

**Αξιολόγηση των επιδράσεων
του Σχεδίου Στελέχωσης
Επιχειρήσεων με Αποφοίτους
Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης
(2018-2021)**



**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΡΑΣΕΩΝ
ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ
ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (2018–2021)**



ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2023

Υπεύθυνος λειτουργός

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

Συνεισφορά στη μελέτη

Ανθή Χαραλάμπους, *Λειτουργός Ανθρώπινου Δυναμικού*

Αναστασία Αποστόλου, *Λειτουργός Ανθρώπινου Δυναμικού*

Συντονισμός

Κωνσταντίνα Κυριάκου-Λιβέρη, *Ανώτερη Λειτουργός Ανθρώπινου Δυναμικού*

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 παρεμβάσεών 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 Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (στο εξής «Σχέδιο»), η οποία αφορά στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο την περίοδο 2018-2021, συλλέγοντας παράλληλα τις απόψεις των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο.

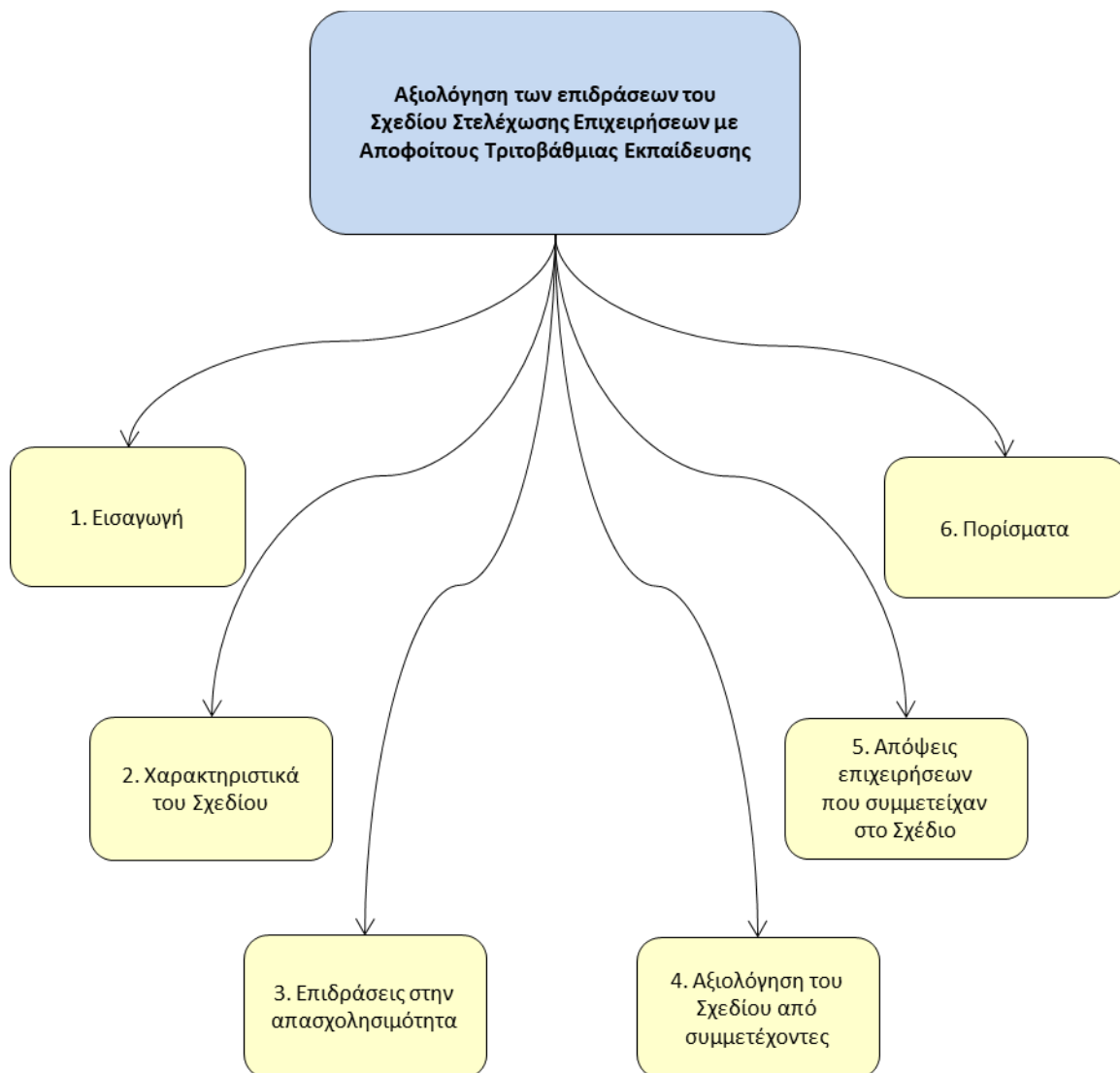
Στόχος του Σχεδίου είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να σχεδιάζουν, οργανώνουν και εφαρμόζουν προγράμματα κατάρτισης σύμφωνα με προϋποθέσεις και κριτήρια που καθορίζει η ΑνΑΔ, για κάλυψη αναγκών κατάρτισης νεοπροσληφθέντων πτυχιούχων εργοδοτούμενων τους.

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 καθώς και της συμβολής του στην οικονομία και την αγορά εργασίας της Κύπρου.

Η μελέτη για αξιολόγηση του Σχεδίου διεξάγεται μέσα από τη συμπλήρωση σύντομου ερωτηματολογίου αναφορικά με την κατάσταση απασχόλησης των ατόμων περίπου 8 μήνες μετά από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, καθώς και την αξιολόγησή του από τους ίδιους. Πρόσθετα, μέσω της συμπλήρωσης ερωτηματολογίου, διεξάγεται έρευνα πεδίου στις επιχειρήσεις με στόχο τη συλλογή των απόψεών τους σε σχέση με τις επιδράσεις του Σχεδίου. 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 και των επιχειρήσεων, 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	6
2.1. Περιγραφή του Σχεδίου.....	6
2.2. Συμμετοχές και δαπάνες	12
2.3. Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων.....	12
2.4. Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων.....	13
3. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα.....	16
3.1. Εργαζόμενοι.....	17
3.2. Άνεργοι/αδρανείς.....	25
4. Αξιολόγηση του Σχεδίου από τους συμμετέχοντες	29
4.1. Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες.....	29
4.2. Ικανοποίηση συμμετεχόντων	31
5. Απόψεις επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Σχέδιο.....	38
5.1. Οφέλη συμμετοχής.....	38
5.2. Ικανοποίηση επιχειρήσεων	39
5.3. Τρόποι ενημέρωσης επιχειρήσεων για το Σχέδιο	41
5.4. Εργοδότηση συγγενικών προσώπων.....	41
5.5. Εισηγήσεις για βελτίωση του Σχεδίου.....	42

6.	Πορίσματα	44
6.1.	Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα	44
6.2.	Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες.....	47
6.3.	Ικανοποίηση συμμετεχόντων	48
6.4.	Απόψεις επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Σχέδιο.....	49
6.5.	Καταληκτικές επισημάνσεις	50
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 Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (στο εξής «Σχέδιο») στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2018-2021, συλλέγοντας παράλληλα τις απόψεις επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο.

Στόχος του Σχεδίου είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να σχεδιάζουν, οργανώνουν και εφαρμόζουν προγράμματα κατάρτισης σύμφωνα με προϋποθέσεις και κριτήρια που καθορίζει η ΑνΑΔ, για κάλυψη αναγκών κατάρτισης νεοπροσληφθέντων πτυχιούχων εργοδοτούμενων τους.

Η συλλογή των στοιχείων έγινε μέσω της χρήσης κατάλληλα διαμορφωμένων ερωτηματολογίων στους συμμετέχοντες και τις επιχειρήσεις. Παρά τις επανειλημμένες προσπάθειες για εντοπισμό όλων των 3.363 ατόμων, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε τελικά κατορθωτή για 2.942 άτομα. Σε ό,τι αφορά στις επιχειρήσεις, το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε για τις 1.466 από τις 1.818 που συμμετείχαν στο Σχέδιο.

Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, με ποσοστό 60,3%, είναι γυναίκες και σχεδόν 7 στους 10 (68,6%) συμμετέχοντες είναι ηλικίας 25-30 χρονών. Πάνω από 6 στους 10 (64,5%) συμμετέχοντες είναι κάτοχοι πτυχίου και πάνω από 4 στους 10 (41,4%) συμμετέχοντες διαμένουν στη Λευκωσία.

Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

Η πλειονότητα (47,5%) των συμμετεχόντων συμμετείχαν στο Σχέδιο μέσω πολύ μικρών επιχειρήσεων με απασχόληση 1-9 άτομα. Το μεγαλύτερο ποσοστό αποφοίτων συμμετείχαν στο Σχέδιο μέσω επιχειρήσεων στη Λευκωσία (47,2%), ενώ ακολουθεί η Λεμεσός (25,6%) και η Λάρνακα (17,4%). Το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στον τομέα των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων (39,5%).

Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, περίπου 8 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, η συντριπτική πλειονότητα (92,8%) των συμμετεχόντων ήταν εργαζόμενοι. Το ποσοστό αυτό αυξάνεται με το μέγεθος απασχόλησης της επιχείρησης (από 91,9% στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, σε 97,2% στις μεγάλες επιχειρήσεις).

Πάνω από 7 στους 10 (73,3%) συμμετέχοντες που ήταν εργαζόμενοι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο, με το ποσοστό να αυξάνεται με το μέγεθος απασχόλησης της επιχείρησης (από 70,8% στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, σε 84,6% στις μεγάλες επιχειρήσεις). Από τους συμμετέχοντες που εργάζονταν, η συντριπτική πλειονότητά τους (95,9%) ήταν εργαζόμενοι αμέσως μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Σχεδόν 6 στους 10 (59,0%) από αυτούς που δεν απασχολούνταν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο, εργάστηκαν εκεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της συμμετοχής τους. Ο κυριότερος λόγος αποχώρησής τους ήταν η «εξεύρεση καλύτερης θέσης εργασίας» (65,0%).

Πάνω από 3 στους 10 (37,1%) συμμετέχοντες εργάζονταν σε επιχειρήσεις στον τομέα των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων, ενώ ακολουθεί ο τομέας του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων (10,2%).

Η συντριπτική πλειονότητα (93,9%) των απασχολούμενων συμμετεχόντων, εργάζονταν με καθεστώς πλήρους και μόνιμης απασχόλησης. Ο μέσος όρος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των απασχολούμενων ήταν €1.155.

Σχεδόν 6 στους 10 (59,5%) συμμετέχοντες που ήταν άνεργοι/αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, είχαν εξασφαλίσει εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ σχεδόν 9 στους 10 (88,8%) απασχολήθηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα πέραν της διάρκειας του προγράμματος στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Ο μέσος όρος παραμονής τους στην επιχείρηση ανέρχεται στους 4,7 μήνες.

Ο κυριότερος λόγος παραμονής στην ανεργία είναι η «έλλειψη θέσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις φιλοδοξίες των συμμετεχόντων» (39,0%). Ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος παραμονής στην ανεργία είναι η «έλλειψη θέσεων εργασίας» (34,3%).

Ο λόγος αποχώρησης από την αγορά εργασίας του μικρού αριθμού συμμετεχόντων που ήταν αδρανείς (49 άτομα), αφορά σχεδόν αποκλειστικά τις «σπουδές» (43 άτομα).

Αξιολόγηση του Σχεδίου από τους συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν πολύ σημαντικά οφέλη από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 6 στους 10 ανέφεραν ως κύριο όφελος την «εξεύρεση εργασίας» (69,6%) και τη «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (63,2%).

Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο (3,5) και ο βαθμός βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης (3,3) ήταν πολύ καλός προς καλός. Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (91,9%), ανέφεραν επίσης ότι θεωρούν από πολύ χρήσιμες μέχρι χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (95,4%), 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 (98,8%), θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να συμμετάσχουν στο Σχέδιο.

Απόψεις επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Σχέδιο

Σχεδόν όλες (99,1%) οι επιχειρήσεις ανέφεραν ως κυριότερο όφελος στους εργοδοτούμενους τους που συμμετείχαν στο Σχέδιο την «απόκτηση εργασιακής πείρας» και σχεδόν οι μισές (46,7%) ανέφεραν την «προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης». Σε σχέση με τα οφέλη προς τις ίδιες τις επιχειρήσεις, πάνω από 8 στις 10 (81,2%) ανέφεραν ως κυριότερο όφελος την «ικανοποίηση των αναγκών στελέχωσης της επιχείρησης».

Οι επιχειρήσεις, στη συντριπτική τους πλειονότητα (94,3%), έμειναν πολύ ικανοποιημένες ή ικανοποιημένες από το Σχέδιο. Η πλειονότητα (57,2%) των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι δεν θα εργοδοτούσαν τους συμμετέχοντες αν δεν υπήρχε το Σχέδιο. Οι επιχειρήσεις, στη συντριπτική τους πλειονότητα, ανέφεραν ότι θα συμμετείχαν ξανά στο Σχέδιο (97,8%) και ότι θα παρότρυναν και άλλες επιχειρήσεις να συμμετάσχουν στο Σχέδιο (98,8%).

Καταληκτικές επισημάνσεις/πορίσματα

Βασική επιδίωξη του Σχεδίου είναι η ομαλή ένταξη των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις επιχειρήσεις της Κύπρου, μέσα από την οργανωμένη απόκτηση εργασιακής πείρας και πρακτικής κατάρτισης διάρκειας 6 μηνών.

Το υψηλό ποσοστό απασχόλησης των συμμετεχόντων κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, περίπου 8 μήνες μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, αποδεικνύει έμπρακτα τη χρησιμότητα της οργανωμένης ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής πείρας για τη διασφάλιση της απασχόλησης των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η αξία του Σχεδίου φαίνεται και μέσα από τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης που εκφράζουν τόσο οι συμμετέχοντες όσο και οι επιχειρήσεις.

Τα ενθαρρυντικά αποτελέσματα του Σχεδίου, όπως αυτά εκφράστηκαν τόσο από τους συμμετέχοντες όσο και από τις επιχειρήσεις, 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 την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Τέλος, εξίσου σημαντική είναι η στοχευμένη προβολή του Σχεδίου σε τομείς της οικονομίας που παρουσιάζουν θετικές προοπτικές ανάπτυξης.

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 διάφορων 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 Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (στο εξής «Σχέδιο») στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο την περίοδο 2018-2021, συλλέγοντας παράλληλα τις απόψεις των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο.

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 2018-2021. Το Σχέδιο στοχεύει στην παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να σχεδιάζουν, οργανώνουν και εφαρμόζουν προγράμματα κατάρτισης σύμφωνα με προϋποθέσεις και κριτήρια που καθορίζει η ΑνΑΔ, για κάλυψη αναγκών κατάρτισης νεοπροσληφθέντων πτυχιούχων εργοδοτούμενων τους.

Οι επιμέρους στόχοι της μελέτης επικεντρώνονται στα πιο κάτω:

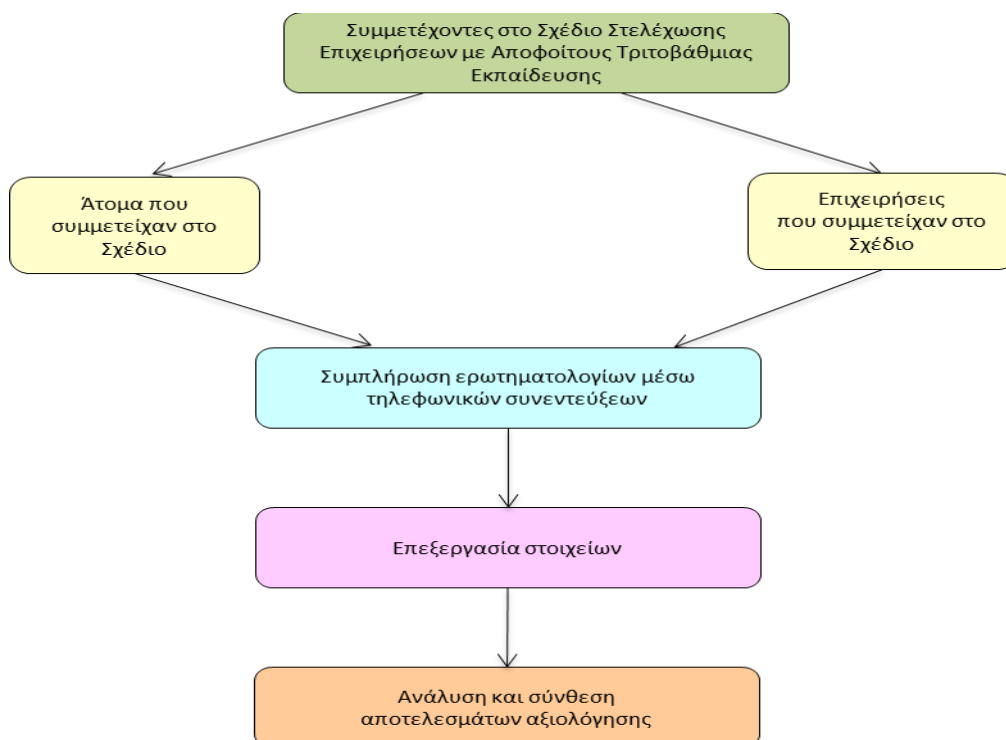
- Αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του Σχεδίου.
- Αξιολόγηση των μηχανισμών υλοποίησης του Σχεδίου.
- Αξιολόγηση της συμβολής του Σχεδίου στην οικονομία και την αγορά εργασίας της Κύπρου.
- Καταγραφή των βασικών χαρακτηριστικών των επωφελούμενων ατόμων και των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν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

1.2. Έκταση της μελέτης

Στη μελέτη παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης των 3.363 ατόμων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2018-2021. Για σκοπούς της μελέτης, η επιτυχής ολοκλήρωση της συμμετοχής σημαίνει ότι τα άτομα συμμετείχαν στο Σχέδιο τουλάχιστον για τους 4 από τους 6 μήνες της συνολικής χρονικής διάρκειας του προγράμματος κατάρτισης. Πρόσθετα, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης των επιχειρήσεων μέσω των οποίων οι απόφοιτοι συμμετείχαν στο Σχέδιο.

1.3. Μεθοδολογία

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



Αρχικά έγινε καθορισμός του πληθυσμού της έρευνας που ήταν τα άτομα τα οποία ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2018-2021 και οι επιχειρήσεις μέσω των οποίων τα άτομα συμμετείχαν στο Σχέδιο. 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 διαμορφωμένων ερωτηματολογίων για σκοπούς διεξαγωγής της έρευνας πεδίου. Τα ερωτηματολόγια σχεδιάστηκαν 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 Eporos Consulting Ltd, η οποία ανέλαβε τη διεκπεραίωση των τηλεφωνικών συνεντεύξεων της έρευνας πεδίου την περίοδο Ιουλίου 2018-Νοεμβρίου 2022.

Τόσο για τα άτομα όσο και για τις επιχειρήσεις, έγινε προσπάθεια συλλογής στοιχείων από όλο τον πληθυσμό της έρευνας. Παρά τις επανειλημμένες προσπάθειες για εντοπισμό όλων των 3.363 ατόμων, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε τελικά κατορθωτή για 2.942 άτομα. Σε ό,τι αφορά στις επιχειρήσεις, το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε για τις 1.466 από τις 1.818 που συμμετείχαν στο Σχέδιο.

Με στόχο τη διακρίβωση της αξιοπιστίας των στοιχείων, έγινε υπολογισμός του στατιστικού λάθους, 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 για τα άτομα, του αντίστοιχου δείγματος, το ποσοστό κάλυψης και το στατιστικό λάθος κατά φύλο φαίνονται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1
Μέγεθος πληθυσμού έρευνας ατόμων και δείγματος κατά φύλο

Φύλο	Πληθυσμός έρευνας	Δείγμα	Ποσοστό κάλυψης	Στατιστικό λάθος
Άνδρες	1.335	1.153	86,4%	0,9%
Γυναίκες	2.028	1.789	88,2%	0,7%
Σύνολο	3.363	2.942	87,5%	0,5%

Το μέγεθος του πληθυσμού της έρευνας για τις επιχειρήσεις, του αντίστοιχου δείγματος, το ποσοστό κάλυψης και το στατιστικό λάθος φαίνονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2
Μέγεθος πληθυσμού έρευνας επιχειρήσεων και δείγματος

	Πληθυσμός έρευνας	Δείγμα	Ποσοστό κάλυψης	Στατιστικό λάθος
Σύνολο	1.818	1.466	80,6%	0,9%

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

Οι συντελεστές αναγωγής για τα άτομα υπολογίστηκαν με τη διαίρεση του πληθυσμού των ατόμων της έρευνας με το δείγμα κατά φύλο. Με τον τρόπο αυτό, τα αποτελέσματα αναφέρονται στον πληθυσμό (3.363 άτομα) και όχι στο δείγμα (2.942 άτομα) που καλύφθηκε στο πλαίσιο της έρευνας.

Ο συντελεστής αναγωγής για τις επιχειρήσεις υπολογίστηκε με τη διαίρεση του πληθυσμού των επιχειρήσεων της έρευνας με το δείγμα. Με τον τρόπο αυτό, τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται αναφέρονται στον πληθυσμό (1.818 επιχειρήσεις) και όχι στο δείγμα (1.466 επιχειρήσεις) 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 2018-2021 και στις επιχειρήσεις μέσω των οποίων τα άτομα συμμετείχαν 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 του Σχεδίου.

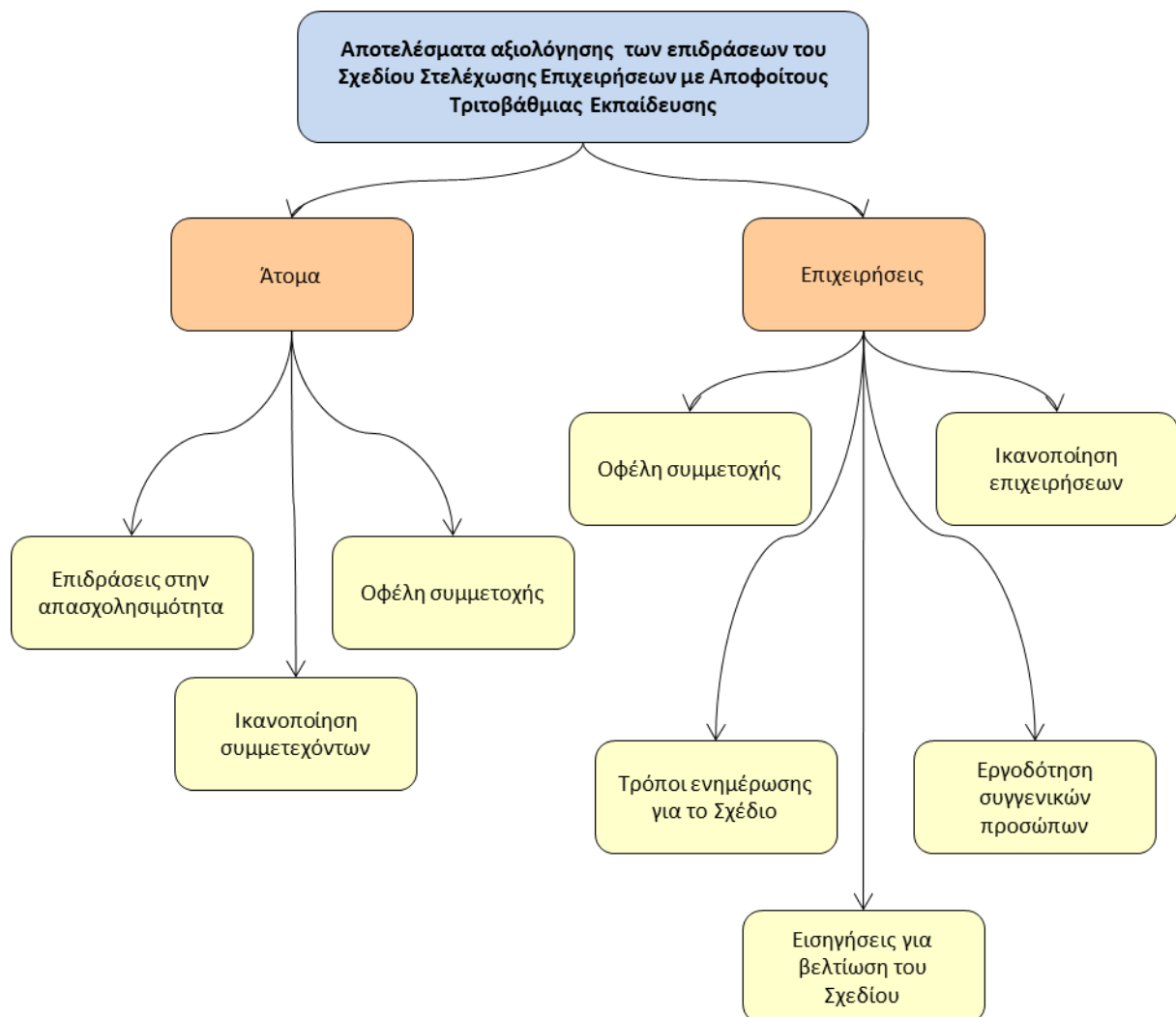
Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται βασικά χαρακτηριστικά του Σχεδίου. Παρουσιάζεται συνοπτική περιγραφή του Σχεδίου και ανάλυση των συμμετοχών των ατόμων και των σχετικών δαπανών. Παράλληλα, αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και καταγράφονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων μέσω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

Στο πέμπτο κεφάλαιο περιγράφονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης των επιδράσεων που είχε το Σχέδιο στα άτομα, σύμφωνα με τις απόψεις των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο. Επίσης, αναλύονται οι τρόποι ενημέρωσης των επιχειρήσεων για το Σχέδιο και η τυχόν εργοδότηση συγγενικών προσώπων μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Πρόσθετα, καταγράφονται οι εισηγήσεις των επιχειρήσεων για βελτίωση του Σχεδίου.

Στο έκτο κεφάλαιο καταγράφονται οι κυριότερες διαπιστώσεις και τα πορίσματα που προέκυψαν από την ανάλυση και εξέταση των επιδράσεων του Σχεδίου στα άτομα, λαμβάνοντας υπόψη και τις απόψεις των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Σχέδιο.



2. Χαρακτηριστικά του Σχεδίου

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται μια σύντομη περιγραφή των κύριων χαρακτηριστικών του Σχεδίου όπως αυτό λειτούργησε την περίοδο 2018-2021 και δίνονται στοιχεία αναφορικά με τον αριθμό των συμμετοχών στο Σχέδιο και τις σχετικές δαπάνες. Παράλληλα, αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τα οποία αφορούν στο φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και την επαρχία μόνιμης διαμονής και καταγράφονται 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, ανεξάρτητα εάν οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ή όχι το ερωτηματολόγιο συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

2.1. Περιγραφή του Σχεδίου

Το Σχέδιο λειτουργεί από την 1^η Νοεμβρίου 2014 με περίοδο ισχύος μέχρι την 31/12/2023. Αποτελεί συνέχεια προηγούμενου Σχεδίου το οποίο λειτουργούσε σε διαφορετική νομική βάση. Η επιτυχία του Σχεδίου βασίζεται στη συνεχή διαφοροποίηση και αναβάθμιση των προνοιών λειτουργίας του, με επιδίωξη τη συνεχή βελτίωση και τον εμπλουτισμό του λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, τα αποτελέσματα προηγούμενων αξιολογήσεων, αλλά και την αποκτηθείσα εμπειρία.

Νομική βάση

Το Σχέδιο λειτουργεί στη βάση των περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμων του 1999 έως 2007.

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)¹.

Σκοπός του Σχεδίου

Βασικός σκοπός του Σχεδίου είναι η βελτίωση της οργάνωσης και διεύθυνσης των επιχειρήσεων και οργανισμών μέσα από τη στελέχωσή τους και την κατάρτιση νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και παράλληλα η ομαλή ένταξη των νέων αποφοίτων σε κατάλληλες θέσεις εργασίας. Το Σχέδιο παρέχει κίνητρα σε επιχειρήσεις για να προσφέρουν θέσεις εργασίας, πρακτική κατάρτιση και εργασιακή πείρα διάρκειας 6 μηνών σε αποφοίτους ηλικίας κάτω των 30 ετών.

Δικαιούχοι για συμμετοχή στο Σχέδιο

Δικαιούχοι για συμμετοχή στο Σχέδιο είναι επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν δραστηριότητες σε περιοχές που ελέγχονται από την Κυπριακή Δημοκρατία, με κάποιες εξαιρέσεις².

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

² Επιχειρήσεις που εξαιρούνται σύμφωνα με τις πρόνοιες του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1407/2013 της Επιτροπής, καθώς και η Κυβέρνηση της Δημοκρατίας.

Για την επιχορήγηση προγράμματος κατάρτισης μέσω του Σχεδίου, απαιτείται η πλήρης και μόνιμη εργοδότηση αποφοίτου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (στο εξής «απόφοιτος»), ο οποίος είναι ηλικίας κάτω των 30 ετών και έχει συμπληρώσει επιτυχώς πρόγραμμα σπουδών διάρκειας τουλάχιστον τριών ετών και είναι κάτοχος διπλώματος ανώτερης εκπαίδευσης (κατ' ελάχιστον), πτυχίου, μεταπτυχιακού ή άλλου ανώτερου τίτλου σπουδών.

