

Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (2014)



**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΡΑΣΕΩΝ
ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ
ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (2014)**



ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2016

Υπεύθυνος Λειτουργός

Κωνσταντίνα Κυριάκου - Λιβέρη, *Λειτουργός Ανθρώπινου Δυναμικού 1^{ης} Τάξης*

Εποπτεία

Γιάννης Μουρουζίδης, *Αναπληρωτής Διευθυντής Έρευνας και Προγραμματισμού*

Γενική Ευθύνη

Γιώργος Παναγίδης, *Γενικός Διευθυντής*

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ως απόρροια της στρατηγικής επιδίωξης για απολογισμό, λογοδοσία και διαφάνεια αναφορικά με τη δραστηριοποίηση και τις παρεμβάσεις της, η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) έχει αναπτύξει ένα Ολοκληρωμένο Σύστημα για Αξιολόγηση των Επιδράσεων της στην κυπριακή οικονομία. Το Σύστημα αυτό αποτελεί το βασικότερο εργαλείο στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας της ΑνΑΔ για τεκμηρίωση της συμβολής της καθώς και αποτίμηση της επίδρασης των παρεμβάσεων της στις συμμετέχουσες επιχειρήσεις και στα συμμετέχοντα άτομα.

Στο Σύστημα αυτό, στο πλαίσιο του οποίου διενεργήθηκαν ήδη αρκετές έρευνες/μελέτες αξιολόγησης των επιδράσεων της ΑνΑΔ, εντάσσεται και η παρούσα μελέτη αξιολόγησης των επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, η οποία γίνεται για τα επωφελούμενα άτομα τα οποία ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο το 2014.

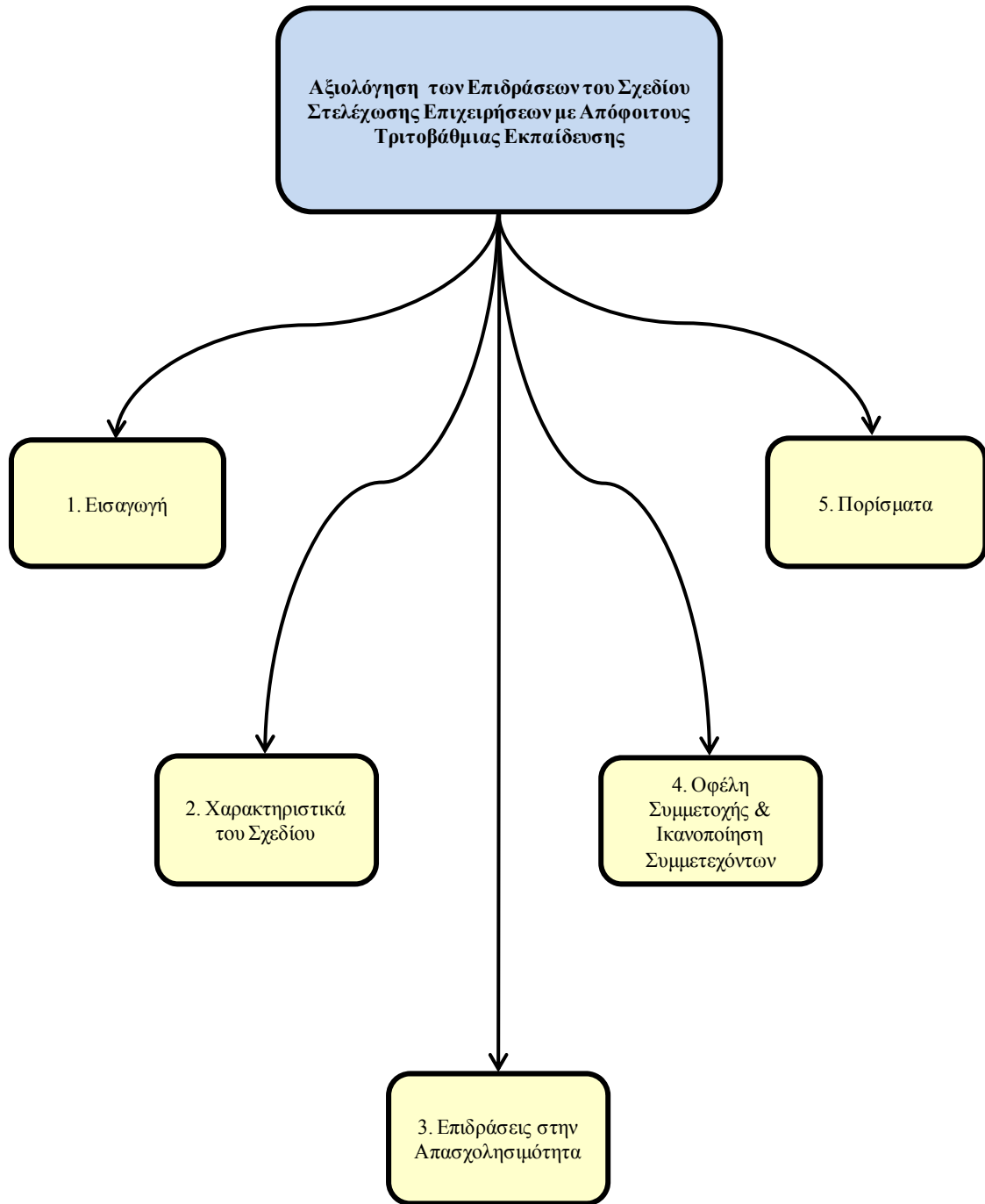
Στόχος του Σχεδίου είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να σχεδιάζουν, οργανώνουν και εφαρμόζουν προγράμματα κατάρτισης σύμφωνα με προϋποθέσεις και κριτήρια που καθορίζει η ΑνΑΔ, για κάλυψη αναγκών κατάρτισης πτυχιούχων νεοπροσληφθέντων εργοδοτούμενων τους. Το Σχέδιο επιλέχθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά το 2011, ως παράδειγμα βέλτιστης πρακτικής, στο πλαίσιο του Προγράμματος Αμοιβαίας Μάθησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με θέμα «Διευκόλυνση της Μετάβασης από την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ποιοτική Εργασία».

Η διάθεση σημαντικών ανθρώπινων και οικονομικών πόρων για το Σχέδιο καθιστούν απαραίτητη την αξιολόγηση του με σκοπό την αντικειμενική εκτίμηση των επιπτώσεων του καθώς και της συμβολής του στην αντιμετώπιση των προβλημάτων της αγοράς εργασίας, ώστε να προωθηθούν ενέργειες βελτίωσης, εμπλουτισμού και αναβάθμισης του καθώς και να υποβοηθηθεί ο σχεδιασμός ανάλογων Σχεδίων.

Η μελέτη γίνεται μέσα από τη διενέργεια έρευνας πεδίου και την υιοθέτηση κατάλληλων τεχνικών ανάλυσης δεδομένων, έτσι ώστε η αποτίμηση των επιδράσεων στους συμμετέχοντες να γίνει με τον πλέον αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο.

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

Γιώργος Παναγίδης
Γενικός Διευθυντής



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	iii
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1. Σκοπός της μελέτης	1
1.2. Έκταση της μελέτης	2
1.3. Μεθοδολογία	2
1.4. Περίγραμμα της μελέτης	3
2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	5
2.1. Περιγραφή του Σχεδίου	5
2.2. Συμμετοχές και Δαπάνες	8
2.3. Δημογραφικά Στοιχεία Συμμετεχόντων	8
2.4. Χαρακτηριστικά Επιχειρήσεων/Οργανισμών	10
3. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ	12
3.1. Εργαζόμενοι	13
3.2. Άνεργοι/Αδρανείς	20
4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΠΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	24
4.1. Οφέλη Συμμετοχής	24
4.2. Ικανοποίηση Συμμετεχόντων	26
5. ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ	32
5.1. Επιδράσεις στην Απασχολησιμότητα	32
5.2. Οφέλη Συμμετοχής	35
5.3. Ικανοποίηση Συμμετεχόντων	36
5.4. Καταληκτικές Επισημάνσεις	38
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΣ	41

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αξιολόγηση των κοινωνικών παρεμβάσεων, περιλαμβανομένων των δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, είναι δραστηριότητα υψηλής προτεραιότητας. Η αξιολόγηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των αρχών διοίκησης και συνεισφέρει στην κοινωνική λογοδοσία 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 κοινωνία της Κύπρου.

Με στόχο την αξιολόγηση των επιδράσεων των διαφόρων δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, η ΑνΑΔ σχεδίασε και λειτουργεί από το 2010 το Ολοκληρωμένο Σύστημα Αξιολόγησης (ΟΣΑ) 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 και ανταγωνιστικότητας της κυπριακής οικονομίας.

Στο πλαίσιο του ΟΣΑ εντάσσεται και η συγκεκριμένη μελέτη, η οποία αφορά στην αξιολόγηση των επιδράσεων του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (στο εξής «Σχέδιο») στα άτομα που ολοκλήρωσαν τη συμμετοχή τους μέσα στο 2014.

1.1. Σκοπός της μελέτης

Ο βασικός σκοπός της μελέτης είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων στα επωφελούμενα άτομα από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο μέσα στο 2014. 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 εργοδοτούμενων τους. Η ομάδα στόχος του Σχεδίου είναι οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

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 αγορά εργασίας της Κύπρου.

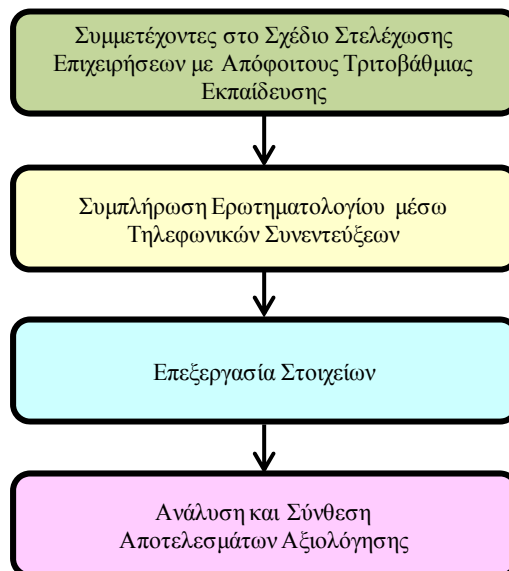
- Καταγραφή των βασικών χαρακτηριστικών των επωφελούμενων ατόμων που συμμετείχαν στο Σχέδιο.
- Εκτίμηση των επιπτώσεων από τη συμμετοχή του ανθρώπινου δυναμικού στο Σχέδιο.
- Εκτίμηση του βαθμού ικανοποίησης των ατόμων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

1.2. Έκταση της μελέτης

Στη μελέτη παρουσιάζονται τα **αποτελέσματα αξιολόγησης των 459 ατόμων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο το 2014**. Η επιτυχής ολοκλήρωση της συμμετοχής σημαίνει ότι τα άτομα συμμετείχαν στο Σχέδιο τουλάχιστον για 4 μήνες.

1.3. Μεθοδολογία

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



Αρχικά έγινε καθορισμός του πληθυσμού της έρευνας που ήταν οι **συμμετέχοντες οι οποίοι ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο μέσα στο 2014**. Παράλληλα, έγινε **διαχωρισμός του πληθυσμού με βάση το φύλο**, με στόχο να εξεταστούν οι οποιεσδήποτε διαφορές στον βαθμό ικανοποίησης τους και στις επιδράσεις του Σχεδίου.

Έγινε προσπάθεια συλλογής στοιχείων από όλο τον πληθυσμό της έρευνας, μέσω της χρήσης κατάλληλα **διαμορφωμένου ερωτηματολογίου** για σκοπούς διεξαγωγής της έρευνας πεδίου. Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε από την ΑνΑΔ σε συνεργασία με Ανάδοχο ο οποίος επιλέγηκε μέσω διαδικασίας προκήρυξης διαγωνισμού για την «Παροχή Υπηρεσιών Έρευνας Πεδίου αναφορικά με την Αξιολόγηση των Επιδράσεων των Σχεδίων της ΑνΑΔ στο Ανθρώπινο Δυναμικό της Κύπρου». Ανάδοχος της Σύμβασης είναι η εταιρεία Enoros Consulting Ltd, η οποία ανέλαβε τη διεκπεραίωση των **τηλεφωνικών συνεντεύξεων της έρευνας πεδίου** κατά την περίοδο Νοεμβρίου 2015 – Ιανουαρίου 2016.

Παρά τις επανειλημμένες προσπάθειες για εντοπισμό όλων των 459 ατόμων, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε τελικά κατορθωτή για 387 άτομα. Με στόχο τη διακρίβωση της αξιοπιστίας των στοιχείων, έγινε υπολογισμός του στατιστικού λάθους για κάθε στρώμα του πληθυσμού, δηλαδή για άνδρες και γυναίκες, χρησιμοποιώντας τον μαθηματικό τύπο:

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

όπου:

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

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

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
ΜΕΓΕΘΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

ΦΥΛΟ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	ΔΕΙΓΜΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΛΑΘΟΣ
Άνδρες	236	195	82,6%	2,5%
Γυναίκες	223	192	86,1%	2,2%
ΣΥΝΟΛΟ	459	387	84,3%	1,7%

Για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων έγινε αναγωγή των αποτελεσμάτων της έρευνας για το σύνολο των συμμετεχόντων, πολλαπλασιάζοντας τα αποτελέσματα με τους συντελεστές αναγωγής. Οι συντελεστές αναγωγής υπολογίστηκαν με τη διαίρεση του πληθυσμού έρευνας με το δείγμα κατά φύλο. Με τον τρόπο αυτό τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται αναφέρονται στον **πληθυσμό** (459 άτομα) και όχι στο **δείγμα** (387 άτομα) που καλύφθηκε στο πλαίσιο της έρευνας.

Ακολούθως έγινε διαγραμματική απεικόνιση των αποτελεσμάτων, ανάλυση των στοιχείων και εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με την αξιολόγηση των επιδράσεων του Σχεδίου.

1.4. Περιγραφή 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.

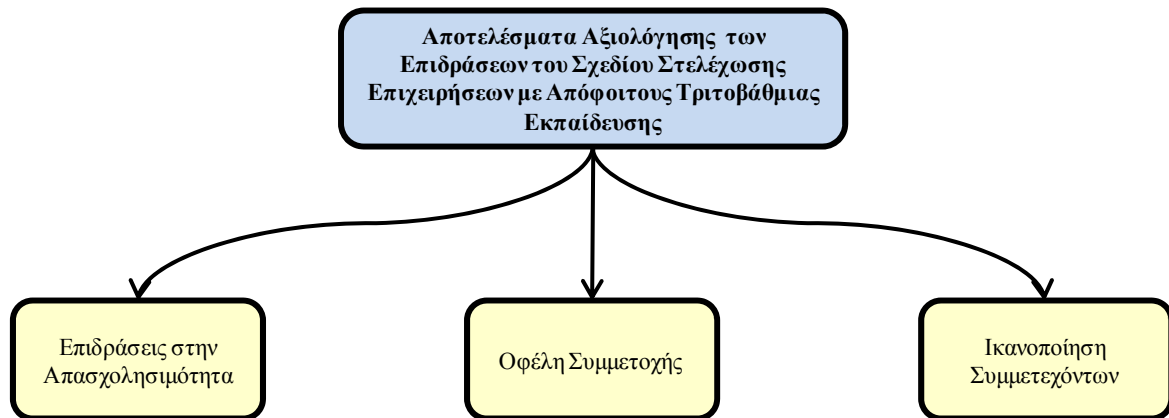
Στο **δεύτερο κεφάλαιο** αναλύονται βασικά χαρακτηριστικά του Σχεδίου. Γίνεται συνοπτική περιγραφή του και ανάλυση των συμμετοχών αποφοίτων τριτοβάθμιας και των αντίστοιχων

δαπανών που έγιναν για υλοποίηση του Σχεδίου. Παράλληλα, γίνεται ανάλυση σε σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία για όλους τους συμμετέχοντες που ολοκλήρωσαν τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο μέσα στο 2014 και καταγράφονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στις οποίες εργοδοτήθηκαν οι απόφοιτοι, ανεξάρτητα εάν οι συμμετέχοντες έχουν συμπληρώσει ή όχι το ερωτηματολόγιο αξιολόγησης του Σχεδίου.

Στο **τρίτο κεφάλαιο** παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης των επιδράσεων του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα. 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 τα οφέλη που αποκόμισαν οι επωφελούμενοι και τον βαθμό ικανοποίησης τους από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

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



2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται μια σύντομη περιγραφή των κύριων χαρακτηριστικών του Σχεδίου όπως αυτό λειτούργησε το 2014 και δίνονται στοιχεία αναφορικά με τον αριθμό των συμμετοχών στο Σχέδιο και τις αντίστοιχες δαπάνες που έγιναν για υλοποίηση του Σχεδίου. Παράλληλα, αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τα οποία αφορούν φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης και επαρχία μόνιμης διαμονής. Πρόσθετα, καταγράφονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων/οργανισμών που εργοδότησαν τα άτομα τα οποία αφορούν στον τομέα οικονομικής δραστηριότητας και την επαρχία.

