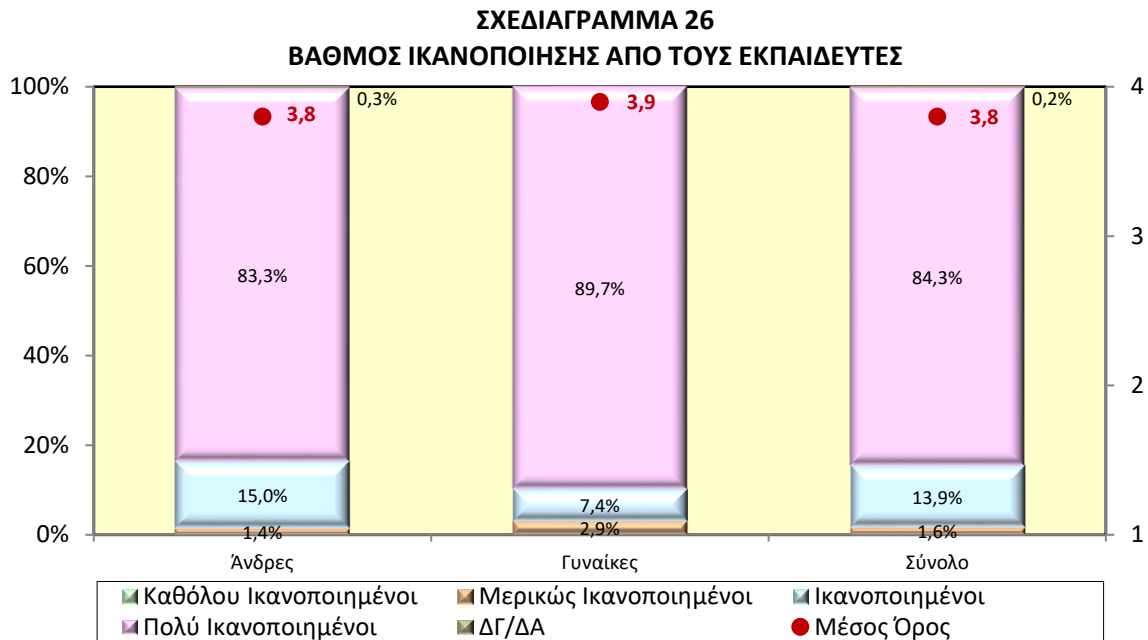
Το Σχεδιάγραμμα 24 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από το περιεχόμενο του προγράμματος κατάρτισης. Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία, έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, με ποσοστό 98,6%. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το περιεχόμενο της κατάρτισης ανέρχεται στο 3,8.



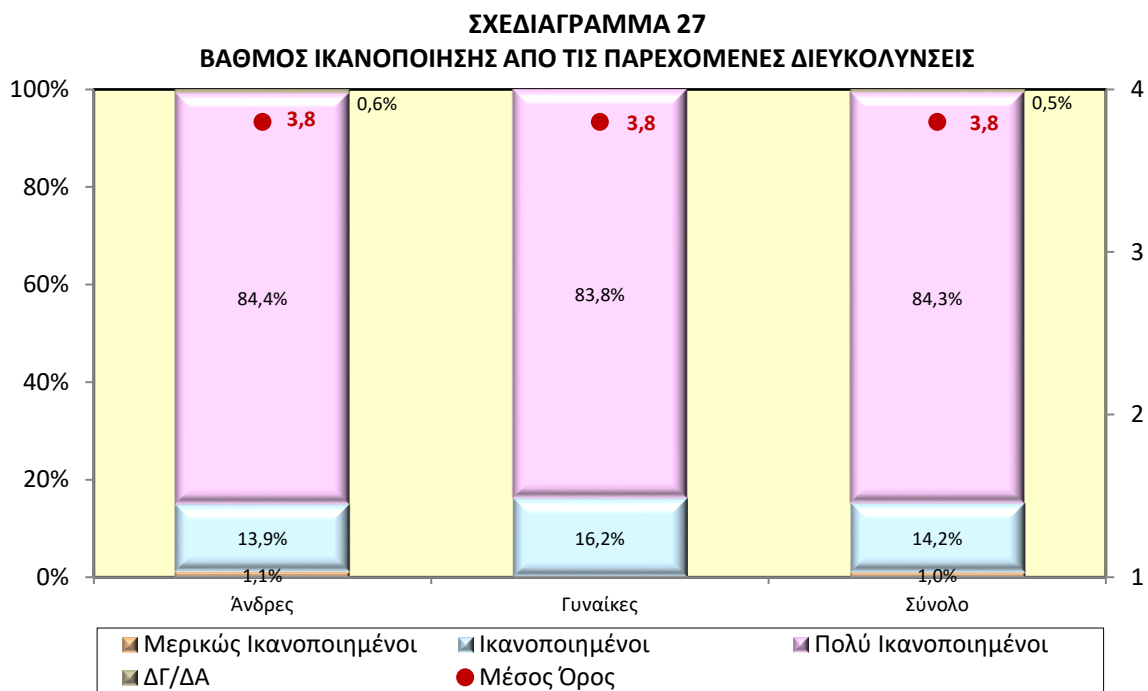
Το Σχεδιάγραμμα 25 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από τις μεθόδους κατάρτισης που είχαν χρησιμοποιηθεί στο πρόγραμμα. Προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (98,4%), έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τις μεθόδους κατάρτισης ανέρχεται στο 3,8.



Από την εξέταση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 26, προκύπτει ότι **σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες (98,2%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτές**. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τους εκπαιδευτές ανέρχεται στο 3,8.