Σε περίπτωση που ο απόφοιτος διαθέτει εργασιακή πείρα, σχετική με τη θέση εργασίας για την οποία προορίζεται, αυτή δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερη των 8 μηνών. Διευκρινίζεται ότι, η εργασιακή πείρα 8 μηνών αναφέρεται σε πείρα που αποκτήθηκε μετά την απόκτηση του πτυχίου του. Επίσης, η πρακτική άσκηση που απαιτείται για εγγραφή του σε μητρώο επαγγελματικού συνδέσμου ή σε μητρώο που τυχόν τηρεί η Κυπριακή Δημοκρατία με σκοπό τη χορήγηση άδειας άσκησης του επαγγέλματός του, δεν λαμβάνεται υπόψη ως προηγούμενη πείρα.

Στόχοι του Σχεδίου

Οι βασικοί στόχοι του Σχεδίου είναι:

- Η προσφορά ευκαιριών σε αποφοίτους να εξασφαλίσουν κατάλληλη για τα προσόντα τους εργασία και να αποκτήσουν εργασιακή πείρα και εξειδικευμένες συμπληρωματικές γνώσεις και δεξιότητες.
- Η ενθάρρυνση επιχειρήσεων να προσφέρουν κατάλληλη απασχόληση και κατάρτιση σε αποφοίτους.
- Η κατάρτιση νέων αποφοίτων που προσλαμβάνονται από επιχειρήσεις για στελέχωσή τους σε κατάλληλες θέσεις, ανάλογα με τις προκύπτουσες ανάγκες.
- Η αναβάθμιση της διεύθυνσης, βελτίωση της λειτουργίας και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων σε όλους τους τομείς της οικονομίας μέσω της απασχόλησης και κατάρτισης προσοντούχων ατόμων και της στελέχωσής τους με αποφοίτους σε κατάλληλες θέσεις.

Επιχορήγηση

Η ΑνΑΔ επιχορηγεί, σύμφωνα με την Πολιτική Χορηγιών του Σχεδίου, την κατάρτιση του αποφοίτου και καθορίζει ανώτατο ποσό επιχορήγησης. Η ΑνΑΔ καθορίζει επίσης το κατώτατο όριο ακαθάριστου μισθού που καταβάλλει ο εργοδότης στον απόφοιτο κατά τη διάρκεια της κατάρτισης των 6 μηνών και τους επόμενους 2 μήνες υποχρεωτικής εργοδότησης, χωρίς την επιχορήγηση της ΑνΑΔ.

Η Πολιτική Χορηγιών που εφαρμόζει η ΑνΑΔ για επιχορήγηση επιχειρήσεων που εφαρμόζουν προγράμματα στο πλαίσιο του Σχεδίου, προνοεί επιλέξιμες δαπάνες, εντάσεις ενίσχυσης και ανώτατο ποσό επιχορήγησης, στη βάση των οποίων υπολογίζεται το χορήγημα που καταβάλλει η ΑνΑΔ στους εργοδότες. Σύμφωνα με την Πολιτική Χορηγιών, υπολογίζονται ξεχωριστά η επιτρεπόμενη ενίσχυση και το ανώτατο ποσό επιχορήγησης. Στη συνέχεια καθορίζεται το υπολογιζόμενο χορήγημα το οποίο αποτελεί το ποσό που θα καταβάλει η ΑνΑΔ στον εργοδότη.

Στον υπολογισμό της επιτρεπόμενης ενίσχυσης υπεισέρχονται οι επιλέξιμες δαπάνες που επωμίζεται η επιχείρηση που εφαρμόζει το εγκριμένο από την ΑνΑΔ πρόγραμμα κατάρτισης, όπως το κόστος καθοδηγητή, άλλες τρέχουσες δαπάνες που αφορούν κόστος για εκπαιδευτικά βοηθήματα και αναλώσιμα υλικά και εφόδια που σχετίζονται με το πρόγραμμα κατάρτισης και το κόστος του αποφοίτου σε σχέση με τη συμμετοχή του στο Σχέδιο, που επωμίζεται η επιχείρηση.

Από το σύνολο των αποδεκτών επιλέξιμων δαπανών, επιχορηγείται ποσοστό 80% (ένταση ενίσχυσης). Η ΑνΑΔ καθορίζει ανώτατο ποσό επιχορήγησης, το οποίο δεν μπορεί να υπερβεί την επιτρεπόμενη ενίσχυση.

Διαδικασία λειτουργίας του Σχεδίου

Οποιοσδήποτε εργοδότης ενδιαφέρεται να ενταχθεί στο Σχέδιο με απόφοιτο τον οποίο έχει ήδη προσλάβει, πρέπει να ακολουθήσει συγκεκριμένη διαδικασία, η οποία αποτελείται από τα ακόλουθα τρία στάδια:

- Υποβολή αίτησης από τον ενδιαφερόμενο εργοδότη για έγκριση συμμετοχής στο Σχέδιο, πριν από την ημερομηνία έναρξης υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης και το αργότερο εντός 2 μηνών από την ημερομηνία εργοδότησης του αποφοίτου.
- Υλοποίηση εγκριθέντος προγράμματος κατάρτισης, το οποίο διαλαμβάνει οργανωμένη απόκτηση εργασιακής πείρας και πρακτική κατάρτιση στην επιχείρηση που εργοδοτεί τον απόφοιτο, υπό την επίβλεψη του καθοδηγητή, για συμπλήρωση και προσαρμογή των γνώσεων και δεξιοτήτων του με σκοπό την ομαλή ένταξή του στην εργασία.
- Καταβολή του χορηγήματος.

Σημειώνεται ότι, από 1^η Ιανουαρίου 2022, όλες οι διαδικασίες που αφορούν στο Σχέδιο, διεκπεραιώνονται μέσω του συστήματος «Ερμής».

Υποχρεώσεις επιχείρησης

- Να ενημερώσει τον απόφοιτο για την εφαρμογή του προγράμματος κατάρτισης, σύμφωνα με τα στοιχεία του πλάνου κατάρτισης στη βάση των οποίων εγκρίθηκε από την ΑνΑΔ η αίτηση για συμμετοχή στο Σχέδιο.
- Να εφαρμόσει το πρόγραμμα κατάρτισης του αποφοίτου σύμφωνα με τα επιμέρους στοιχεία και το πλάνο κατάρτισης κατά την περίοδο που εγκρίθηκε από την ΑνΑΔ, γνωστοποιώντας έγκαιρα για αλλαγές στην εφαρμογή του προγράμματος.
- Να ενημερώνει την ΑνΑΔ σε περίπτωση που ο απόφοιτος απουσιάζει από την επιχείρηση για περισσότερο από 10 εργάσιμες ημέρες μέσα σε συγκεκριμένο μήνα, ή σε περίπτωση που ο καθοδηγητής απουσιάζει από την επιχείρηση για περισσότερο από 20 εργάσιμες ημέρες, ώστε η ΑνΑΔ να εγκρίνει παράταση του προγράμματος κατάρτισης και επέκταση της ημερομηνίας λήξης του.
- Να εργοδοτεί τον απόφοιτο σε περιοχές που ελέγχονται από την Κυπριακή Δημοκρατία σε πλήρη βάση, σύμφωνα με το κανονικό ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης στη θέση που συμφωνείται με την ΑνΑΔ. Πρόσθετα, να του αναθέτει σταδιακά καθήκοντα για την

απόκτηση εργασιακής πείρας και την παροχή σ' αυτόν πρακτικής κατάρτισης, σύμφωνα με το πλάνο κατάρτισης. Η θέση εργασίας πρέπει να απαιτεί προσόντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για μόνιμη και πλήρη απασχόληση.

- Να διαθέτει για ολόκληρη τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης καθοδηγητή, υπεύθυνο στέλεχος που απασχολείται στην επιχείρηση. Ο καθοδηγητής θα αναλάβει την καθοδήγηση και επίβλεψη της κατάρτισης του αποφοίτου σε συνεχή βάση και πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον 30% του χρόνου του για κατάρτιση του αποφοίτου.
- Να εργοδοτεί τον απόφοιτο σύμφωνα με τους όρους απασχόλησης που ισχύουν για το υπόλοιπο προσωπικό του και να εφαρμόσει πιστά όλες τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας.
- Να καταβάλλει στον απόφοιτο, στο τέλος κάθε μήνα, μισθό τουλάχιστον στο ύψος του κατώτατου ορίου μισθού που καθορίζει η ΑνΑΔ. Για την περίοδο 2018-2021 που καλύπτει η μελέτη, το κατώτατο όριο μισθού ανερχόταν στα €950.
- Να καταβάλλει κανονικά το προβλεπόμενο τέλος στο Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, για τον απόφοιτο.
- Να αξιολογεί την πρόοδο κατάρτισης του αποφοίτου και να αποστέλλει στην ΑνΑΔ κάθε 3 μήνες από την έναρξη του προγράμματος κατάρτισης, το έντυπο «Αξιολόγηση προόδου κατάρτισης απόφοιτου», δηλαδή στη μέση και στη λήξη του προγράμματος.
- Να επιτρέπει σε αρμόδιους λειτουργούς της ΑνΑΔ ή εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους της να εισέρχονται στον χώρο εφαρμογής του προγράμματος κατάρτισης και να τους παρέχει κάθε βοήθεια και συνεργασία για έλεγχο και αξιολόγηση της εφαρμογής του.
- Να συνεχίσει την εργοδότηση του αποφοίτου για τουλάχιστον 2 μήνες μετά τη λήξη του προγράμματος κατάρτισής του, με τους ίδιους όρους και αμοιβή, χωρίς επιχορήγηση από την ΑνΑΔ. Σε περίπτωση μη συνέχισης της εργοδότησης για τουλάχιστον 2 μήνες μετά τη λήξη του προγράμματος κατάρτισης, δεν καταβάλλεται χορήγηση για 1 μήνα.

Οφέλη επιχειρήσεων

- Βελτίωση της οργάνωσης και διεύθυνσής τους μέσα από τη στελέχωσή τους με άτομα που κατέχουν κατάλληλο ακαδημαϊκό υπόβαθρο.
- Ορθολογική κατανομή καθηκόντων/ευθυνών σε στελέχη της επιχείρησης.
- Μείωση του κόστους απασχόλησης και κατάρτισης, μέχρις ότου ο απόφοιτος καταστεί αποδοτικός, μέσω της επιχορήγησης της ΑνΑΔ, για την περίοδο συμμετοχής στο Σχέδιο.
- Συστηματική κατάρτιση και εξειδίκευση του αποφοίτου σε στενή συνεργασία και με την καθοδήγηση της ΑνΑΔ.

Υποχρεώσεις αποφοίτου

- Να ακολουθεί τις οδηγίες του καθοδηγητή/υπεύθυνου για την κατάρτισή του και να συνεργάζεται με την ΑνΑΔ ή/και με εντεταλμένους συνεργάτες της για την παρακολούθηση της προόδου εφαρμογής του προγράμματος κατάρτισης.

- Να εκτελεί τα καθήκοντα της θέσης στην οποία καταρτίζεται και να τηρεί τους όρους απασχόλησης που ισχύουν για το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, καθώς και τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας.
- Να ενημερώνει την ΑνΑΔ έγκαιρα σε περίπτωση που παρουσιαστεί οποιοδήποτε θέμα που πιθανόν να επηρεάσει την εφαρμογή του προγράμματός του και γενικότερα τη συμμετοχή του στο Σχέδιο.
- Να συνεχίσει να απασχολείται στην επιχείρηση για τουλάχιστον 2 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισής του, με τους ίδιους όρους και αμοιβή, χωρίς την επιχορήγηση της ΑνΑΔ. Σε περίπτωση μη συνέχισης της απασχόλησης για τουλάχιστον 2 μήνες μετά τη λήξη του προγράμματος κατάρτισης, δεν καταβάλλεται χορήγηση για 1 μήνα.

Οφέλη αποφοίτων

- Διευκόλυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας και της επαγγελματικής αποκατάστασής τους.
- Εξοικείωσή τους με το εργασιακό περιβάλλον και παροχή ευκαιρίας για απόκτηση συμπληρωματικών γνώσεων και δεξιοτήτων καθώς και επαγγελματικών εμπειριών.
- Αξιοποίηση των γνώσεων και εμπειριών της ΑνΑΔ για μια νέα επαγγελματική σταδιοδρομία και γρήγορη ανέλιξη.

Αλλαγές στη λειτουργία του Σχεδίου

- Από 1/1/2017, τέθηκαν σε ισχύ οι ακόλουθες αλλαγές στο Σχέδιο:
 - Η υποβολή αίτησης για συμμετοχή στο Σχέδιο γίνεται αφού πρώτα εργοδοτηθεί ο συμμετέχοντας από την επιχείρηση που αιτείται συμμετοχή στο Σχέδιο.
 - Προστίθεται στις προϋποθέσεις που αφορούν στον εργοδότη, η προϋπόθεση ο εργοδότης να μην έχει επαναπροσλάβει τον απόφοιτο μετά από τερματισμό της απασχόλησής του από οποιαδήποτε θέση στην ίδια επιχείρηση.
 - Διαφοροποιείται ο χρόνος που απαιτείται για να υποβληθεί το έντυπο αξιολόγησης του αποφοίτου από την επιχείρηση από 3 φορές κατά τη διάρκεια του εξαμήνου προγράμματος κατάρτισης, σε 2 φορές, στη μέση και στο τέλος του προγράμματος κατάρτισης.
- Κατά τη διάρκεια του 2020, λόγω της πανδημίας και των έκτακτων μέτρων που επιβλήθηκαν από την Κυβέρνηση με στόχο την πρόληψη 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 τις 19/3/2020, εισήχθησαν ειδικές ρυθμίσεις για επέκταση της προθεσμίας παραλαβής από την ΑνΑΔ της αίτησης για καταβολή χορηγήματος στους 9 ημερολογιακούς μήνες από την τελευταία ημέρα του μήνα μέσα στον οποίο έληξε το πρόγραμμα, από τους 6 που ίσχυε.

- Επιδείχθηκε πνεύμα ευελιξίας σε περιπτώσεις αναστολής εργασιών της επιχείρησης ή σε περιπτώσεις που δινόταν άδεια στους συμμετέχοντες κατά την περίοδο κατάρτισης, στον χειρισμό θεμάτων όπως η χρονική μετατόπιση του προγράμματος και η αλλαγή καθοδηγητή, εφόσον ικανοποιούνταν τα κριτήρια.
 - Σε περιπτώσεις που ο καταρτιζόμενος ή/και ο καθοδηγητής ενέπιπταν στα άτομα τα οποία συμμετείχαν στο Σχέδιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΚΑ) (λάμβαναν ειδικό ανεργιακό επίδομα σε ποσοστό του μισθού τους), ήταν δυνατή η αποδοχή της συνέχισης της συμμετοχής της επιχείρησης στο Σχέδιο, εφόσον η υλοποίηση του προγράμματος δεν θα επηρεαζόταν και η περίοδος κατάρτισης θα παρατεινόταν ανάλογα.
 - Σε περιπτώσεις που η εργασία του καταρτιζομένου ή/και του καθοδηγητή γινόταν με τηλεργασία, ήταν δυνατή η αποδοχή της συνέχισης της συμμετοχής της επιχείρησης στο Σχέδιο, νοουμένου ότι δεν επηρεαζόταν η υλοποίηση του προγράμματος κατάρτισης.
- Από 1/1/2023, τέθηκαν σε ισχύ οι ακόλουθες αλλαγές στο Σχέδιο:

Πίνακας 3
Αλλαγές στο Σχέδιο από 1/1/2023

Πρόνοια	Μέχρι 31/12/2022	Από 1/1/2023
Κατώτατο όριο μηνιαίου ακαθάριστου μισθού συμμετέχοντα	€950	€1.100
Μηνιαίο ανώτατο ποσό επιχορήγησης	€1.100	€1.400
Ανώτατο συνολικό ποσό επιχορήγησης	€6.600	€8.400
Αριθμός εργοδοτούμενων επιχείρησης	Μέγιστος αριθμός εντάξεων συμμετεχόντων ετησίως	
Μέχρι 4	1	2
5-9	2	4
10-29	3	6
30-99	4	10
100-199	5	15
200 και άνω	6	20

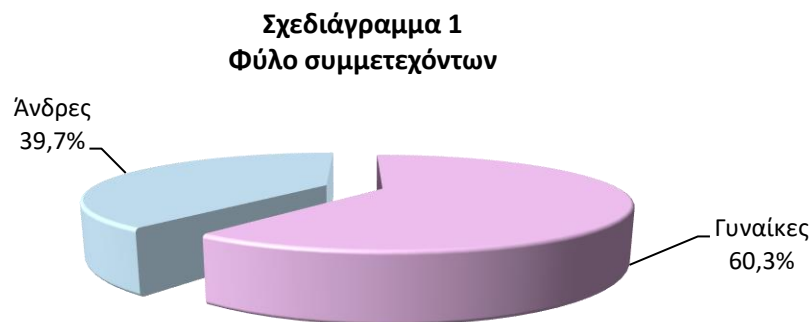
2.2. Συμμετοχές και δαπάνες

Τα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2018-2021 είναι 3.363, με τη συνολική πραγματική δαπάνη να ανέρχεται στα €19.854.833. Επομένως, η δαπάνη για κάθε συμμετέχοντα ανέρχεται κατά μέσο όρο στις €5.904.

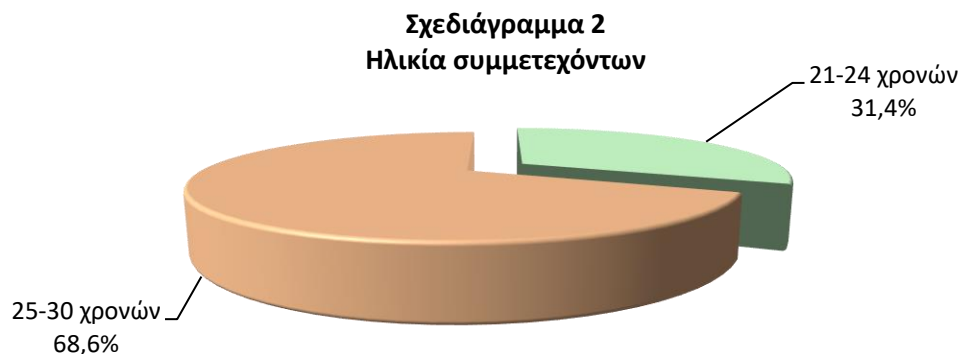
2.3. Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

Η ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης και επαρχία μόνιμης διαμονής), αφορά στα 3.363 άτομα τα οποία ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

Στο Σχεδιάγραμμα 1 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά φύλο. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, με ποσοστό 60,3%, είναι γυναίκες.

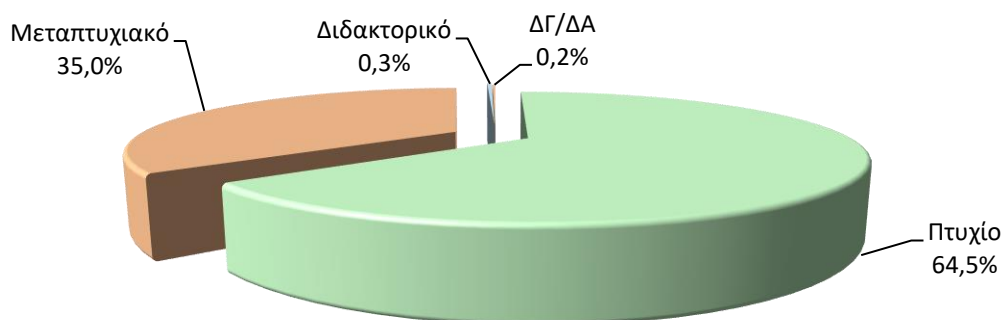


Στο Σχεδιάγραμμα 2 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά ηλικιακή ομάδα. Σχεδόν 7 στους 10 (68,6%) συμμετέχοντες είναι ηλικίας 25-30 χρονών.



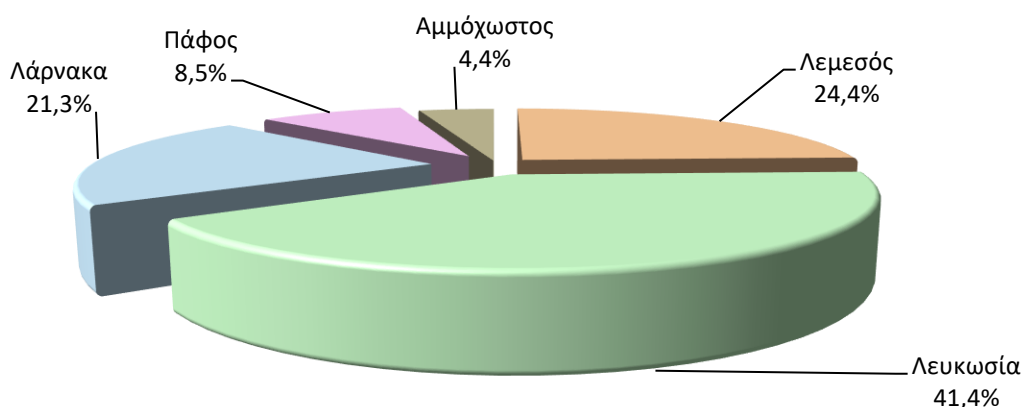
Στο Σχεδιάγραμμα 3 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει. Πάνω από 6 στους 10 (64,5%) συμμετέχοντες είναι κάτοχοι πτυχίου. Ακολουθούν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού με σημαντικό ποσοστό (35,0%). Το ποσοστό των συμμετεχόντων με διδακτορικό είναι πολύ περιορισμένο (0,3%).

Σχεδιάγραμμα 3
Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων



Στο Σχεδιάγραμμα 4 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά επαρχία μόνιμης διαμονής. Το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στη Λευκωσία (41,4%) και ακολουθούν η Λεμεσός (24,4%) και η Λάρνακα (21,3%). Η χαμηλότερη συμμετοχή εντοπίζεται στην Αμμόχωστο (4,4%) και την Πάφο (8,5%).

Σχεδιάγραμμα 4
Επαρχία μόνιμης διαμονής συμμετεχόντων

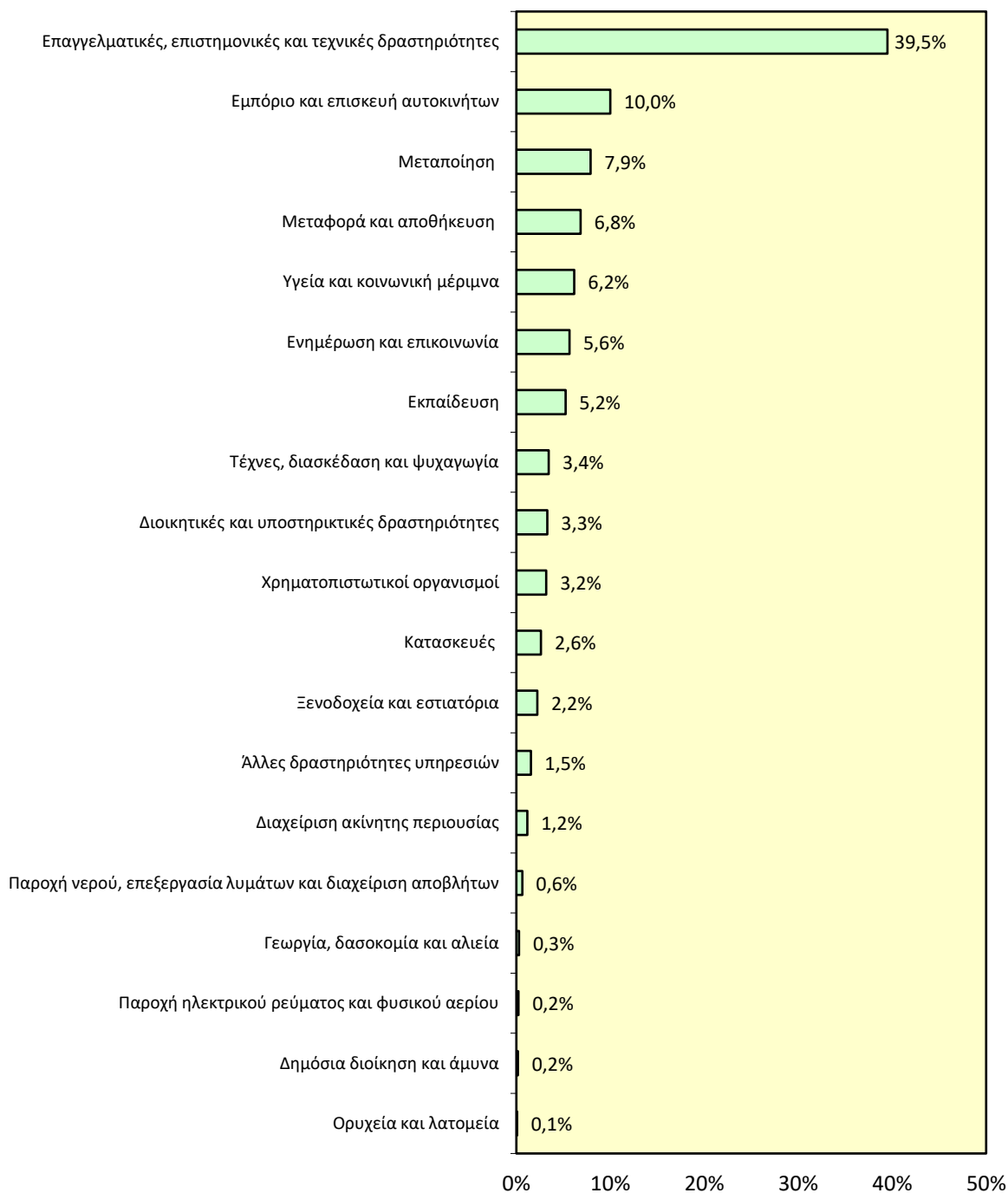


2.4. Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

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

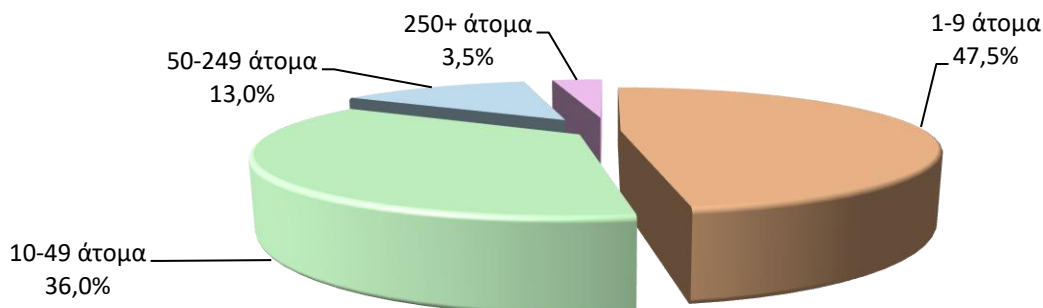
Στο Σχεδιάγραμμα 5 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων, σύμφωνα με τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο. Το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στις Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (39,5%). Με χαμηλότερα ποσοστά ακολουθεί ο τομέας του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων (10,0%).

Σχεδιάγραμμα 5
Τομέας οικονομικής δραστηριότητας επιχειρήσεων



Στο Σχεδιάγραμμα 6 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 εργοδοτήθηκαν σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα (47,5%). Ακολουθούν οι μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα (36,0%). Περιορισμένο είναι το ποσοστό σε μεγάλες επιχειρήσεις με απασχόληση πέραν των 250 ατόμων (3,5%).

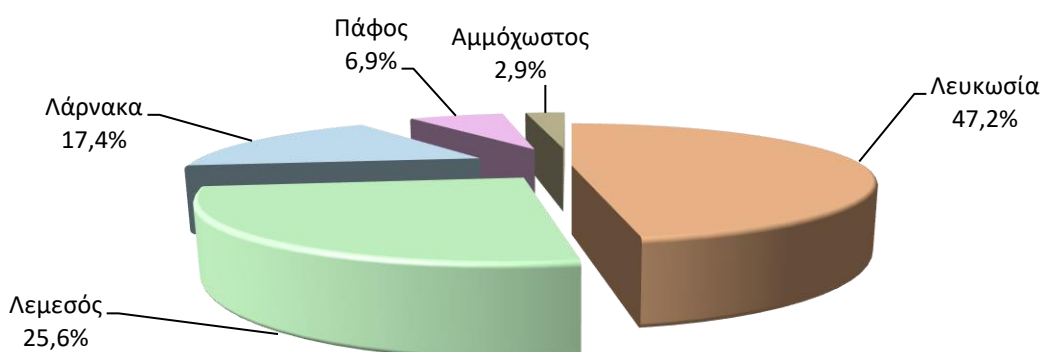
Σχεδιάγραμμα 6
Μέγεθος απασχόλησης επιχειρήσεων



Στο Σχεδιάγραμμα 7 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με την ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων, σύμφωνα με την επαρχία στην οποία εργοδοτήθηκαν. Το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στη Λευκωσία (47,2%), ενώ ακολουθεί η Λεμεσός (25,6%) και η Λάρνακα (17,4%). Τα χαμηλότερα ποσοστά ανήκουν στην Αμμόχωστο (2,9%) και την Πάφο (6,9%).