2.1. Περιγραφή του Σχεδίου

Το Σχέδιο επιλέχθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά το 2011, ως **παράδειγμα βέλτιστης πρακτικής**, στο πλαίσιο του Προγράμματος Αμοιβαίας Μάθησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με θέμα «Διευκόλυνση της Μετάβασης από την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ποιοτική Εργασία». Η **έναρξη λειτουργίας** του τοποθετείται χρονικά στον **Ιούλιο 1983** και η επιτυχία του βασίζεται στη **συνεχή διαφοροποίηση και αναβάθμιση των προνοιών λειτουργίας του**, με επιδίωξη τη συνεχή βελτίωση λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, τα αποτελέσματα προηγούμενων αξιολογήσεων, αλλά και την αποκτηθείσα εμπειρία. Σημαντικά χρονικά ορόσημα του Σχεδίου είναι τα ακόλουθα:

- **1983:** Η κατάρτιση ήταν διάρκειας 12 μηνών με αναγκαία προϋπόθεση ο απόφοιτος να παραμείνει στην επιχείρηση για άλλους 12 μήνες. Πέραν της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, ο απόφοιτος παρακολουθούσε εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης σε θέματα διεύθυνσης/διοίκησης επιχειρήσεων. Σημειώνεται ότι υπήρχε συνεχής αξιολόγηση της προόδου του αποφοίτου τόσο από την επιχείρηση όσο και από την ΑνΑΔ.
- **1989:** Έγινε εισαγωγή της επιλογής για 6-μηνη διάρκεια κατάρτισης για τους απόφοιτους οι οποίοι κατείχαν θέσεις εργασίας σχετικές με τα πτυχία τους και για τους απόφοιτους οι οποίοι δεν αναλάμβαναν διευθυντικά καθήκοντα.
- **1990:** Εισήχθησαν εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης για τους τομείς των Κατασκευών και Λογιστικών/Ελεγκτικών Υπηρεσιών.
- **2003:** Έγιναν διαφοροποιήσεις στις πρόνοιες λειτουργίας του Σχεδίου με στόχο την εναρμόνιση με τους Κανονισμούς του Εφόρου Ελέγχου Κρατικών Ενισχύσεων.
- **2006:** Καταργήθηκε η υποχρέωση της παραμονής του απόφοιτου για άλλους 12 μήνες μετά τη λήξη της κατάρτισης στην επιχείρηση ενώ παράλληλα έγινε απλοποίηση των διαδικασιών και εντύπων που ακολουθούνταν. Αιτία της κατάργησης ήταν η διευκόλυνση του απόφοιτου για εξεύρεση καλύτερης εργασίας χωρίς να δεσμεύεται από όρους του Σχεδίου.
- **2008-2009:** Έγινε περαιτέρω απλοποίηση του Σχεδίου μέσω της κατάργησης της δοκιμαστικής περιόδου και των εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης. Η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης έγινε περισσότερο ευέλικτη με τη δυνατότητα επιλογής στον απόφοιτο και στην επιχείρηση για τη θεματολογία των προγραμμάτων κατάρτισης τα οποία θα παρακολουθούσε. Η μόνη προϋπόθεση από πλευράς ΑνΑΔ αφορούσε τη διάρκεια κατάρτισης, η οποία ήταν 20 ώρες για τα προγράμματα εργοδότησης των 6 μηνών και 40 ώρες για τα προγράμματα εργοδότησης 12 μηνών και επομένως η επιλογή του τρόπου κατάρτισης θα μπορούσε να ήταν η κατάρτιση από την

ίδια την επιχείρηση (ενδοεπιχειρησιακή) ή από άλλους οργανισμούς/ιδρύματα κατάρτισης της Κύπρου ή του εξωτερικού.

- **2009:** Το Σχέδιο εντάχθηκε στο Ειδικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση και το μέγιστο ποσό χορηγίας στις επιχειρήσεις αυξήθηκε από τα €900 στα €1.600.
- **2012:** Καταργήθηκαν τα προγράμματα εργοδότησης 12 μηνών και έγινε εισαγωγή μέγιστου αριθμού εντάξεων ετησίως, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Το μέγιστο ποσό χορηγίας μειώθηκε στα €1.200. Το αναθεωρημένο αυτό Σχέδιο ήταν σε λειτουργία μέχρι τις 31/12/2014.

Μέσω του Σχεδίου παρέχονται κίνητρα σε επιχειρήσεις/οργανισμούς για να προσφέρουν θέσεις απασχόλησης, πρακτική κατάρτιση και εργασιακή πείρα σε απόφοιτους. Το **Σχέδιο στοχεύει** στην ορθολογική στελέχωση των επιχειρήσεων/οργανισμών με ικανό, εκπαιδευμένο και άρτια καταρτισμένο προσωπικό μέσω της εργοδότησης και κατάρτισης νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι **βασικοί στόχοι** του Σχεδίου είναι:

- Η αναβάθμιση της διεύθυνσης και βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων/οργανισμών μέσω της πρόσληψης προσοντούχων και ικανών ατόμων που έχουν τη δυνατότητα να εξελιχθούν και να αποτελέσουν μέρος της βασικής στελέχωσης τους.
- Η υποβοήθηση των νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για ομαλή και επιτυχή ένταξη τους στην εργασία, μέσω της απόκτησης εργασιακής πείρας και εξειδικευμένων συμπληρωματικών γνώσεων και δεξιοτήτων.

Τα προγράμματα κατάρτισης που υλοποιούνται μέσω του Σχεδίου **έχουν διάρκεια έξι (6) μήνες και στοχεύουν στην κάλυψη των αναγκών της θέσης για την οποία προσλαμβάνεται ο απόφοιτος**. Στο πλαίσιο του προγράμματος ετοιμάζεται και υλοποιείται με την έγκριση της ΑνΑΔ **πλάνο κατάρτισης κάθε απόφοιτου**, το οποίο διαλαμβάνει:

- **Ενδοεπιχειρησιακό μέρος:** οργανωμένη απόκτηση εργασιακής πείρας και πρακτική κατάρτιση στην επιχείρηση/οργανισμό που εργοδοτεί τον απόφοιτο, σύμφωνα με σχετικό προγραμματισμό και υπό την καθοδήγηση του εκπαιδευτή, για προσαρμογή των γνώσεων και δεξιοτήτων του με σκοπό την ομαλή ένταξη του στην εργασία. Η περίοδος πρακτικής κατάρτισης διαρκεί 6 μήνες.
- **Συμμετοχή του απόφοιτου σε προγράμματα/σεμινάρια** που εφαρμόζονται από την ίδια την επιχείρηση ή άλλους οργανισμούς/κέντρα κατάρτισης στην Κύπρο ή/και στο εξωτερικό, για εξειδίκευση και συμπλήρωση των γνώσεων του. Η συνολική ελάχιστη διάρκεια των προγραμμάτων/σεμιναρίων που θα πρέπει να παρακολουθήσει ο απόφοιτος, είναι 20 ώρες κατάρτισης, μη περιλαμβανομένου του χρόνου για διάλειμμα, εντός της περιόδου εφαρμογής του ενδοεπιχειρησιακού μέρους.

Από τους καταρτιζόμενους αποκτούνται **προσόντα που είναι μεταβιβάσιμα** σε άλλες επιχειρήσεις/οργανισμούς, στον ίδιο κλάδο ή/και σε άλλους κλάδους/τομείς της οικονομίας και που τους διευρύνουν τις προοπτικές ανέλιξης και τον ορίζοντα απασχόλησης τους.

Σημειώνεται ότι πέραν της προώθησης του Σχεδίου προς τις επιχειρήσεις, δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενημέρωση και **προσέλκυση άνεργων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης**. Εκτιμάται ότι το Σχέδιο συμβάλλει αποτελεσματικά στην ένταξη των νεοεισερχομένων αποφοίτων στην αγορά εργασίας.

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη αφορούν στα ακόλουθα:

- Να ενημερώσει τον απόφοιτο για την εφαρμογή του προγράμματος, σύμφωνα με τα στοιχεία του πλάνου κατάρτισης στη βάση των οποίων εγκρίθηκε η αίτηση για συμμετοχή στο Σχέδιο από την ΑνΑΔ.
- Να εργοδοτεί τον απόφοιτο σε πλήρη βάση, σύμφωνα με το κανονικό ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης/οργανισμού στη θέση που καθορίζεται στις προδιαγραφές κατάρτισης και να του αναθέτει σταδιακά καθήκοντα για την απόκτηση εργασιακής πείρας και την παροχή σε αυτόν πρακτικής κατάρτισης, σύμφωνα με το πλάνο κατάρτισης.
- Να διαθέτει για ολόκληρη τη διάρκεια του προγράμματος εκπαιδευτή, υπεύθυνο στέλεχος που απασχολείται σε πλήρη βάση στην επιχείρηση/οργανισμό, σύμφωνα με το κανονικό ωράριο λειτουργίας της. Ο εκπαιδευτής θα αναλάβει την καθοδήγηση και επίβλεψη της κατάρτισης του απόφοιτου και θα πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον 30% του χρόνου του για κατάρτιση του απόφοιτου.
- Να μεριμνά για την πλήρη και ορθή εφαρμογή του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος, σύμφωνα με το πλάνο κατάρτισης.
- Να μεριμνά για τη συμμετοχή του απόφοιτου σε προγράμματα/σεμινάρια για την απόκτηση συμπληρωματικών γνώσεων και δεξιοτήτων, σύμφωνα με το πλάνο κατάρτισης.
- 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, δηλαδή €950, και τις νενομισμένες εισφορές στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στο Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και σε άλλα Ταμεία/ Σχέδια, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
- Να συνεργάζεται με την ΑνΑΔ ή/και με εντεταλμένους συνεργάτες της και να τους παρέχει κάθε βοήθεια για την παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου εφαρμογής του προγράμματος.
- Να ενημερώνει την ΑνΑΔ έγκαιρα σε περίπτωση που παρουσιαστεί οποιοδήποτε θέμα που πιθανόν να επηρεάσει την εφαρμογή του προγράμματος και γενικότερα τη συμμετοχή του στο Σχέδιο.

Ο απόφοιτος αναλαμβάνει τις ακόλουθες υποχρεώσεις:

- Να ακολουθεί τις οδηγίες του εκπαιδευτή/υπεύθυνου για την κατάρτιση του και να συνεργάζεται με την ΑνΑΔ ή/και με εντεταλμένους συνεργάτες της για την παρακολούθηση της προόδου εφαρμογής του προγράμματος.
- Να εκτελεί τα καθήκοντα της θέσης στην οποία καταρτίζεται και τηρεί τους όρους απασχόλησης που ισχύουν για το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης/οργανισμού, καθώς και τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας.
- Να συμμετέχει και να συμπληρώνει με επιτυχία προγράμματα/σεμινάρια στους θεματικούς τομείς που περιλαμβάνονται στο πλάνο κατάρτισης.

- Να ενημερώνει την ΑνΑΔ έγκαιρα σε περίπτωση που παρουσιαστεί οποιοδήποτε θέμα που πιθανόν να επηρεάσει την εφαρμογή του προγράμματος του και γενικότερα τη συμμετοχή του στο Σχέδιο.

Τα **οφέλη συμμετοχής των επιχειρήσεων/οργανισμών** και των **αποφοίτων** από τη συμμετοχή τους φαίνονται στη συνέχεια:

Οφέλη επιχειρήσεων/οργανισμών:

- Βελτίωση της οργάνωσης και διεύθυνσης τους μέσα από τη στελέχωση τους με άτομα που κατέχουν κατάλληλο ακαδημαϊκό υπόβαθρο.
- Πιο ορθολογική κατανομή καθηκόντων/ευθυνών σε στελέχη της επιχείρησης/οργανισμού για αποφόρτιση της γενικής διεύθυνσης.
- 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 απόφοιτου σε στενή συνεργασία και με την καθοδήγηση της ΑνΑΔ.

Οφέλη αποφοίτων:

- Διευκόλυνση της ένταξης τους στην αγορά εργασίας και της επαγγελματικής αποκατάστασης τους.
- Εξοικείωση τους με το εργασιακό περιβάλλον και παροχή ευκαιρίας για απόκτηση συμπληρωματικών γνώσεων και επαγγελματικών εμπειριών.
- Αξιοποίηση των γνώσεων και εμπειριών της ΑνΑΔ για αποτελεσματική έναρξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και γρήγορη ανέλιξη.

Σημειώνεται ότι το Σχέδιο συνεχίζει να λειτουργεί από 1/1/2015 με βάση τον Κανονισμό (ΕΚ) αρ. 1407/2013 της Επιτροπής, της 18/12/2013, σχετικά με την εφαρμογή των άρθρων 107 και 108 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις ενισχύσεις ήσσονος σημασίας (de minimis).

2.2. Συμμετοχές και Δαπάνες

Τα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο κατά το 2014 είναι 459 απόφοιτοι με τη συνολική πραγματική δαπάνη να ανέρχεται στα €2.839.502.

2.3. Δημογραφικά Στοιχεία Συμμετεχόντων

Η ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης και επαρχία μόνιμης διαμονής), αφορά όλα τα άτομα τα οποία έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία το Σχέδιο, δηλαδή τα 459 άτομα.

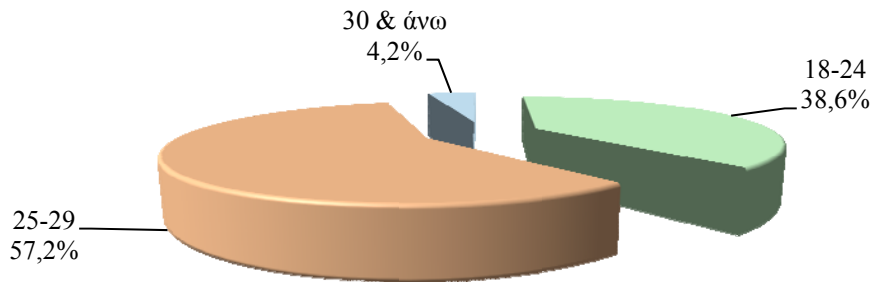
Στο Σχεδιάγραμμα 1 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά φύλο. Οι συμμετέχοντες είναι περίπου ίσα κατανεμημένοι στα 2 φύλα με τους **άνδρες** να ανέρχονται στο **51,4%** και τις **γυναίκες** στο **48,6%**.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1 ΦΥΛΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ



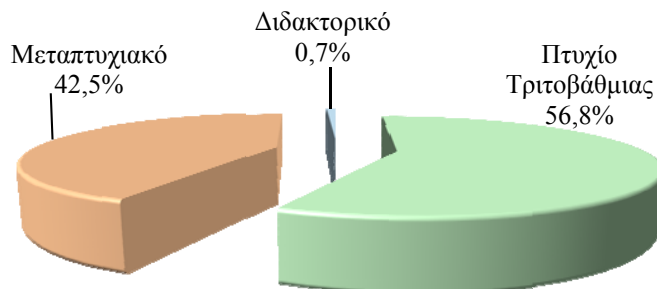
Στο Σχεδιάγραμμα 2 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά ομάδα ηλικίας. Σχεδόν 6 στους 10 συμμετέχοντες ήταν ηλικίας 25-29 χρονών (57,2%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2 ΗΛΙΚΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ



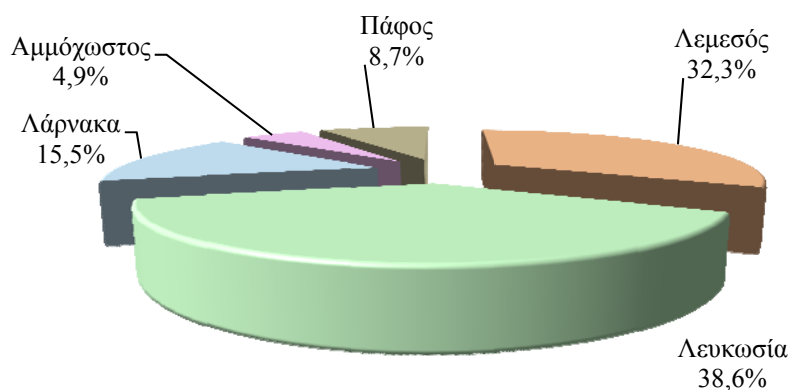
Στο Σχεδιάγραμμα 3 εμφανίζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι κάτοχοι πτυχίου (56,8%). Ακολουθούν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού με σημαντικό ποσοστό (42,5%). Το ποσοστό των συμμετεχόντων με διδακτορικό είναι πολύ περιορισμένο (0,7%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3 ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ



Στο Σχεδιάγραμμα 4 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά επαρχία μόνιμης διαμονής. Το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στη Λευκωσία (38,6%) και ακολουθούν η Λεμεσός (32,3%) και η Λάρνακα (15,5%). Η χαμηλότερη συμμετοχή καταρτιζομένων στο Σχέδιο εντοπίζεται στην Αμμόχωστο (4,9%) και στην Πάφο (8,7%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4
ΕΠΑΡΧΙΑ ΜΟΝΙΜΗΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ**



2.4. Χαρακτηριστικά Επιχειρήσεων/Οργανισμών

Σε αυτό το υποκεφάλαιο αναλύονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων/οργανισμών στις οποίες έγινε η εργοδότηση και κατάρτιση των αποφοίτων. Συγκεκριμένα, αναλύεται ο τομέας οικονομικής δραστηριότητας και η επαρχία.