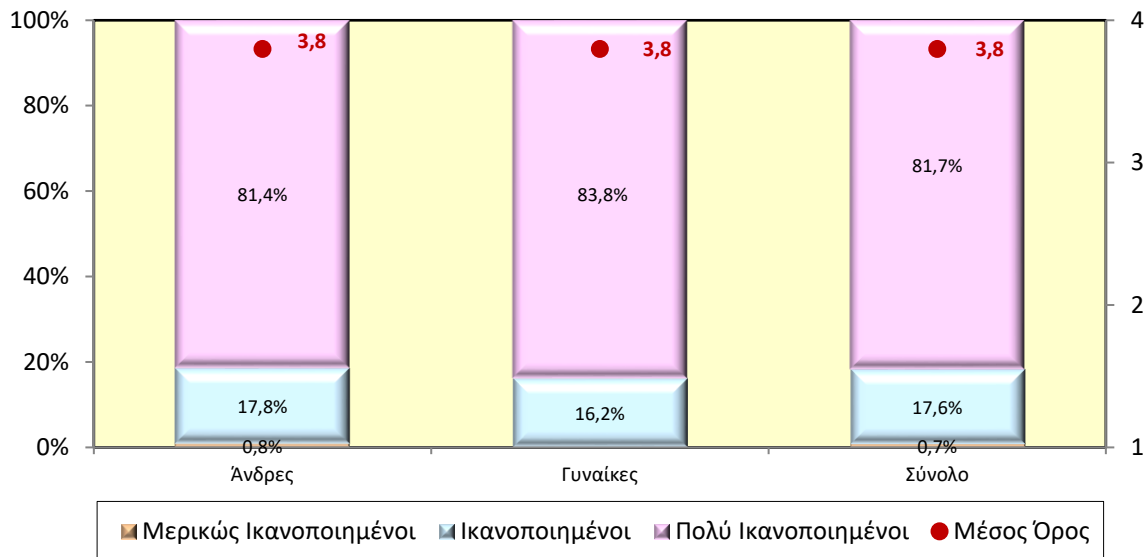


Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 27, **σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες (98,5%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τις παρεχόμενες διευκολύνσεις που είχαν προσφερθεί κατά τη διάρκεια του προγράμματος (84,3% και 14,2%, αντίστοιχα)**. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τις παρεχόμενες διευκολύνσεις ανέρχεται στο 3,8.



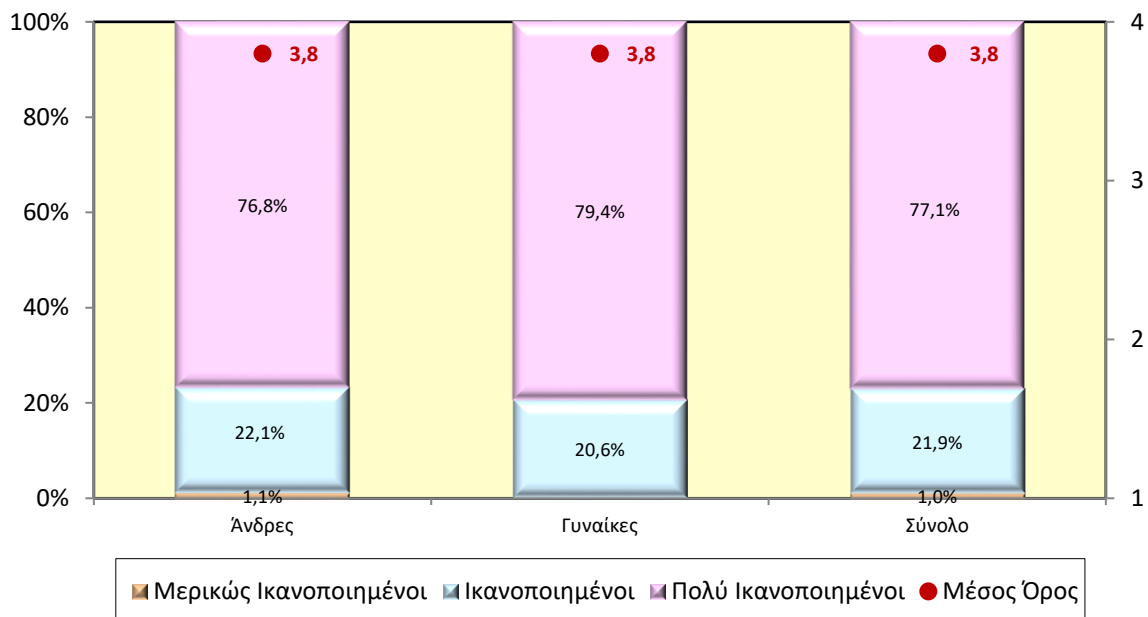
Σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες, όπως παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα 28, έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι (99,3%) από το ωράριο κατάρτισης του προγράμματος. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ωράριο κατάρτισης είναι 3,8.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 28
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