Συγκρίνοντας την επαρχία μόνιμης διαμονής των επωφελούμενων ατόμων με την επαρχία στην οποία εργοδοτήθηκαν, προκύπτει ότι, ποσοστό συμμετεχόντων συμμετείχαν στο Σχέδιο μέσω επιχείρησης η οποία βρισκόταν σε άλλη επαρχία από την επαρχία διαμονής τους. Οι μεγαλύτερες μετακινήσεις εντοπίζονται από τη Λάρνακα προς Λευκωσία (25,1%) και από την Αμμόχωστο προς Λευκωσία (24,2%) και προς Λάρνακα (17,4%). Μικρότερο ποσοστό μετακίνησης συμμετεχόντων εντοπίζεται από την Πάφο προς Λεμεσό (10,8%). Οι συμμετέχοντες που διαμένουν στη Λευκωσία είχαν το μικρότερο ποσοστό μετακίνησης (9,1%).

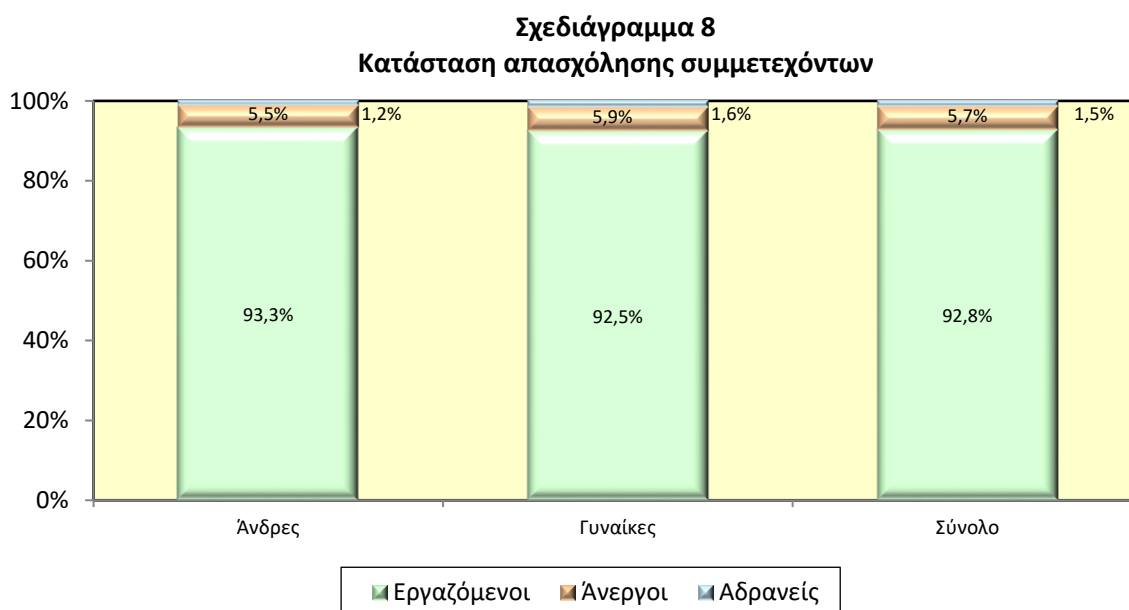
Σχεδιάγραμμα 7
Επαρχία εργοδότησης συμμετεχόντων



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 8 παρουσιάζεται η κατάσταση απασχόλησης των συμμετεχόντων κατά φύλο, περίπου 8 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο³. 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).



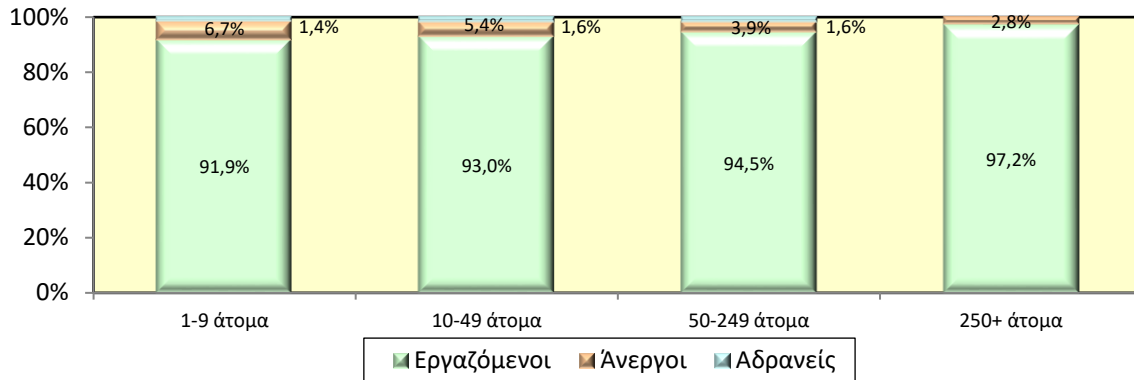
Το Σχέδιο έχει καταλυτική επίδραση στην απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού αφού η συντριπτική πλειονότητα (92,8%⁴) των συμμετεχόντων κατά τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν εργαζόμενοι, ενώ δεν υπάρχει ουσιαστική διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι άνεργοι φτάνουν το 5,7% και οι αδρανείς μόλις το 1,5%.

Στο Σχεδιάγραμμα 9 φαίνεται η κατάσταση απασχόλησης των συμμετεχόντων κατά μέγεθος απασχόλησης της επιχείρησης μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων που συμμετείχαν στο Σχέδιο μέσω μεγάλων επιχειρήσεων με απασχόληση πέραν των 250 ατόμων, μεσαίων επιχειρήσεων με απασχόληση 50-249 άτομα, μικρών επιχειρήσεων με απασχόληση 10-49 άτομα, και πολύ μικρών επιχειρήσεων με απασχόληση 1-9 άτομα, ήταν εργαζόμενοι (97,2%, 94,5%, 93,0% και 91,9%, αντίστοιχα). Σημειώνεται ότι, το ποσοστό των συμμετεχόντων που ήταν εργαζόμενοι αυξάνεται με το μέγεθος απασχόλησης της επιχείρησης.

³ Για τον υπολογισμό της παρέλευσης μηνών μεταξύ της τηλεφωνικής επικοινωνίας και της ολοκλήρωσης της συμμετοχής των ατόμων στο Σχέδιο, λήφθηκε υπόψη η λήξη των 6 μηνών συμμετοχής τους και όχι και οι πρόσθετοι 2 μήνες υποχρεωτικής εργοδότησής τους από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο.

⁴ Διάστημα εμπιστοσύνης 95%: Σύνολο (92,4%, 93,2%), Άνδρες (92,7%, 93,9%), Γυναίκες (92,0%, 92,9%).

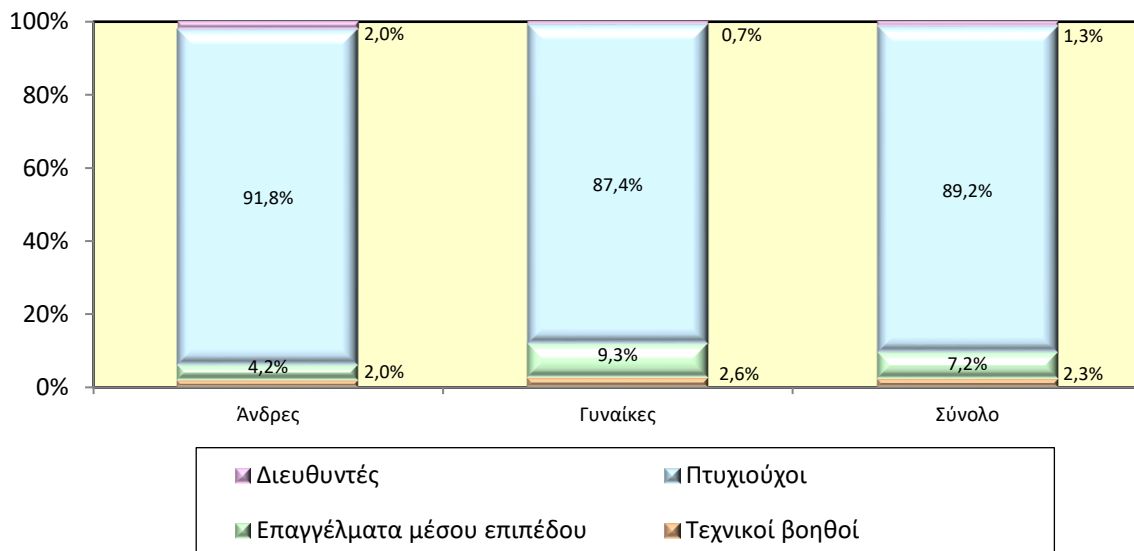
Σχεδιάγραμμα 9
Κατάσταση απασχόλησης συμμετεχόντων
κατά μέγεθος απασχόλησης επιχειρήσεων



3.1. Εργαζόμενοι

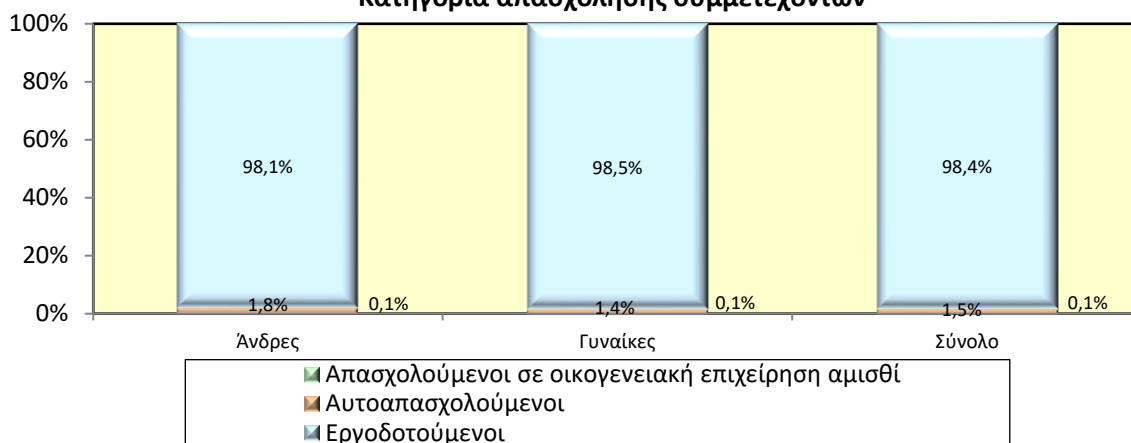
Στο Σχεδιάγραμμα 10 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονταν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, κατά επαγγελματική κατηγορία. Πάνω από 9 στους 10 (92,8%) συμμετέχοντες που εργάζονταν, απασχολούνταν σε επαγγέλματα ανώτερου επιπέδου που απαιτούν πτυχίο πανεπιστημίου (Διευθυντές, Πτυχιούχοι και Τεχνικοί βοηθοί). Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο στους άνδρες (95,8%) παρά στις γυναίκες (90,7%). Μόνο το 7,2% των συμμετεχόντων που εργάζονταν, απασχολούνταν σε επαγγέλματα μέσου επιπέδου. Τα επαγγέλματα μέσου επιπέδου αφορούν στους Γραφείς, τους Υπάλληλους υπηρεσιών και πωλητές, τους Τεχνίτες και τους Χειριστές μηχανών και συναρμολογητές.

Σχεδιάγραμμα 10
Επαγγελματική κατηγορία συμμετεχόντων



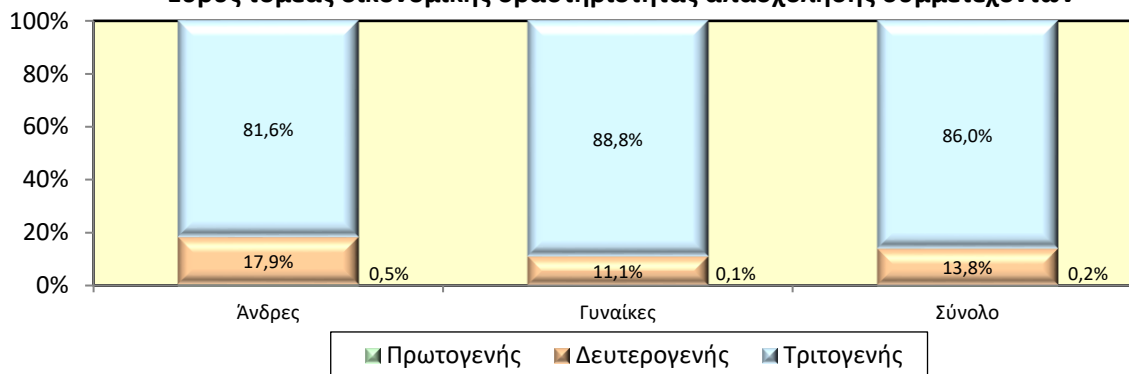
Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 11, η συντριπτική πλειονότητα (98,4%) των συμμετεχόντων που απασχολούνταν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν εργοδοτούμενοι.

Σχεδιάγραμμα 11
Κατηγορία απασχόλησης συμμετεχόντων



Στο Σχεδιάγραμμα 12 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά ευρύ τομέα οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο απασχολούνται. Η πλειονότητά τους (86,0%) εργάζονταν σε επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα⁵. Το 13,8% των συμμετεχόντων εργάζονταν σε επιχειρήσεις του δευτερογενούς τομέα⁶, ενώ πολύ περιορισμένο ποσοστό (0,2%) εργάζονταν σε επιχειρήσεις του πρωτογενούς τομέα⁷. Σημειώνεται το συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών που εργάζονταν στον τριτογενή τομέα (88,8%) από αυτό των ανδρών (81,6%).

Σχεδιάγραμμα 12
Ευρύς τομέας οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων



Στο Σχεδιάγραμμα 13 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησής τους. Όπως είναι αναμενόμενο, λαμβάνοντας υπόψη τις επαγγελματικές ομάδες με τη μεγαλύτερη απασχόληση

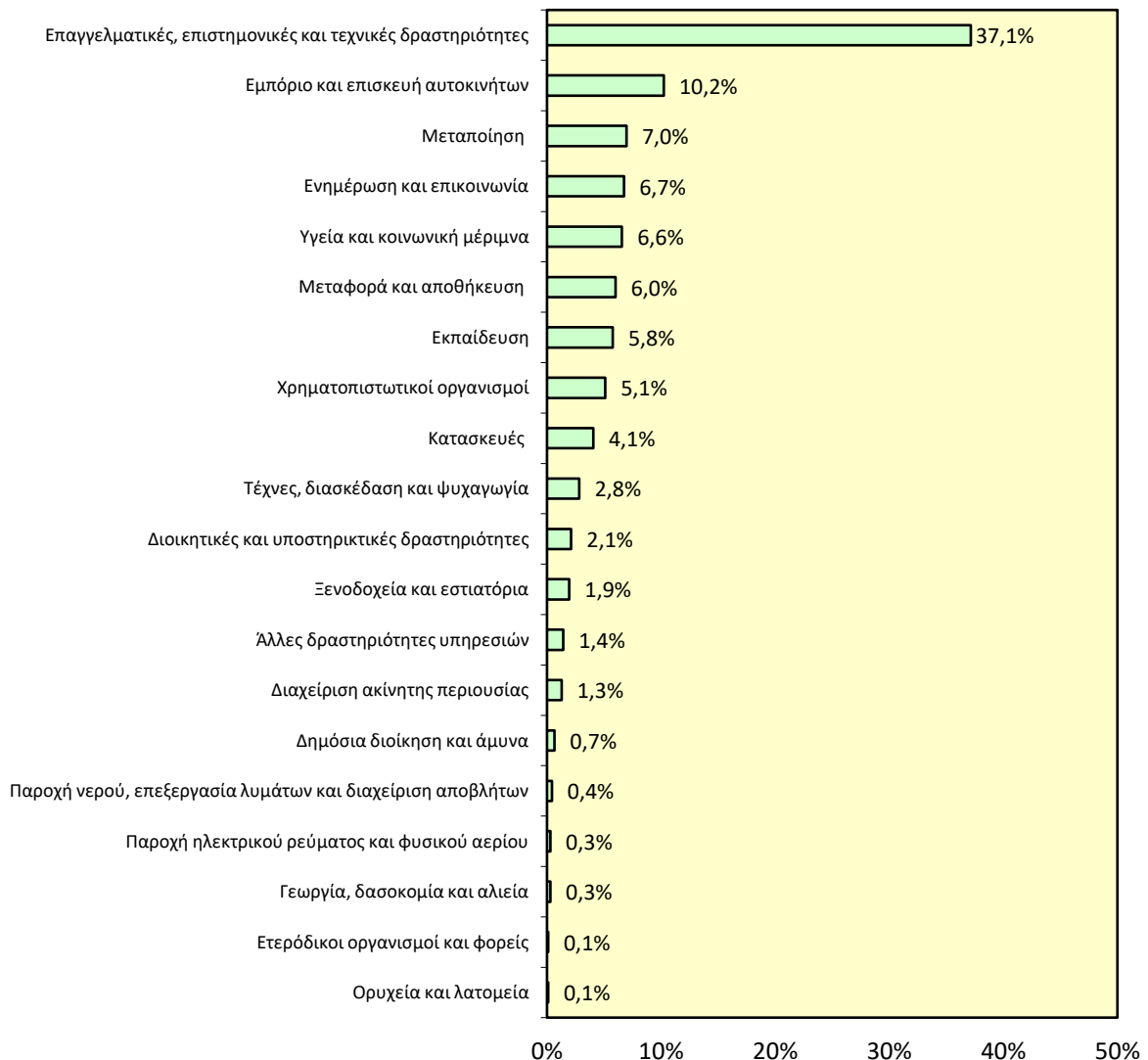
⁵ Ο τριτογενής τομέας περιλαμβάνει τους τομείς του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων, της Μεταφοράς και αποθήκευσης, των Ξενοδοχείων και εστιατορίων, της Ενημέρωσης και επικοινωνίας, των Χρηματοπιστωτικών οργανισμών, της Διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών 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.

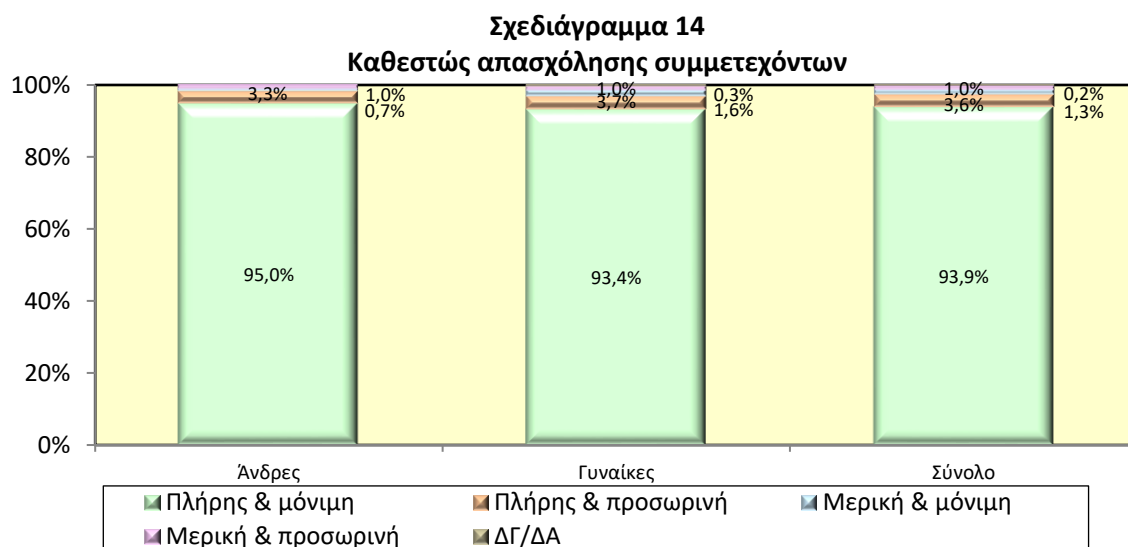
συμμετεχόντων του Σχεδίου, πάνω από 3 στους 10 (37,1%) εργάζονταν σε επιχειρήσεις στον τομέα των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων, ενώ ακολουθεί ο τομέας του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων (10,2%). Φαίνεται, δηλαδή, ότι οι συμμετέχοντες, σε μεγάλο βαθμό, παρέμειναν να εργάζονται σε επιχειρήσεις του ίδιου τομέα οικονομικής δραστηριότητας με αυτόν στον οποίο απασχολούνταν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

Σχεδιάγραμμα 13
Τομέας οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων

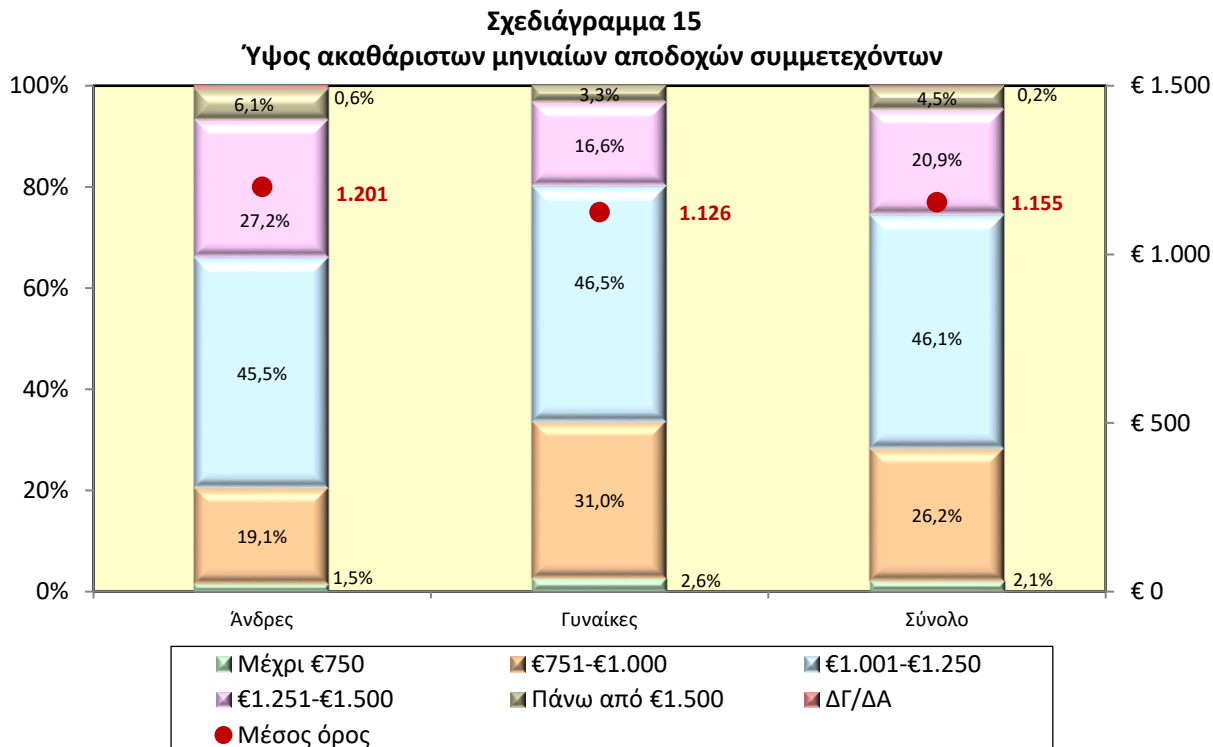


Στο Σχεδιάγραμμα 14 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονταν κατά καθεστώς απασχόλησης. Η συντριπτική πλειονότητα (93,9%) εργάζονταν με καθεστώς πλήρους⁸ και μόνιμης απασχόλησης, με το ποσοστό να είναι μεγαλύτερο στους άνδρες (95,0%) από ότι στις γυναίκες (93,4%).

⁸ Πλήρης απασχόληση ορίζεται η εργασία 35 ωρών και άνω την εβδομάδα. Μερική απασχόληση ορίζεται η εργασία κάτω των 30 ωρών την εβδομάδα. Για εργασία μεταξύ 30-34 ώρες, ο ορισμός της πλήρους και μερικής απασχόλησης εξαρτάται από τις ώρες εργασίας της κάθε επιχείρησης. Για παράδειγμα, εάν οι συνήθεις ώρες εργασίας της επιχείρησης είναι 34 ώρες και ο εργαζόμενος εργάζεται 32 ώρες, τότε θεωρείται μερική απασχόληση, ενώ εάν εργάζεται και τις 34 ώρες, θεωρείται πλήρης απασχόληση.



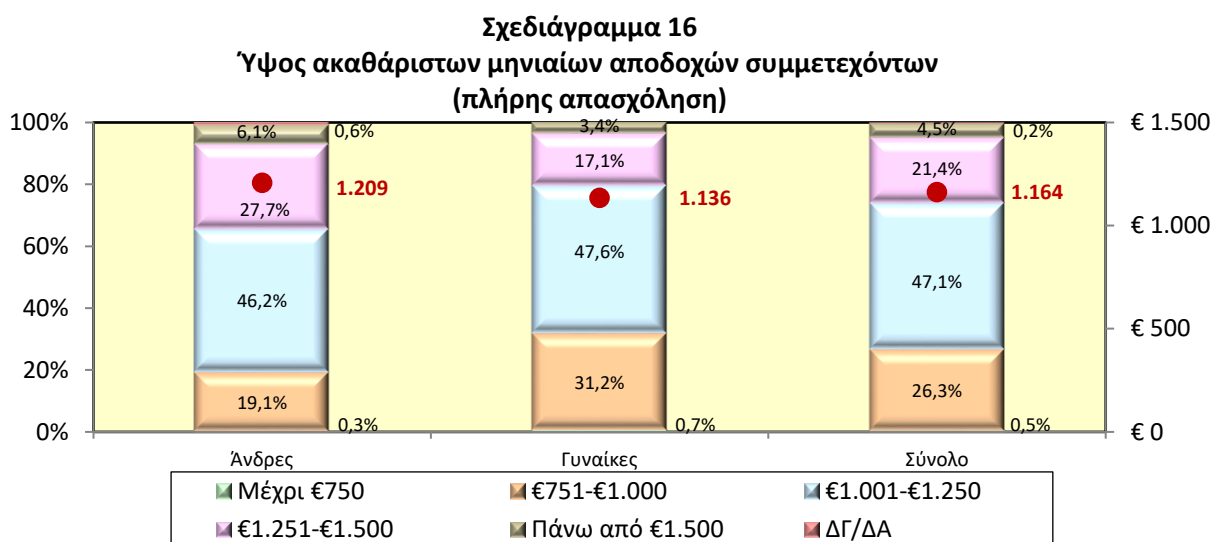
Στο Σχεδιάγραμμα 15 παρουσιάζεται το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων που εργάζονταν. Σχεδόν οι μισοί (46,1%) συμμετέχοντες που απασχολούνταν είχαν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μεταξύ €1.001-€1.250. Ακολουθούν, με σημαντική ωστόσο διαφορά, οι συμμετέχοντες με ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές €751-€1.000 (26,2%) και €1.251-€1.500 (20,9%). Κατά μέσο όρο οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων συμμετεχόντων ήταν €1.155⁹, ενώ οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των ανδρών ήταν ελαφρώς μεγαλύτερες (€1.201) από αυτές των γυναικών (€1.126)¹⁰.



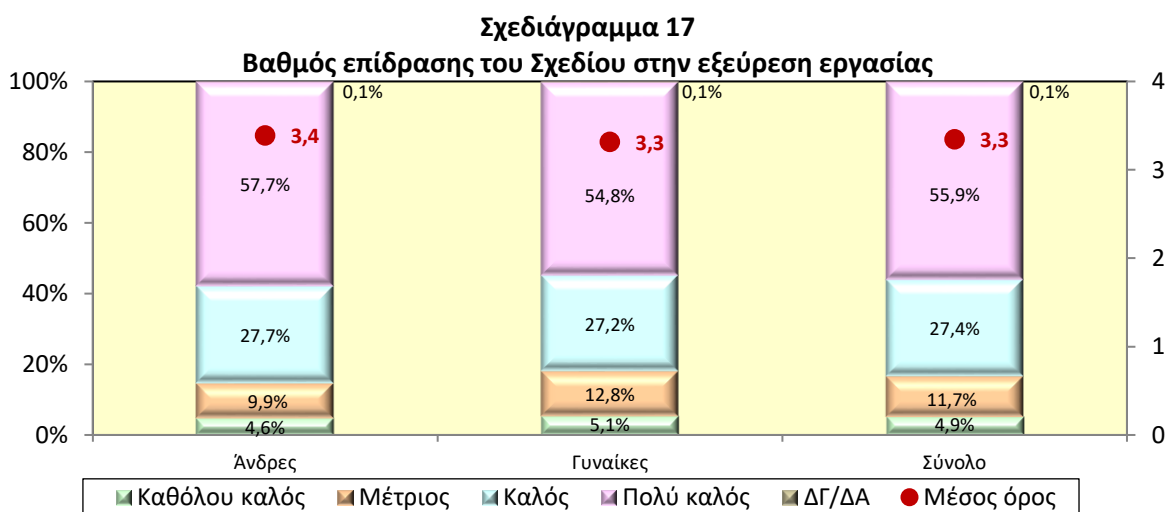
⁹ Διάστημα εμπιστοσύνης 95%: Σύνολο (€1.127, €1.183), Άνδρες (€1.187, €1.215), Γυναίκες (€1.117, €1.135).

¹⁰ Το Σχέδιο καθορίζει ελάχιστο μηνιαίο μισθό κατά τη διάρκεια των 6 μηνών συμμετοχής και των 2 μηνών υποχρεωτικής εργοδότησης (€950 μέχρι 31/12/2022 και €1.100 από 1/1/2023).