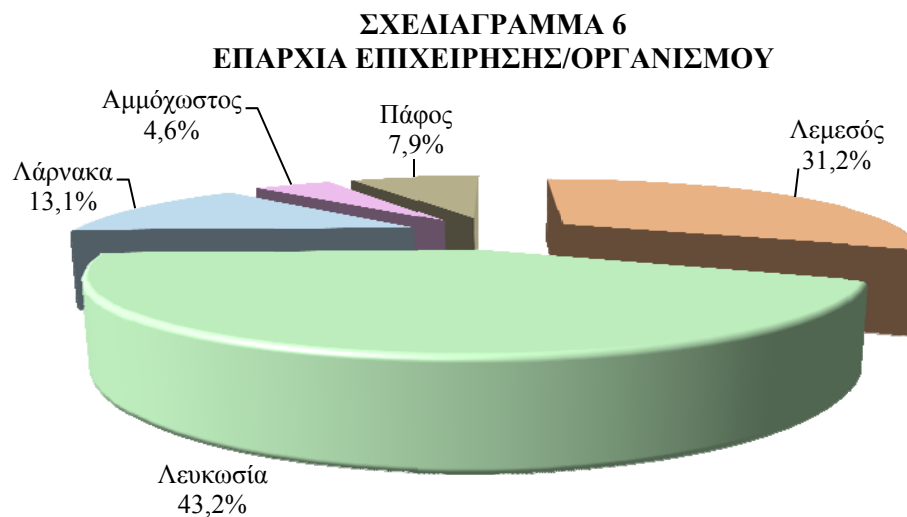
Στο Σχεδιάγραμμα 5 εμφανίζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων, σύμφωνα με τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης/οργανισμού. Το **μεγαλύτερο ποσοστό εργοδότησης αποφοίτων είναι στις Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (35,3%)**. Με χαμηλότερα ποσοστά ακολουθεί η εργοδότηση αποφοίτων στον τομέα του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων (13,1%), της Μεταποίησης (10,2%) και της Μεταφοράς και αποθήκευσης (9,2%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5
ΤΟΜΕΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ**



Αξιοσημείωτο είναι ότι οι τομείς των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων και του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων όπου απασχολείται μεγάλο ποσοστό συμμετεχόντων του Σχεδίου είναι τομείς που έχουν μεγάλη απασχόληση αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά το 2014 (12,7% και 13,7% αντίστοιχα). Αντίθετα, στη Μεταποίηση, η απασχόληση αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά το 2014 ήταν μόνο 3,7%.

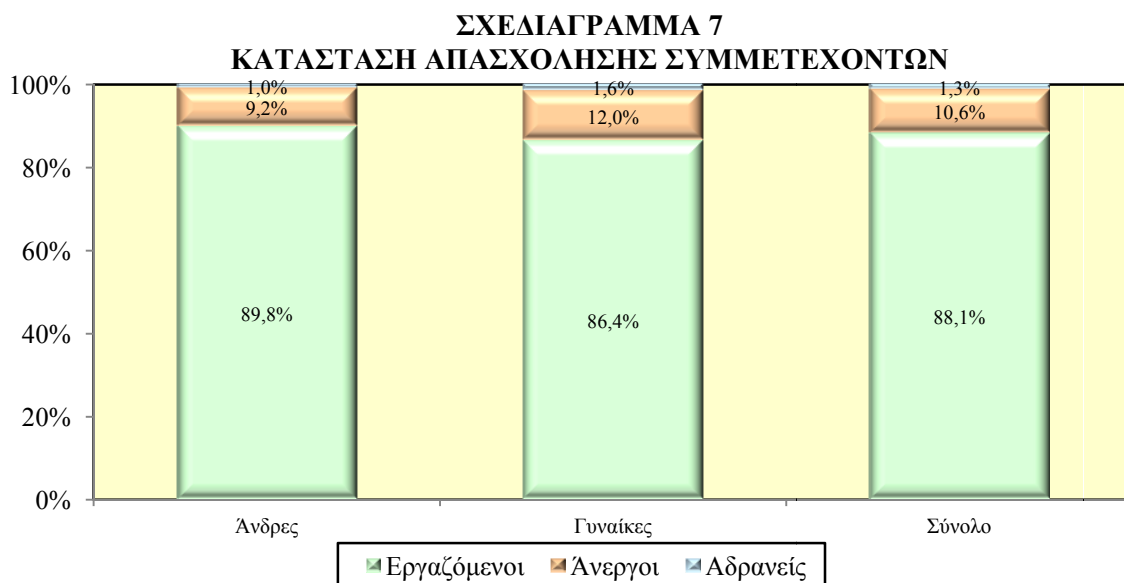
Στο Σχεδιάγραμμα 6 απεικονίζονται τα στοιχεία αναφορικά με την ποσοστιαία κατανομή της επαρχίας εργοδότησης των συμμετεχόντων. Το μεγαλύτερο ποσοστό εργοδότησης αποφοίτων έγινε στη Λευκωσία (43,2%), ενώ ακολουθεί η Λεμεσός (31,2%) και η Λάρνακα (13,1%). Τα χαμηλότερα ποσοστά ανήκουν στην Αμμόχωστο (4,6%) και στην Πάφο (7,9%). Συγκρίνοντας την επαρχία μόνιμης διαμονής των επωφελούμενων ατόμων με την επαρχία στην οποία εργοδοτήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου, είναι φανερό ότι ποσοστό συμμετεχόντων οι οποίοι διέμεναν στη Λεμεσό, Λάρνακα, Αμμόχωστο και Πάφο δεν εργάστηκαν σε επιχείρηση/οργανισμό στην επαρχία διαμονής τους, αλλά στην επαρχία Λευκωσίας.



3. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

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

Στο Σχεδιάγραμμα 7 παρουσιάζονται τα στοιχεία για την κατάσταση απασχόλησης των συμμετεχόντων στο Σχέδιο. Συγκεκριμένα, εμφανίζονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων οι οποίοι, κατά τη διεξαγωγή της έρευνας είναι εργαζόμενοι, άνεργοι (δεν εργάζονται αλλά αναζητούν εργασία) και αδρανείς (δεν εργάζονται και δεν αναζητούν εργασία). Σημειώνεται ότι η τηλεφωνική επικοινωνία με τα άτομα έγινε στους 11-22 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ή κατά μέσο όρο περίπου στους 15 μήνες μετά.



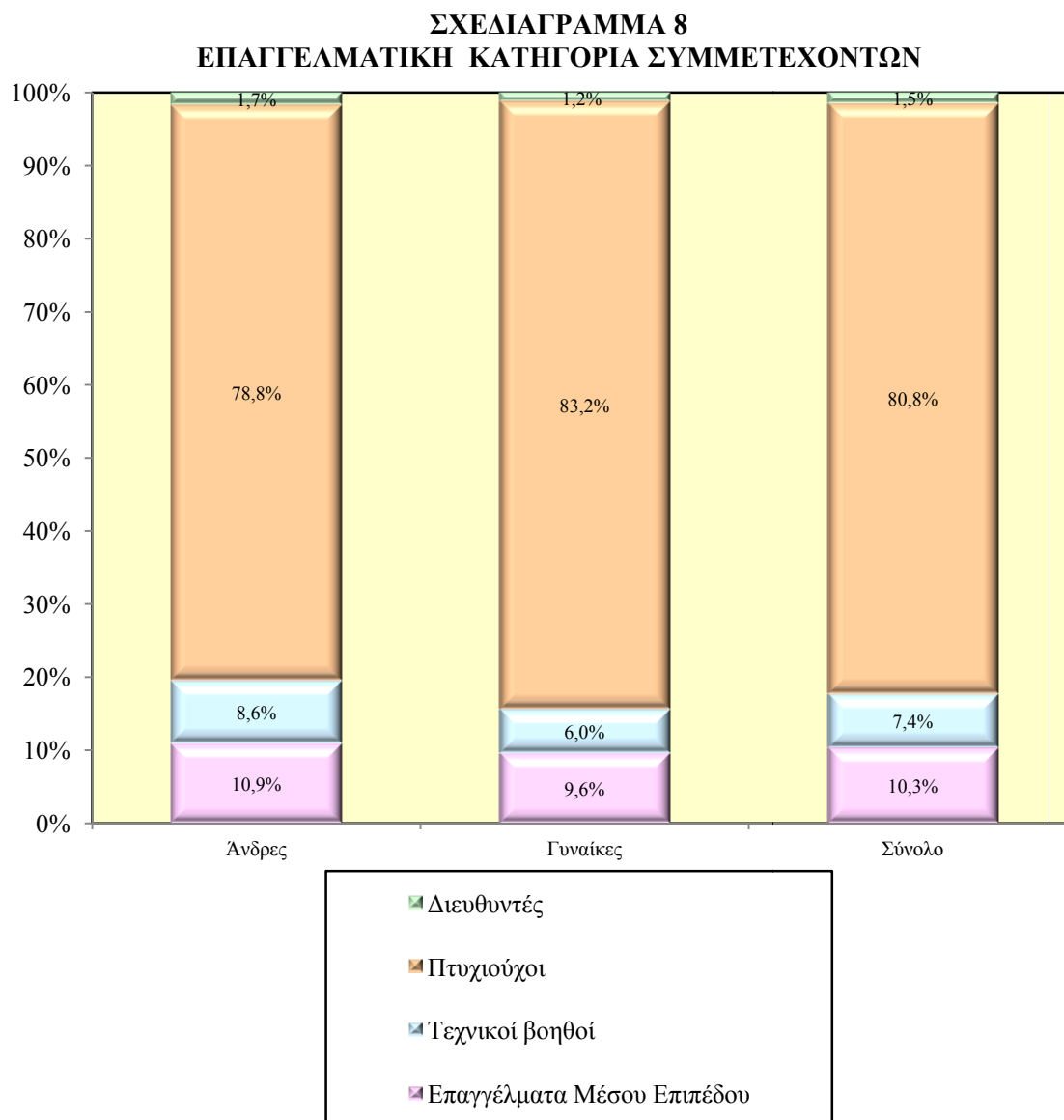
Το Σχέδιο έχει καταλυτική επίδραση στην απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού αφού η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (88,1%) είναι εργαζόμενοι. Οι άνεργοι φτάνουν το 10,6% και οι αδρανείς μόλις το 1,3%. Ελαφρώς ψηλότερο ποσοστό απασχόλησης (89,8%) παρουσιάζουν οι άνδρες. Το ποσοστό απασχόλησης διαφέρει μόνο οριακά κατά μέγεθος της επιχείρησης/οργανισμού που έγινε η εργοδότηση των αποφοίτων. Το ποσοστό είναι 86,0% στις επιχειρήσεις των 1-9 ατόμων, 88,7% στις επιχειρήσεις των 10-49 ατόμων, 89,8% στις επιχειρήσεις των 50-249 ατόμων και 94,3% στις επιχειρήσεις με 250 άτομα και άνω.

Αξιοσημείωτη είναι η σημαντική αύξηση στο ποσοστό απασχόλησης των συμμετεχόντων (κατά 4,2%) συγκριτικά με προηγούμενη επικοινωνία που έγινε για σκοπούς αξιολόγησης του Σχεδίου στους συμμετέχοντες οι οποίοι ολοκλήρωσαν το Σχέδιο μέσα στην περίοδο 2009 - 2013. Συγκεκριμένα, είχε γίνει τηλεφωνική επικοινωνία κατά τον Φεβρουάριο – Μάρτιο 2014, όπου το ποσοστό των συμμετεχόντων που βρίσκονταν σε απασχόληση ήταν 83,9%¹. Σημειώνεται ότι η αύξηση στο ποσοστό απασχόλησης παρατηρείται κατά μία περίοδο βελτίωσης των συνθηκών στην αγορά εργασίας, παρά το γεγονός ότι η κυπριακή οικονομία εξακολουθεί να βρίσκεται αντιμέτωπη με τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης.

¹ Τα ολοκληρωμένα αποτελέσματα αξιολόγησης του Σχεδίου βρίσκονται στη Μελέτη της ΑνΑΔ «Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης – Σχεδίου Δράσης της ΑνΑΔ 2009 - 2013», Ιούνιος 2014.

3.1. Εργαζόμενοι

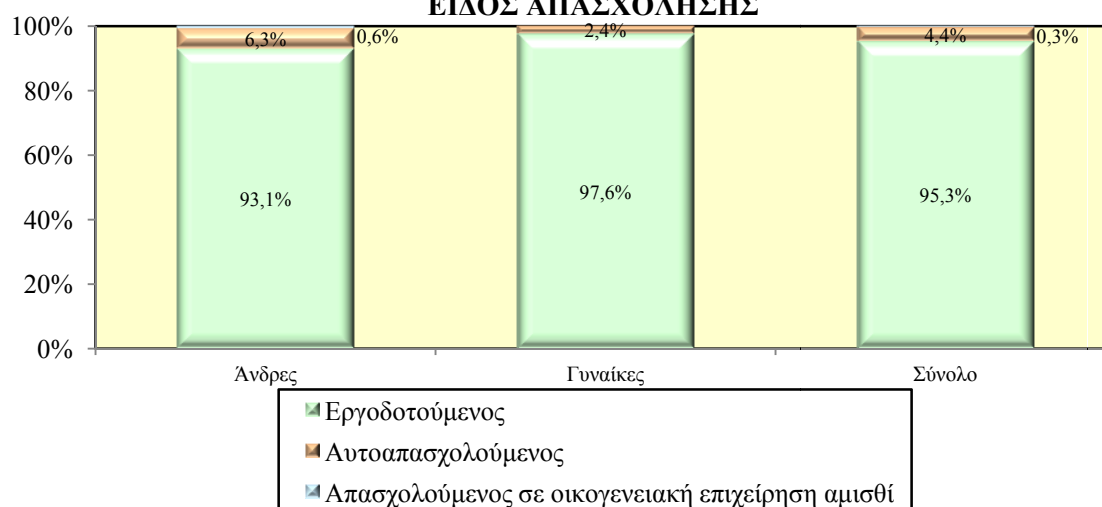
Στο Σχεδιάγραμμα 8 εμφανίζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονται κατά επαγγελματική κατηγορία.



Σχεδόν 9 στους 10 συμμετέχοντες (89,7%) που εργάζονται, απασχολούνται σε επαγγέλματα ανώτερου επιπέδου που απαιτούν πτυχίο πανεπιστημίου (Διευθυντές, Πτυχιούχοι και Τεχνικοί βοηθοί) και το ποσοστό αυτών που απασχολείται σε επαγγέλματα μέσου επιπέδου είναι περιορισμένο (10,3%). Τα επαγγέλματα μέσου επιπέδου αφορούν στους Γραφείς, τους Υπάλληλους υπηρεσιών και πωλητές, τους Γεωργούς, κτηνοτρόφους και αλιείς, τους Τεχνίτες και τους Χειριστές μηχανών και συναρμολογητές. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων απασχολούνται ως Πτυχιούχοι (80,8%).

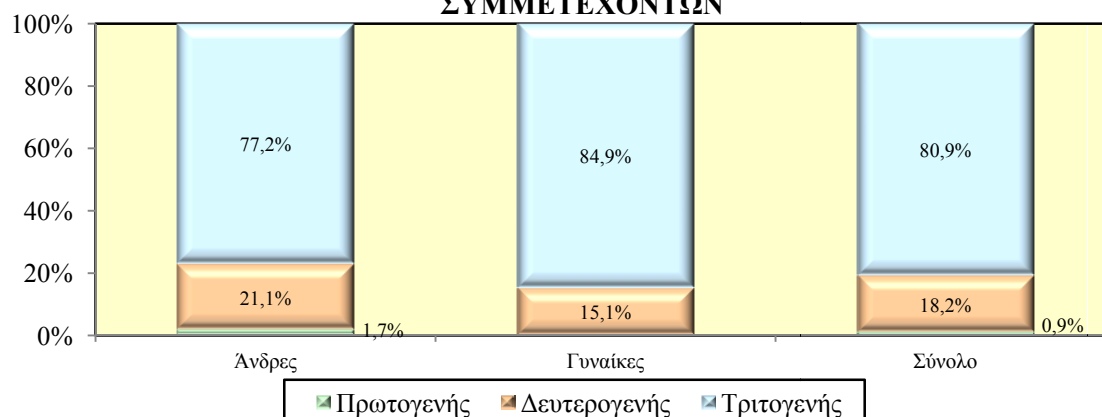
Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 9, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων του Σχεδίου που απασχολούνται είναι εργοδοτούμενοι (95,3%). Αξιοσημείωτο είναι το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών συμμετεχόντων που είναι αυτοαπασχολούμενοι (6,3%), συγκριτικά με το αντίστοιχο των γυναικών (2,4%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9
ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**



Στο Σχεδιάγραμμα 10 εμφανίζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονται κατά ευρύ τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Η **πλειοψηφία τους (80,9%) απασχολούνται σε επιχειρήσεις του Τριτογενούς τομέα²**. Το 18,2% εργάζονται στον Δευτερογενή τομέα³ ενώ πολύ μικρό ποσοστό (0,9%) εργάζονται στον Πρωτογενή τομέα⁴.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10
ΕΥΡΥΣ ΤΟΜΕΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ
ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ**



Στο Σχεδιάγραμμα 11 εμφανίζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης τους. Όπως είναι αναμενόμενο, λαμβάνοντας υπόψη τις επαγγελματικές ομάδες με τη μεγαλύτερη απασχόληση συμμετεχόντων του Σχεδίου, **πάνω από 1 στους 4 (26,8%) εργάζονται σε επιχειρήσεις στον τομέα των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων ενώ ακολουθούν οι τομείς του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων (13,8%), των Κατασκευών (11,2%)**

² 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.