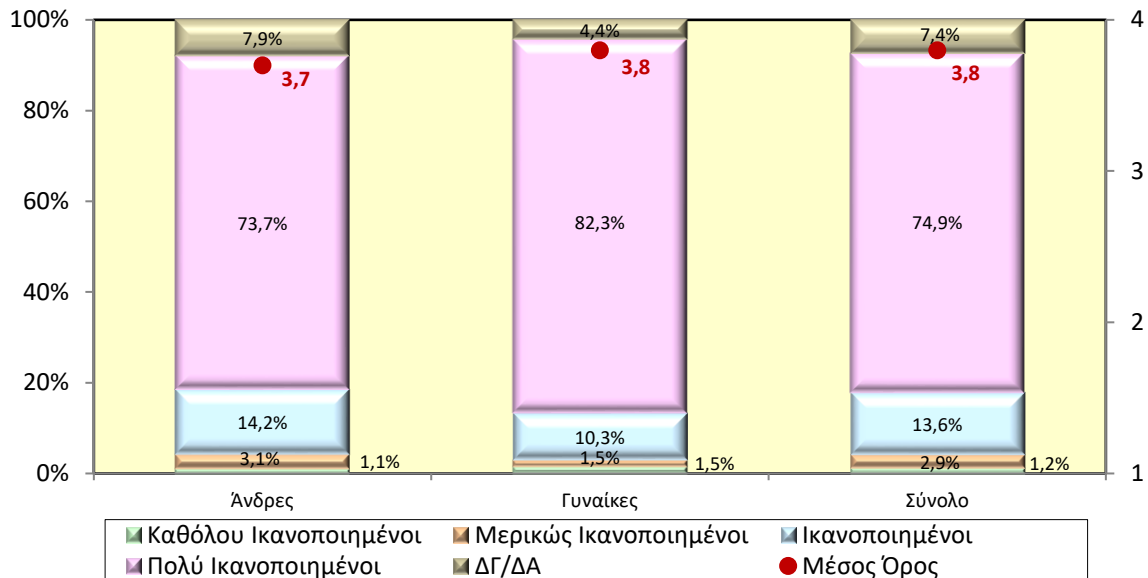
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 29, σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες (99,0%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης (77,1% και 21,9% αντίστοιχα). Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης ανέρχεται στο 3,8.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 29
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



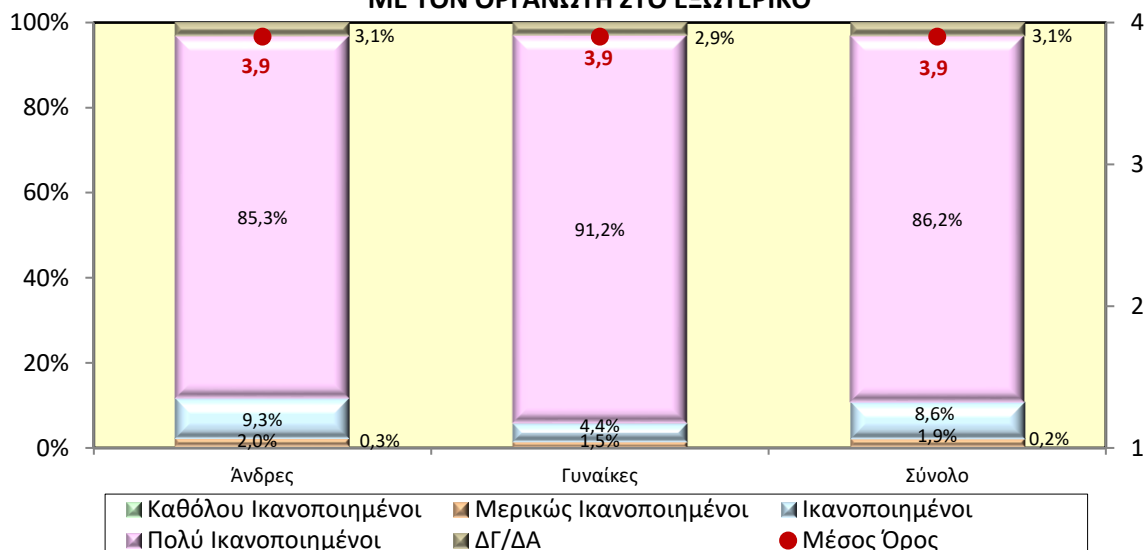
Από εξέταση του Σχεδιαγράμματος 30, προκύπτει ότι **οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (88,5%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ.** Το ποσοστό των γυναικών (92,6%) είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των ανδρών (87,9%). Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνεργασία με την ΑνΑΔ ανέρχεται στο 3,8.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 30
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑνΑΔ

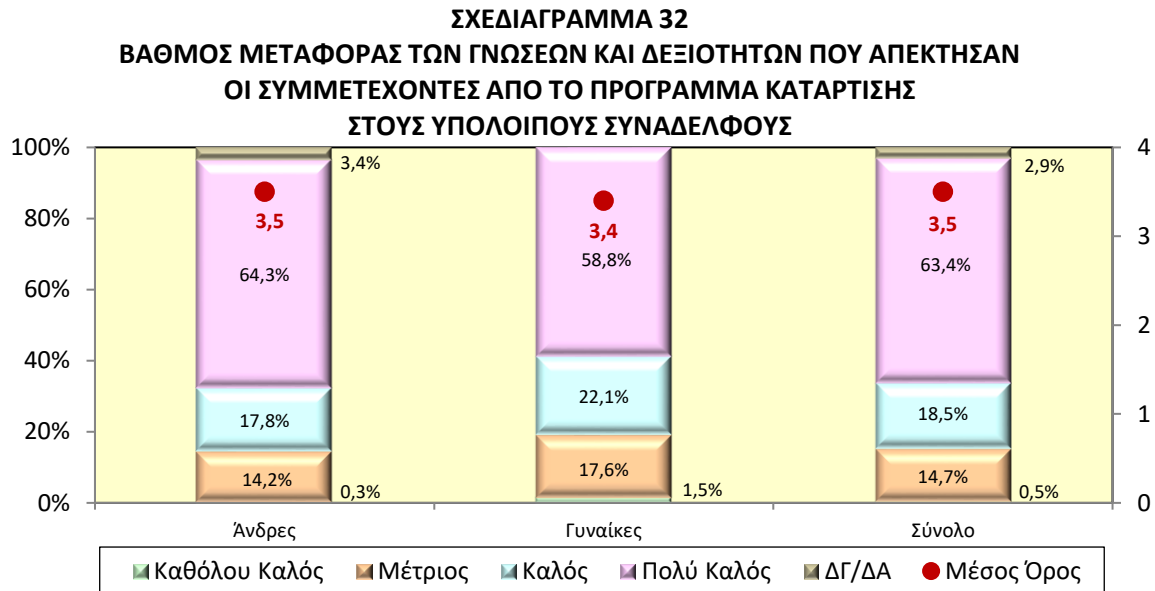


Το Σχεδιάγραμμα 31 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη **συνεργασία που είχαν με τον οργανωτή στο εξωτερικό.** Προκύπτει ότι **πάνω από 9 στους 10 έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, με ποσοστό 94,8%.** Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνεργασία με τον οργανωτή στο εξωτερικό ανέρχεται στο 3,9.