Στο Σχεδιάγραμμα 16 παρουσιάζεται το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων που εργάζονταν με πλήρη απασχόληση (μόνιμη και προσωρινή). Σχεδόν οι μισοί (47,1%) συμμετέχοντες που απασχολούνταν είχαν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μεταξύ €1.001-€1.250. Ακολουθούν, με σημαντική ωστόσο διαφορά, οι συμμετέχοντες με ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές €751-€1.000 (26,3%) και €1.251-€1.500 (21,4%). Κατά μέσο όρο οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων συμμετεχόντων ήταν €1.164¹¹, ενώ οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των ανδρών ήταν ελαφρώς μεγαλύτερες (€1.209) από αυτές των γυναικών (€1.136).



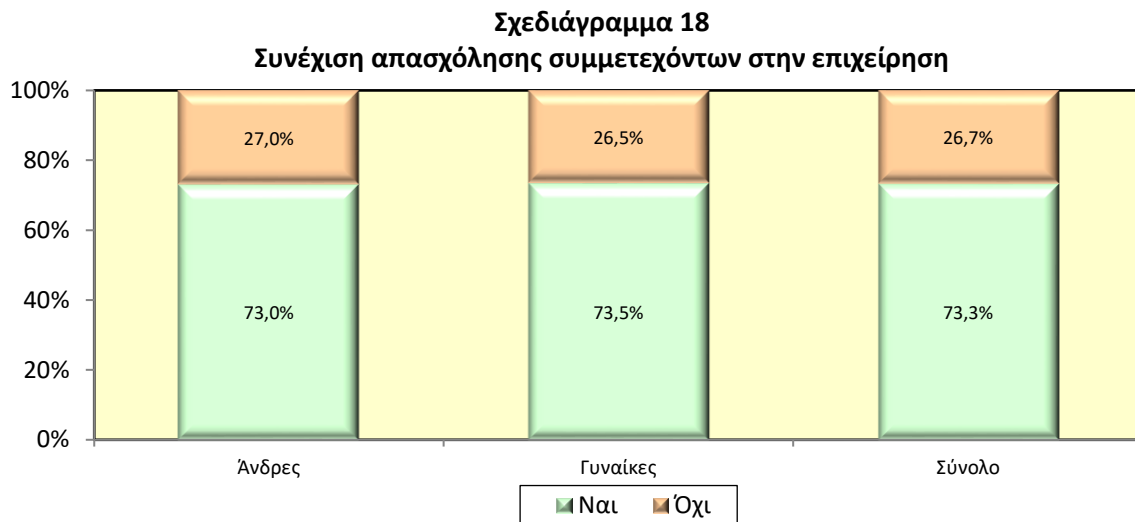
Στο Σχεδιάγραμμα 17 παρουσιάζεται η αξιολόγηση των συμμετεχόντων που απασχολούνταν, αναφορικά με τον βαθμό επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας¹². Οι συμμετέχοντες, στη μεγάλη τους πλειονότητα (83,3%), δήλωσαν ότι ο βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας ήταν πολύ καλός ή καλός, ενώ το ποσοστό αυτό είναι ελαφρώς μεγαλύτερο στους άνδρες (85,4%) από ότι στις γυναίκες (82,0%).



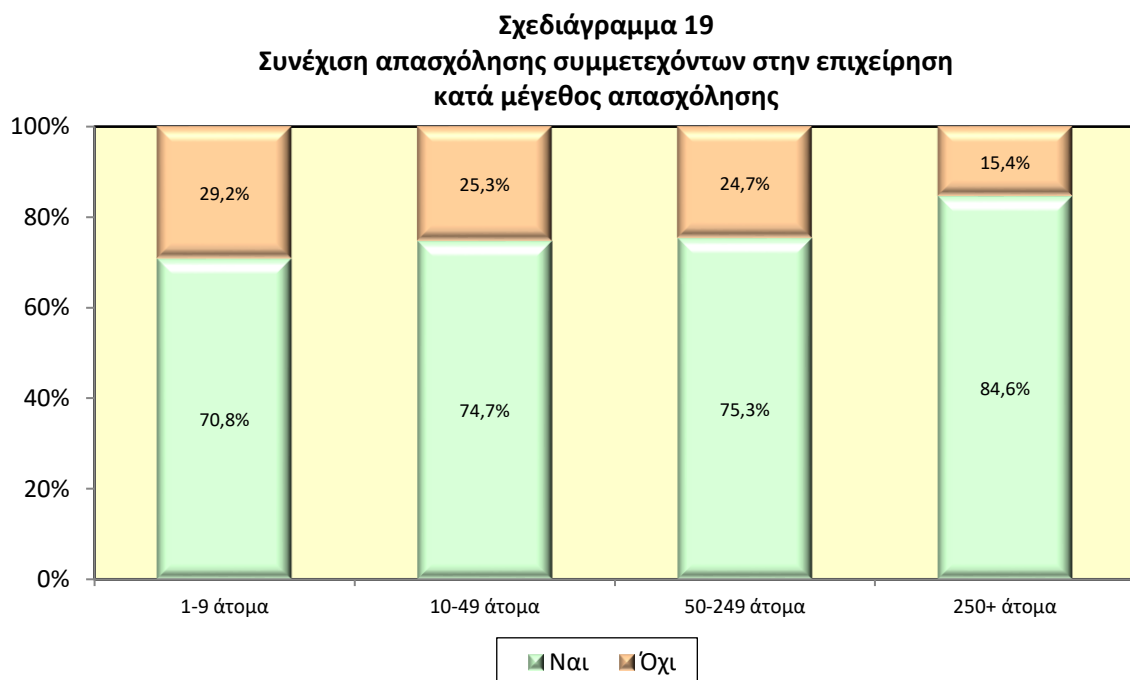
¹¹ Διάστημα εμπιστοσύνης 95%: Σύνολο (€1.156, €1.172), Άνδρες (€1.196, €1.222), Γυναίκες (€1.127, €1.148).

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

Στο Σχεδιάγραμμα 18 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 7 στους 10 (73,3%) συμμετέχοντες, εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο, ενώ δεν υπάρχει ουσιαστική διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών.



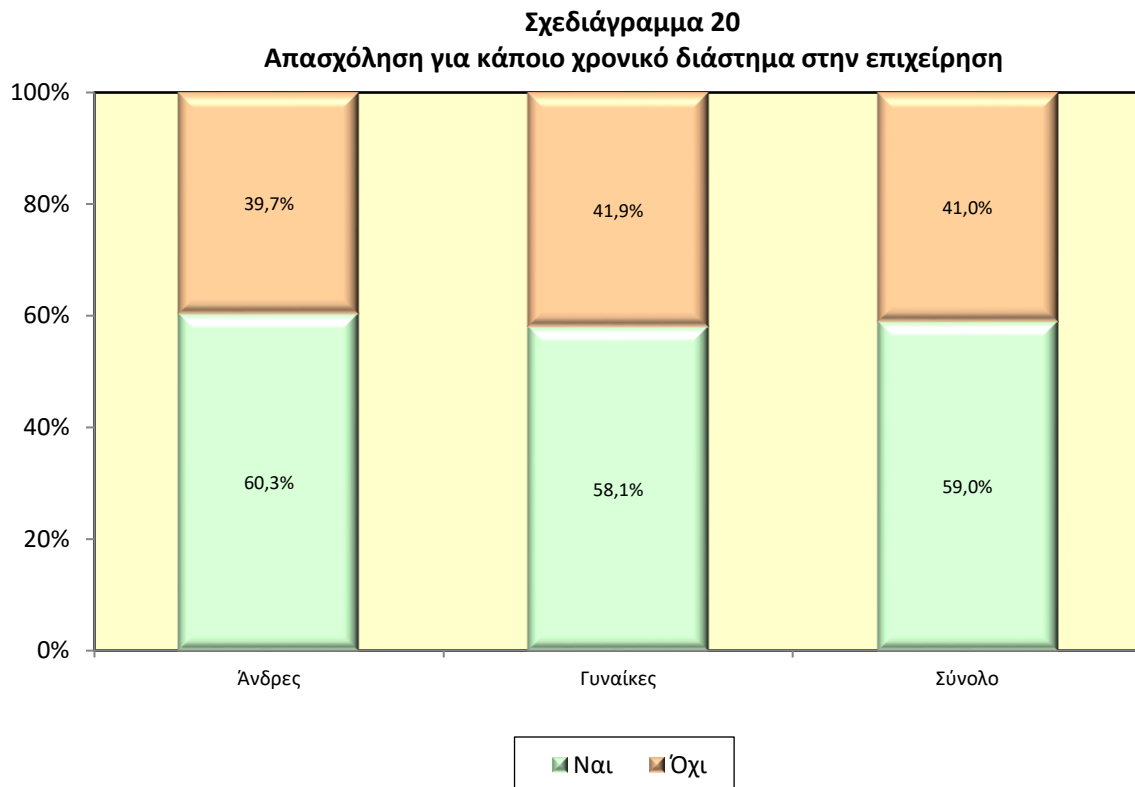
Στο Σχεδιάγραμμα 19 φαίνεται το ποσοστό των συμμετεχόντων που ήταν εργαζόμενοι και οι οποίοι εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο, κατά μέγεθος απασχόλησης. Το ποσοστό των συμμετεχόντων που συνέχισαν την απασχόλησή τους στην επιχείρηση κυμαίνεται γύρω στο 70-75%. Εξαιρέση αποτελούν οι μεγάλες επιχειρήσεις με απασχόληση πέραν των 250 ατόμων, όπου το ποσοστό είναι μεγαλύτερο και φτάνει στο 84,6%. Σημειώνεται ότι, το ποσοστό αυξάνεται με το μέγεθος της επιχείρησης.



Από τους συμμετέχοντες που εργάζονταν, η συντριπτική πλειονότητά τους (95,9%) ήταν εργαζόμενοι αμέσως μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

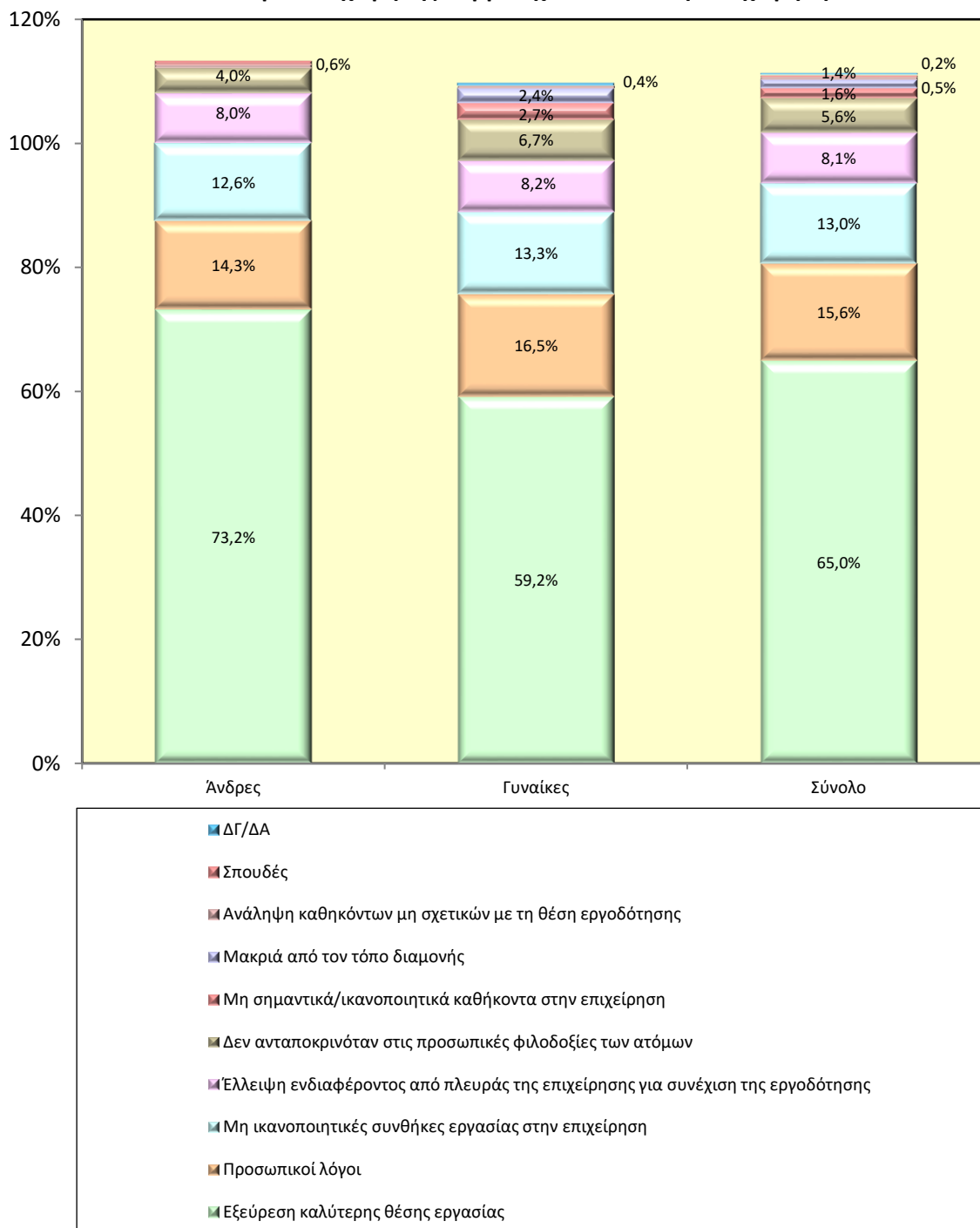
Στο Σχεδιάγραμμα 20 παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων οι οποίοι, κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, απασχολούνταν σε άλλη επιχείρηση αλλά εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα, μετά τη λήξη της συμμετοχής τους, στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Σχεδόν 6 στους 10 (59,0%) συμμετέχοντες εργάστηκαν στην επιχείρηση για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της συμμετοχής τους. Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο στους άνδρες (60,3%) συγκριτικά με τις γυναίκες (58,1%).

Οι συμμετέχοντες που δεν απασχολούνταν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο αλλά παρέμειναν εκεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους, παρέμειναν για διάστημα περίπου 4,3 μηνών κατά μέσο όρο μετά τη λήξη της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.



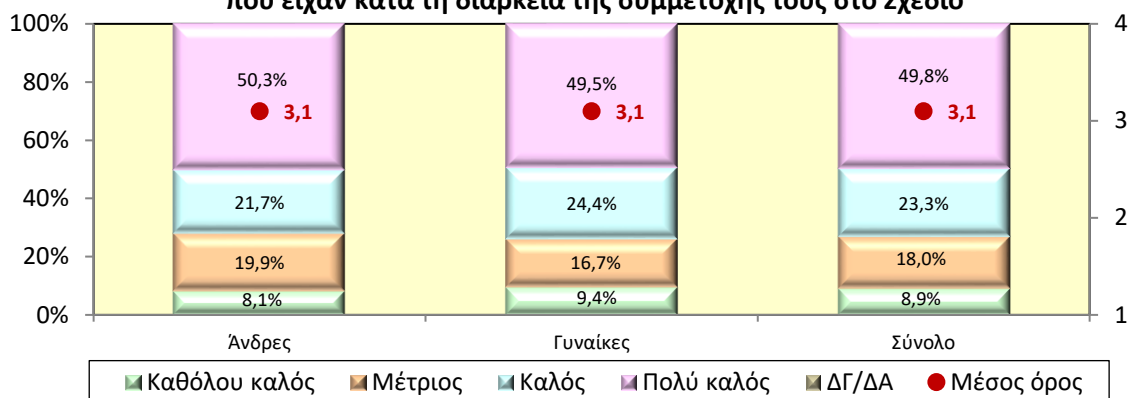
Στο Σχεδιάγραμμα 21 παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες αποχώρησαν από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Ο κυριότερος λόγος αποχώρησής τους ήταν η «εξεύρεση καλύτερης θέσης εργασίας» (65,0%). Ακολουθούν, με μικρότερα ποσοστά, οι «προσωπικοί λόγοι» (15,6%), οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση» (13,0%) και η «έλλειψη ενδιαφέροντος από πλευράς της επιχείρησης για συνέχιση της εργοδότησης» (8,1%).

Σχεδιάγραμμα 21
Λόγοι αποχώρησης συμμετεχόντων από την επιχείρηση



Στο Σχεδιάγραμμα 22 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας των συμμετεχόντων κατά τη διεξαγωγή της έρευνας με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Η μεγάλη πλειονότητα (73,1%) των συμμετεχόντων θεωρούν ότι ο βαθμός σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο ήταν πολύ καλός ή καλός, 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 3,1.

Σχεδιάγραμμα 22
Βαθμός σύνδεσης καθηκόντων/τομέων εργασίας
συμμετεχόντων με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας
που είχαν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο

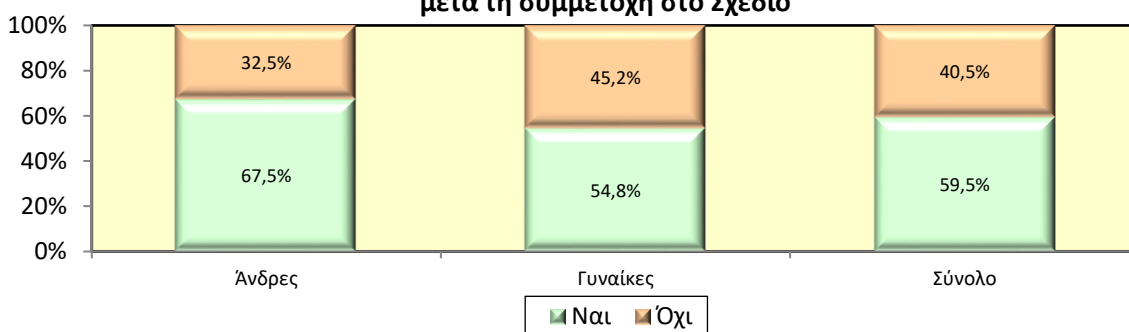


3.2. Άνεργοι/αδρανείς

Η ανάλυση των στοιχείων σε αυτό το υποκεφάλαιο αφορά στους συμμετέχοντες του Σχεδίου, οι οποίοι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν άνεργοι ή αδρανείς, δηλαδή αφορά στο 7,2% του συνόλου των συμμετεχόντων.

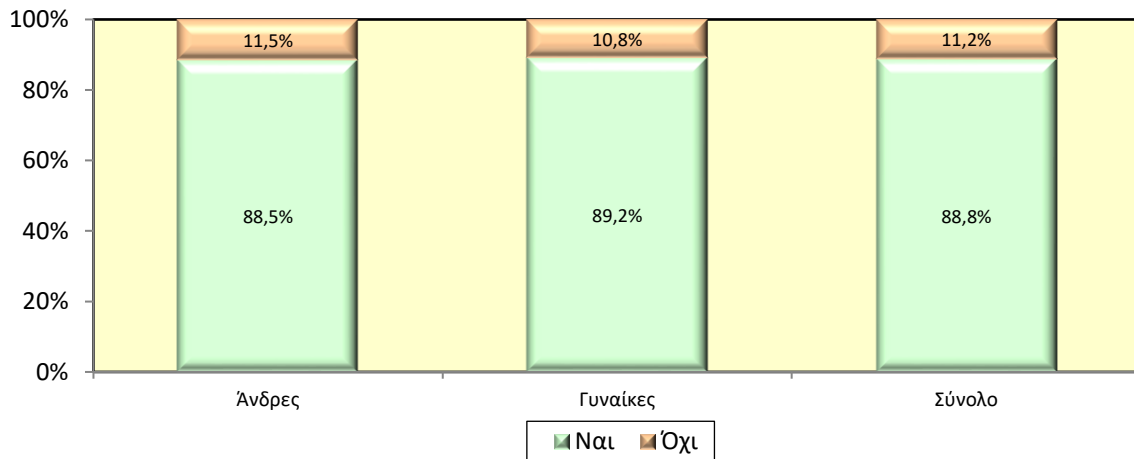
Στο Σχεδιάγραμμα 23 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με το ποσοστό των συμμετεχόντων οι οποίοι ήταν άνεργοι/αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, αλλά είχαν εξασφαλίσει εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Σχεδόν 6 στους 10 (59,5%) εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Το ποσοστό είναι μεγαλύτερο στους άνδρες (67,5%) συγκριτικά με τις γυναίκες (54,8%).

Σχεδιάγραμμα 23
Εξεύρεση εργασίας για κάποιο χρονικό διάστημα
μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο



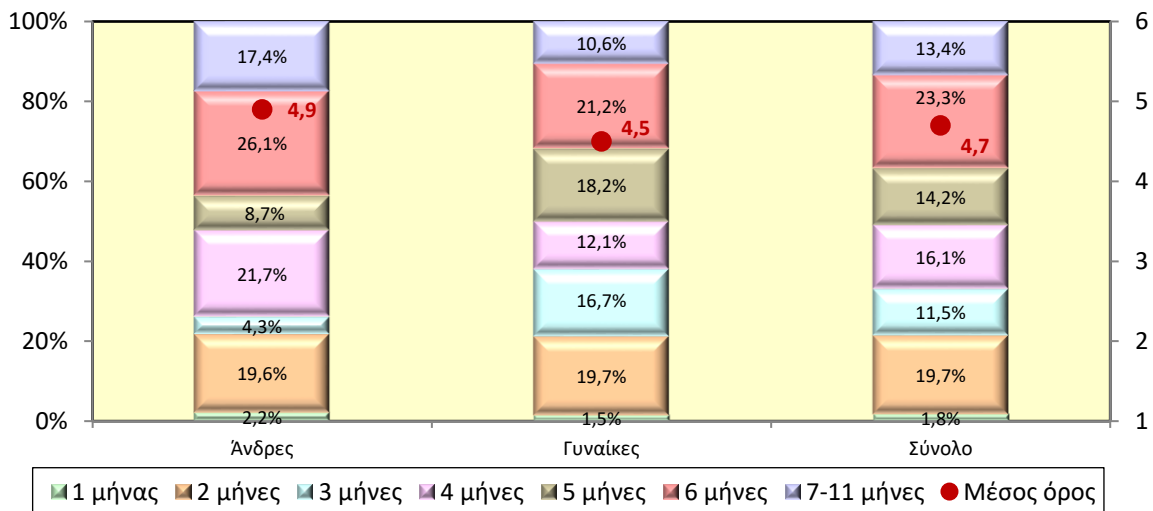
Στο Σχεδιάγραμμα 24 παρουσιάζεται το ποσοστό των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων από αυτούς που είχαν εργαστεί για κάποιο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Σχεδόν 9 στους 10 (88,8%) άνεργους/αδρανείς που είχαν εργαστεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, παρέμειναν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο, με το ποσοστό να είναι ελαφρώς μεγαλύτερο στις γυναίκες (89,2%) συγκριτικά με τους άνδρες (88,5%).

Σχεδιάγραμμα 24
Απασχόληση για κάποιο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση



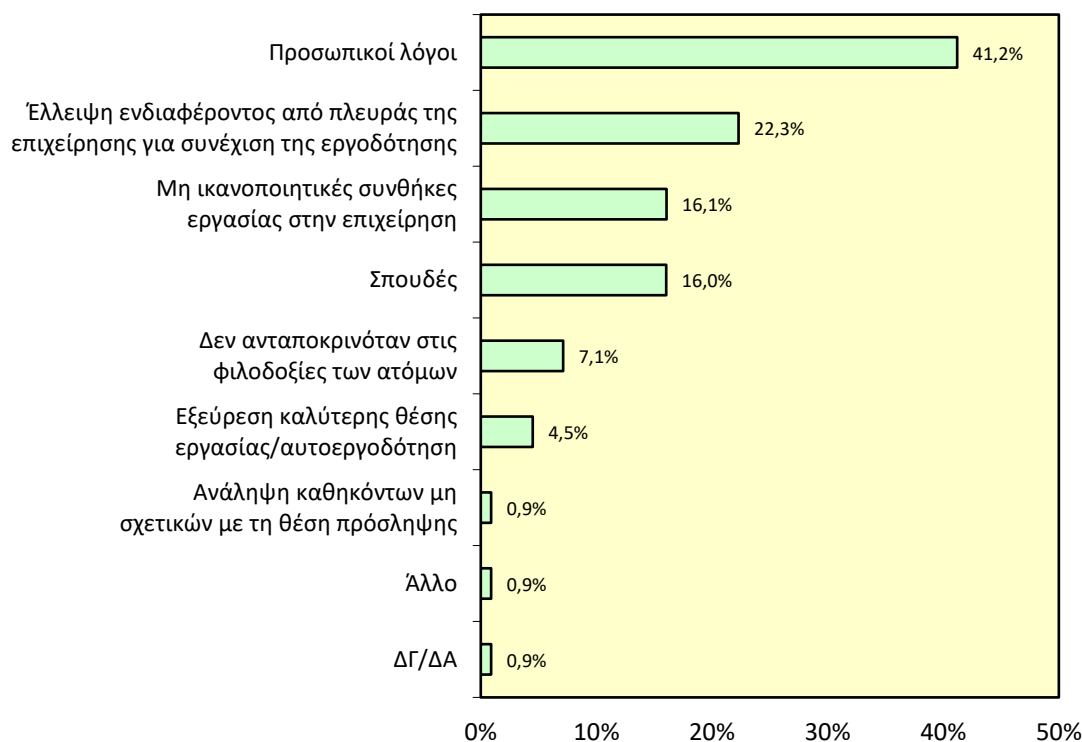
Στο Σχεδιάγραμμα 25 παρουσιάζονται στοιχεία για τους άνεργους/αδρανείς συμμετέχοντες αναφορικά με το χρονικό διάστημα παραμονής τους στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο, μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους. Πάνω από 6 στους 10 (63,3%) συμμετέχοντες παρέμειναν στην επιχείρηση για χρονικό διάστημα μεταξύ 1-5 μηνών μετά τη λήξη της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ το 36,7% παρέμειναν για διάστημα 6-11 μηνών. Ο μέσος όρος παραμονής στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο, ανέρχεται στους 4,7 μήνες.

Σχεδιάγραμμα 25
Χρονικό διάστημα παραμονής στην επιχείρηση



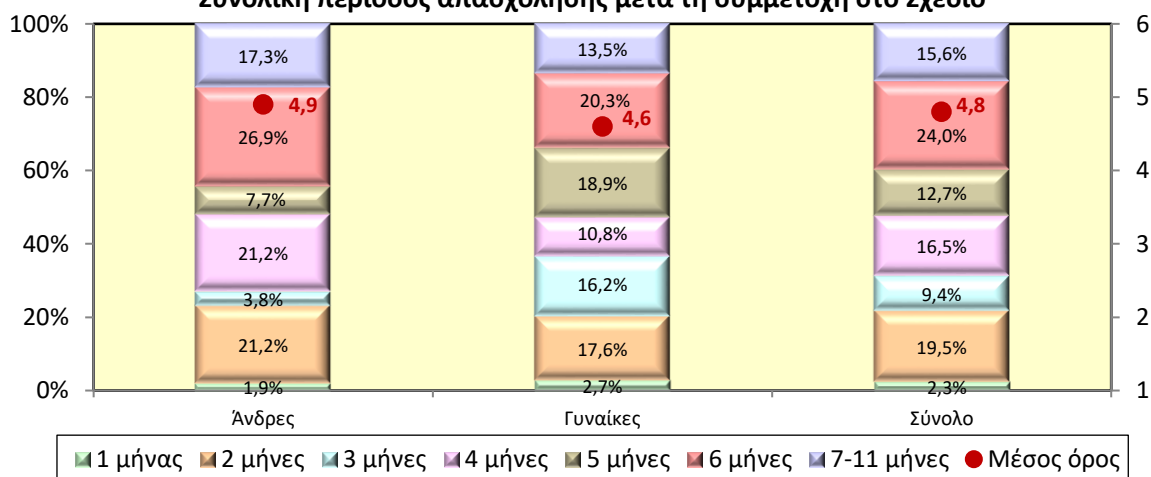
Στο Σχεδιάγραμμα 26 παρουσιάζονται οι λόγοι αποχώρησης των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων που εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Σχεδόν οι μισοί άνεργοι/αδρανείς (41,2%) αποχώρησαν από την επιχείρηση για «προσωπικούς λόγους». Ακολουθούν οι λόγοι της «έλλειψης ενδιαφέροντος από πλευράς της επιχείρησης για συνέχιση της εργοδότησης» (22,3%), οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση» (16,1%) και οι «σπουδές» (16,0%).