³ 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.

⁴ Ο πρωτογενής τομέας περιλαμβάνει τους τομείς της Γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας και των Ορυχείων και λατομείων.

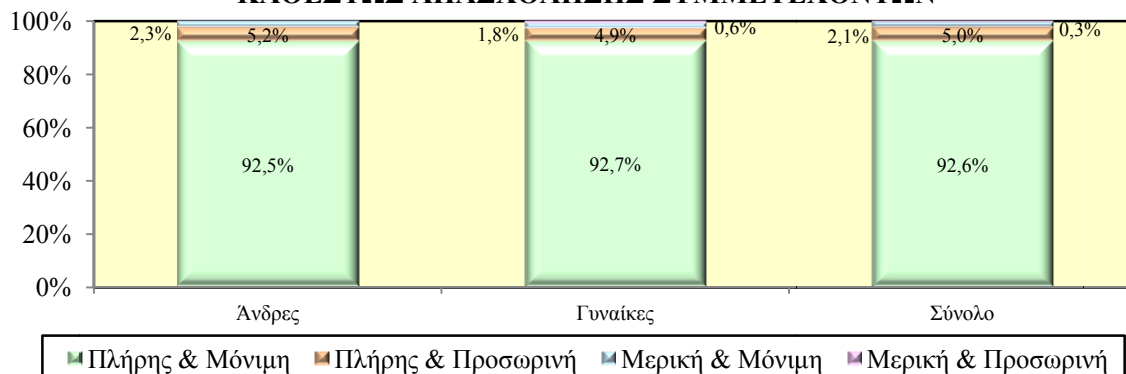
και της Ενημέρωσης και επικοινωνίας (10,9%). Συγκρίνοντας τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων/οργανισμών μέσω των οποίων τα άτομα συμμετείχαν στο Σχέδιο με τους τομείς απασχόλησης τους κατά τη διεξαγωγή της έρευνας πεδίου, διαπιστώνεται ότι ποσοστό συμμετεχόντων μετακινήθηκαν από τους τομείς των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων και της Μεταφοράς και αποθήκευσης προς τους τομείς των Κατασκευών, της Ενημέρωσης και επικοινωνίας και των Χρηματοπιστωτικών οργανισμών, το οποίο υποδηλώνει τη βελτίωση των συνθηκών στην αγορά εργασίας σε αυτούς τους τομείς μετά τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11
ΤΟΜΕΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ**



Στο Σχεδιάγραμμα 12 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονται κατά καθεστώς απασχόλησης. Η συντριπτική πλειοψηφία (92,6%) εργάζονται με καθεστώς πλήρους⁵ και μόνιμης απασχόλησης, χωρίς να παρουσιάζεται διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών.

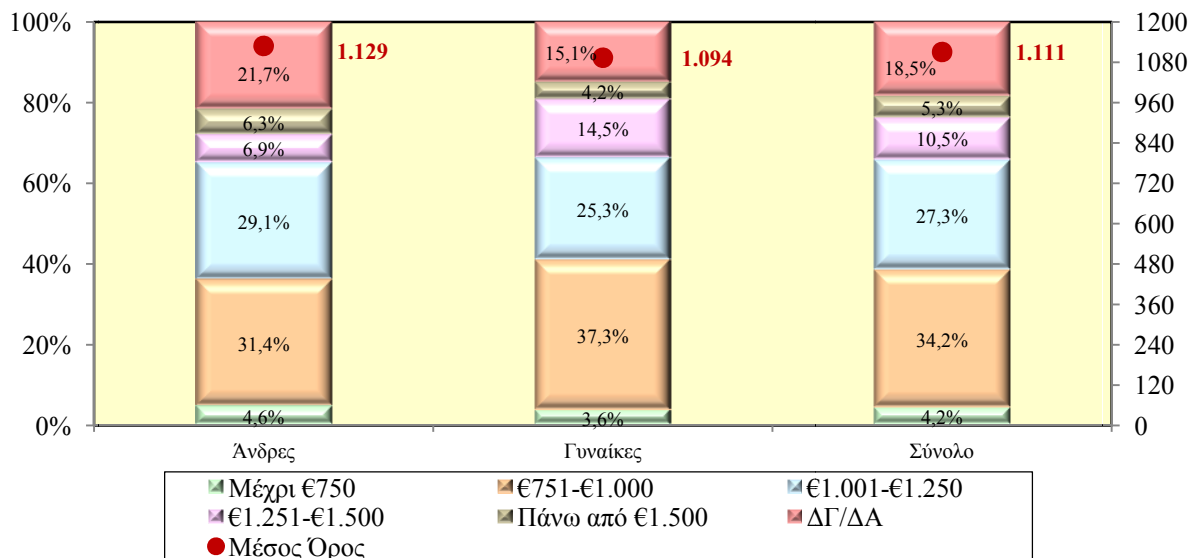
**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ**



⁵ 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.

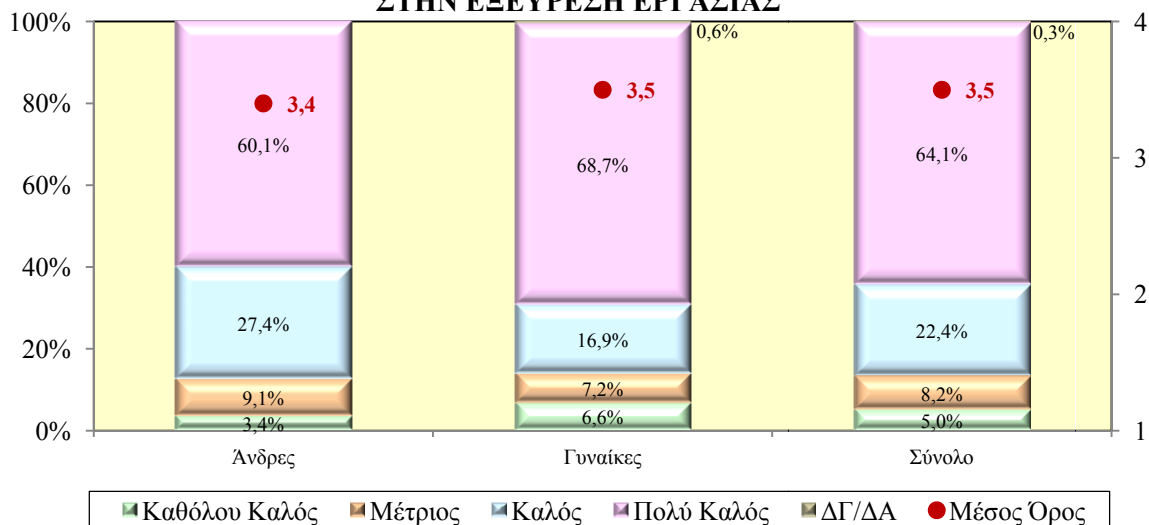
Στο Σχεδιάγραμμα 13 παρουσιάζεται το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων που εργάζονται. Πάνω από 6 στους 10 συμμετέχοντες που απασχολούνται έχουν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μεταξύ €751-€1.000 (34,2%) και €1.001-€1.250 (27,3%) ενώ 1 στους 10 (10,5%) έχουν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μεταξύ €1.251-€1.500. Κατά μέσο όρο οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων συμμετεχόντων είναι €1.111 ενώ οριακή είναι η διαφορά στις μηνιαίες αποδοχές μεταξύ ανδρών (€1.129) και γυναικών (€1.094). Σημειώνεται ότι το Σχέδιο καθορίζει ελάχιστο μηνιαίο μισθό €950 κατά τη διάρκεια των 6 μηνών συμμετοχής.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13
ΥΨΟΣ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΩΝ ΜΗΝΙΑΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ



Στο Σχεδιάγραμμα 14 παρουσιάζεται η αξιολόγηση των συμμετεχόντων από αυτούς που απασχολούνται αναφορικά με τον βαθμό επίδρασης⁶ του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας. Η μεγάλη πλειοψηφία εκτιμά ότι ο βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας είναι είτε πολύ καλός ή καλός (86,5%).

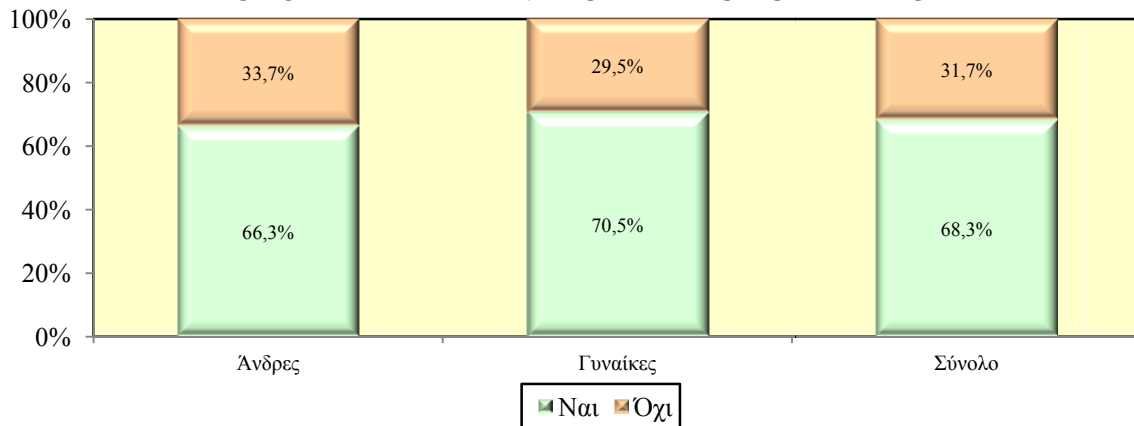
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ
ΣΤΗΝ ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



⁶ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ Καλός.

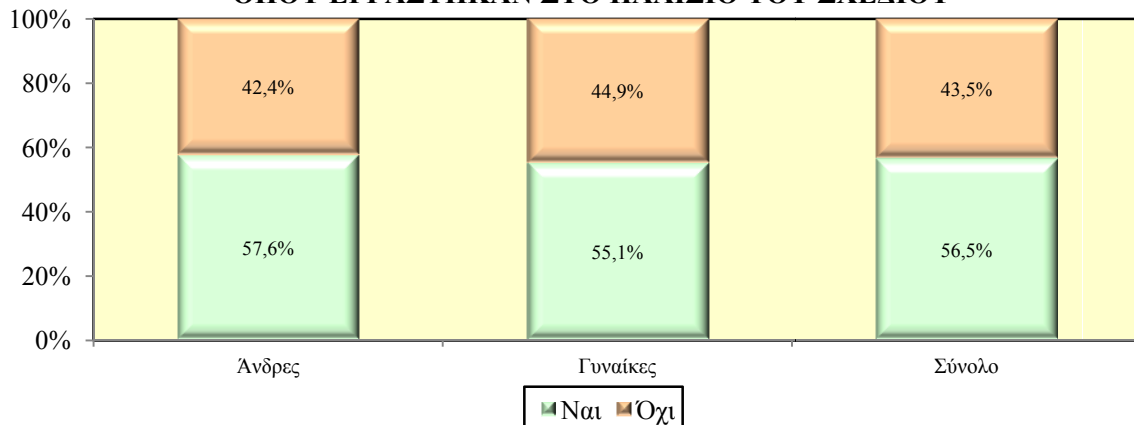
Στο Σχεδιάγραμμα 15 παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων από αυτούς που απασχολούνταν που εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάζονταν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. **Σχεδόν 7 στους 10 (68,3%), εξακολουθούν να βρίσκονται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάζονταν στο πλαίσιο του Σχεδίου.** Το ποσοστό αυτό είναι ελαφρώς μεγαλύτερο στις γυναίκες (70,5%) σε σύγκριση με τους άντρες (66,3%). Το ποσοστό των συμμετεχόντων που συνέχισαν την απασχόληση τους στην επιχείρηση/οργανισμό εργοδότησης τους αυξάνεται όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης/οργανισμού. Το ποσοστό είναι 62,7% στις επιχειρήσεις των 1-9 ατόμων, 68,6% στις επιχειρήσεις των 10-49 ατόμων, 73,6% στις επιχειρήσεις των 50-249 ατόμων και 84,8% στις επιχειρήσεις με 250 άτομα και άνω.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15
ΣΥΝΕΧΙΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ
ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ**



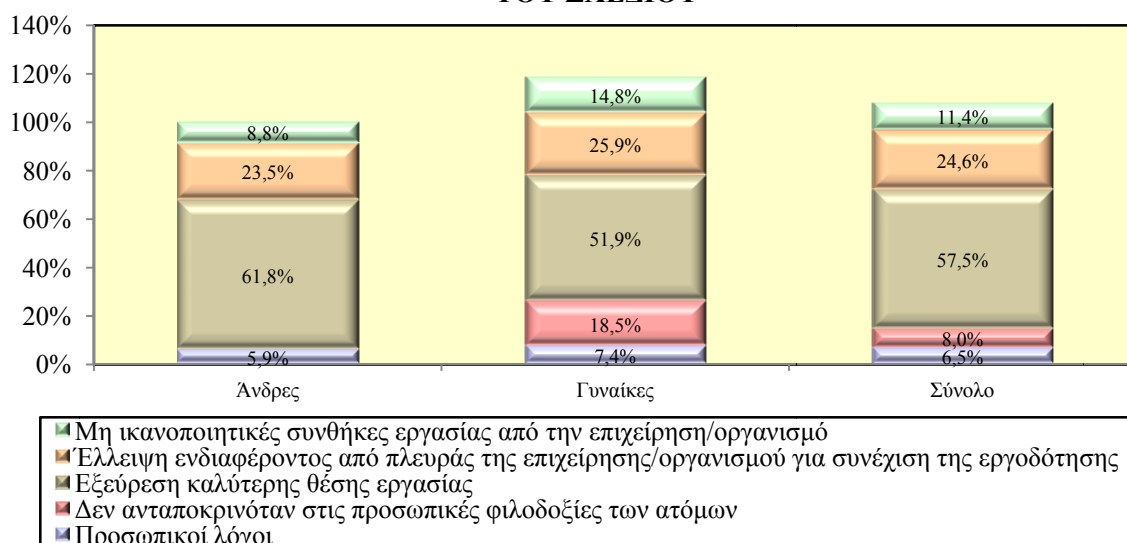
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 16, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (56,5%) από αυτούς που δεν απασχολούνται στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου, εργάστηκαν εκεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της συμμετοχής τους. Το ποσοστό είναι ελαφρά μεγαλύτερο στους άνδρες (57,6%) από ότι στις γυναίκες (55,1%). Οι συμμετέχοντες που δεν απασχολούνται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου αλλά παρέμειναν εκεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους, παρέμειναν για διάστημα περίπου 7,9 μηνών κατά μέσο όρο μετά τη λήξη του Σχεδίου. Η περίοδος παραμονής των ανδρών (8,3 μήνες) είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των γυναικών (7,3 μήνες).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16
ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ
ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ**