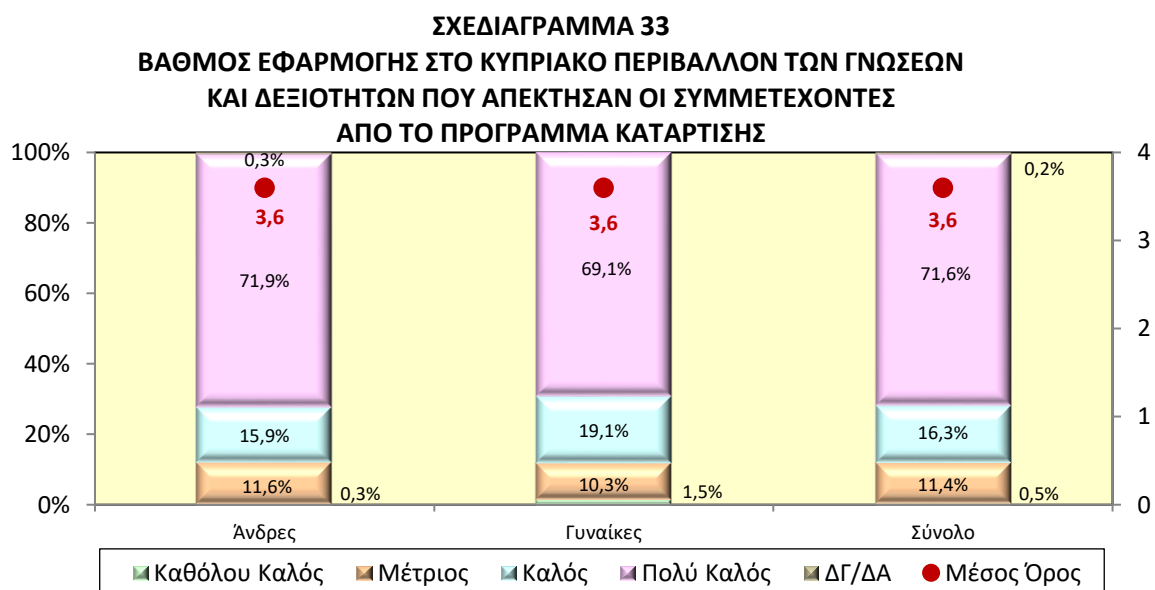
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 31
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΩΤΗ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ



Στο Σχεδιάγραμμα 32 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό μεταφοράς των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν οι συμμετέχοντες από το πρόγραμμα κατάρτισης και στους υπόλοιπους συναδέλφους. Πάνω από 8 στους 10 συμμετέχοντες (81,9%) ανέφεραν ότι ο βαθμός μεταφοράς των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης και στους υπόλοιπους συναδέλφους ήταν πολύ καλός ή καλός. Ο μέσος όρος του βαθμού μεταφοράς των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν ανέρχεται στο 3,5.

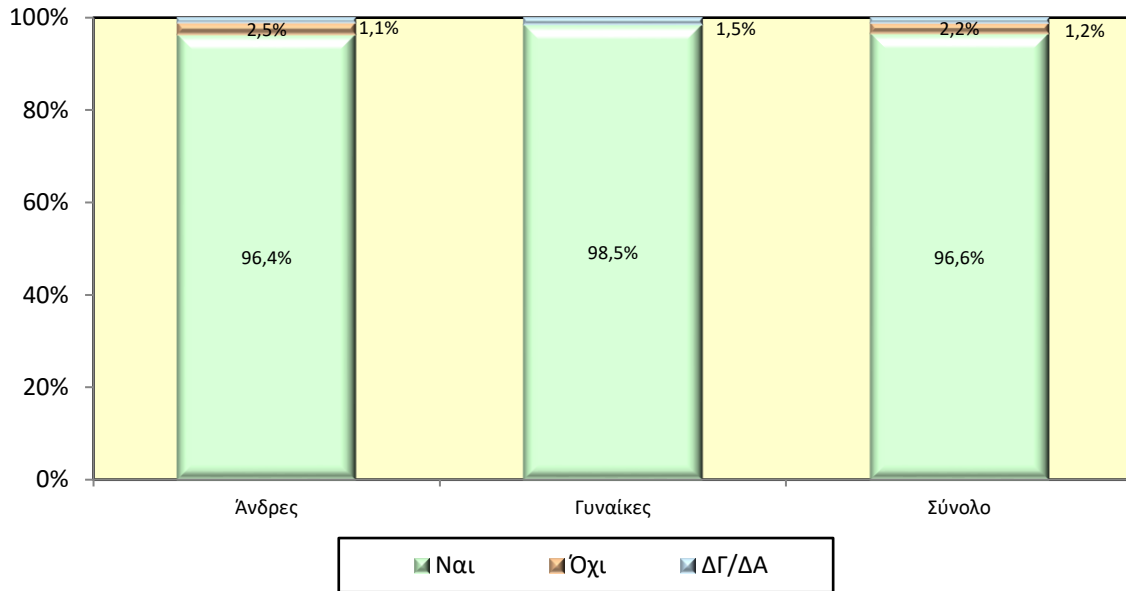


Στο Σχεδιάγραμμα 33 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό εφαρμογής στο κυπριακό περιβάλλον των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν οι συμμετέχοντες από το πρόγραμμα κατάρτισης. Σχεδόν 9 στους 10 (87,9%) ανέφεραν ότι ο βαθμός εφαρμογής στο κυπριακό περιβάλλον των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης ήταν πολύ καλός ή καλός. Ο μέσος όρος του βαθμού εφαρμογής στο κυπριακό περιβάλλον των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν ανέρχεται στο 3,6.