Σχεδιάγραμμα 26
Λόγοι αποχώρησης συμμετεχόντων από την επιχείρηση



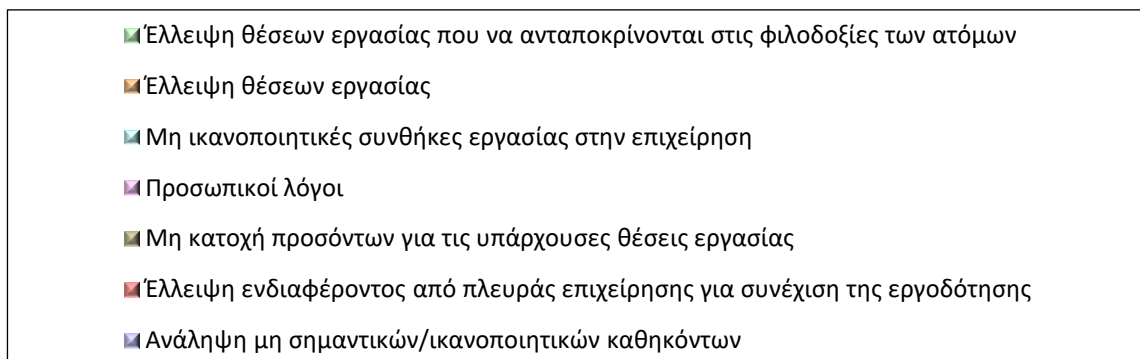
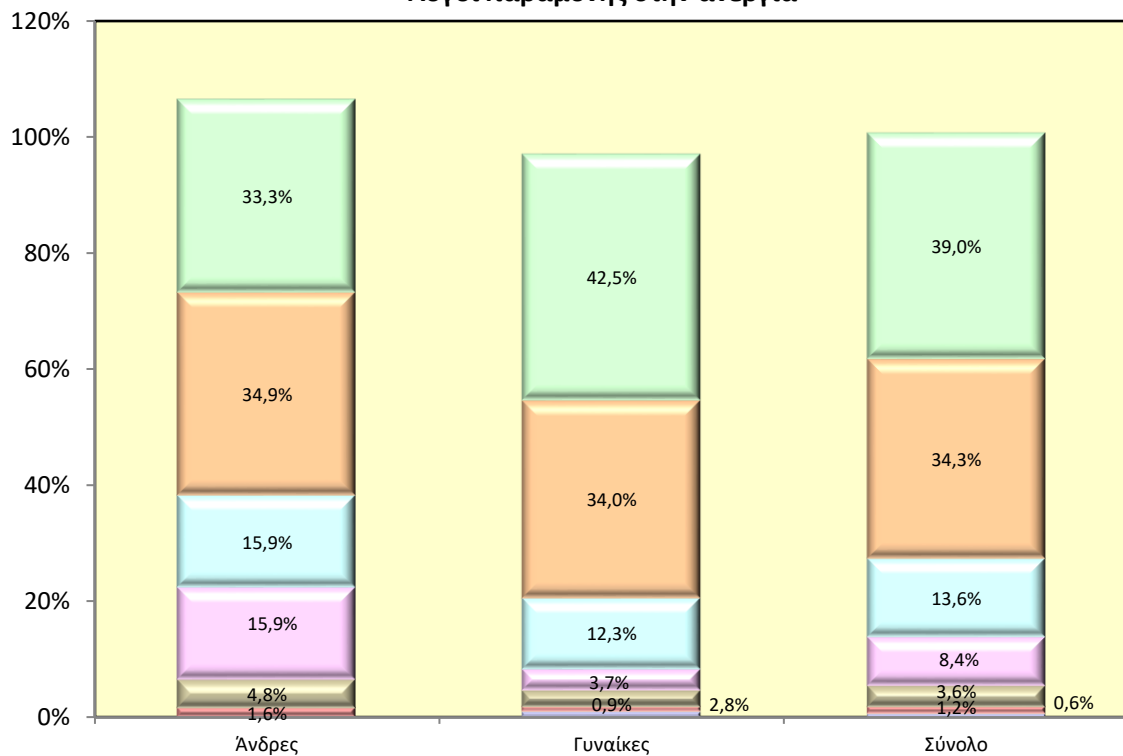
Στο Σχεδιάγραμμα 27 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τη συνολική περίοδο απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής στο Σχέδιο. Τα στοιχεία αυτά αφορούν στους συμμετέχοντες οι οποίοι ήταν άνεργοι/αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, αλλά είχαν εργαστεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Πάνω από τους μισούς (53,2%) άνεργους/αδρανείς συμμετέχοντες είχαν εργαστεί για 4-6 μήνες, ενώ το 21,8% των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων εργάστηκαν για 1-2 μήνες. Ο μέσος όρος της συνολικής περιόδου απασχόλησης των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο είναι 4,8 μήνες. Η περίοδος απασχόλησης είναι ελαφρώς μεγαλύτερη στους άνδρες (4,9 μήνες) από ότι στις γυναίκες (4,6 μήνες).

Σχεδιάγραμμα 27
Συνολική περίοδος απασχόλησης μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο



Στο Σχεδιάγραμμα 28 παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες παρέμειναν στην ανεργία. Ο κυριότερος λόγος παραμονής στην ανεργία ήταν η «έλλειψη θέσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις φιλοδοξίες των συμμετεχόντων» (39,0%). Ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος παραμονής στην ανεργία ήταν η «έλλειψη θέσεων εργασίας» (34,3%). Ακολουθούν με μικρότερα ποσοστά οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση» (13,6%) και οι «προσωπικοί λόγοι» (8,4%).

Σχεδιάγραμμα 28
Λόγοι παραμονής στην ανεργία



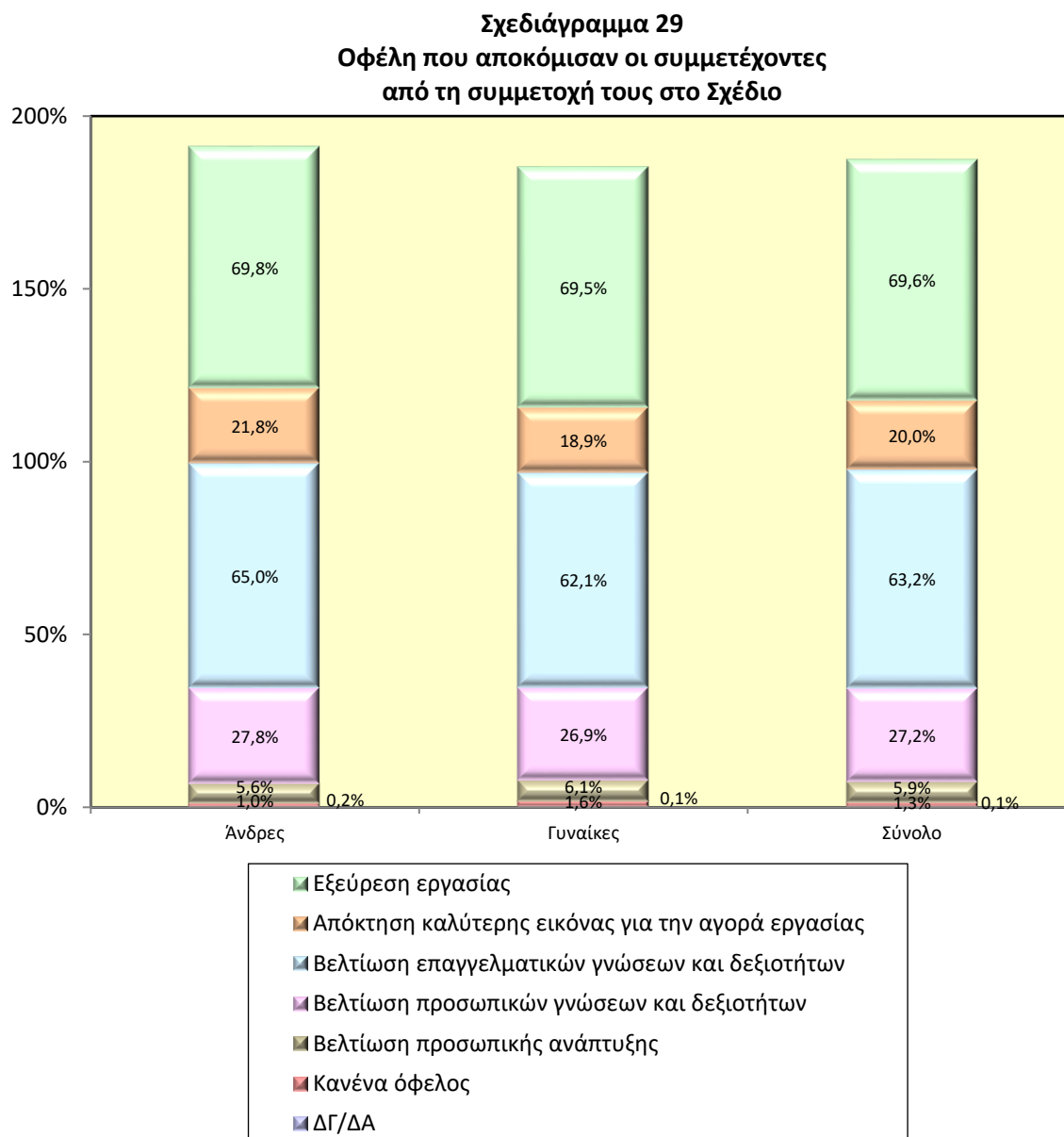
Σε σχέση με τους λόγους αποχώρησης από την αγορά εργασίας του μικρού αριθμού συμμετεχόντων που ήταν αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας (49 άτομα), αυτοί αφορούν σχεδόν αποκλειστικά τις «σπουδές» (43 άτομα), ενώ 6 άτομα ανέφεραν «προσωπικούς λόγους».

4. Αξιολόγηση του Σχεδίου από τους συμμετέχοντες

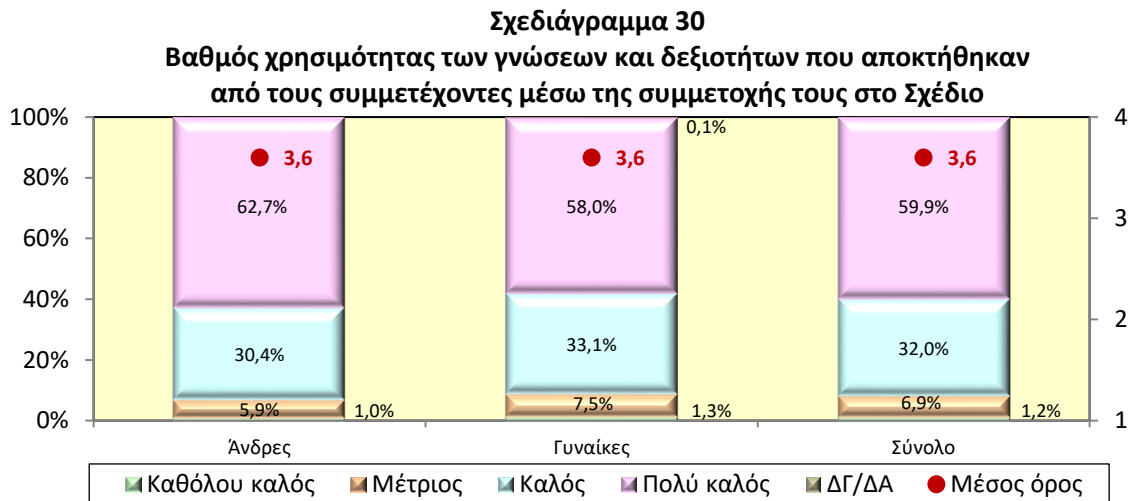
Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αναφορικά με τα οφέλη και τον βαθμό ικανοποίησης των ατόμων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο κατά φύλο, όπως αυτά προέκυψαν από την τηλεφωνική έρευνα στους συμμετέχοντες περίπου 8 μήνες μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

4.1. Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες

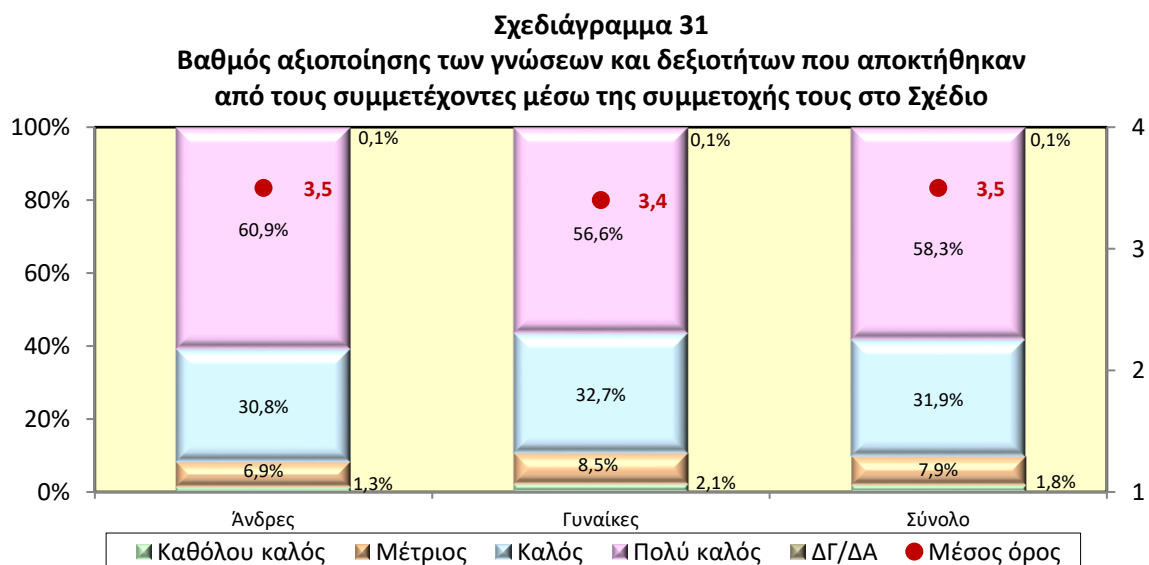
Στο Σχεδιάγραμμα 29 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τα οφέλη των ατόμων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν την «εξεύρεση εργασίας» (69,6%) και τη «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (63,2%) ως τα κυριότερα οφέλη.



Στο Σχεδιάγραμμα 30 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 (91,9%) των συμμετεχόντων θεωρούν από πολύ χρήσιμες (59,9%) μέχρι χρήσιμες (32,0%) τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ ο μέσος όρος του βαθμού χρησιμότητας ανέρχεται στο 3,6.

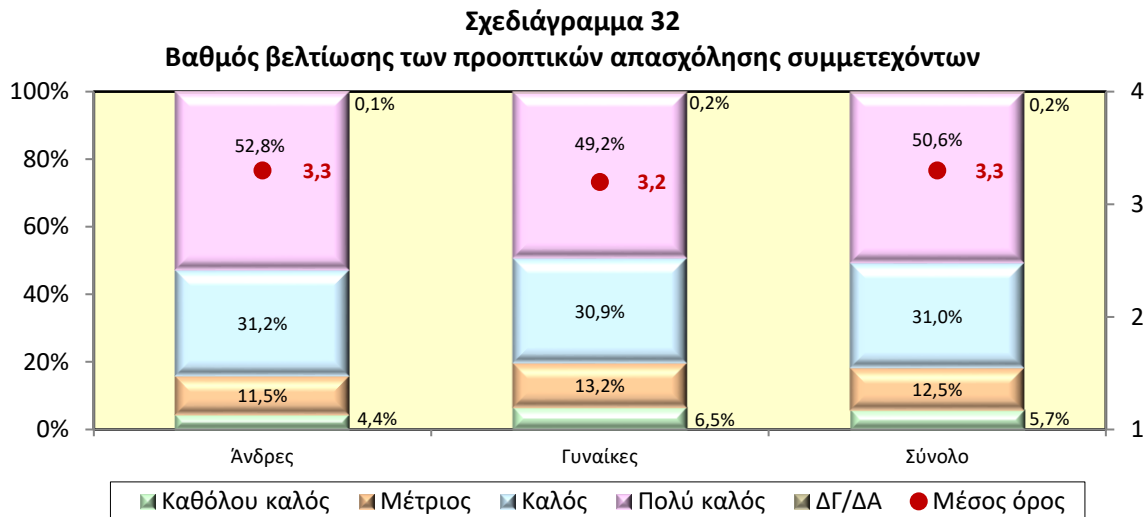


Στο Σχεδιάγραμμα 31 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Η συντριπτική πλειονότητα (90,2%) των συμμετεχόντων αξιολόγησαν από πολύ καλό (58,3%) ως καλό (31,9%) τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Μέτριος βαθμός αξιοποίησης εκφράστηκε από το 7,9% των συμμετεχόντων. Ο μέσος όρος του βαθμού αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο ανέρχεται στο 3,5.



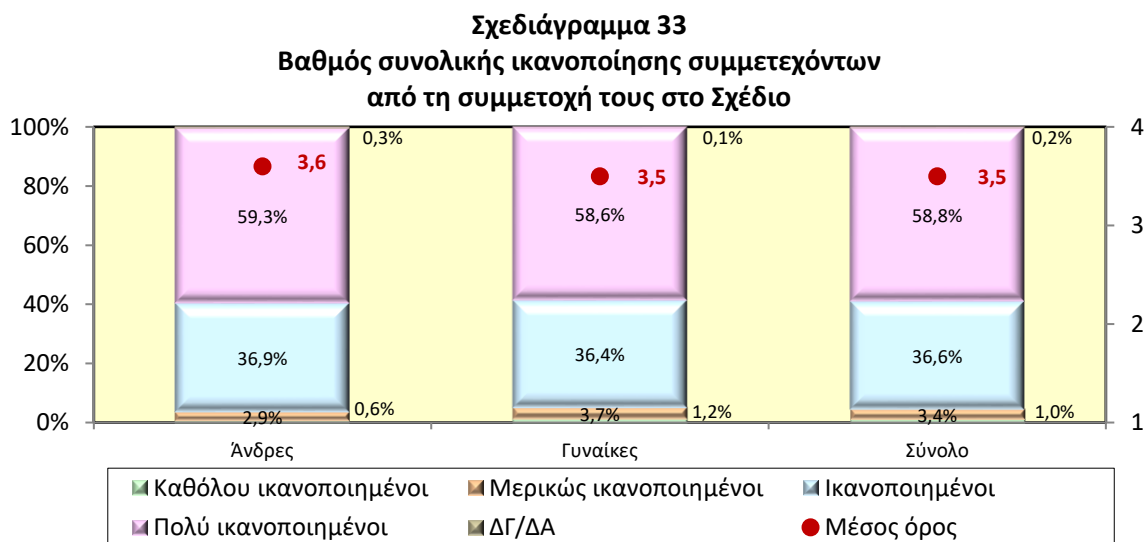
¹³ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ καλός.

Στο Σχεδιάγραμμα 32 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 8 στους 10 (81,6%) συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι προοπτικές απασχόλησής τους βελτιώθηκαν σε πολύ καλό ή καλό βαθμό από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Ο μέσος όρος του βαθμού βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης ανέρχεται στο 3,3.



4.2. Ικανοποίηση συμμετεχόντων

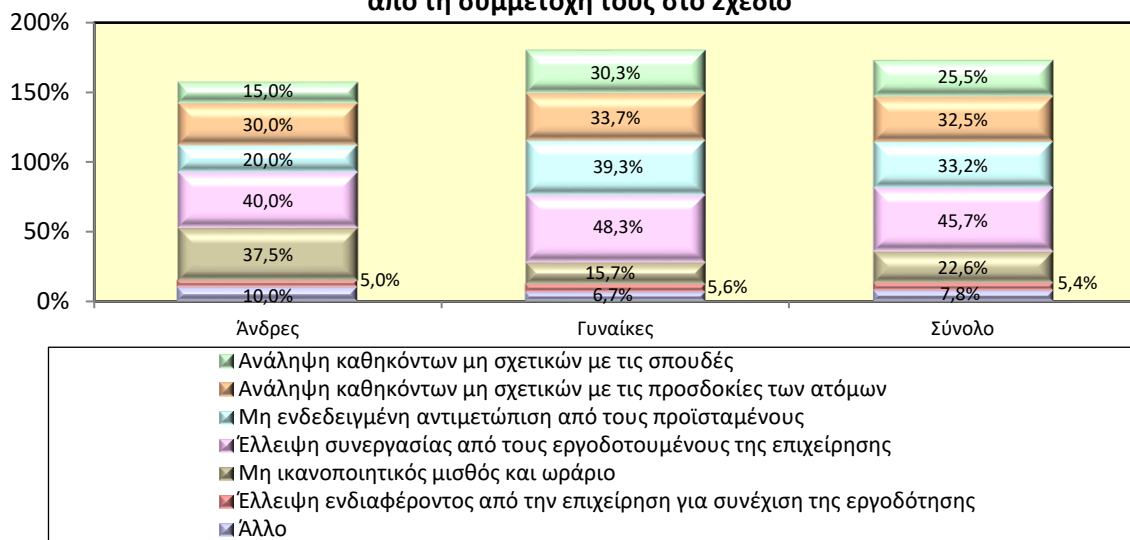
Στο Σχεδιάγραμμα 33 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης¹⁴ των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Συνολικά, οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (95,4%), ήταν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, ενώ ο μέσος όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,5. Πολύ περιορισμένο ήταν το ποσοστό των συμμετεχόντων που έμειναν μερικώς ή καθόλου ικανοποιημένοι από το Σχέδιο (4,4%).



¹⁴ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα για όλα τα σχεδιαγράμματα που αφορούν βαθμό ικανοποίησης: 1: Καθόλου ικανοποιημένοι 2: Μερικώς ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ ικανοποιημένοι.

Στο Σχεδιάγραμμα 34 παρουσιάζονται οι λόγοι μη ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Οι κυριότεροι λόγοι μη ικανοποίησης είναι η «έλλειψη συνεργασίας από τους εργοδοτούμενους της επιχείρησης» (45,7%), η «μη ενδεδειγμένη αντιμετώπιση από τους προϊσταμένους» (33,2%) και η «ανάληψη καθηκόντων στην επιχείρηση που δεν σχετίζονται με τις προσδοκίες τους» (32,5%).

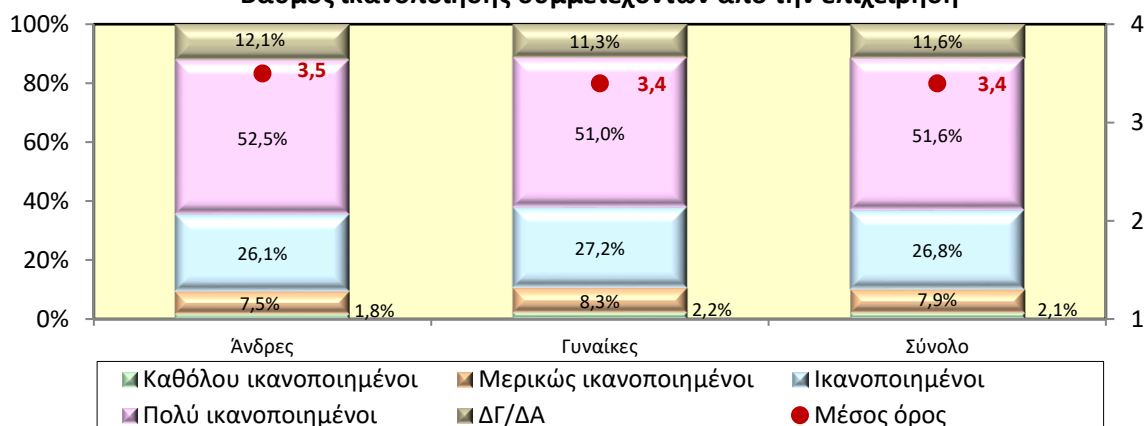
Σχεδιάγραμμα 34
Λόγοι μη ικανοποίησης συμμετεχόντων
από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο



Στα Σχεδιαγράμματα 35-42 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από διάφορες πτυχές του Σχεδίου και ειδικότερα από την επιχείρηση, τους καθοδηγητές στην επιχείρηση, τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα, τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό, το ωράριο εργασίας, τη διάρκεια του προγράμματος, το ύψος του μισθού και το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας.

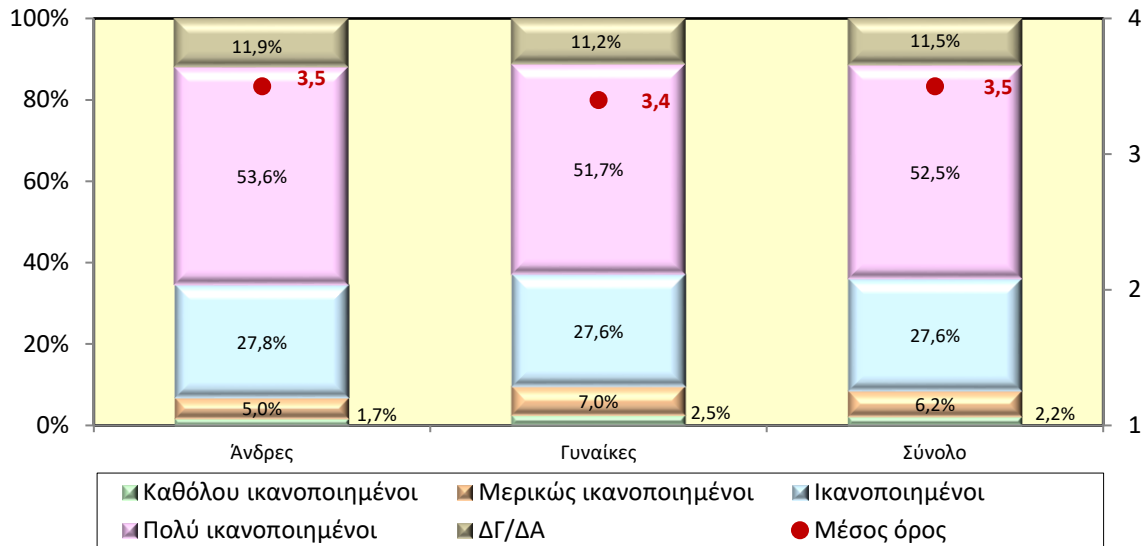
Το Σχεδιάγραμμα 35 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Προκύπτει ότι, η μεγάλη πλειονότητα των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, με ποσοστό 78,4%. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από την επιχείρηση ανέρχεται στο 3,4.

Σχεδιάγραμμα 35
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από την επιχείρηση



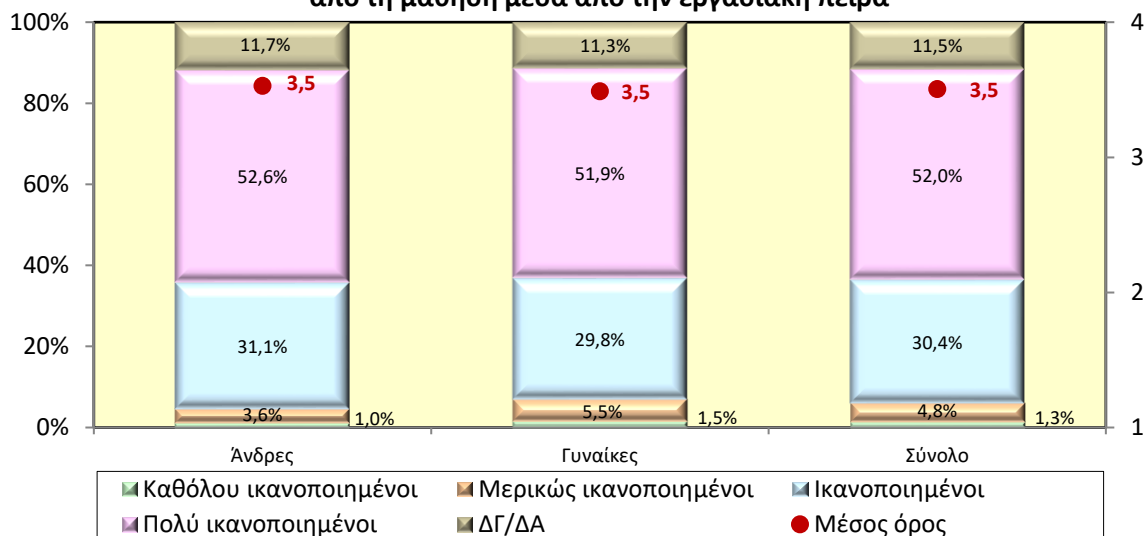
Από την εξέταση των στοιχείων του Σχεδιάγραμματος 36, προκύπτει ότι πάνω από 8 στους 10 (80,1%) συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τους καθοδηγητές στην επιχείρηση. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τους καθοδηγητές στην επιχείρηση ανέρχεται στο 3,5.

Σχεδιάγραμμα 36
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων
από τους καθοδηγητές στην επιχείρηση

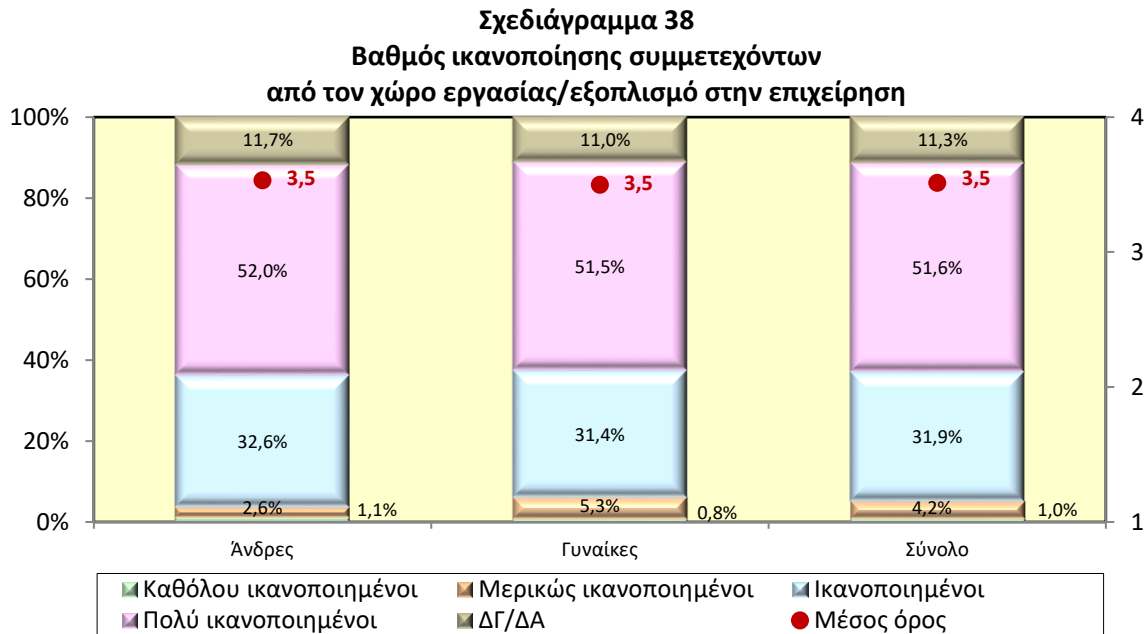


Το Σχεδιάγραμμα 37 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα. Προκύπτει ότι, πάνω από 8 στους 10 (82,4%) συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη μάθηση που είχαν μέσα από την εργασιακή πείρα, ενώ μόνο το 1,3% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα ανέρχεται στο 3,5.