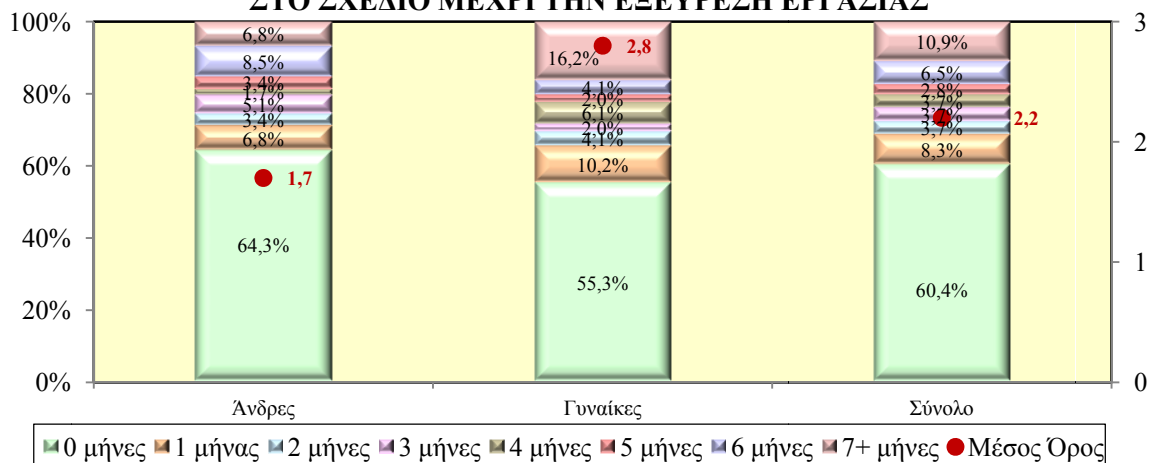
Στο Σχεδιάγραμμα 17 εμφανίζονται τα στοιχεία για τους λόγους αποχώρησης των συμμετεχόντων από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου. Ο κυριότερος λόγος για τον οποίο οι συμμετέχοντες αποχωρούσαν από την επιχείρηση/οργανισμό φέρεται να είναι η «εξεύρεση καλύτερης θέσης εργασίας» (57,5%) ενώ ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος είναι η «έλλειψη ενδιαφέροντος από πλευράς της επιχείρησης/οργανισμού για συνέχιση της εργοδότησης» (24,6%). Ακολουθεί το ποσοστό αυτών που ανέφεραν τις «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας από την επιχείρηση/οργανισμό» (11,4%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17
ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ
ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ



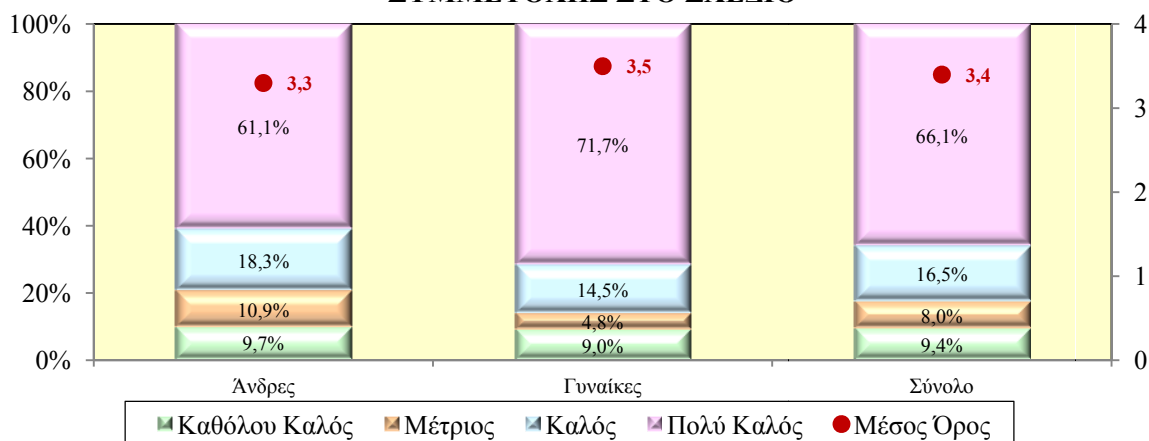
Στο Σχεδιάγραμμα 18 παρουσιάζονται στοιχεία αναφορικά με το χρονικό διάστημα που παρήλθε από την ολοκλήρωση της συμμετοχής στο Σχέδιο μέχρι την εξεύρεση εργασίας για τους απασχολούμενους συμμετέχοντες οι οποίοι δεν εργάζονται στην επιχείρηση/οργανισμό μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (60,4%) βρήκαν εργασία αμέσως μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ ακολουθεί το ποσοστό αυτών που βρήκαν εργασία μετά την παρέλευση 1 μηνός (8,3%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18
ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΠΟΥ ΠΑΡΗΛΘΕ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ
ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΜΕΧΡΙ ΤΗΝ ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



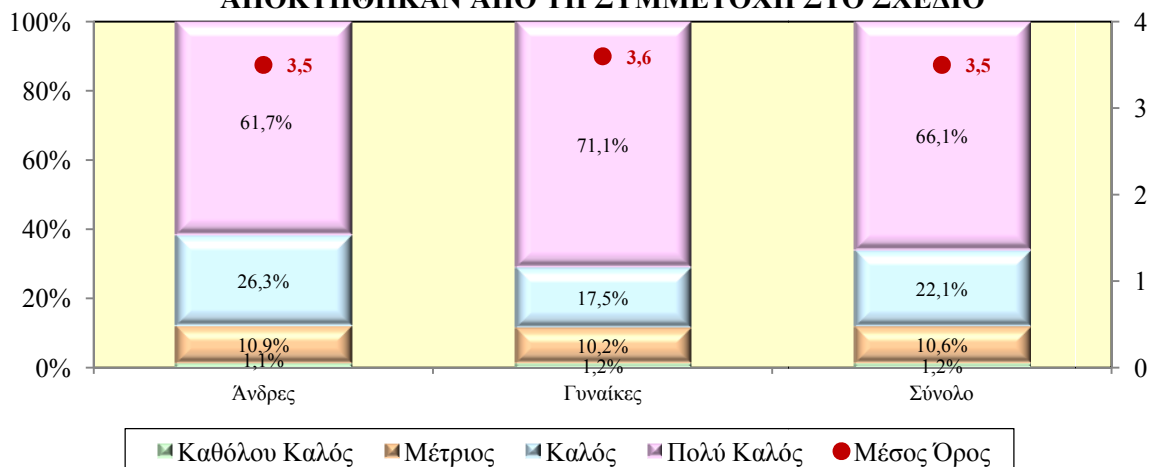
Στο Σχεδιάγραμμα 19 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό σύνδεσης των σημερινών καθηκόντων/τομέων εργασίας των συμμετεχόντων με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια συμμετοχής τους στο Σχέδιο. **Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (82,6%) θεωρούν ότι ο βαθμός σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια συμμετοχής τους στο Σχέδιο είναι πολύ καλός ή καλός.** Στις γυναίκες το ποσοστό αυτό είναι ακόμη μεγαλύτερο και φτάνει το 86,2%.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΣΗΜΕΡΙΝΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ/ΤΟΜΕΩΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΜΕ ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ/
ΤΟΜΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΕΙΧΑΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



Στο Σχεδιάγραμμα 20 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες που απασχολούνται μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. **Η μεγάλη πλειοψηφία των συμμετεχόντων (88,2%) θεωρούν από χρήσιμες μέχρι πολύ χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.** Μέτριος βαθμός χρησιμότητας εκφράστηκε μόνο από το 10,6% των συμμετεχόντων. Ψηλότερα ποσοστά πολύ καλού βαθμού χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν εντοπίζονται στις συμμετέχουσες γυναίκες (71,1%) σε σύγκριση με τους άνδρες συμμετέχοντες (61,7%).

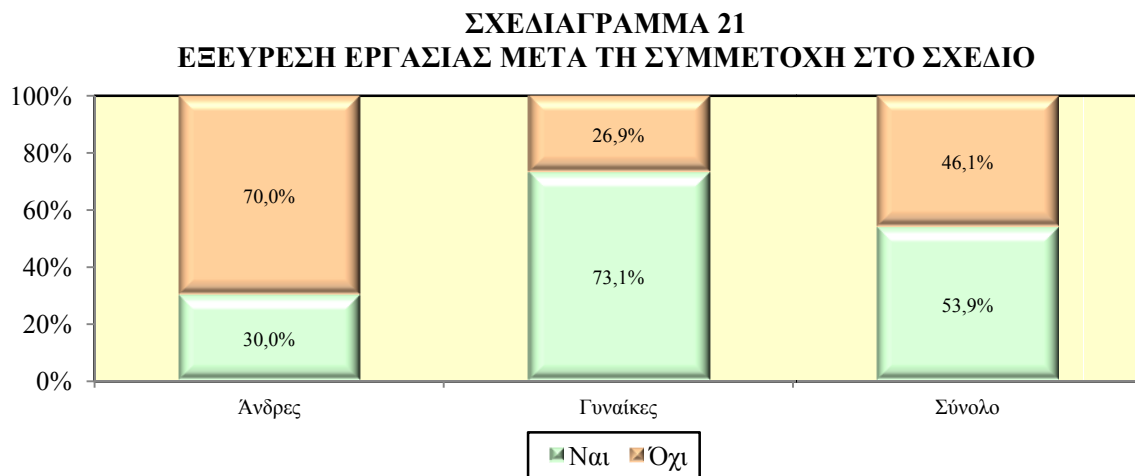
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20
ΒΑΘΜΟΣ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΠΟΥ
ΑΠΟΚΤΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



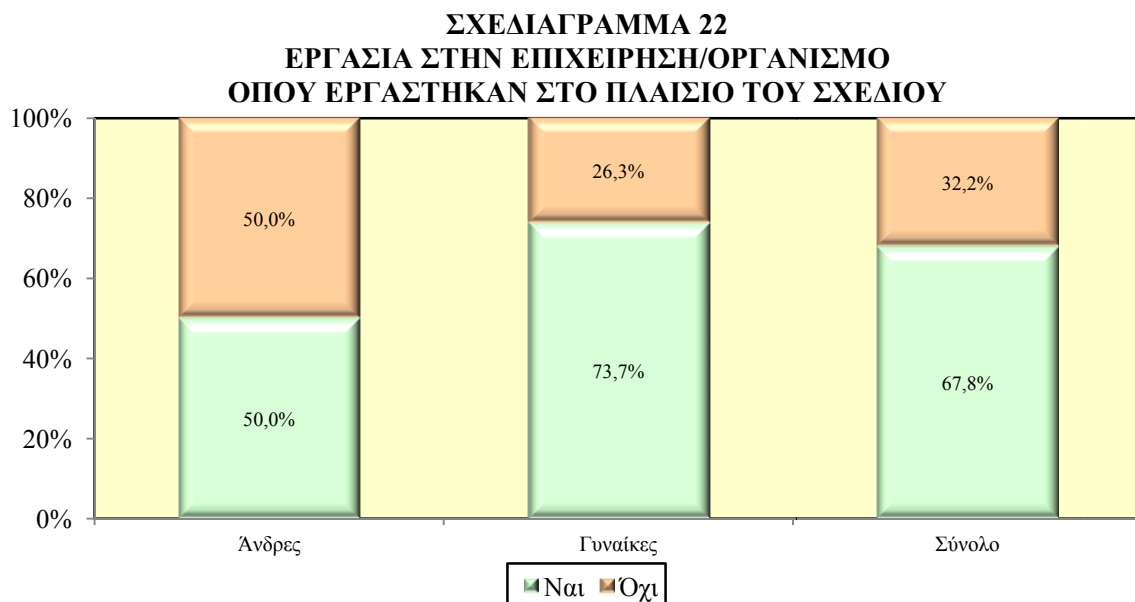
3.2. Άνεργοι/Αδρανοί

Η ανάλυση των στοιχείων σε αυτό το υποκεφάλαιο αφορά τους συμμετέχοντες του Σχεδίου, οι οποίοι κατά τον χρόνο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν άνεργοι ή αδρανοί, δηλαδή αφορά το 11,9% του συνόλου των συμμετεχόντων.

Στο Σχεδιάγραμμα 21 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με το ποσοστό των συμμετεχόντων από τους άνεργους/αδρανοί που εξασφάλισαν εργασία για κάποια περίοδο μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο. Η πλειοψηφία (53,9%) των συμμετεχόντων που είναι είτε άνεργοι ή αδρανοί βρήκαν για κάποιο χρονικό διάστημα εργασία μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Το ποσοστό αυτό είναι αισθητά μεγαλύτερο στις γυναίκες (73,1%).

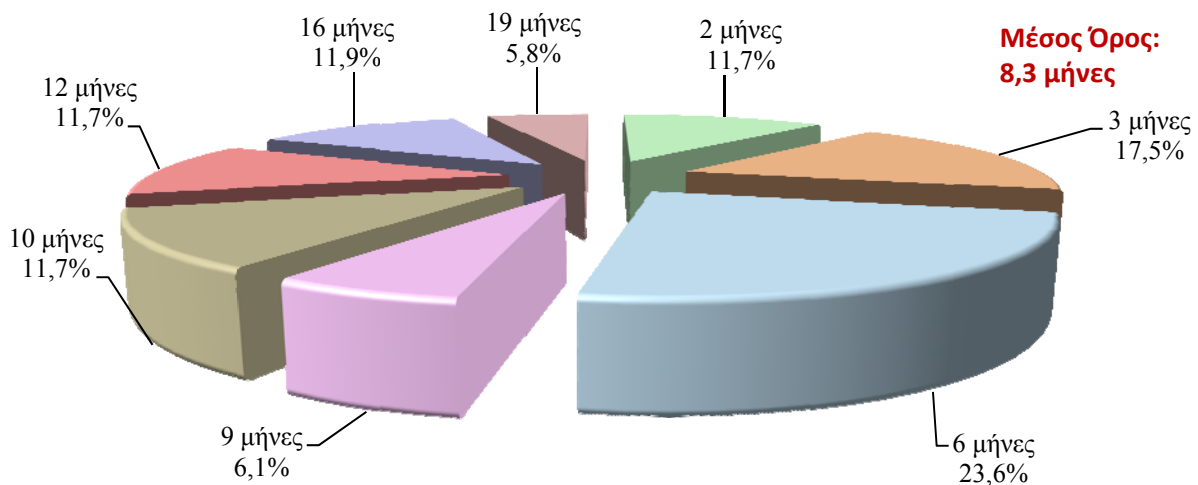


Στο Σχεδιάγραμμα 22 παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων από αυτούς που εργάστηκαν για κάποια περίοδο οι οποίοι εργάστηκαν στην επιχείρηση/οργανισμό που είχαν εργαστεί στο πλαίσιο του Σχεδίου. Σχεδόν 7 στους 10 (67,8%) εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα πέραν της διάρκειας του προγράμματος στην επιχείρηση/οργανισμό εργοδότησης τους στο πλαίσιο του Σχεδίου. Το ποσοστό είναι μεγαλύτερο στις γυναίκες (73,7%) συγκριτικά με τους άνδρες (50,0%).



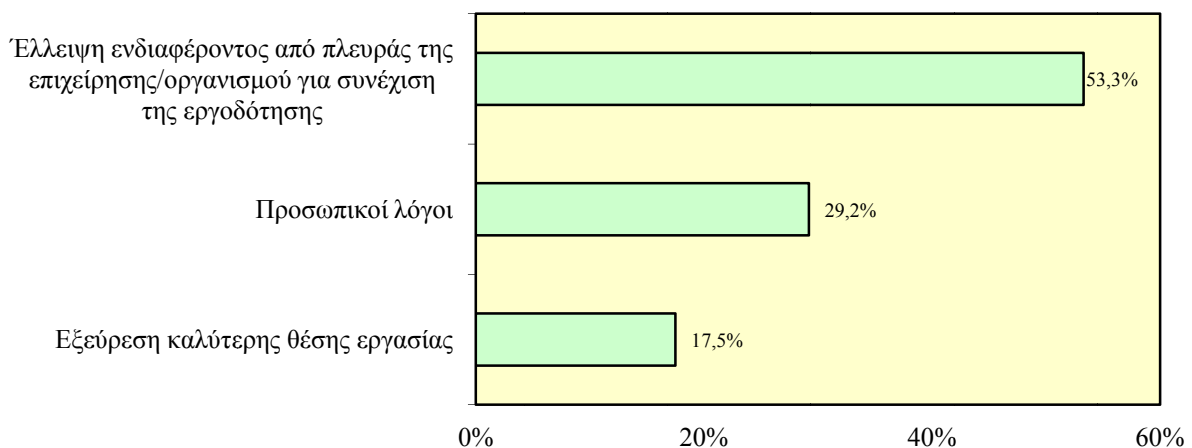
Στο Σχεδιάγραμμα 23 παρουσιάζονται στοιχεία αναφορικά με το χρονικό διάστημα παραμονής στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου για τους άνεργους/αδρανείς οι οποίοι παρέμειναν στην ίδια επιχείρηση/οργανισμό για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. **Πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες (52,8%) παρέμειναν στην επιχείρηση/οργανισμό για χρονικό διάστημα μέχρι 6 μηνών μετά τη λήξη του Σχεδίου, σχεδόν 3 στους 10 (29,5%) παρέμειναν για διάστημα 6 μέχρι 12 μήνες και το 17,7% παρέμειναν εκεί για πάνω από 12 μήνες.** Ο Μέσος Όρος παραμονής στην επιχείρηση/οργανισμό μέσω της οποίας συμμετείχαν στο Σχέδιο ανέρχεται στους 8,3 μήνες.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 23
ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ



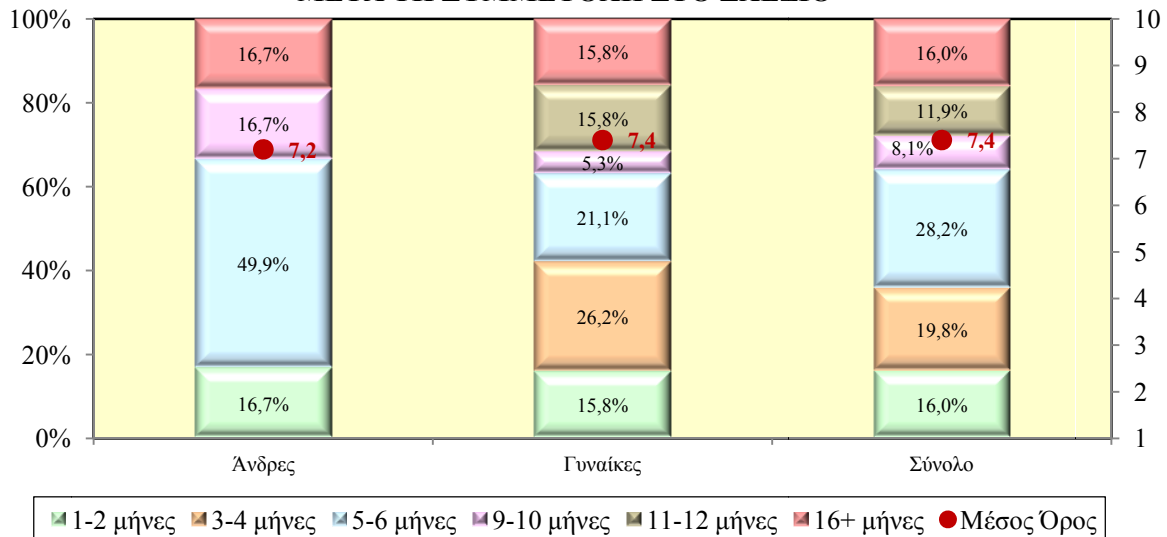
Στο Σχεδιάγραμμα 24 εμφανίζονται τα στοιχεία για τους λόγους αποχώρησης των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο συμμετοχής τους στο Σχέδιο. **Η πλειοψηφία των ανέργων/αδρανών ατόμων αποχώρησαν από την επιχείρηση/οργανισμό λόγω «έλλειψης ενδιαφέροντος από πλευράς της επιχείρησης/οργανισμού για συνέχιση της εργοδότησης» (53,3%) ενώ ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος είναι «προσωπικοί λόγοι» (29,2%) και ακολουθεί η «εξεύρεση καλύτερης θέσης εργασίας» (17,5%).**

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 24
ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ
ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ



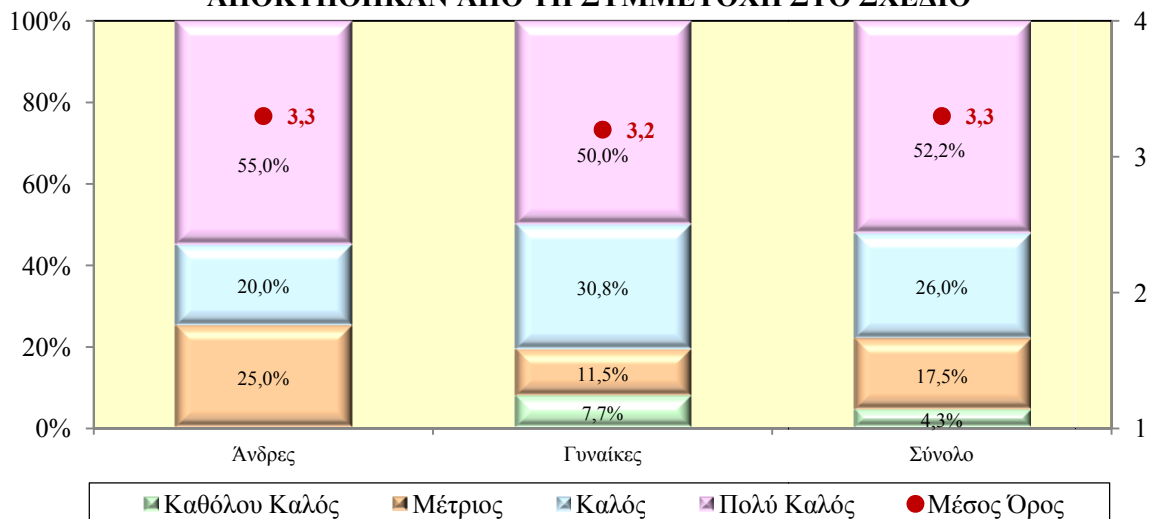
Στο Σχεδιάγραμμα 25 εμφανίζονται τα στοιχεία για το **συνολικό διάστημα απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής στο Σχέδιο**. Η πληροφορία αυτή αφορά τους συμμετέχοντες που ήταν είτε άνεργοι ή αδρανείς κατά τον χρόνο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου αλλά εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση του Σχεδίου. Το **28,2%** των συμμετεχόντων εργάστηκαν για 5-6 μήνες ενώ το **19,8%** εργάστηκαν για περίοδο 3-4 μηνών.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 25
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



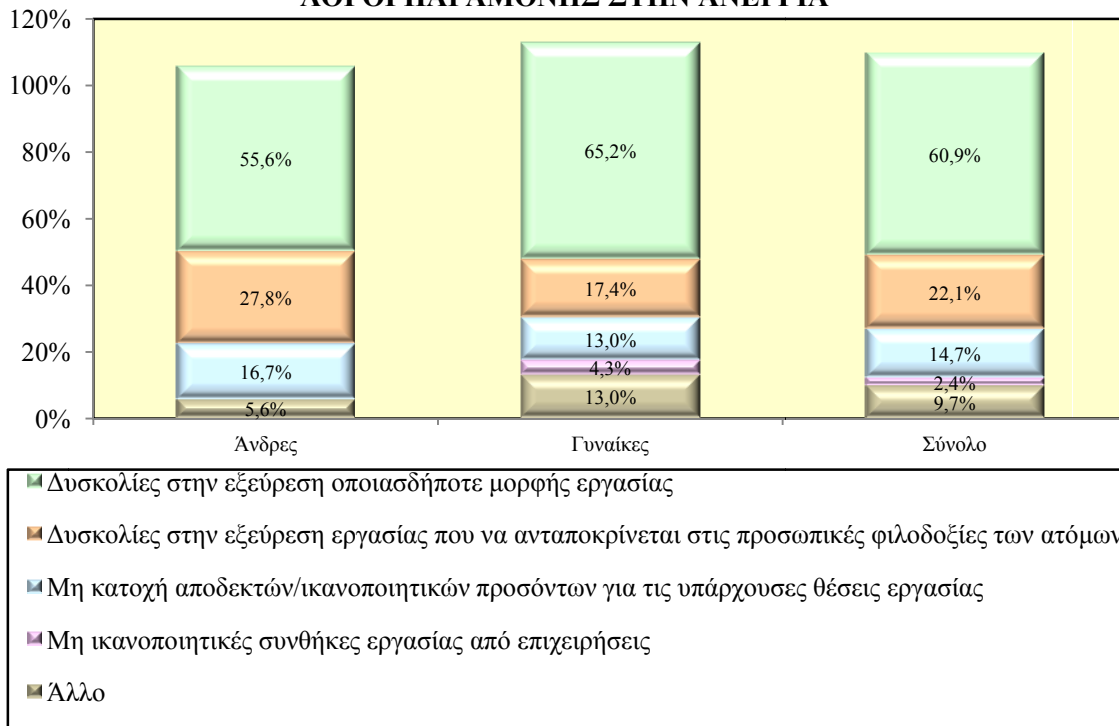
Στο Σχεδιάγραμμα 26 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Η μεγάλη πλειοψηφία των συμμετεχόντων (78,2%) θεωρούν από χρήσιμες μέχρι πολύ χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Μέτριος βαθμός χρησιμότητας εκφράστηκε από το 17,5% των συμμετεχόντων.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 26
ΒΑΘΜΟΣ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΠΟΥ
ΑΠΟΚΤΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



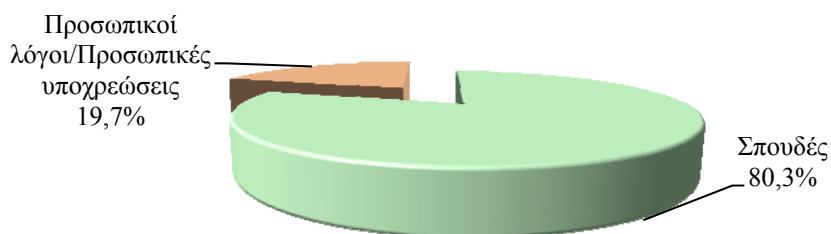
Στο Σχεδιάγραμμα 27 εμφανίζονται οι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες παραμένουν στην ανεργία. Ο κυριότερος λόγος παραμονής στην ανεργία είναι οι «δυσκολίες στην εξεύρεση οποιασδήποτε μορφής εργασίας» (60,9%), που αποδίδεται στην οικονομική κρίση που συνεχίζει να επηρεάζει την Κυπριακή οικονομία. Ο αμέσως πιο σημαντικός λόγος παραμονής στην ανεργία φαίνεται να είναι οι «δυσκολίες στην εξεύρεση εργασίας που να ανταποκρίνεται στις προσωπικές φιλοδοξίες των ατόμων» (22,1%). Ακολουθεί η «μη κατοχή αποδεκτών/ικανοποιητικών προσόντων για τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας» (14,7%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 27
ΛΟΓΟΙ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ



Στο Σχεδιάγραμμα 28 εμφανίζονται τα στοιχεία για τους λόγους αποχώρησης από την αγορά εργασίας του μικρού αριθμού συμμετεχόντων που είναι αδρανείς (6 άτομα). Ο κυριότερος λόγος είναι οι «σπουδές» (80,3%) και ακολουθούν οι «προσωπικοί λόγοι/προσωπικές υποχρεώσεις» (19,7%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 28
ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΠΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης αναφορικά με τα οφέλη συμμετοχής και τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το Σχέδιο κατά φύλο, όπως αυτά προέκυψαν κατά την τηλεφωνική έρευνα στους συμμετέχοντες.

4.1. Οφέλη Συμμετοχής

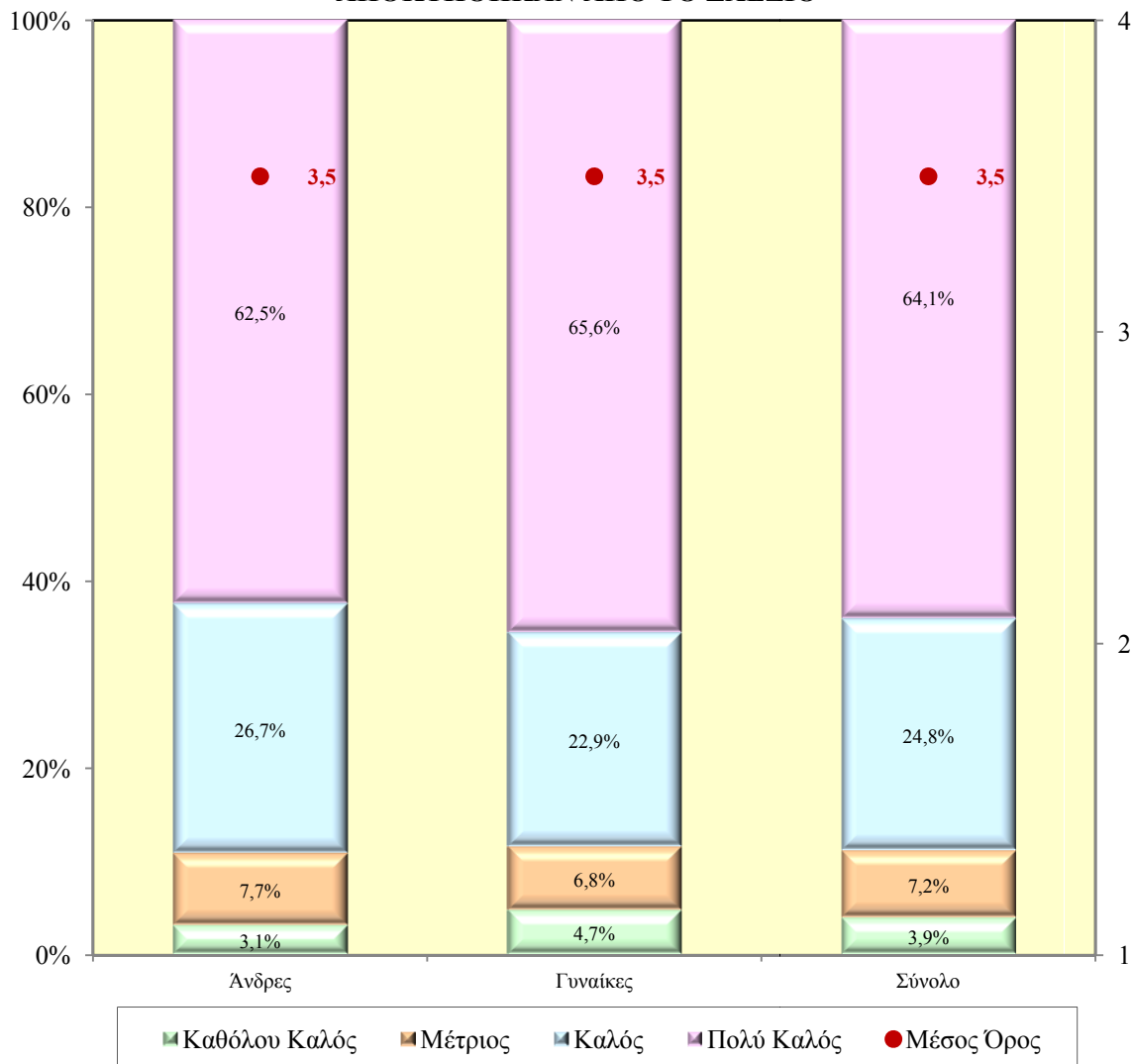
Στο Σχεδιάγραμμα 29 εμφανίζονται τα στοιχεία αναφορικά με τα οφέλη των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή στο Σχέδιο. Η «εξεύρεση εργασίας» αποτελεί το κυριότερο όφελος των αποφοίτων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο (66,9%). Ακολουθεί, με ψηλό ποσοστό η «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (62,3%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 29
ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



Στο Σχεδιάγραμμα 30 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων⁷ που αποκτήθηκαν από το Σχέδιο. **Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (88,9%) αξιολογούν από πολύ καλό ως καλό τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από το Σχέδιο (64,1% και 24,8% αντίστοιχα).** Το 7,2% πιστεύει ότι ο βαθμός αξιοποίησης είναι μέτριος και τέλος το 3,9% ανέφερε ότι δεν αξιοποίησαν τις γνώσεις και δεξιότητες που απόκτησαν. Ο Μέσος Όρος του βαθμού αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από το Σχέδιο ανέρχεται στο 3,5.

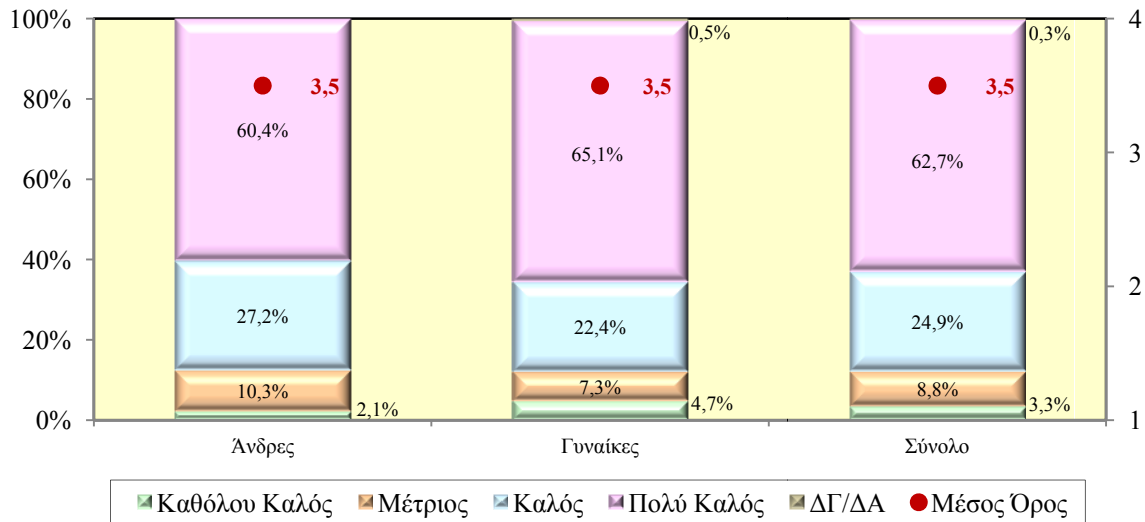
**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 30
ΒΑΘΜΟΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΠΟΥ
ΑΠΟΚΤΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



Στο Σχεδιάγραμμα 31 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης των συμμετεχόντων λόγω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. **Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (87,6%) πιστεύουν ότι η συμμετοχή τους στο Σχέδιο βελτίωσε σε πολύ καλό ή καλό βαθμό τις προοπτικές απασχόλησης τους.** Ο Μέσος Όρος του βαθμού βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης ανέρχεται στο 3,5.