Στο Σχεδιάγραμμα 34 παρουσιάζονται στοιχεία για το ποσοστό των συμμετεχόντων που ανέφεραν ότι θα παρότρυναν άλλα άτομα (π.χ. γνωστούς, φίλους και συγγενείς) να συμμετάσχουν στο Σχέδιο. Από την εξέταση των στοιχείων, προκύπτει ότι **οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (96,6%), θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να λάβουν μέρος στο Σχέδιο.**

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 34
ΠΑΡΟΤΡΥΝΣΗ ΤΡΙΤΩΝ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



5. ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ

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

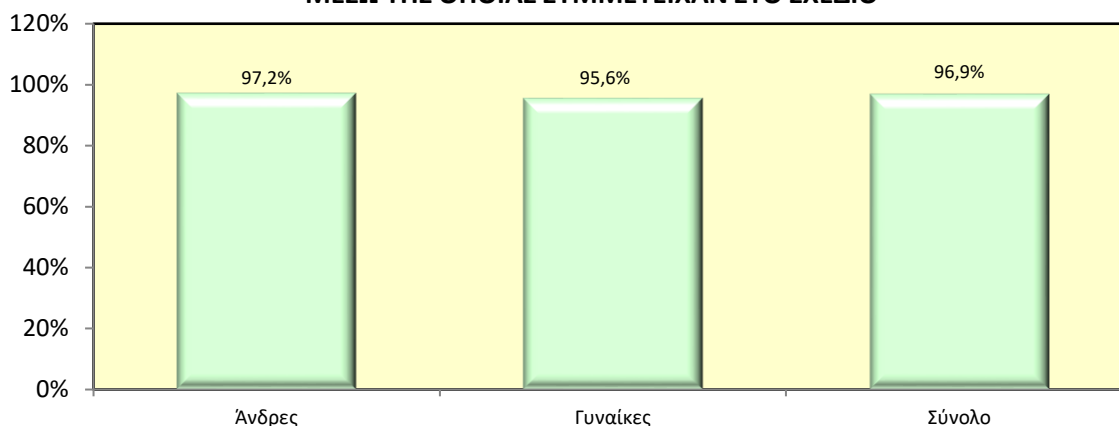
Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, περίπου **ένα χρόνο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, όλοι οι συμμετέχοντες ήταν εργαζόμενοι**, με εξαίρεση έναν συμμετέχοντα ο οποίος ήταν άνεργος. Ο λόγος αποχώρησης από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχε στο Σχέδιο ήταν οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας», που είναι και ο λόγος που παραμένει άνεργος.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων εργαζόντων ως Πτυχιούχοι (51,5%), κάτι το οποίο είναι αναμενόμενο δεδομένου ότι το 74,5% των συμμετεχόντων είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (το 43,1% είναι κάτοχοι πτυχίου, το 28,6% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού και το 2,8% είναι κάτοχοι διδακτορικού).

Το Σχέδιο εξυπηρετεί σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες εξειδικευμένης κατάρτισης ανώτερων στελεχών της επιχείρησης, οι οποίοι στην πλειοψηφία τους είναι άνδρες παρά γυναίκες. Αυτό εξηγεί τη **χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στο Σχέδιο**. Πρόσθετα, λόγοι όπως οι παραδοσιακά αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών ίσως αποτελούν αποτρεπτικό παράγοντα μετάβασης τους στο εξωτερικό για την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης.

Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (96,9%), συνέχισαν να εργάζονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο, γεγονός που δείχνει ότι οι γνώσεις και η τεχνογνωσία που αποκτούν οι συμμετέχοντες μεταφέρονται στην επιχείρηση και πιθανό αυτό να συνέβαλε και στην παραμονή τους εκεί. **Οι συμμετέχοντες που δεν συνέχισαν να απασχολούνται στην επιχείρηση (16 άτομα), παρέμειναν για διάστημα περίπου 7,1 μηνών κατά μέσο όρο μετά τη λήξη του Σχεδίου**. Η περίοδος παραμονής των γυναικών (9,7 μήνες) είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών (6,5 μήνες).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 35
ΣΥΝΕΧΙΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΟΠΟΙΑΣ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ