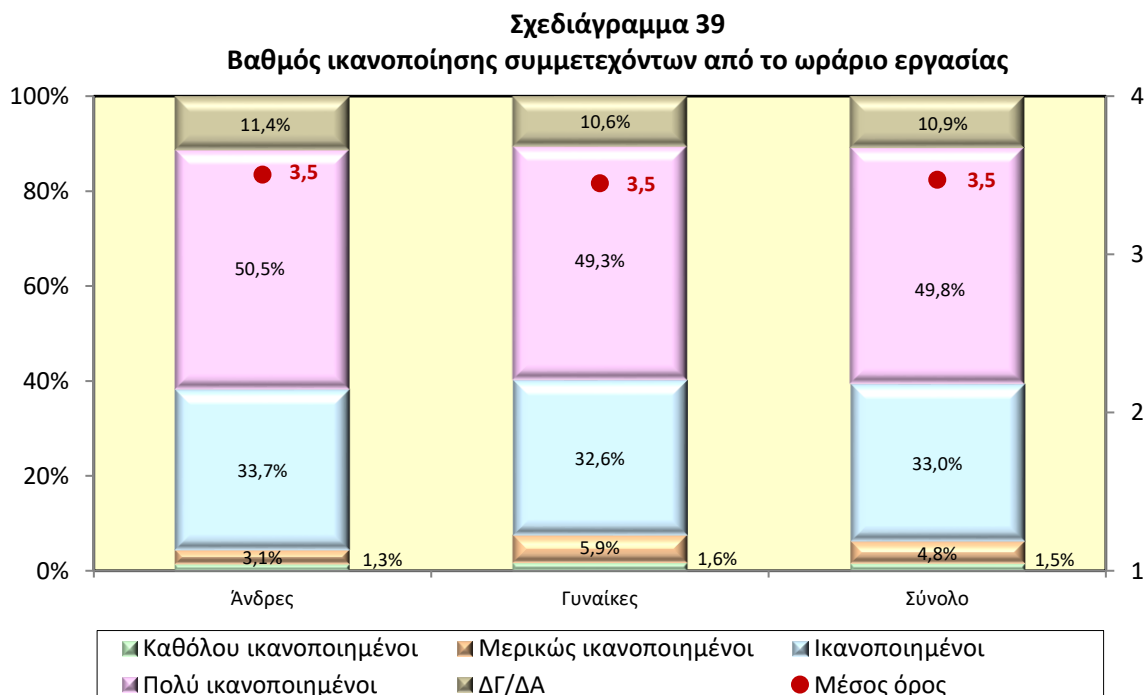
Σχεδιάγραμμα 37
Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων
από τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα



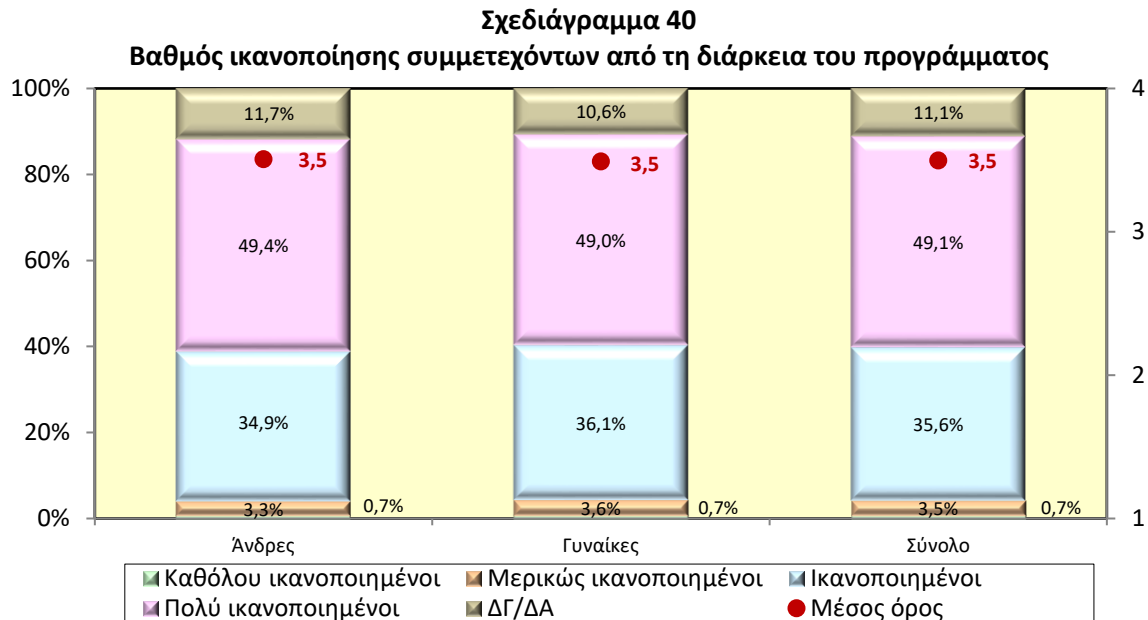
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 38, η μεγάλη πλειονότητα (83,5%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τον χώρο εργασίας τους και τον εξοπλισμό που τους δόθηκε. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό ανέρχεται στο 3,5.



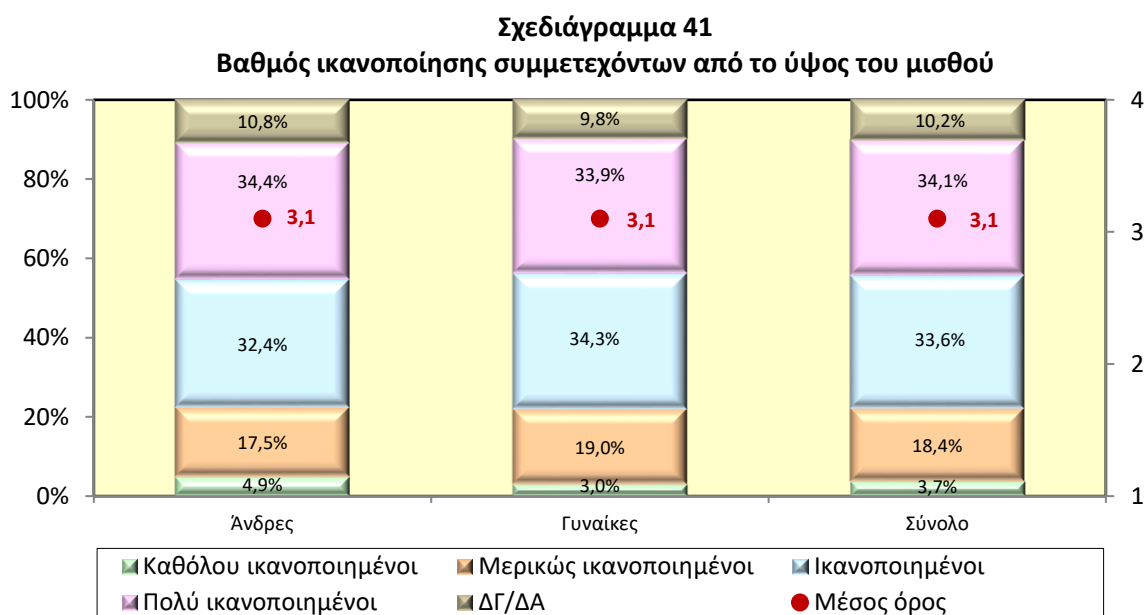
Από την ανάλυση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 39, προκύπτει ότι πάνω από 8 στους 10 (82,8%) συμμετέχοντες ήταν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το ωράριο εργασίας. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ωράριο ανέρχεται στο 3,5.



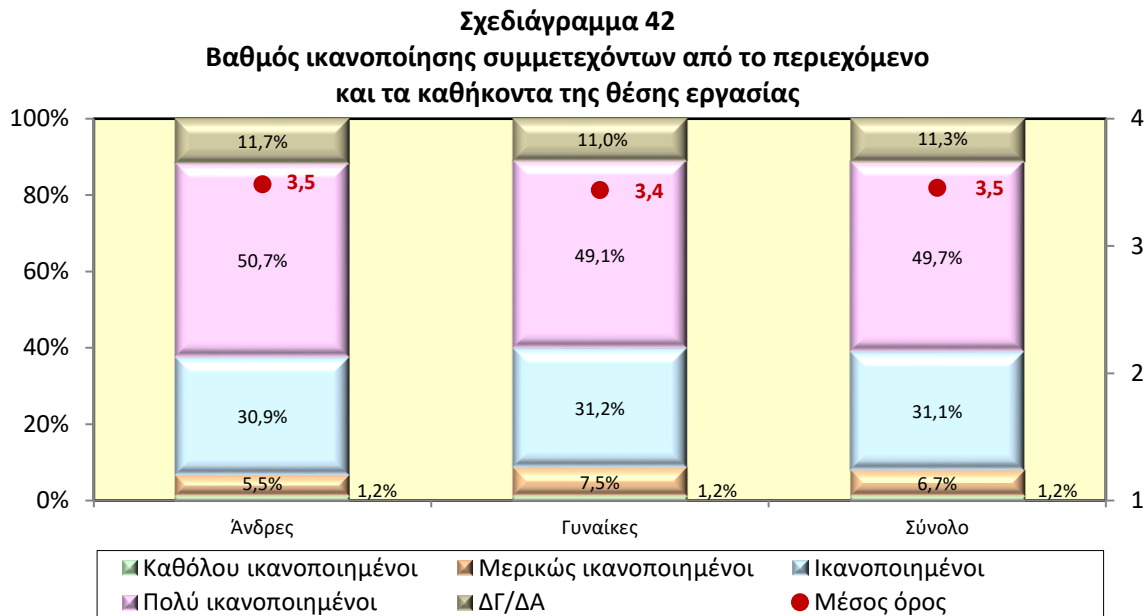
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 40, πάνω από 8 στους 10 (84,7%) συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη διάρκεια του προγράμματος (49,1% και 35,6%, αντίστοιχα). Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη διάρκεια του προγράμματος ανέρχεται στο 3,5.



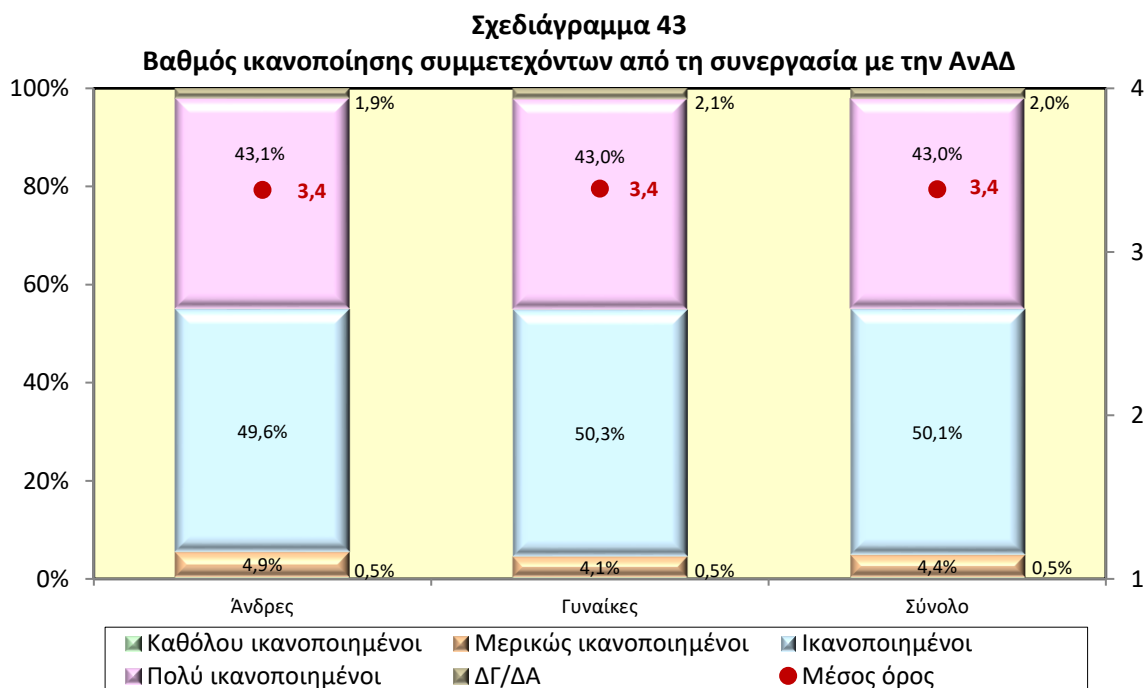
Μικρότερη συγκριτικά ικανοποίηση των συμμετεχόντων παρατηρείται αναφορικά με το ύψος του μισθού που τους καταβλήθηκε κατά τη διάρκεια της εργοδότησής τους. Από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 41, φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες, στη μεγάλη τους πλειονότητα (67,7%), έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το ύψος του μισθού που τους καταβλήθηκε, ενώ μερικώς και καθόλου ικανοποιημένοι ήταν το 18,4% και 3,7%, αντίστοιχα. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ύψος του μισθού ανέρχεται στο 3,1.



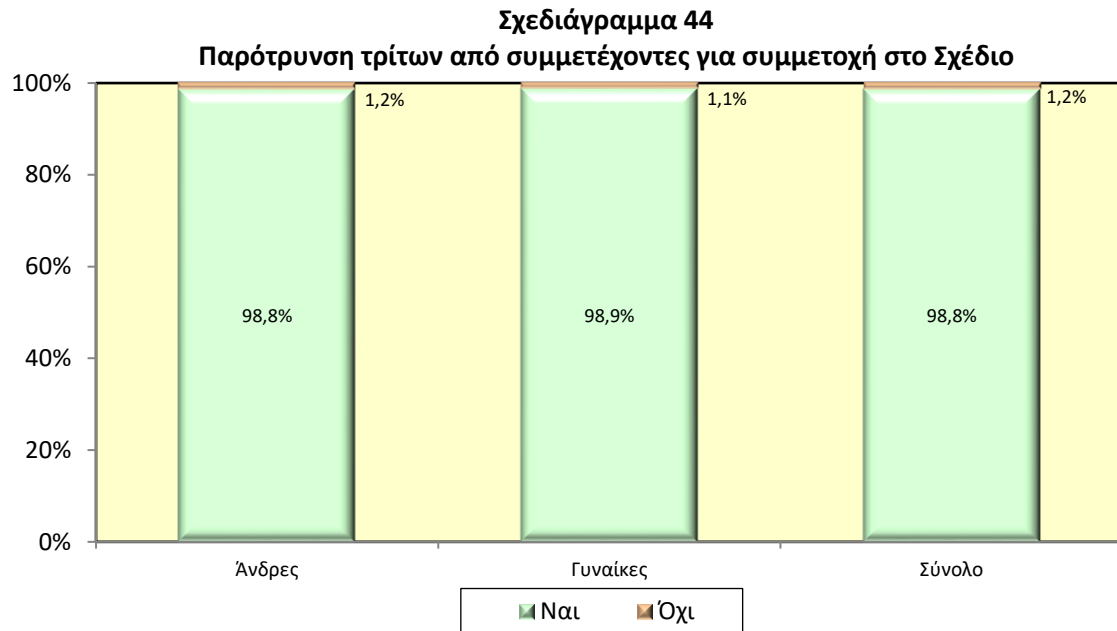
Στο Σχεδιάγραμμα 42 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας που κατείχαν οι συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Προκύπτει ότι, 8 στους 10 συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, με ποσοστό 80,8%. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας ανέρχεται στο 3,5.



Από εξέταση του Σχεδιαγράμματος 43, προκύπτει ότι η συντριπτική πλειονότητα (93,1%) των συμμετεχόντων έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνεργασία με την ΑνΑΔ ανέρχεται στο 3,4.



Στο Σχεδιάγραμμα 44 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 (98,8%), θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να συμμετάσχουν στο Σχέδιο.

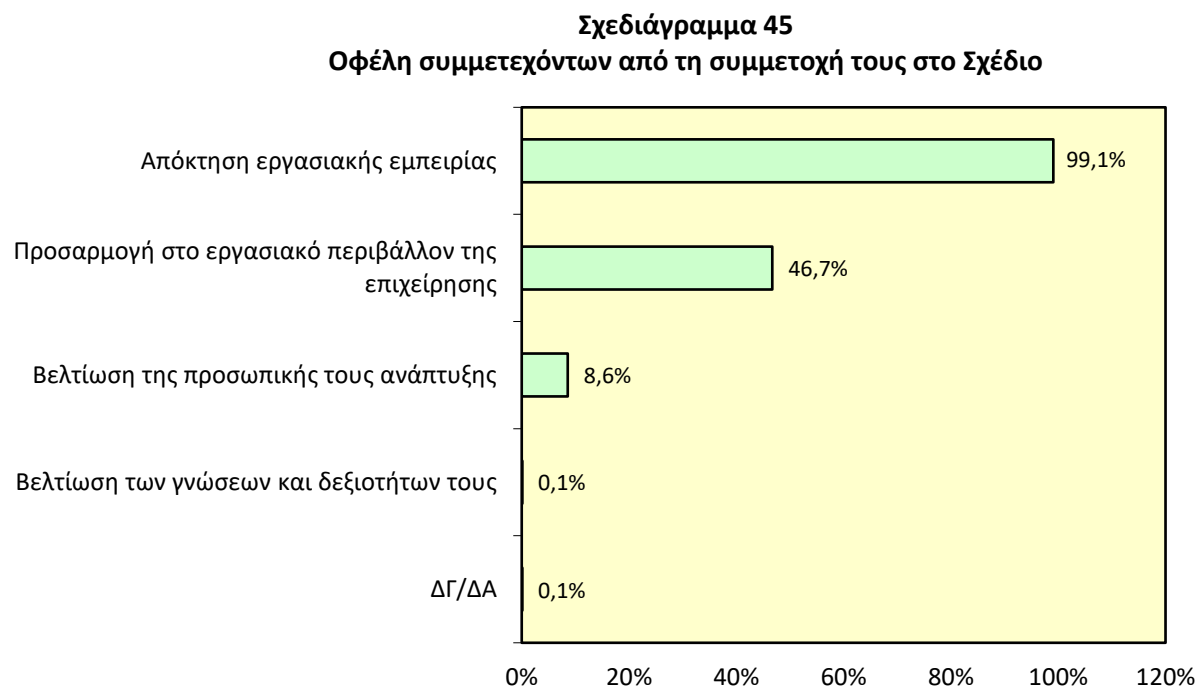


5. Απόψεις επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Σχέδιο

Σε αυτό το κεφάλαιο αναλύονται οι απόψεις των επιχειρήσεων σε σχέση με τα οφέλη στους εργοδοτούμενους και τις επιχειρήσεις από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, καθώς και την ικανοποίησή τους από το Σχέδιο, τόσο στο σύνολο όσο και σε σχέση με συγκεκριμένες πτυχές του Σχεδίου. Πρόσθετα, παρουσιάζονται στοιχεία σε σχέση με τους τρόπους ενημέρωσης των επιχειρήσεων για το Σχέδιο και την εργοδότηση συγγενικών τους ατόμων μέσω του Σχεδίου, καθώς και οι εισηγήσεις των επιχειρήσεων για βελτίωση του Σχεδίου.

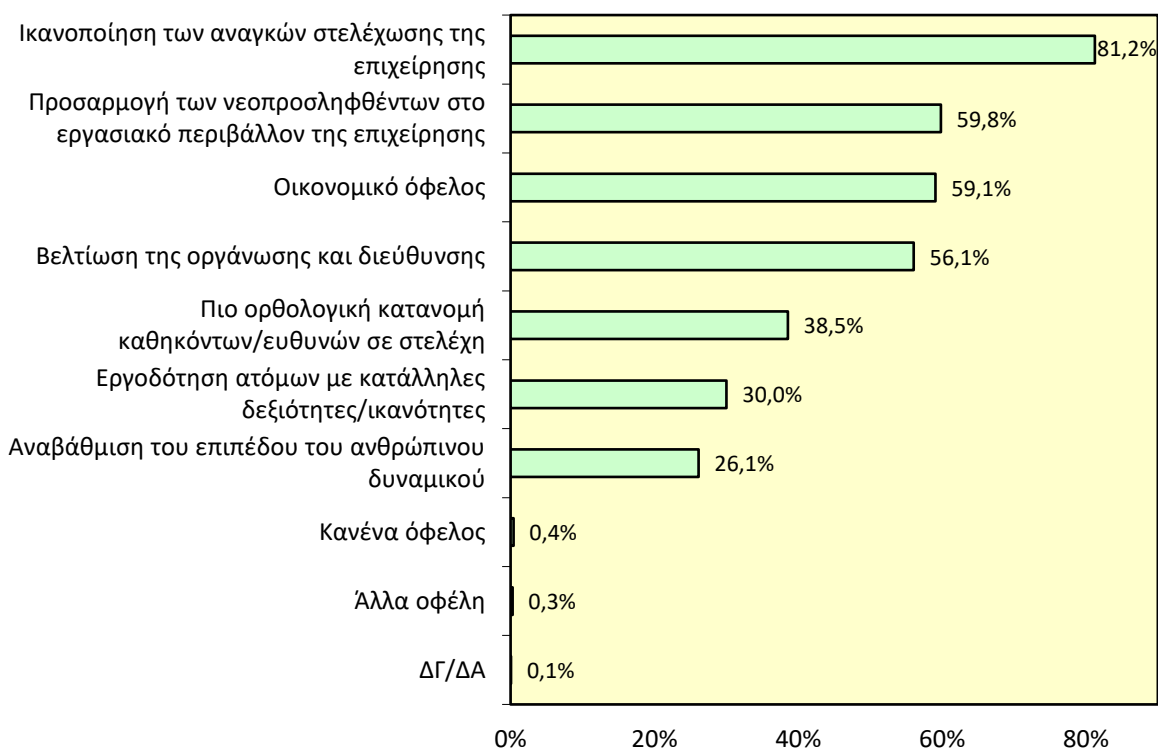
5.1. Οφέλη συμμετοχής

Στο Σχεδιάγραμμα 45 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τα οφέλη στους εργοδοτούμενους από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, όπως αυτά αναφέρθηκαν από τις επιχειρήσεις. Σχεδόν όλες (99,1%) οι επιχειρήσεις ανέφεραν ως κυριότερο όφελος στους εργοδοτούμενους την «απόκτηση εργασιακής πείρας» και σχεδόν οι μισές (46,7%) ανέφεραν την «προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης». Ακολουθεί, με μικρότερο ποσοστό (8,6%), η «βελτίωση της προσωπικής τους ανάπτυξης».



Στο Σχεδιάγραμμα 46 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τα οφέλη των επιχειρήσεων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 8 στις 10 (81,2%) επιχειρήσεις ανέφεραν ως κυριότερο όφελος την «ικανοποίηση των αναγκών στελέχωσης της επιχείρησης». Σχεδόν 6 στις 10 ανέφεραν την «προσαρμογή των νεοπροσληφθέντων στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης» (59,8%), το «οικονομικό όφελος» (59,1%) και τη «βελτίωση της οργάνωσης και διεύθυνσης» (56,1%). Ακολουθούν, με μικρότερα ποσοστά, η «πιο ορθολογική κατανομή καθηκόντων/ευθυνών σε στελέχη» (38,5%), η «εργοδότηση ατόμων με κατάλληλες δεξιότητες/ικανότητες» (30,0%) και η «αναβάθμιση του επιπέδου του ανθρώπινου δυναμικού» (26,1%).

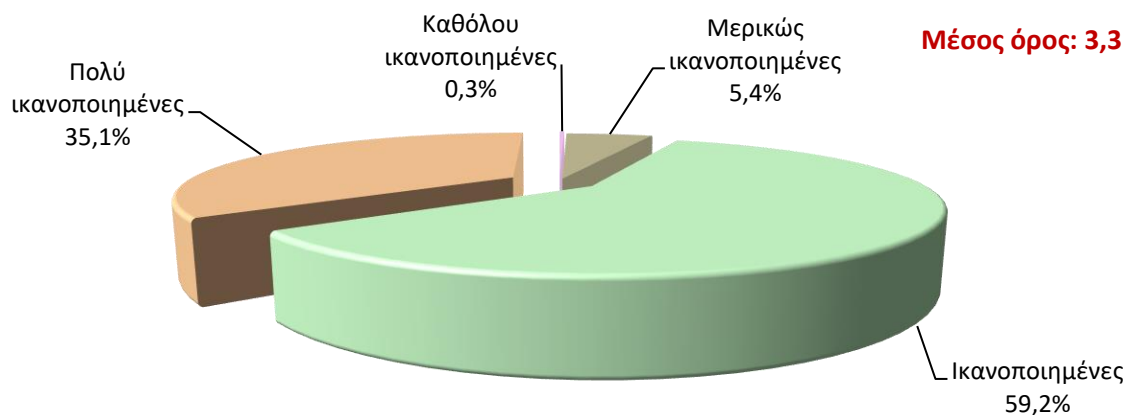
Σχεδιάγραμμα 46
Οφέλη επιχειρήσεων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο



5.2. Ικανοποίηση επιχειρήσεων

Στο Σχεδιάγραμμα 47 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των επιχειρήσεων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο¹⁵. Οι επιχειρήσεις, στη συντριπτική τους πλειονότητα (94,3%), έμειναν πολύ ικανοποιημένες (35,1%) ή ικανοποιημένες (59,2%) από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, ενώ ο μέσος όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,3.

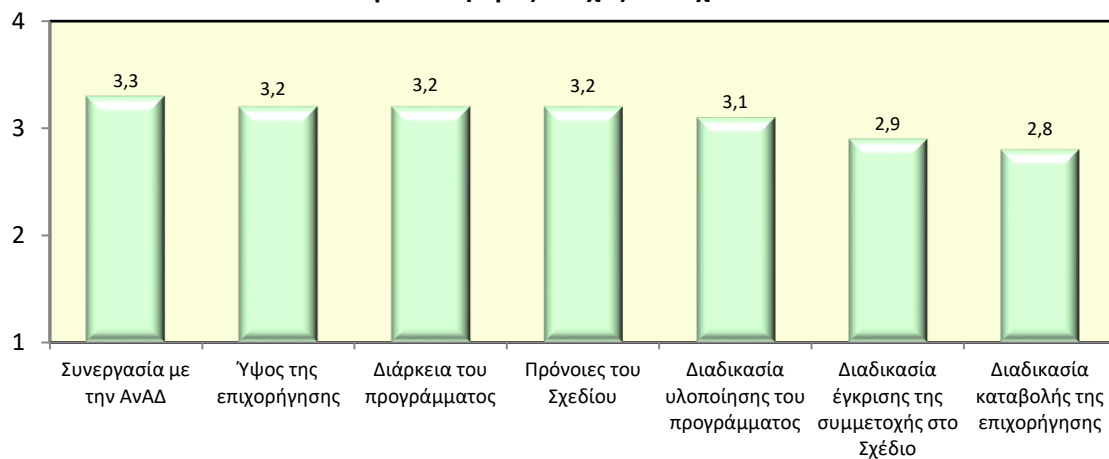
Σχεδιάγραμμα 47
Βαθμός ικανοποίησης επιχειρήσεων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο



¹⁵ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα για όλα τα σχεδιαγράμματα που αφορούν βαθμό ικανοποίησης: 1: Καθόλου ικανοποιημένες 2: Μερικώς ικανοποιημένες 3: Ικανοποιημένες και 4: Πολύ ικανοποιημένες.

Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με διάφορες πτυχές του Σχεδίου, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 48, οι επιχειρήσεις δήλωσαν την ικανοποίησή τους. Μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για τη συνεργασία με την ΑνΑΔ (3,3), το ύψος της επιχορήγησης, τη διάρκεια του προγράμματος, τις πρόνοιες του Σχεδίου (3,2) και τη διαδικασία υλοποίησης του προγράμματος (3,1). Μικρότερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για τη διαδικασία έγκρισης της συμμετοχής στο Σχέδιο (2,9) και τη διαδικασία καταβολής της επιχορήγησης (2,8).

Σχεδιάγραμμα 48
Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης επιχειρήσεων για διάφορες πτυχές του Σχεδίου

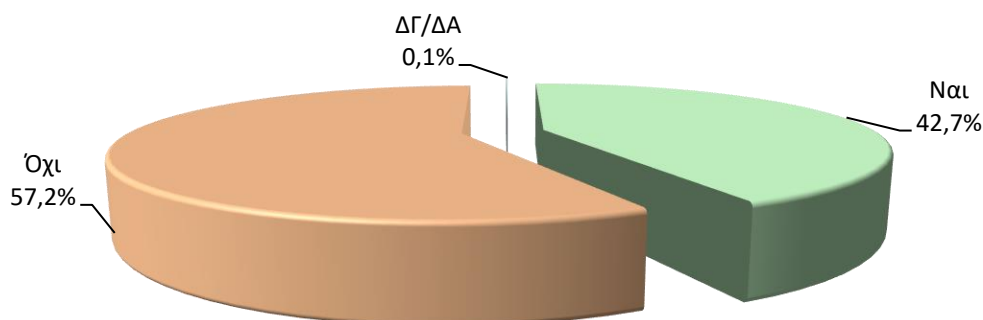


Σχεδόν όλες (99,9%) οι επιχειρήσεις πιστεύουν ότι ο χρόνος που αφιερώθηκε από την επιχείρηση για την κατάρτιση των συμμετεχόντων ήταν ωφέλιμος και βελτίωσε την απόδοση στην εργασία τους.