⁷Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Καλό 2: Μέτριο 3: Καλό και 4: Πολύ Καλό.

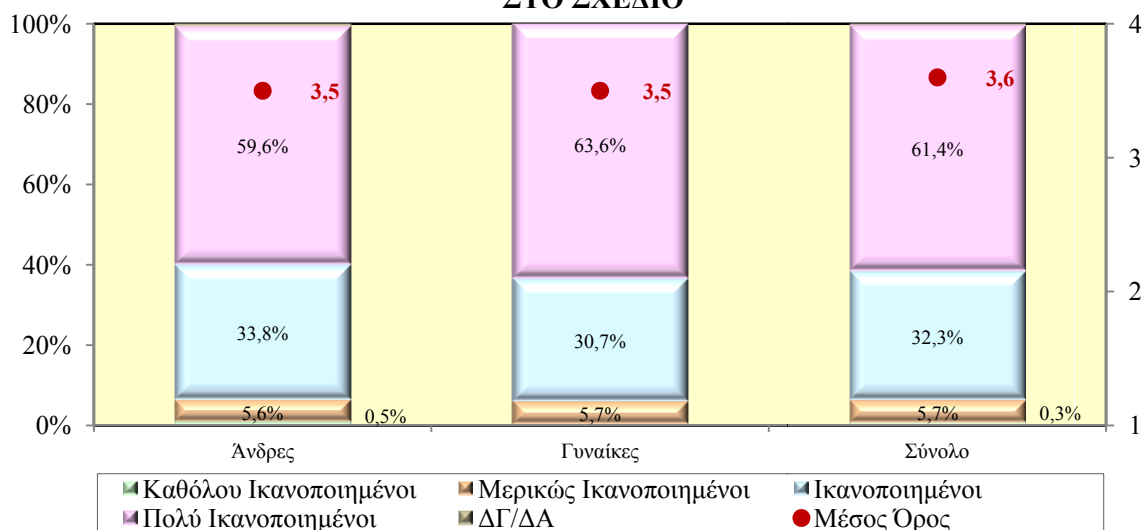
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 31
ΒΑΘΜΟΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



4.2. Ικανοποίηση Συμμετεχόντων

Στο Σχεδιάγραμμα 32 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης⁸ των συμμετεχόντων από το Σχέδιο. Η **συντριπτική πλειοψηφία τους (93,7%)** είναι είτε **πολύ ικανοποιημένοι** ή **ικανοποιημένοι**, ενώ ο Μέσος Όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,6. **Περιορισμένο** είναι το ποσοστό των συμμετεχόντων που έμειναν **μερικώς ή καθόλου ικανοποιημένοι από το Σχέδιο (6,0%)**. Οι σημαντικότεροι λόγοι μη ικανοποίησης τους αφορούν την **ανάληψη καθηκόντων στην επιχείρηση/οργανισμό που δε σχετίζονται με τις σπουδές τους (43,1%)** και τις **προσδοκίες τους (21,6%)**.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 32
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ

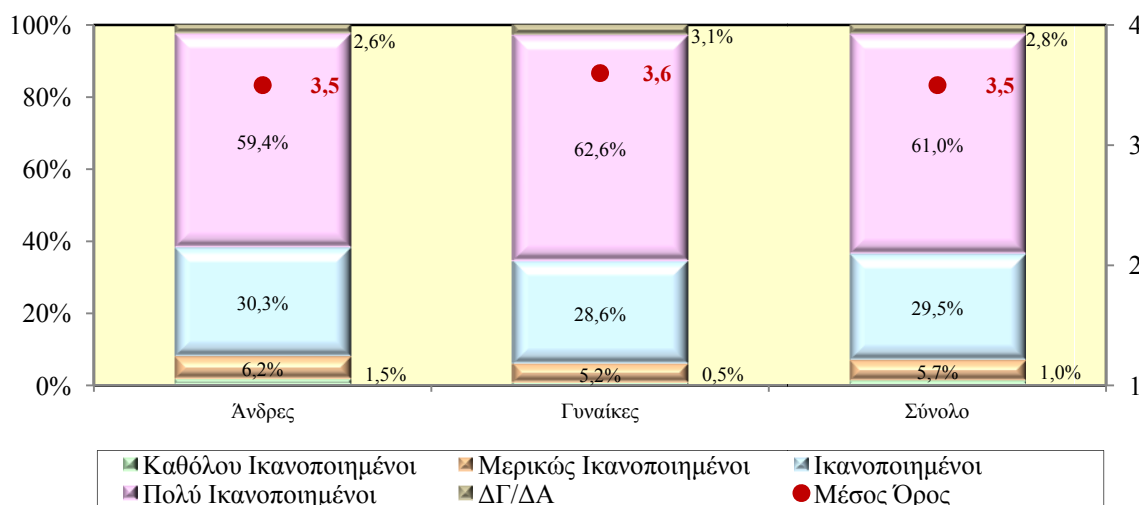


⁸ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα για όλα τα Σχεδιαγράμματα που αφορούν βαθμό ικανοποίησης: 1: Καθόλου Ικανοποιημένοι 2: Μερικώς Ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ Ικανοποιημένοι.

Στα Σχεδιαγράμματα 33 - 40 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από διάφορες πτυχές του Σχεδίου και ειδικότερα από την επιχείρηση/οργανισμό, τους εκπαιδευτές/καθοδηγητές, τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα, τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό, το ωράριο, τη διάρκεια, το ύψος του μισθού και το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας.

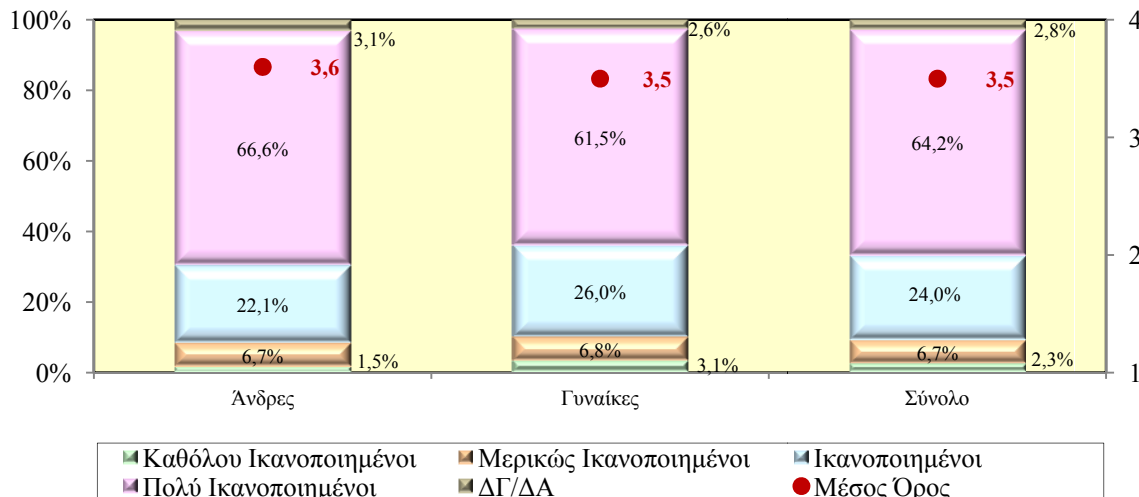
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 33, το 61,0% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι και το 29,5% ότι είναι ικανοποιημένοι από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου. Ο Μέσος Όρος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,5.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 33
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ**



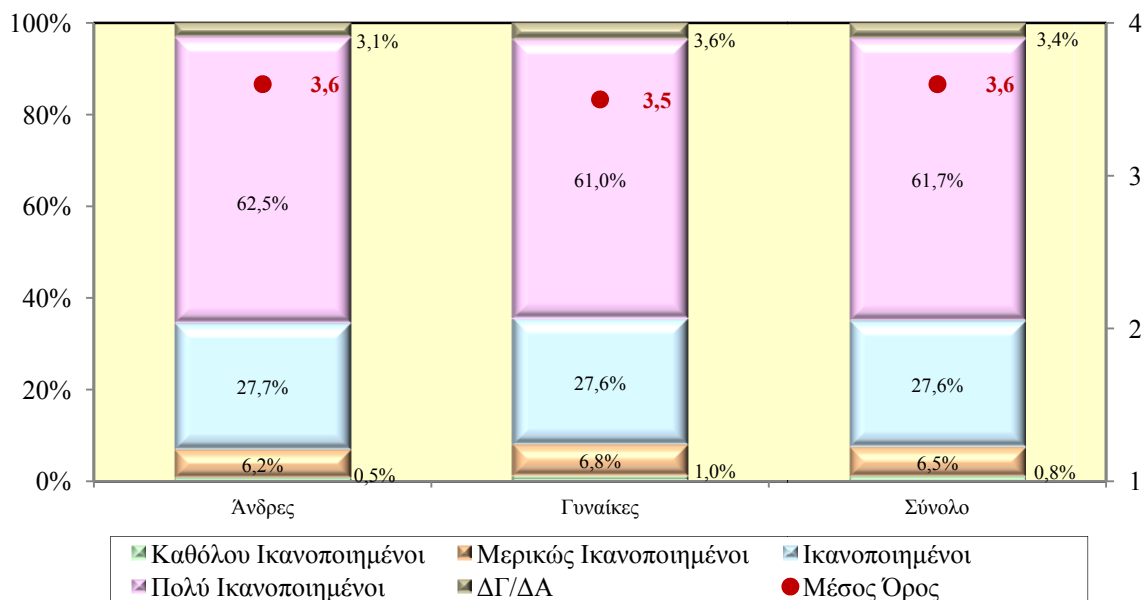
Από την εξέταση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 34 προκύπτει ότι πάνω από 6 στους 10 συμμετέχοντες (64,2%) είναι πολύ ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτές/καθοδηγητές. Πρόσθετα, το 24,0% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι είναι ικανοποιημένοι. Ο Μέσος Όρος του βαθμού ικανοποίησης από τους εκπαιδευτές/καθοδηγητές ανέρχεται στο 3,5.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 34
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ/
ΚΑΘΟΔΗΓΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ**



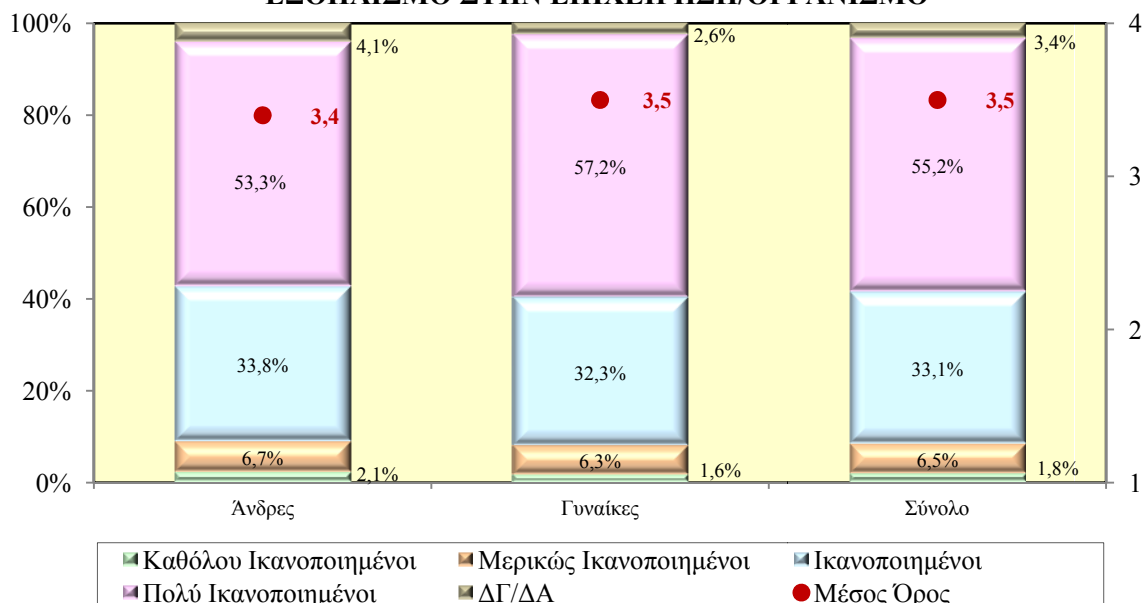
Από το Σχεδιάγραμμα 35 προκύπτει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (89,3%) είναι πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη μάθηση που είχαν μέσα από την εργασιακή πείρα που αποκτήθηκε στο πλαίσιο του Σχεδίου, ενώ μόνο το 0,8% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι. Ο Μέσος Όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη μάθηση ως απόρροια της εργασιακής πείρας ανέρχεται στο 3,6.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 35
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΑΘΗΣΗ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΕΙΡΑ



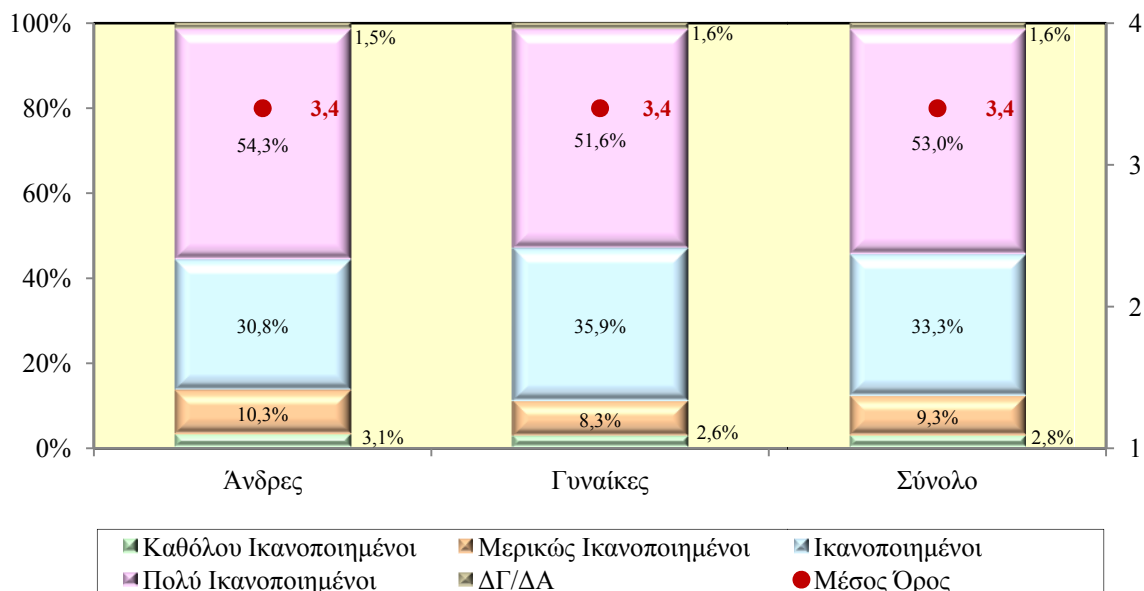
Από την ανάλυση του Σχεδιαγράμματος 36 προκύπτει ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (88,3%) είναι πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τον χώρο εργασίας τους και τον εξοπλισμό που τους δόθηκε. Ο Μέσος Όρος του βαθμού ικανοποίησης από τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό ανέρχεται στο 3,5.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 36
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ/
ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ



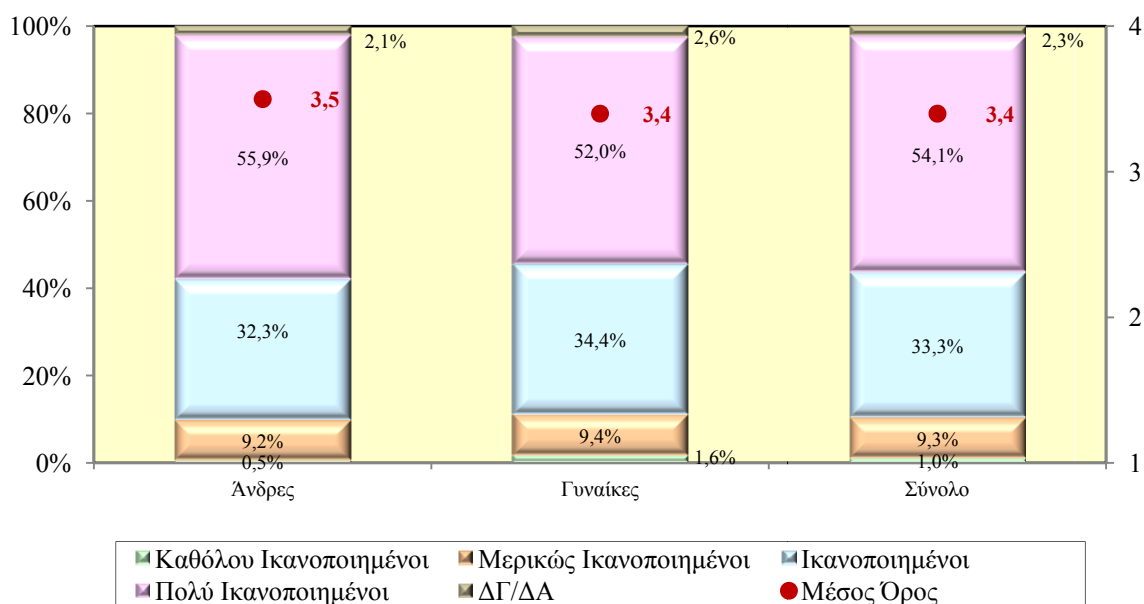
Από εξέταση του Σχεδιαγράμματος 37, προκύπτει ότι το ωράριο εργασίας των συμμετεχόντων είναι πολύ ικανοποιητικό για την πλειοψηφία από αυτούς, με ποσοστό 53,0%, ενώ το 33,3% από αυτούς το βρήκαν ικανοποιητικό. Ο Μέσος Όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ωράριο ανέρχεται στο 3,4.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 37
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΤΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ