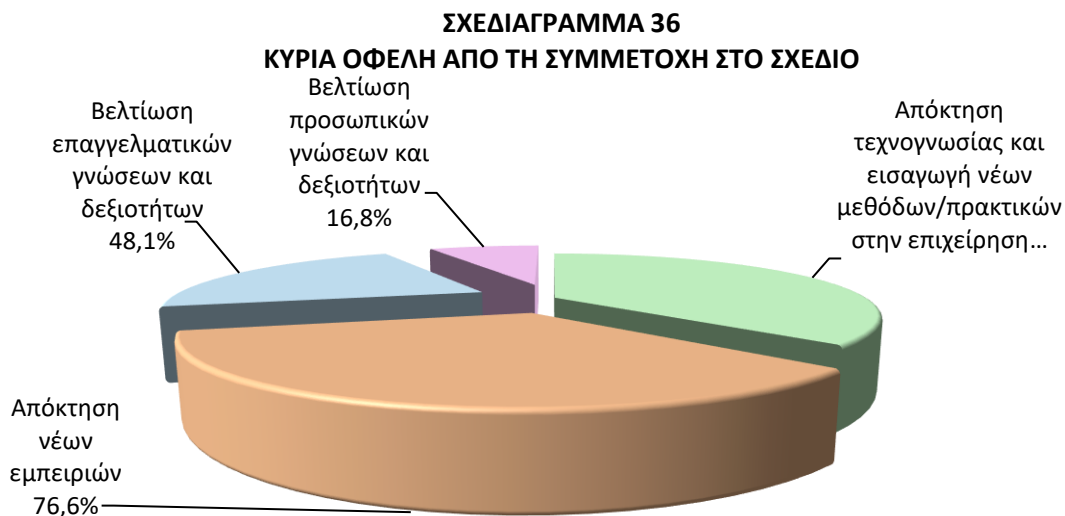


Οι κυριότεροι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες αποχώρησαν από την επιχείρηση φαίνεται να είναι οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση (π.χ. μισθός, ωράριο, εργασιακό περιβάλλον)» (45,7%) και η «εξεύρεση καλύτερης θέσης εργασίας» (39,3%).

Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (92,7%) θεωρούν ότι ο βαθμός σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους με τις γνώσεις που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν είναι πολύ καλός ή καλός.

5.2. Οφέλη συμμετοχής

Οι συμμετέχοντες αποκόμισαν σημαντικά οφέλη από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν. Οι συμμετέχοντες, στην πλειοψηφία τους ανέφεραν την «απόκτηση τεχνογνωσίας και εισαγωγή νέων μεθόδων/πρακτικών στην επιχείρηση» (82,3%) ως κυριότερο όφελος και ακολουθεί η «απόκτηση νέων εμπειριών» (76,6%), η «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (48,1%) και η «βελτίωση προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (16,8%). Με βάση τα οφέλη που ανέφεραν οι συμμετέχοντες, διαπιστώνεται ότι το Σχέδιο επιτυγχάνει σε μεγάλο βαθμό τον στόχο της μεταφοράς στην Κύπρο γνώσεων και δεξιοτήτων σε θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγή καινοτομιών και τεχνογνωσίας και συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.



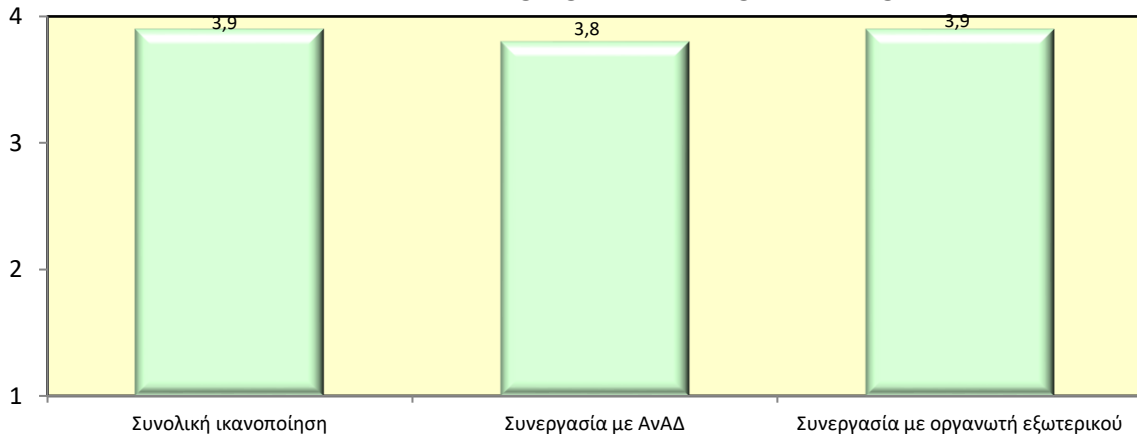
Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο βαθμός χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν από το Σχέδιο (3,9), ο βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν από το Σχέδιο (3,8) και ο βαθμός βελτίωσης της επαγγελματικής πορείας (3,9) ήταν καλός¹². Αυτό αποδεικνύει ότι το Σχέδιο έχει σημαντική συμβολή στην προσωπική επαγγελματική ανάπτυξη των συμμετεχόντων, που όπως έχει ήδη αναφερθεί ενισχύει και τη συνέχιση της απασχόλησης τους μέσα στην ίδια επιχείρηση. Παράλληλα, για πάνω από 8 στους 10 συμμετέχοντες (83,6%), αυξήθηκε η πρόθεσή τους για συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα κατάρτισης στο μέλλον.