Το 96,2% των επιχειρήσεων συμφωνούν με την υποχρέωση της επιχείρησης για συνέχιση της εργοδότησης του συμμετέχοντα για τουλάχιστον 2 μήνες μετά τη λήξη του προγράμματος κατάρτισής του, με τους ίδιους όρους και αμοιβή, χωρίς επιχορήγηση από την ΑνΑΔ.

Από το Σχεδιάγραμμα 49, προκύπτει ότι σχεδόν 6 στις 10 (57,2%) επιχειρήσεις δεν θα εργοδοτούσαν τους συμμετέχοντες αν δεν υπήρχε το Σχέδιο.

Σχεδιάγραμμα 49
Εργοδότηση συμμετεχόντων αν δεν υπήρχε το Σχέδιο

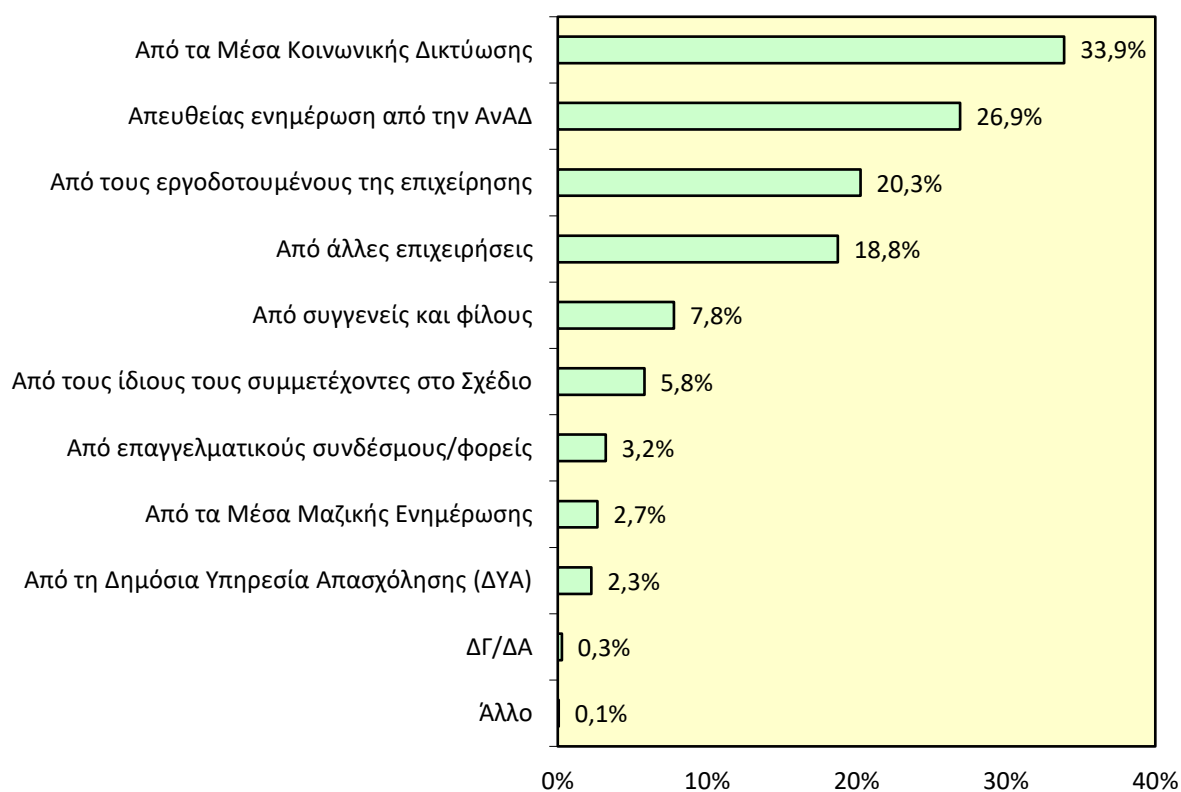


Ως απόρροια του υψηλού βαθμού ικανοποίησης των επιχειρήσεων από το Σχέδιο, το 97,8% ανέφεραν ότι θα συμμετείχαν ξανά. Επίσης, οι επιχειρήσεις, στη συντριπτική τους πλειονότητα (98,8%), ανέφεραν ότι θα παρότρυναν και άλλες επιχειρήσεις να συμμετάσχουν στο Σχέδιο.

5.3. Τρόποι ενημέρωσης επιχειρήσεων για το Σχέδιο

Στο Σχεδιάγραμμα 50 παρουσιάζονται οι τρόποι μέσω των οποίων οι επιχειρήσεις ενημερώθηκαν για το Σχέδιο. Πάνω από 3 στις 10 (33,9%) επιχειρήσεις ενημερώθηκαν για το Σχέδιο από τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης και σχεδόν 3 στις 10 (26,9%) ενημερώθηκαν απευθείας από την ΑνΑΔ. Το 20,3% των επιχειρήσεων ενημερώθηκαν από τους εργοδοτούμενους της επιχείρησης και το 18,8% από άλλες επιχειρήσεις.

Σχεδιάγραμμα 50
Τρόποι ενημέρωσης επιχειρήσεων για το Σχέδιο



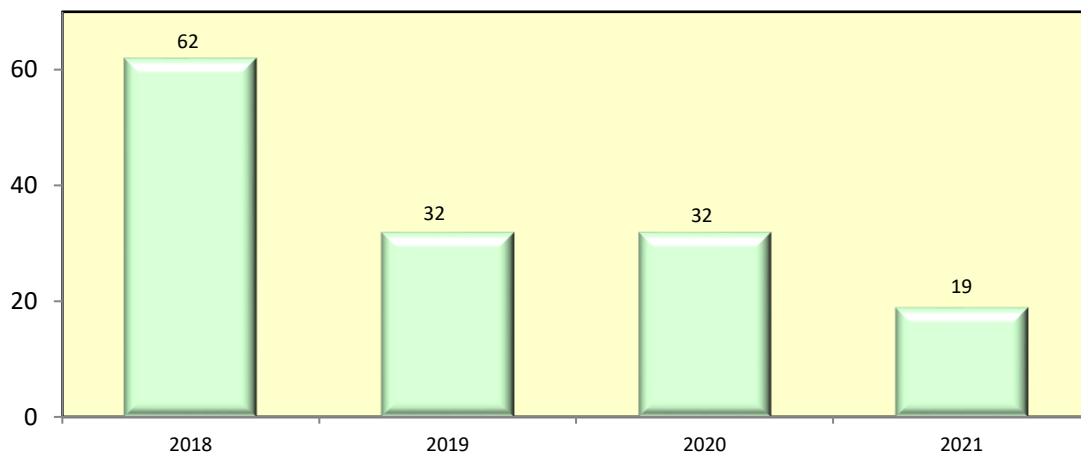
5.4. Εργοδότηση συγγενικών προσώπων

Το 7,9% των επιχειρήσεων (144 επιχειρήσεις) ανέφεραν ότι υπήρχαν συμμετέχοντες που είχαν α' ή β' βαθμού συγγένεια εξ αίματος ή εξ αγχιστείας με τον ιδιοκτήτη/γενικό διευθυντή της επιχείρησης. Επισημαίνεται ότι αυτό δεν απαγορεύεται με βάση τις πρόνοιες του Σχεδίου.

Στο Σχεδιάγραμμα 51 παρουσιάζεται κατά έτος ο αριθμός επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Σχέδιο με έναν ή δύο συμμετέχοντες που είχαν α' ή β' βαθμού συγγένεια εξ αίματος ή εξ

αγχιστείας με τον ιδιοκτήτη/γενικό διευθυντή της επιχείρησης. Κατά το 2018, 62 επιχειρήσεις συμμετείχαν στο Σχέδιο μέσω της εργοδότησης ενός συγγενικού προσώπου τους, ενώ κατά το 2019, 31 επιχειρήσεις συμμετείχαν στο Σχέδιο με ένα συγγενικό πρόσωπο και μία επιχείρηση με δύο συγγενικά πρόσωπα. Κατά το 2020, 32 επιχειρήσεις συμμετείχαν στο Σχέδιο με ένα συγγενικό πρόσωπο και κατά το 2021, 19 επιχειρήσεις συμμετείχαν στο Σχέδιο με ένα συγγενικό πρόσωπο.

Σχεδιάγραμμα 51
Αριθμός επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Σχέδιο με συμμετέχοντες που είχαν α΄ ή β΄ βαθμού συγγένεια με τον ιδιοκτήτη/γενικό διευθυντή της επιχείρησης κατά έτος

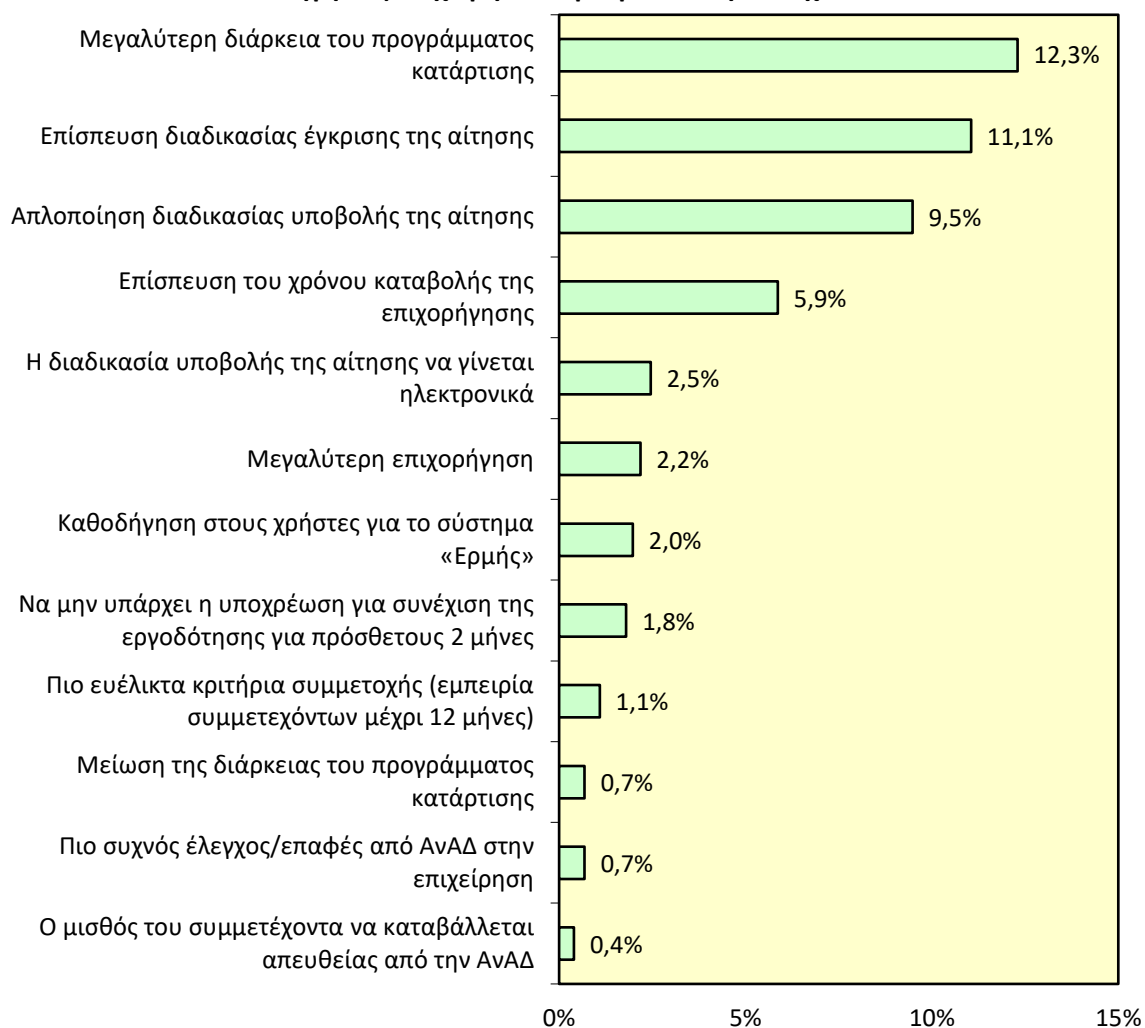


5.5. Εισηγήσεις για βελτίωση του Σχεδίου

Στο Σχεδιάγραμμα 52 παρουσιάζονται οι κυριότερες εισηγήσεις που εκφράστηκαν από σημαντικό αριθμό επιχειρήσεων (509 επιχειρήσεις, δηλαδή το 34,7% του συνόλου) για βελτίωση του Σχεδίου. Πάνω από 1 στις 10 (12,3%) επιχειρήσεις εισηγήθηκαν επέκταση της διάρκειας του προγράμματος κατάρτισης και επίσπευση της διαδικασίας έγκρισης της αίτησης (11,1%), ενώ σχεδόν 1 στις 10 (9,5%) εισηγήθηκαν απλοποίηση της διαδικασίας υποβολής της αίτησης. Το 5,9% των επιχειρήσεων εισηγήθηκαν επίσπευση του χρόνου που απαιτείται για καταβολή της επιχορήγησης και το 2,5% η διαδικασία υποβολής της αίτησης να γίνεται ηλεκτρονικά. Πρόσθετα, το 2,2% πιστεύουν ότι η επιχορήγηση πρέπει να είναι μεγαλύτερη.

Επί του προκειμένου, σημειώνεται ότι, από 1/1/2022, η υποβολή τόσο της αίτησης εργοδότη για συμμετοχή στο Σχέδιο όσο και της αίτησης εργοδότη για καταβολή χορηγήματος, γίνεται ηλεκτρονικά μέσω του συστήματος «Ερμής» στη διαδικτυακή πύλη της ΑνΑΔ. Αυτό έχει βελτιώσει σημαντικά τον χρόνο εγκρίσεων και χειρισμού των αιτήσεων από πλευράς ΑνΑΔ. Επίσης, από 1/1/2023, έχει αυξηθεί το μηνιαίο ανώτατο ποσό επιχορήγησης από €1.100 σε €1.400 και το ανώτατο συνολικό ποσό επιχορήγησης από €6.600 σε €8.400.

Σχεδιάγραμμα 52
Εισηγήσεις επιχειρήσεων για βελτίωση του Σχεδίου

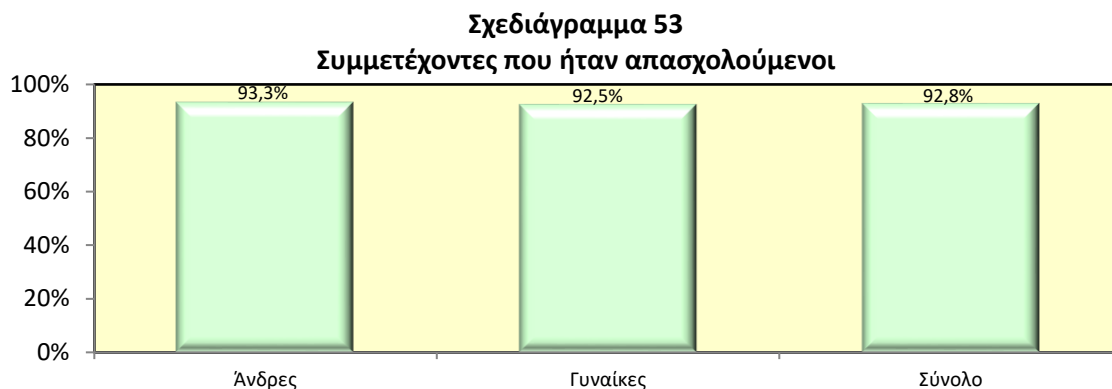


6. Πορίσματα

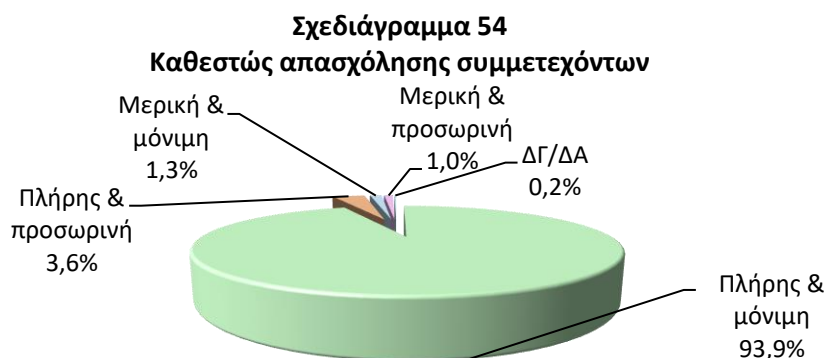
Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφονται τα βασικότερα πορίσματα που έχουν προκύψει από την ανάλυση και εξέταση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης του Σχεδίου.

6.1. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα

Το Σχέδιο έχει καταλυτική επίδραση στην απασχολησιμότητα των αποφοίτων, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες που επικρατούσαν στην οικονομία και την αγορά εργασίας, ιδιαίτερα την περίοδο 2020-2021, λόγω των επιπτώσεων της πανδημίας του κορωνοϊού. Η συντριπτική πλειονότητα (92,8%) των συμμετεχόντων ήταν απασχολούμενοι, περίπου 8 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Αξιοσημείωτο είναι ότι το ποσοστό των συμμετεχόντων που εργάζονταν, αυξάνεται με το μέγεθος της επιχείρησης και από 91,1% στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, φτάνει στο 97,2% στις μεγάλες επιχειρήσεις.



Η μεγάλη επιτυχία του Σχεδίου αντικατοπτρίζεται, επίσης, στο καθεστώς απασχόλησης των συμμετεχόντων. Η συντριπτική πλειονότητά τους (93,9%) εργάζονταν με καθεστώς πλήρους και μόνιμης απασχόλησης. Παράλληλα, ενθαρρυντική είναι και η αύξηση στον μέσο όρο του ύψους των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων κατά 21,6%, αφού από €950 που ήταν ο καθορισμένος ελάχιστος μηνιαίος μισθός των ατόμων κατά την περίοδο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, αυξήθηκε στα €1.155.

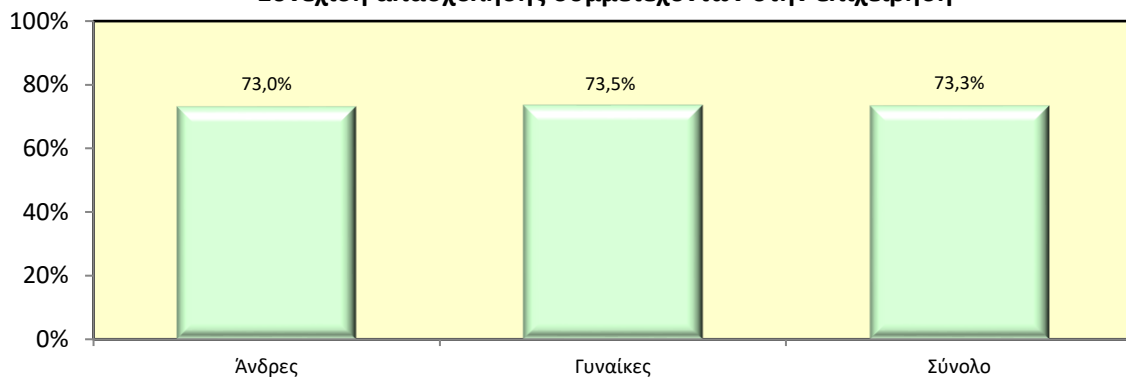


Πάνω από 3 στους 10 (37,1%) συμμετέχοντες εργάζονταν σε επιχειρήσεις στον τομέα των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων, ενώ ακολουθεί ο τομέας του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων (10,2%).

Αποτελεί σημαντικό εύρημα, τόσο για τη χρησιμότητα του Σχεδίου στους αποφοίτους και τις επιχειρήσεις μέσω των οποίων συμμετείχαν στο Σχέδιο όσο και για τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει το Σχέδιο στην απασχολησιμότητα, ότι πάνω από 7 στους 10 (73,3%) συμμετέχοντες από αυτούς που απασχολούνταν, εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην ίδια επιχείρηση. Σημειώνεται ότι, το ποσοστό αυτό αυξάνεται με το μέγεθος της επιχείρησης και από 70,8% στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, φτάνει στο 84,6% στις μεγάλες επιχειρήσεις.

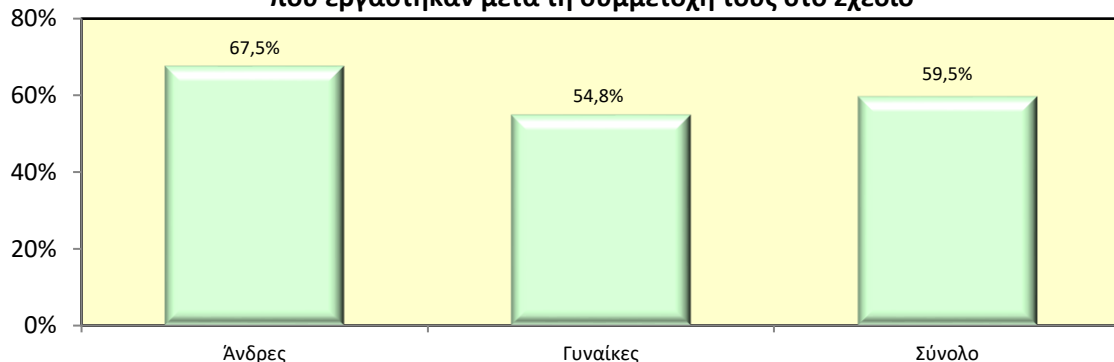
Η θετική επίδραση στην απασχολησιμότητα ενισχύεται και από το εύρημα ότι από τους συμμετέχοντες που εργάζονταν, η συντριπτική πλειονότητά τους (95,9%) ήταν εργαζόμενοι αμέσως μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ σχεδόν 6 στους 10 (59,0%) συμμετέχοντες από αυτούς που δεν απασχολούνταν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο, εργάστηκαν εκεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της συμμετοχής τους. Ο κυριότερος λόγος αποχώρησής τους ήταν γιατί είχαν βρει καλύτερη θέση εργασίας (65,0%).

Σχεδιάγραμμα 55
Συνέχιση απασχόλησης συμμετεχόντων στην επιχείρηση



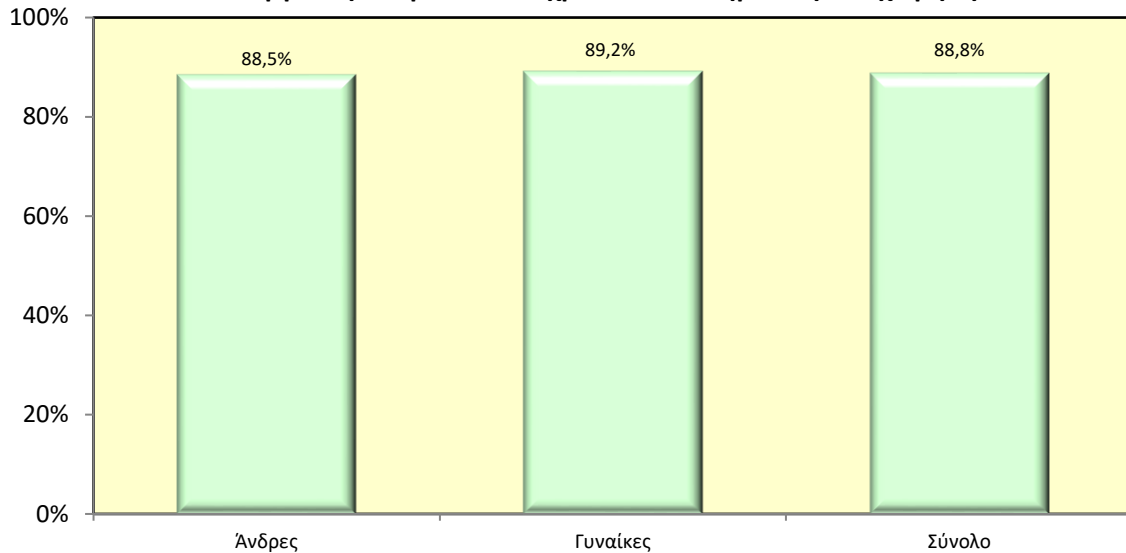
Πολύ σημαντική ήταν η επίδραση του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα ακόμη και στα άτομα που ήταν άνεργοι ή αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, δηλαδή στο 7,2% του συνόλου των συμμετεχόντων. Σχεδόν 6 στους 10 (59,5%) εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Το ποσοστό είναι μεγαλύτερο στους άνδρες (67,5%) συγκριτικά με τις γυναίκες (54,8%).

Σχεδιάγραμμα 56
Άνεργοι/αδρανείς συμμετέχοντες που εργάστηκαν μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο



Παράλληλα, η συντριπτική πλειονότητα (88,8%) των ανέργων/αδρανών που εργάστηκαν για κάποια περίοδο, απασχολήθηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Ο μέσος όρος του συνολικού διαστήματος απασχόλησης των ανέργων/αδρανών στην επιχείρηση ανέρχεται στους 4,7 μήνες.

Σχεδιάγραμμα 57
Ποσοστό ανέργων/αδρανών συμμετεχόντων
που εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση

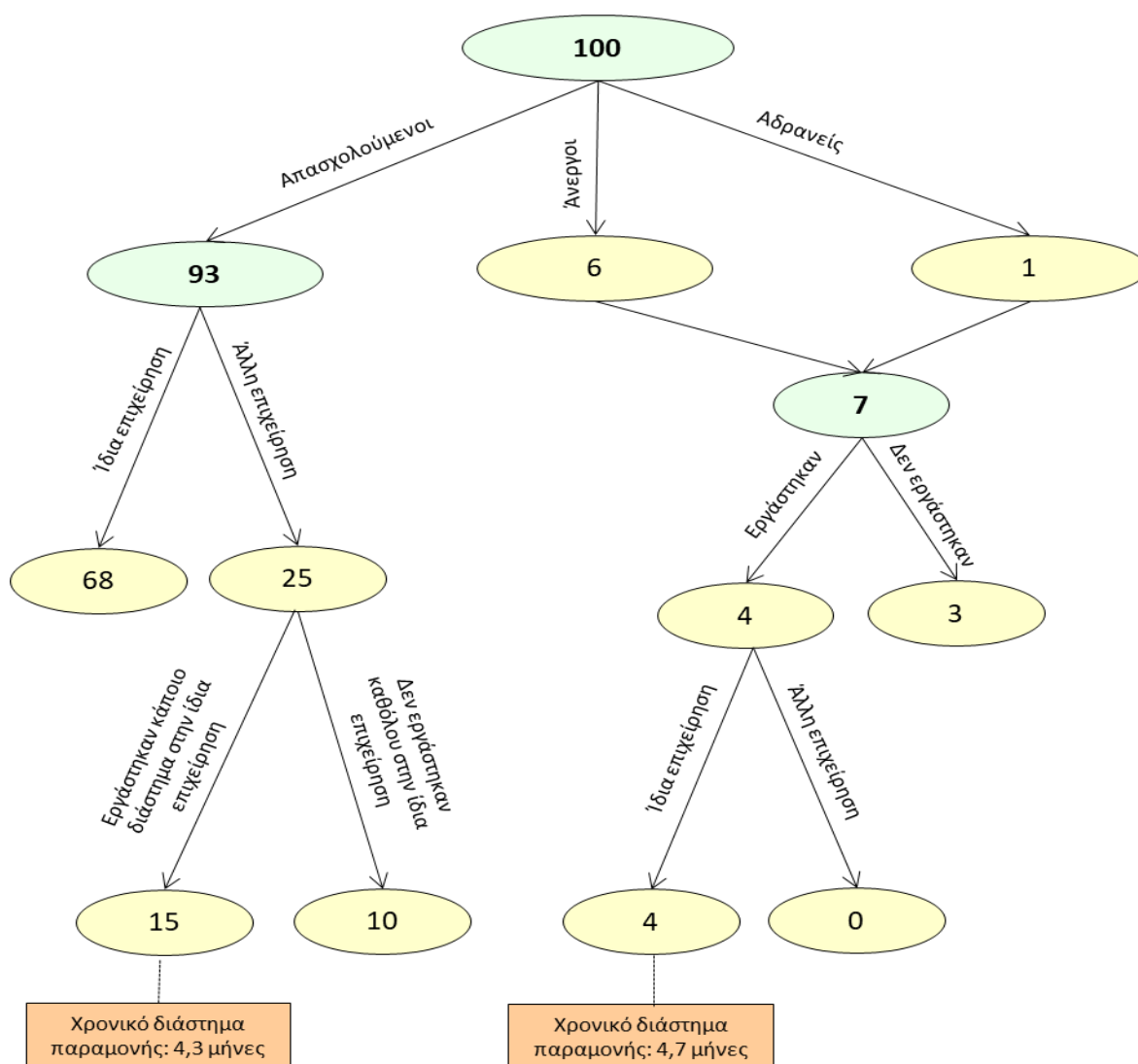


Σχεδόν οι μισοί (41,2%) άνεργοι/αδρανείς αποχώρησαν από την επιχείρηση για «προσωπικούς λόγους». Ακολουθούν οι λόγοι της «έλλειψης ενδιαφέροντος από πλευράς της επιχείρησης για συνέχιση της εργοδότησης» (22,3%), οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση» (16,1%) και οι «σπουδές» (16,6%).

Ο κυριότερος λόγος παραμονής στην ανεργία ήταν η «έλλειψη θέσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις φιλοδοξίες των συμμετεχόντων» (39,0%). Ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος παραμονής στην ανεργία ήταν η «έλλειψη θέσεων εργασίας» (34,3%). Ο λόγος αποχώρησης από την αγορά εργασίας αφορά σχεδόν αποκλειστικά τις «σπουδές».

Στο διάγραμμα που ακολουθεί φαίνεται συνοπτικά η επίδραση που είχε το Σχέδιο στην απασχολησιμότητα για κάθε 100 άτομα που συμμετείχαν. Αδιαμφισβήτητα, το Σχέδιο έχει πολύ σημαντική επίδραση στην απασχόληση των συμμετεχόντων, δεδομένου ότι για κάθε 100 συμμετέχοντες, οι 93 παρέμειναν απασχολούμενοι μετά τη λήξη της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ οι 68 από τους 93 συνέχιζαν να εργάζονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο.

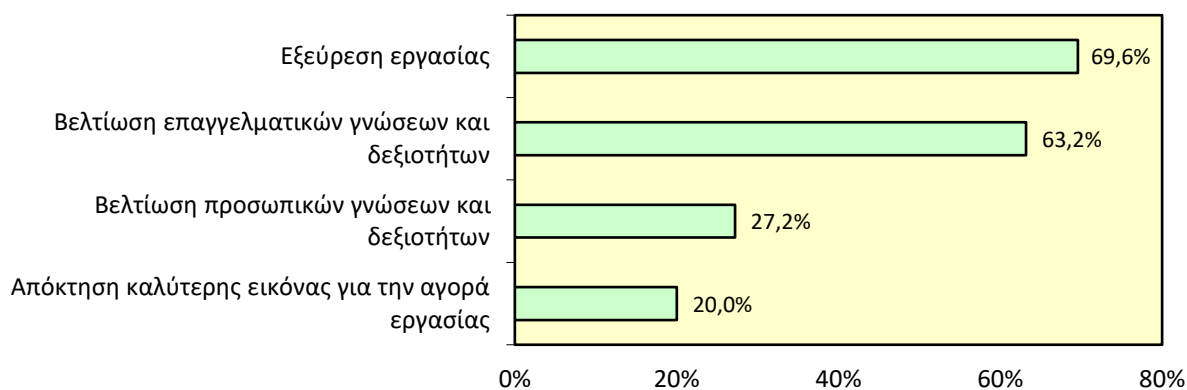
Παρά τον περιορισμένο αριθμό (7 άτομα) των συμμετεχόντων που βρίσκονταν σε ανεργία/αδράνεια, οι 4 από αυτούς όχι μόνο εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα, αλλά σχεδόν όλοι ήταν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Το χρονικό διάστημα παραμονής τους στην επιχείρηση φτάνει κατά μέσο όρο τους 4,3 μήνες για τους εργαζομένους και τους 4,7 μήνες για τους ανέργους.



6.2. Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν πολύ σημαντικά οφέλη από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 6 στους 10 ανέφεραν ως κύριο όφελος την «εξεύρεση εργασίας» (69,6%) και τη «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (63,2%).

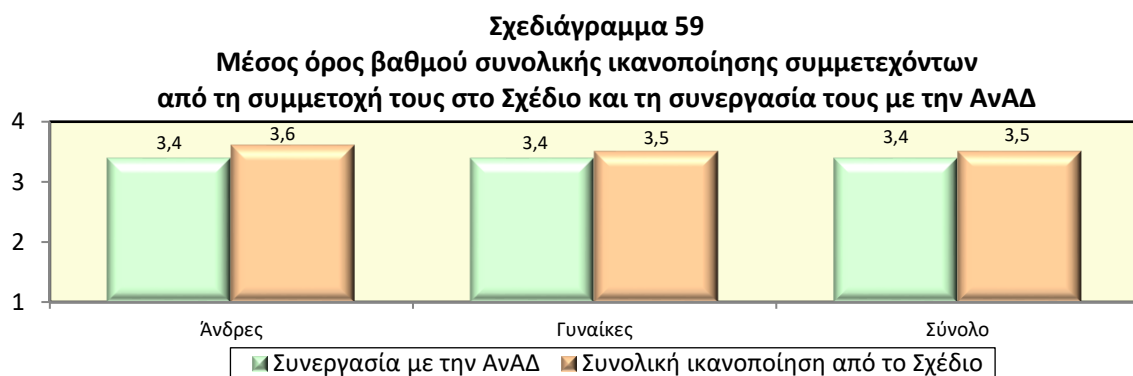
Σχεδιάγραμμα 58
Κύρια οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο



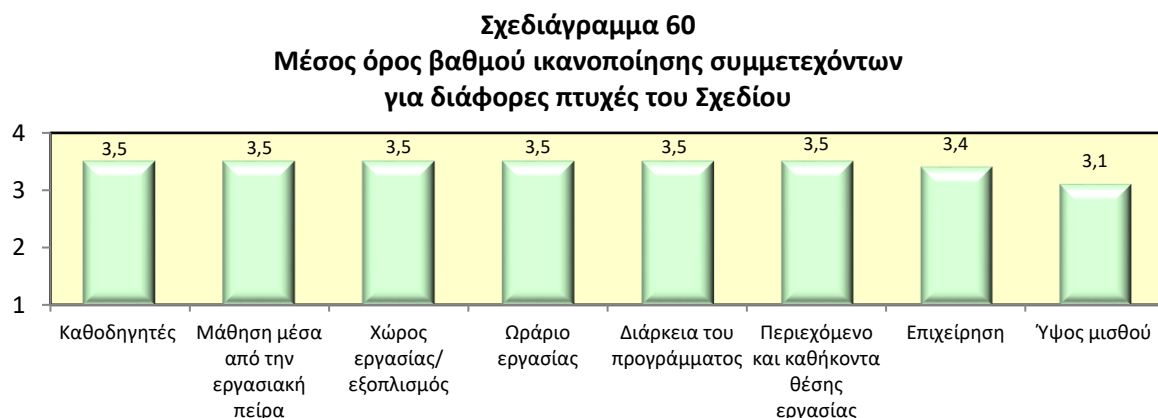
Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο (3,5) και ο βαθμός βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης (3,3) ήταν πολύ καλός προς καλός¹⁶. Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (91,9%), ανέφεραν επίσης ότι θεωρούν από πολύ χρήσιμες μέχρι χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

6.3. Ικανοποίηση συμμετεχόντων

Ο μέσος όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης για το σύνολο των συμμετεχόντων ήταν 3,5, δηλαδή έχουν μείνει 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 ήταν αρκετά ικανοποιητικός και ανέρχεται στο 3,4¹⁷.



Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με διάφορες πτυχές του Σχεδίου, φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι σε όλες. Μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για τους καθοδηγητές στην επιχείρηση, τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα, τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό στην επιχείρηση, το ωράριο εργασίας, τη διάρκεια του προγράμματος και το περιεχόμενο και τα καθήκοντα θέσης εργασίας, αφού ο μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης αγγίζει το 3,5. Ο μικρότερος συγκριτικά βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για το ύψος του μισθού (3,1).

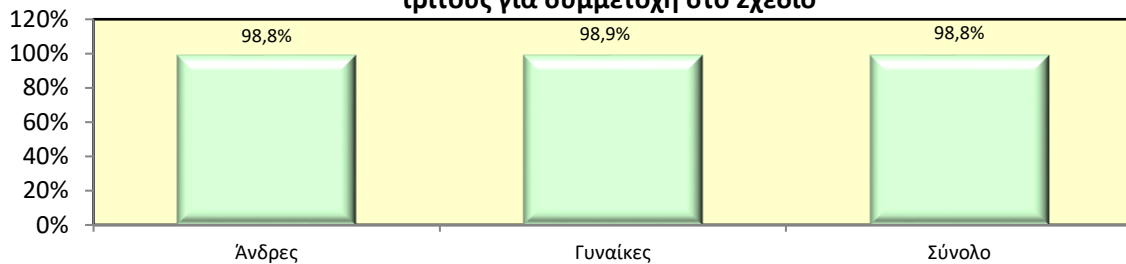


¹⁶ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ καλός.

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

Σημαντικό στοιχείο ενδεικτικό της θετικής επίδρασης του Σχεδίου στους συμμετέχοντες, αποτελεί το γεγονός ότι η συντριπτική πλειονότητά τους (98,8%) 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.

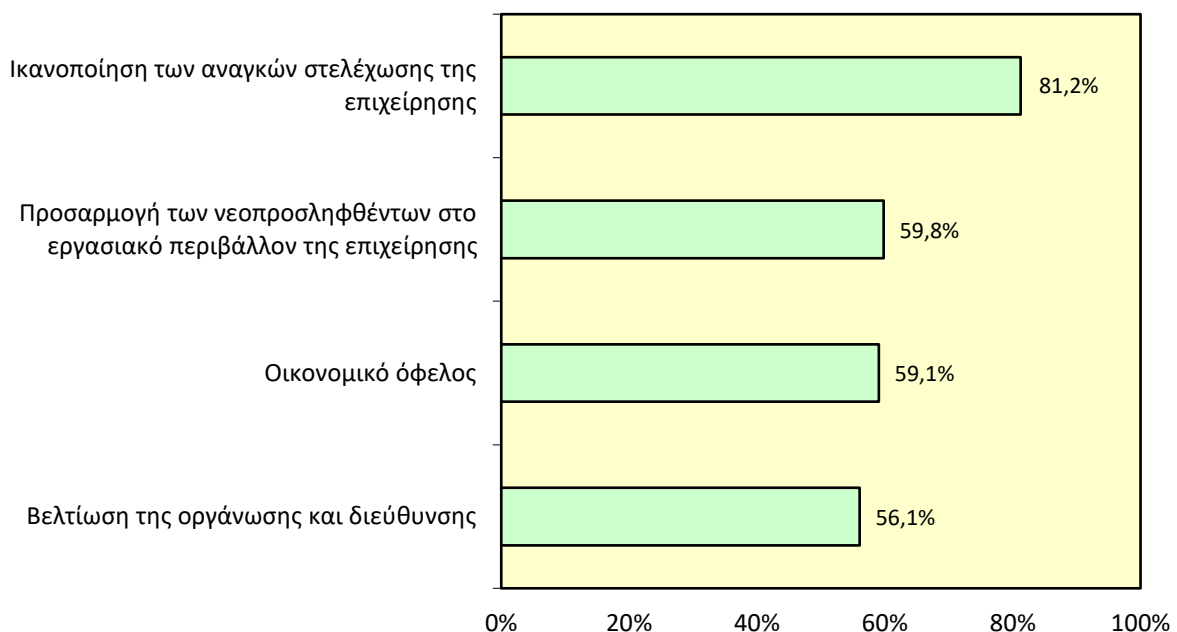
Σχεδιάγραμμα 61
Ποσοστό συμμετεχόντων που θα παρότρυναν
τρίτους για συμμετοχή στο Σχέδιο



6.4. Απόψεις επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Σχέδιο

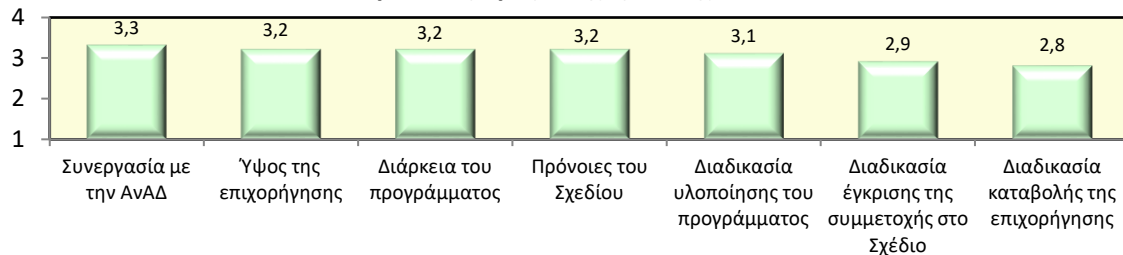
Οι επιχειρήσεις πιστεύουν ότι οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο αποκόμισαν τόσο οι ίδιες όσο και οι συμμετέχοντες. Όσον αφορά στους εργοδοτούμενους, ανέφεραν ως κυριότερο όφελος την «απόκτηση εργασιακής πείρας» (99,1%) και σχεδόν οι μισές επιχειρήσεις ανέφεραν επίσης την «προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης» (46,7%). Σε σχέση με τα οφέλη προς τις ίδιες τις επιχειρήσεις, πάνω από 8 στις 10 (81,2%) ανέφεραν ως κυριότερο όφελος την «ικανοποίηση των αναγκών στελέχωσης της επιχείρησης». Πρόσθετα, σχεδόν 6 στις 10 ανέφεραν την «προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης» (59,8%), το «οικονομικό όφελος» (59,1%) και τη «βελτίωση της οργάνωσης και διεύθυνσης» (56,1%).

Σχεδιάγραμμα 62
Κύρια οφέλη από τη συμμετοχή επιχειρήσεων στο Σχέδιο



Αναφορικά με τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο Σχέδιο, οι επιχειρήσεις, στη συντριπτική τους πλειονότητα (94,3%), έμειναν πολύ ικανοποιημένες ή ικανοποιημένες. Όσον αφορά στον βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με διάφορες πτυχές του Σχεδίου, οι επιχειρήσεις δήλωσαν την ικανοποίησή τους. Ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για τη συνεργασία με την ΑνΑΔ (3,3) και ο μικρότερος για τη διαδικασία καταβολής της επιχορήγησης (2,8).

Σχεδιάγραμμα 63
Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης επιχειρήσεων
για διάφορες πτυχές του Σχεδίου



Η θετική επίδραση του Σχεδίου φαίνεται και από την πεποίθηση της πλειονότητας (57,2%) των επιχειρήσεων ότι δεν θα εργοδοτούσαν τους συμμετέχοντες αν δεν υπήρχε το Σχέδιο. Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι το 97,8% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι θα συμμετείχαν ξανά στο Σχέδιο. Επίσης, οι επιχειρήσεις, στη συντριπτική τους πλειονότητα (98,8%), ανέφεραν ότι θα παρότρυναν και άλλες επιχειρήσεις να συμμετάσχουν στο Σχέδιο.

6.5. Καταληκτικές επισημάνσεις

Βασική επιδίωξη του Σχεδίου είναι η ομαλή ένταξη των αποφοίτων στις επιχειρήσεις της Κύπρου, μέσα από την οργανωμένη απόκτηση εργασιακής πείρας και πρακτικής κατάρτισης διάρκειας 6 μηνών. Η επιχείρηση εργοδοτεί τον απόφοιτο και έχει συμβατική υποχρέωση να συνεχίσει να τον εργοδοτεί για τουλάχιστον 2 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισής του στο πλαίσιο του Σχεδίου, με τους ίδιους όρους και αμοιβή, χωρίς επιχορήγηση από την ΑνΑΔ.

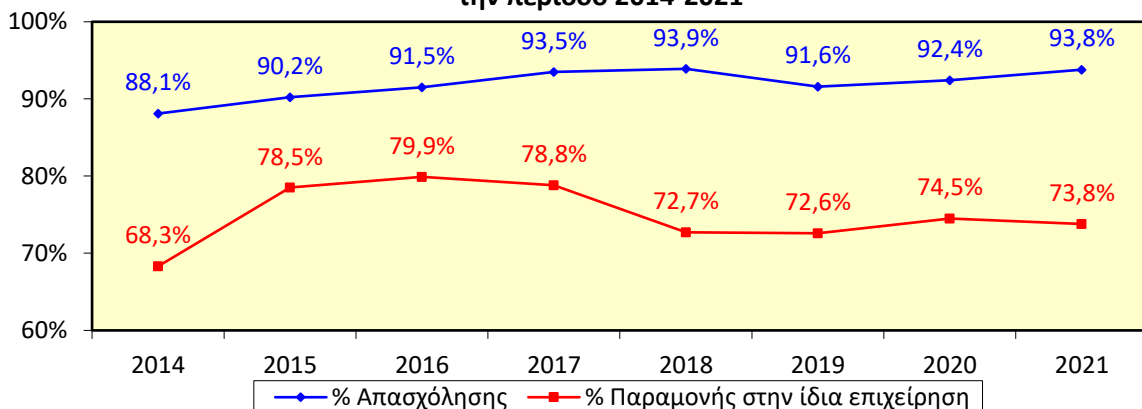
Με βάση το 100, από τους συμμετέχοντες που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο την περίοδο 2018-2021, οι 93 ήταν εργαζόμενοι και οι 68 βρίσκονταν στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Αυτό αποδεικνύει έμπρακτα τη χρησιμότητα της οργανωμένης ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής πείρας για τη διασφάλιση της απασχόλησης των αποφοίτων. Η αξία του Σχεδίου φαίνεται και μέσα από τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης που εκφράζουν οι συμμετέχοντες.

Από σύγκριση των αποτελεσμάτων των αποφοίτων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2014-2021¹⁸, παρατηρείται διαχρονικά βελτίωση

¹⁸ Μελέτες της ΑνΑΔ: «Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (2017)», Δεκέμβριος 2018 (<https://bit.ly/39dhAdM>), «Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (2016)», Σεπτέμβριος 2017 (<https://bit.ly/3QGLueY>), «Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (2015)», Νοέμβριος 2016 (<https://bit.ly/3xL9KnF>) και «Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (2014)», Μάρτιος 2016 (<https://bit.ly/3bf9QfM>).

στην απασχολησιμότητα των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, το ποσοστό απασχόλησης από 88,1% για τα άτομα που ολοκλήρωσαν τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο το 2014, αυξάνεται στο 93,8% για τα άτομα του 2021. Τα αντίστοιχα ποσοστά για αυτούς που συνέχισαν να εργάζονται στην επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο είναι 68,3% και 73,8%. Επισημαίνεται η μείωση στο ποσοστό απασχόλησης το 2019 και στο ποσοστό παραμονής στην ίδια επιχείρηση το 2018, οι οποίες ωστόσο ήταν προσωρινές, με ανάκαμψη των σχετικών ποσοστών τα επόμενα έτη.

Σχεδιάγραμμα 64
Ποσοστό συμμετεχόντων που βρίσκονταν στην απασχόληση
και ποσοστό παραμονής στην ίδια επιχείρηση για τους συμμετέχοντες
που ολοκλήρωσαν τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο
την περίοδο 2014-2021



Η προσαρμοστικότητα και ευελιξία είναι καθοριστικοί παράγοντες επιτυχίας του Σχεδίου. Πρόνοιες και διαδικασίες του Σχεδίου τροποποιούνται όταν αυτό κριθεί αναγκαίο για την προσαρμογή του στα δεδομένα και χαρακτηριστικά των αποφοίτων και των επιχειρήσεων, αλλά και ευρύτερα της οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Παραδείγματα τέτοιων αλλαγών είναι οι σημαντικές αλλαγές που έγιναν στο Σχέδιο κατά το 2015, όπως για παράδειγμα η υποχρέωση εργοδότησης του αποφοίτου από την επιχείρηση μέσω της οποίας συμμετείχε στο Σχέδιο για τουλάχιστον 2 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής του καθώς και οι αλλαγές που έγιναν κατά το 2017, όπως για παράδειγμα η διασφάλιση των καθηκόντων του ώστε να μην είναι χαμηλότερα από αυτά που προνοεί η θέση στην οποία εργοδοτήθηκε, στην περίπτωση που η επιχείρηση δεν εργοδοτεί άλλο άτομο.

Πρόσθετα, από 1/1/2018, η απασχόληση φοιτητών για σκοπούς απόκτησης εργασιακής πείρας και πρακτικής κατάρτισης κατά την περίοδο της φοίτησής τους εξαιρείται από τις πρόνοιες που ισχύουν για την «Περίοδο εργοδότησης πριν την παραλαβή της αίτησης». Σύμφωνα με τις ισχύουσες πρόνοιες, η περίοδος εργοδότησης του αποφοίτου στην επιχείρηση μέχρι την ημερομηνία παραλαβής της αίτησης, δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερη από τη μέγιστη περίοδο των 2 μηνών που προνοεί το Σχέδιο. Για σκοπούς του κριτηρίου αυτού, δεν γίνεται αποδεκτή τυχόν επαναπρόσληψη του αποφοίτου μετά από τερματισμό της απασχόλησής του από οποιαδήποτε θέση στην ίδια επιχείρηση.

Άλλο ένα παράδειγμα της ευελιξίας της ΑνΑΔ είναι ο τρόπος με τον οποίο ανταποκρίθηκε μέσα στις δύσκολες συνθήκες της πανδημίας του κορωνοϊού με την εισαγωγή ειδικών ρυθμίσεων για επέκταση της προθεσμίας παραλαβής της αίτησης εργοδότη για καταβολή

χορηγήματος και ο χειρισμός διαφόρων επιμέρους θεμάτων, όπως η χρονική μετατόπιση του προγράμματος και η αλλαγή καθοδηγητή σε περιπτώσεις αναστολής των εργασιών της επιχείρησης ή σε περιπτώσεις που δινόταν άδεια στους συμμετέχοντες κατά την περίοδο κατάρτισής τους.

Τα ενθαρρυντικά αποτελέσματα του Σχεδίου, όπως αυτά εκφράστηκαν τόσο από τους συμμετέχοντες όσο και από τις επιχειρήσεις, 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 την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των αποφοίτων και τη συμβολή στην αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων σε τομείς της οικονομίας και σε επαγγέλματα που με τη σειρά τους έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην αγορά εργασίας, αλλά και την οικονομία γενικότερα.

Το Σχέδιο συμβάλλει 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 Δικαιωμάτων¹⁹, 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%.

Το Σχέδιο συμβάλλει, επίσης, στην επίτευξη του εθνικού στόχου της Κύπρου αναφορικά με το γενικό ποσοστό απασχόλησης πληθυσμού 20-64 χρονών. Ο εθνικός στόχος της Κύπρου αναφορικά με τον τομέα αυτό, είναι να ανέλθει στο 80% μέχρι το 2030. Ο αντίστοιχος στόχος για την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι το ποσοστό αυτό να ανέλθει τουλάχιστον στο 78%.

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 στη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων, στην καλύτερη αξιοποίησή τους 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 Έθνη²⁰. 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

¹⁹ 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>

²⁰ Ηνωμένα Έθνη (Σεπτέμβριος 2015). Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης της Ατζέντας 2030. <https://bit.ly/3rYBbYP>

Συμφωνίας²¹, καθώς και της Δήλωσης του Osnabrück του 2020 για τον ρόλο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάκαμψη και δίκαιη μετάβαση στην ψηφιακή και πράσινη οικονομία²².

Τέλος, εξίσου σημαντική είναι η στοχευμένη προβολή του Σχεδίου σε τομείς της οικονομίας που παρουσιάζουν θετικές προοπτικές ανάπτυξης με δυνατότητα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και απορρόφησης και αξιοποίησης αποφοίτων. Τέτοιοι τομείς είναι ο γεωργικός τομέας, ο βιομηχανικός τομέας και η πράσινη γεωργική τεχνολογία, ο τριτογενής τομέας, ειδικότερα οι επαγγελματικές υπηρεσίες, ο τουρισμός, η γαλάζια οικονομία και ναυτιλία, καθώς και η πράσινη οικονομία με ενίσχυση της χρήσης των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και της διαχείρισης των αποβλήτων και των υδάτινων πόρων.

²¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Δεκέμβριος 2019). Η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία. <http://bit.ly/3YcPw27>

²² 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>

Παράρτημα 1

Κατάλογος σχεδιαγραμμάτων μελέτης

Κατάλογος σχεδιαγραμμάτων μελέτης

1:	Φύλο συμμετεχόντων	12
2:	Ηλικία συμμετεχόντων	12
3:	Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων	13
4:	Επαρχία μόνιμης διαμονής συμμετεχόντων	13
5:	Τομέας οικονομικής δραστηριότητας επιχειρήσεων	14
6:	Μέγεθος απασχόλησης επιχειρήσεων	15
7:	Επαρχία εργοδότησης συμμετεχόντων	15
8:	Κατάσταση απασχόλησης συμμετεχόντων	16
9:	Κατάσταση απασχόλησης συμμετεχόντων κατά μέγεθος απασχόλησης επιχειρήσεων	17
10:	Επαγγελματική κατηγορία συμμετεχόντων	17
11:	Κατηγορία απασχόλησης συμμετεχόντων	18
12:	Ευρύς τομέας οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων	18
13:	Τομείς οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων	19
14:	Καθεστώς απασχόλησης συμμετεχόντων	20
15:	Ύψος ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών συμμετεχόντων	20
16:	Ύψος ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών συμμετεχόντων (πλήρης απασχόληση)	21
17:	Βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας	21
18:	Συνέχιση απασχόλησης συμμετεχόντων στην επιχείρηση	22
19:	Συνέχιση απασχόλησης συμμετεχόντων στην επιχείρηση κατά μέγεθος απασχόλησης	22
20:	Απασχόληση για κάποιο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση	23
21:	Λόγοι αποχώρησης συμμετεχόντων από την επιχείρηση	24
22:	Βαθμός σύνδεσης καθκόντων/τομέων εργασίας συμμετεχόντων με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο	25

23:	Εξεύρεση εργασίας για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο	25
24:	Απασχόληση για κάποιο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση	26
25:	Χρονικό διάστημα παραμονής στην επιχείρηση	26
26:	Λόγοι αποχώρησης συμμετεχόντων από την επιχείρηση	27
27:	Συνολική περίοδος απασχόλησης μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο	27
28:	Λόγοι παραμονής στην ανεργία	28
29:	Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	29
30:	Βαθμός χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο	30
31:	Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο	30
32:	Βαθμός βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης συμμετεχόντων	31
33:	Βαθμός συνολικής ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	31
34:	Λόγοι μη ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	32
35:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από την επιχείρηση	32
36:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τους καθοδηγητές στην επιχείρηση	33
37:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα	33
38:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό στην επιχείρηση	34
39:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από το ωράριο εργασίας	34
40:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη διάρκεια του προγράμματος	35
41:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από το ύψος του μισθού	35
42:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας	36

43:	Βαθμός ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συνεργασία με την ΑνΑΔ	36
44:	Παρότρυνση τρίτων από συμμετέχοντες για συμμετοχή στο Σχέδιο	37
45:	Οφέλη συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	38
46:	Οφέλη επιχειρήσεων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	39
47:	Βαθμός ικανοποίησης επιχειρήσεων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	39
48:	Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης επιχειρήσεων για διάφορες πτυχές του Σχεδίου	40
49:	Εργοδότηση συμμετεχόντων αν δεν υπήρχε το Σχέδιο	40
50:	Τρόποι ενημέρωσης επιχειρήσεων για το Σχέδιο	41
51:	Αριθμός επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Σχέδιο με συμμετέχοντες που είχαν α΄ ή β΄ βαθμού συγγένεια με τον ιδιοκτήτη/γενικό διευθυντή της επιχείρησης κατά έτος	42
52:	Εισηγήσεις επιχειρήσεων για βελτίωση του Σχεδίου	43
53:	Συμμετέχοντες που ήταν απασχολούμενοι	44
54:	Καθεστώς απασχόλησης συμμετεχόντων	44
55:	Συνέχιση απασχόλησης συμμετεχόντων στην επιχείρηση	45
56:	Άνεργοι/αδρανείς συμμετέχοντες που εργάστηκαν μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	45
57:	Ποσοστό άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων που εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση	46
58:	Κύρια οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	47
59:	Μέσος όρος βαθμού συνολικής ικανοποίησης συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο και τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ	48
60:	Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης συμμετεχόντων για διάφορες πτυχές του Σχεδίου	48
61:	Ποσοστό συμμετεχόντων που θα παρότρυναν τρίτους για συμμετοχή στο Σχέδιο	49
62:	Κύρια οφέλη από τη συμμετοχή επιχειρήσεων στο Σχέδιο	49
63:	Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης επιχειρήσεων για διάφορες πτυχές του Σχεδίου	50

- 64: Ποσοστό συμμετεχόντων που βρίσκονταν στην απασχόληση και ποσοστό παραμονής στην ίδια επιχείρηση για τους συμμετέχοντες που ολοκλήρωσαν το Σχέδιο την περίοδο 2014-2021 51

Παράρτημα 2

Βιβλιογραφία

Βιβλιογραφία

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Ιανουάριος 2023). Οδηγός Πολιτικής και Διαδικασιών – Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

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

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Μάιος 2022). Οδηγός Πολιτικής και Διαδικασιών – Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Σεπτέμβριος 2021). Οδηγός Πολιτικής και Διαδικασιών – Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

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 2020). Οδηγός Πολιτικής και Διαδικασιών – Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Δεκέμβριος 2018). Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (2017).

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Οκτώβριος 2018). Οδηγός Πολιτικής και Διαδικασιών – Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Σεπτέμβριος 2017). Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (2016).

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Νοέμβριος 2016). Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (2015).

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Μάρτιος 2016). Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (2014).

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Ιούλιος 2022). Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Θ.Α.Λ.Ε.Ι.Α 2021-2027».

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Απρίλιος 2022). Εθνικό Μεταρρυθμιστικό Πρόγραμμα 2022.

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Μάιος 2021). Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Κύπρου 2021-2026.

Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, Συντονισμού και Ανάπτυξης (Μάρτιος 2015). Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης για την Κύπρο.

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.



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 978-9963-43-575-3