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

5.3. Ικανοποίηση συμμετεχόντων

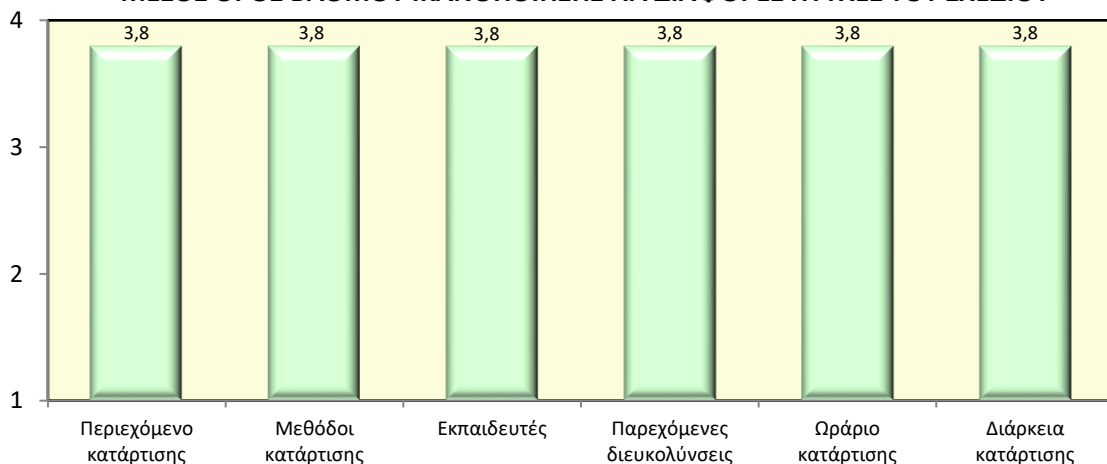
Ο μέσος όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης για το σύνολο των συμμετεχόντων είναι 3,9, δηλαδή έμειναν αρκετά ικανοποιημένοι από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, ενώ ο μέσος όρος βαθμολογίας που δόθηκε από τους συμμετέχοντες σε σχέση με τη συνεργασία με την ΑνΑΔ ήταν επίσης αρκετά ικανοποιητικός και ανέρχεται στο 3,8¹³. Πρόσθετα, φαίνεται να ήταν αρκετά ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους με τον οργανωτή στο εξωτερικό (3,9).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 37
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ
ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ
ΜΕ ΤΗΝ ΑνΑΔ ΚΑΙ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΩΤΗ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ



Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με διάφορες πτυχές του Σχεδίου, φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες έμειναν ικανοποιημένοι σε όλες, αφού ο μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης για το περιεχόμενο του προγράμματος κατάρτισης, τις μεθόδους κατάρτισης, τους εκπαιδευτές, τις παρεχόμενες διευκολύνσεις, το ωράριο και τη διάρκεια κατάρτισης αγγίζει το 3,8.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 38
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΓΙΑ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΤΥΧΕΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ

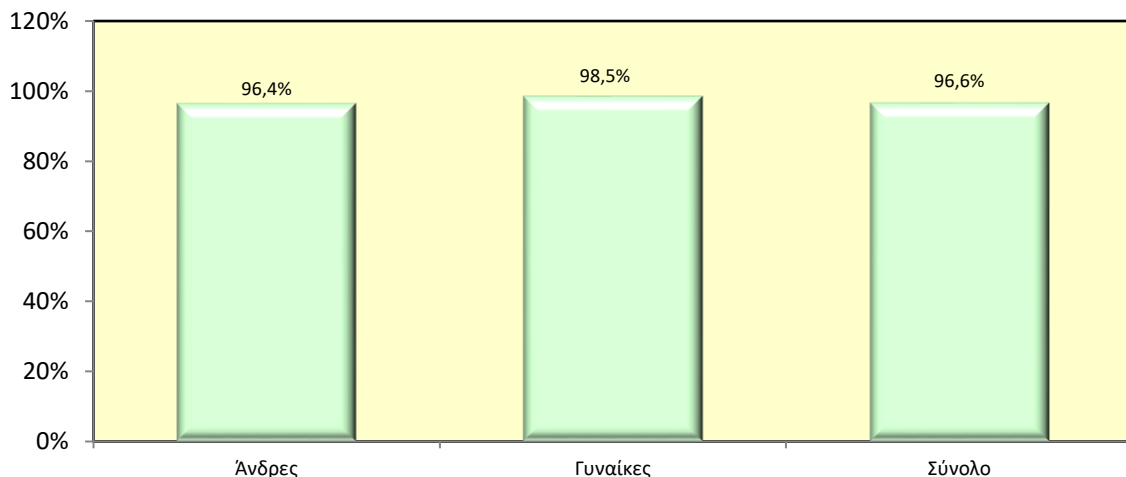


¹³ Χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Ικανοποιημένοι 2: Μερικώς Ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ Ικανοποιημένοι.

Πάνω από 8 στους 10 συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο βαθμός μεταφοράς και στους υπόλοιπους συναδέλφους των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης (81,9%) και ο βαθμός εφαρμογής στο κυπριακό περιβάλλον των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν από το πρόγραμμα κατάρτισης (87,9%) ήταν πολύ καλός ή καλός. Αυτό αποδεικνύει τα πολλαπλασιαστικά οφέλη που έχει το Σχέδιο στην επιχείρηση.

Σημαντικό στοιχείο ενδεικτικό της θετικής επίδρασης του Σχεδίου στους συμμετέχοντες αποτελεί το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (96,6%) θα παρότρυναν και τρίτους (γνωστούς, φίλους, συγγενείς) να συμμετάσχουν στο Σχέδιο. Η πολύ θετική αντιμετώπιση του Σχεδίου από τους συμμετέχοντες μπορεί να αποδοθεί στον υψηλό βαθμό ικανοποίησης τόσο από το Σχέδιο στο σύνολό του όσο και από τις επιμέρους πτυχές του.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 39
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΠΑΡΟΤΡΥΝΑΝ
ΤΡΙΤΟΥΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



5.4. Καταληκτικές επισημάνσεις

Το Σχέδιο φαίνεται να επιτυγχάνει σε μεγάλο βαθμό τον στόχο της μεταφοράς στην Κύπρο γνώσεων και δεξιοτήτων σε θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγή καινοτομιών και τεχνογνωσίας και συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης.

Η χρησιμότητα του Σχεδίου φαίνεται ιδιαίτερα από τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης που εκφράζουν οι συμμετέχοντες (99,1%) και από το ότι, στη συντριπτική πλειοψηφία τους (98,1%), θεωρούν από πολύ χρήσιμες μέχρι χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πρόσθετα, το 97,0% ανέφεραν ότι η επαγγελματική τους πορεία βελτιώθηκε σε πολύ καλό ή καλό βαθμό από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα κατάρτισης.

Το Σχέδιο έχει σημαντική συμβολή στην προσωπική επαγγελματική ανάπτυξη των συμμετεχόντων, ενισχύοντας τη συνέχιση της απασχόλησης τους μέσα στην ίδια επιχείρηση,

με πολλαπλασιαστικά οφέλη για την ίδια την επιχείρηση. Η τεχνογνωσία που αποκτάται μεταφέρεται μέσα στην επιχείρηση, ενισχύοντας την παραγωγικότητα των εργαζομένων και της επιχείρησης.

Ενόψει της επικείμενης λήξης των Σχεδίων της ΑνΑΔ μέσα στο 2021, η ΑνΑΔ, στο πλαίσιο του ρόλου και της αποστολής της, θα πρέπει να εξετάσει τη δυνατότητα βελτίωσης των υφιστάμενων Σχεδίων της και εισαγωγής νέων. Λαμβάνοντας, ωστόσο υπόψη τα σημαντικά οφέλη του Σχεδίου Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης στο Εξωτερικό, κρίνεται ότι η λειτουργία του θα πρέπει να συνεχιστεί βελτιώνοντας εκεί και όπου χρειάζεται τις πρόνοιες και επιμέρους πτυχές του Σχεδίου.

Προς αυτήν την κατεύθυνση, κρίνεται αναγκαίος ο εμπλουτισμός και η διεύρυνση των θεμάτων που εγκρίνει και επιχορηγεί η ΑνΑΔ σύμφωνα με το ισχύον Θεματολόγιο, με βάση τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας. Η εντεινόμενη ανάγκη για ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων, αναδεικνύει τη σημασία της απόκτησης νέων ή/και της αναβάθμισης υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου. Πρόσθετα, χρειάζεται στόχευση σε μεγαλύτερη συμμετοχή ατόμων σε προγράμματα κατάρτισης στο εξωτερικό για μεταφορά τεχνογνωσίας στη γαλάζια και πράσινη οικονομία, περιλαμβανομένου του τομέα της εμπορικής ναυτιλίας και της χρήσης των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας.

Τέλος, κρίνεται συμβουλευσιμο να εξεταστεί η δυνατότητα συμμετοχής του ίδιου ατόμου σε πρόγραμμα κατάρτισης στο εξωτερικό πέραν της μίας φοράς μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, ιδιαίτερα για τις μικρές επιχειρήσεις.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΣ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΣ

1:	Ποσοστιαία κατανομή θεματικών τομέων κατάρτισης που παρακολούθησαν οι συμμετέχοντες	9
2:	Κυριότερες χώρες κατάρτισης συμμετεχόντων	10
3:	Φύλο συμμετεχόντων	10
4:	Ποσοστιαία κατανομή συμμετεχόντων κατά ηλικία	11
5:	Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων	11
6:	Επαρχία μόνιμης διαμονής συμμετεχόντων	12
7:	Τομέας οικονομικής δραστηριότητας επιχείρησης	13
8:	Μέγεθος απασχόλησης επιχείρησης	14
9:	Επαρχία επιχείρησης	14
10:	Τρόποι ενημέρωσης συμμετεχόντων για το Σχέδιο	15
11:	Λόγοι συμμετοχής στο Σχέδιο	16
12:	Επαγγελματική κατηγορία συμμετεχόντων	17
13:	Ποσοστιαία κατανομή συμμετεχόντων κατά επαγγελματική ομάδα	18
14:	Ευρύς τομέας οικονομικής δραστηριότητας συμμετεχόντων	19
15:	Συνέχιση απασχόλησης στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο	20
16:	Λόγοι αποχώρησης από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο	20
17:	Βαθμός σύνδεσης καθκόντων/τομέων εργασίας των συμμετεχόντων με τις γνώσεις που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	21
18:	Οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	22
19:	Βαθμός βελτίωσης της επαγγελματικής πορείας	23
20:	Βαθμός χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	23
21:	Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	24
22:	Πρόθεση για συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα κατάρτισης	24
23:	Βαθμός συνολικής ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	25

24:	Βαθμός ικανοποίησης από το περιεχόμενο κατάρτισης	26
25:	Βαθμός ικανοποίησης από τις μεθόδους κατάρτισης	26
26:	Βαθμός ικανοποίησης από τους εκπαιδευτές	27
27:	Βαθμός ικανοποίησης από τις παρεχόμενες διευκολύνσεις	27
28:	Βαθμός ικανοποίησης από το ωράριο κατάρτισης	28
29:	Βαθμός ικανοποίησης από τη διάρκεια κατάρτισης	28
30:	Βαθμός ικανοποίησης από τη συνεργασία με την ΑνΑΔ	29
31:	Βαθμός ικανοποίησης από τον οργανωτή στο εξωτερικό	29
32:	Βαθμός μεταφοράς των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν οι συμμετέχοντες από το Σχέδιο στους υπόλοιπους συναδέλφους	30
33:	Βαθμός εφαρμογής στο κυπριακό περιβάλλον των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν οι συμμετέχοντες από το Σχέδιο	30
34:	Παρότρυνση τρίτων για συμμετοχή στο Σχέδιο	31
35:	Συνέχιση απασχόλησης στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο	32
36:	Κύρια οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	33
37:	Μέσος όρος βαθμού συνολικής ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο Σχέδιο και τη συνεργασία με την ΑνΑΔ και τον οργανωτή στο εξωτερικό	34
38:	Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης για διάφορες πτυχές του Σχεδίου	34
39:	Ποσοστό συμμετεχόντων που θα παρότρυναν τρίτους για συμμετοχή στο Σχέδιο	35