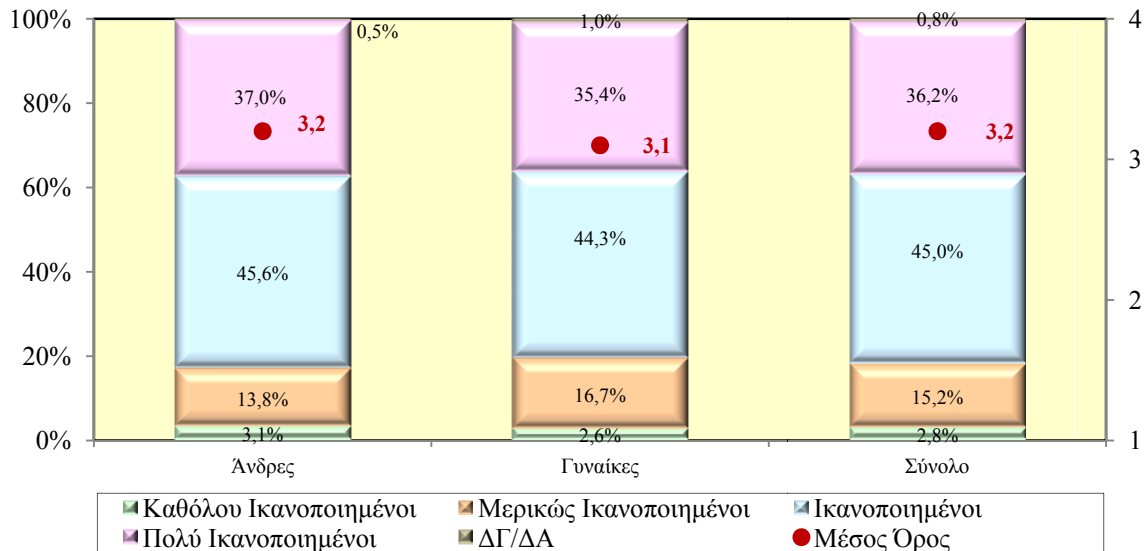
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 38, σχεδόν 9 στους 10 συμμετέχοντες (87,4%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη διάρκεια του Σχεδίου (54,1% και 33,3% αντίστοιχα). Ο Μέσος Όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη διάρκεια της εργοδότησης ανέρχεται στο 3,4.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 38
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ



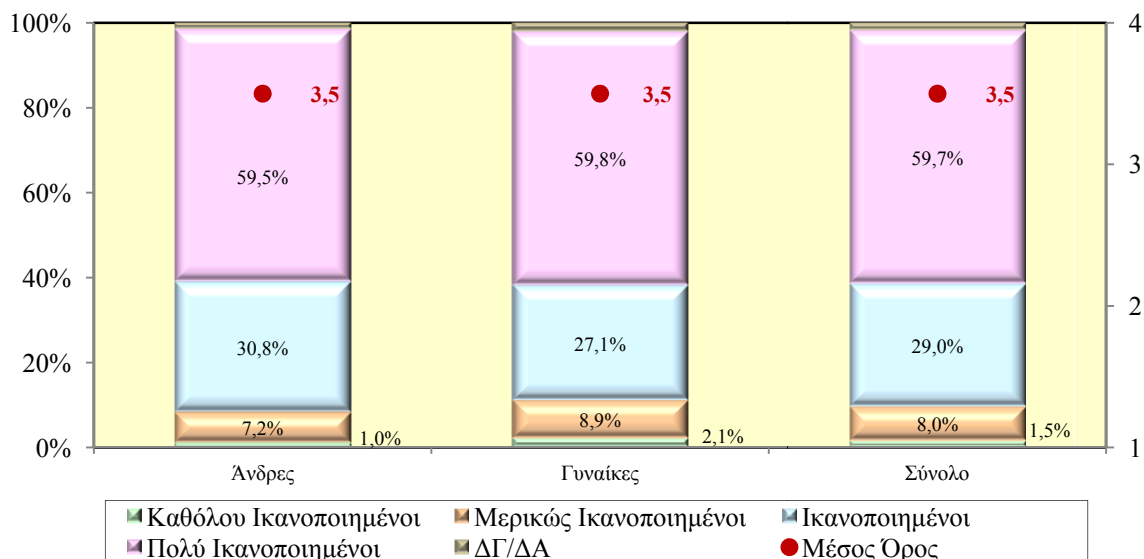
Μικρότερη συγκριτικά ικανοποίηση των συμμετεχόντων παρατηρείται αναφορικά με το ύψος του μισθού που τους καταβλήθηκε κατά τη διάρκεια της εργοδότησης τους. Το κατώτατο όριο μισθού είχε καθοριστεί στα €950 μηνιαία. Από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 39, πάνω από 8 στους 10 συμμετέχοντες (81,2%) είναι ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι από το ύψος του μισθού που τους καταβλήθηκε, ενώ μερικώς και καθόλου ικανοποιημένοι είναι το 15,2% και 2,8% αντίστοιχα. Ο Μέσος Όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ύψος του μισθού ανέρχεται στο 3,2.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 39
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΥΨΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ



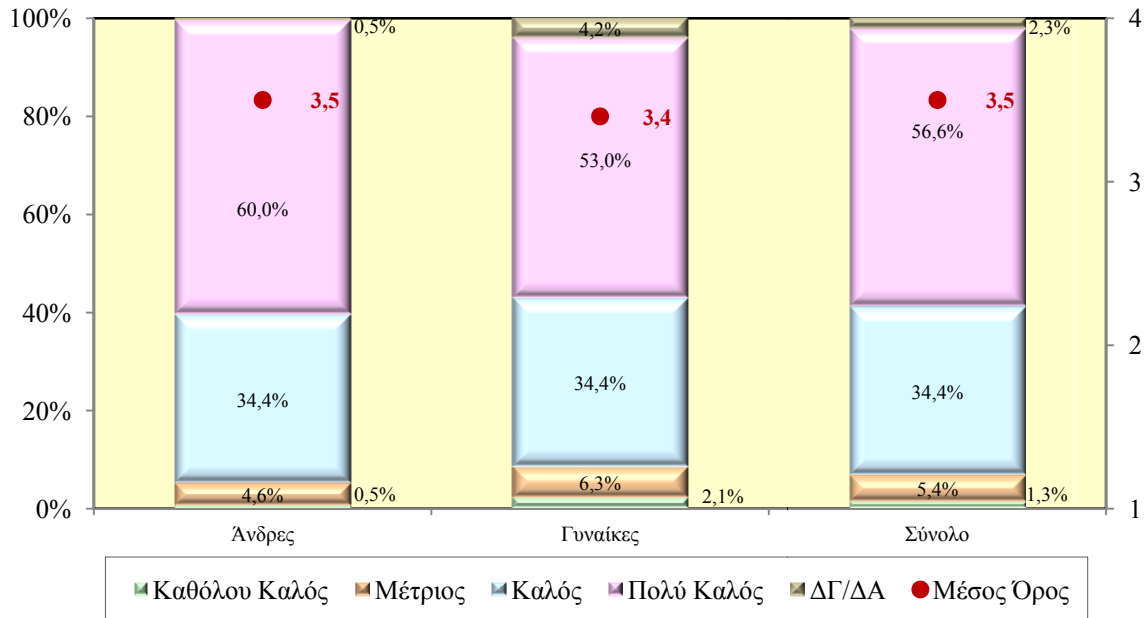
Το Σχεδιάγραμμα 40 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας που κατείχαν οι συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Προκύπτει ότι η πλειοψηφία τους είναι ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι, με ποσοστό 88,7%. Ο Μέσος Όρος του βαθμού ικανοποίησης από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας ανέρχεται στο 3,5.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 40
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



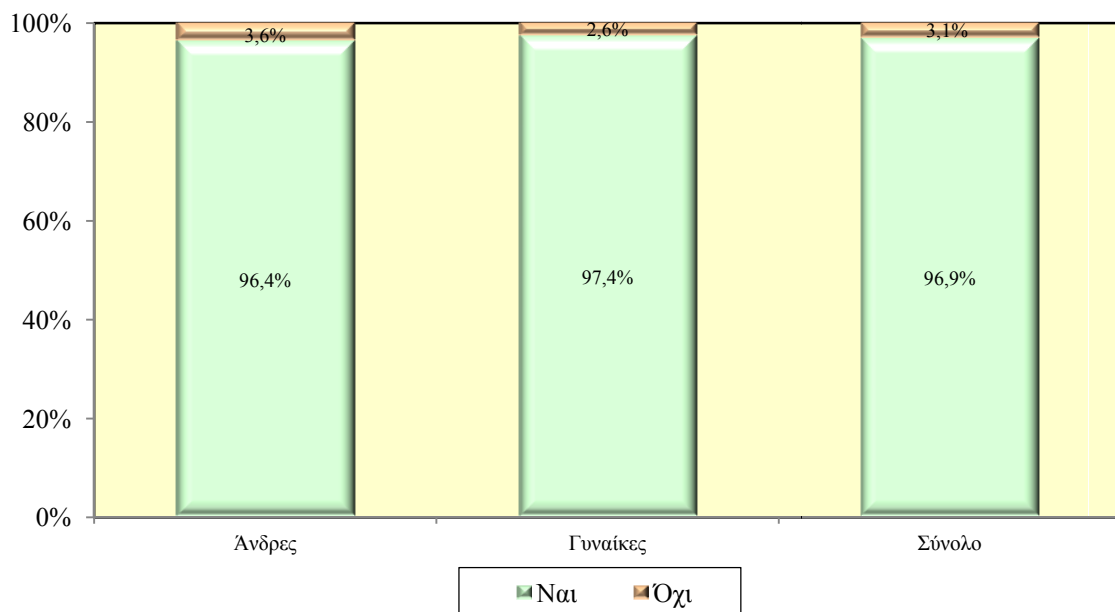
Από εξέταση του Σχεδιαγράμματος 41, προκύπτει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (91,0%) είναι ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ. Ο Μέσος Όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνεργασία με την ΑνΑΔ ανέρχεται στο 3,5.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 41
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑνΑΔ



Στο Σχεδιάγραμμα 42 παρουσιάζονται στοιχεία για το ποσοστό των συμμετεχόντων που ανέφεραν ότι θα παρότρυναν άλλα άτομα (π.χ. γνωστούς, φίλους και συγγενείς) να συμμετάσχουν στο Σχέδιο. Από την εξέταση των στοιχείων, προκύπτει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (96,9%) θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να λάβουν μέρος σε αυτό το Σχέδιο.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 42
ΠΑΡΟΤΡΥΝΣΗ ΤΡΙΤΩΝ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



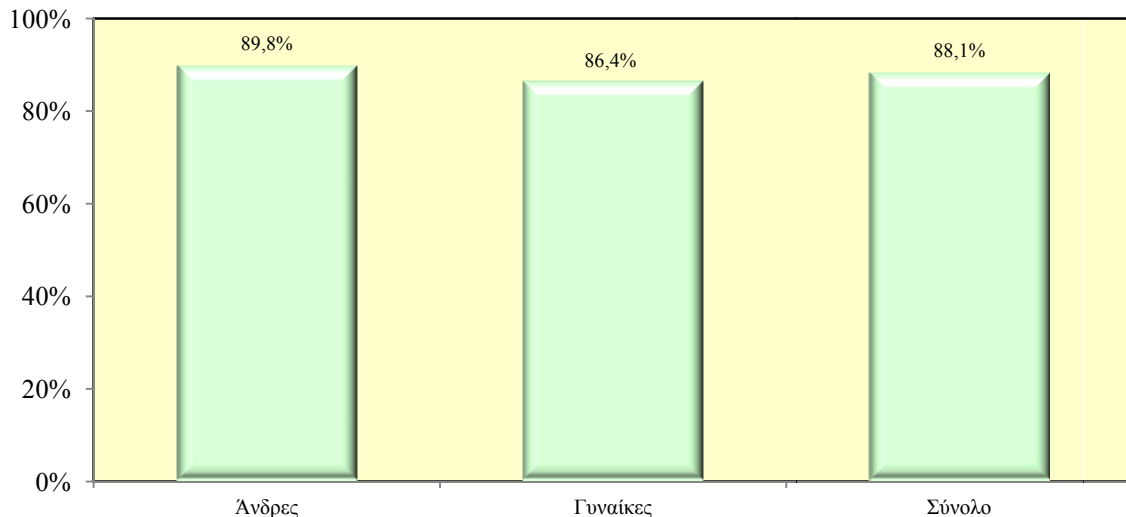
5. ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ

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

5.1. Επιδράσεις στην Απασχολησιμότητα

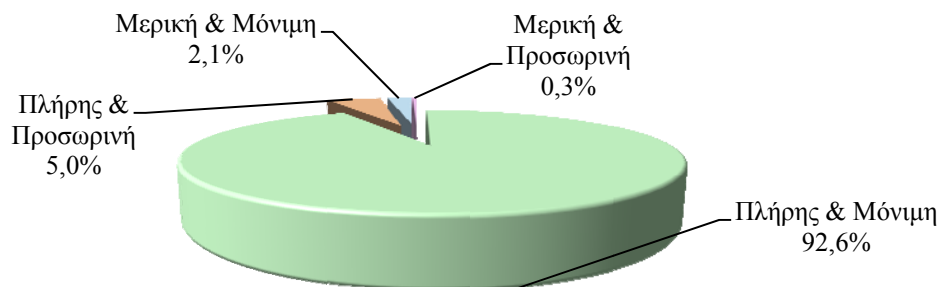
Το Σχέδιο έχει μεγάλη επίδραση στην απασχολησιμότητα των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες που επικρατούν στην οικονομία και στην αγορά εργασίας αφού η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (88,1%) είναι απασχολούμενοι, περίπου 15 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Σχετικά μεγαλύτερος βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα φαίνεται να υπάρχει στους άνδρες, με το ποσοστό των ατόμων που βρίσκονται σε απασχόληση να είναι ελαφρώς μεγαλύτερο και ανέρχεται στο 89,8% σε σύγκριση με 86,4% στις γυναίκες.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 43
ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ ΣΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**



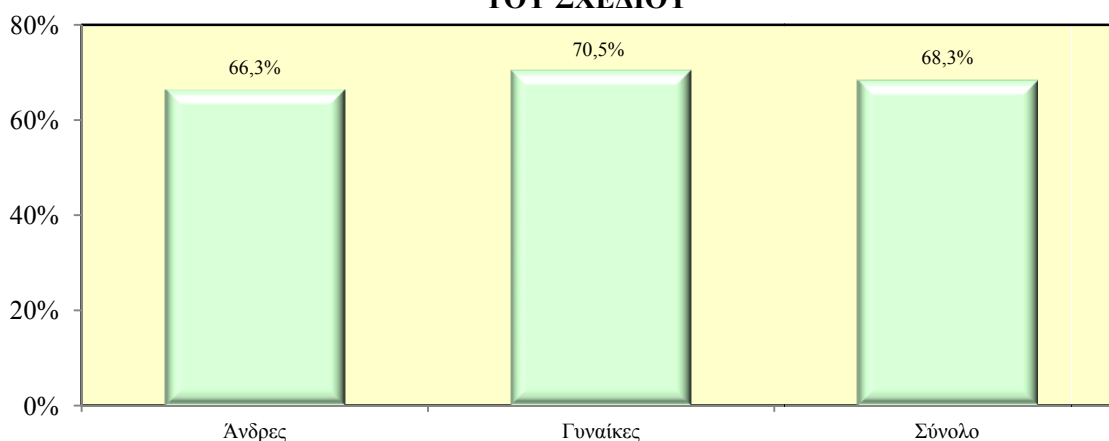
Η μεγάλη επιτυχία του Σχεδίου αντικατοπτρίζεται επίσης στο καθεστώς απασχόλησης των συμμετεχόντων. Η συντριπτική πλειοψηφία τους εργάζονται με καθεστώς **πλήρους και μόνιμης απασχόλησης (92,6%)**. Παράλληλα, ενθαρρυντική είναι και η **αύξηση στον μέσο όρο του ύψους των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων κατά 16,9%**, αφού από €950 που ήταν ο καθορισμένος ελάχιστος μηνιαίος μισθός των ατόμων κατά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, αυξήθηκε στα €1.111.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 44
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**



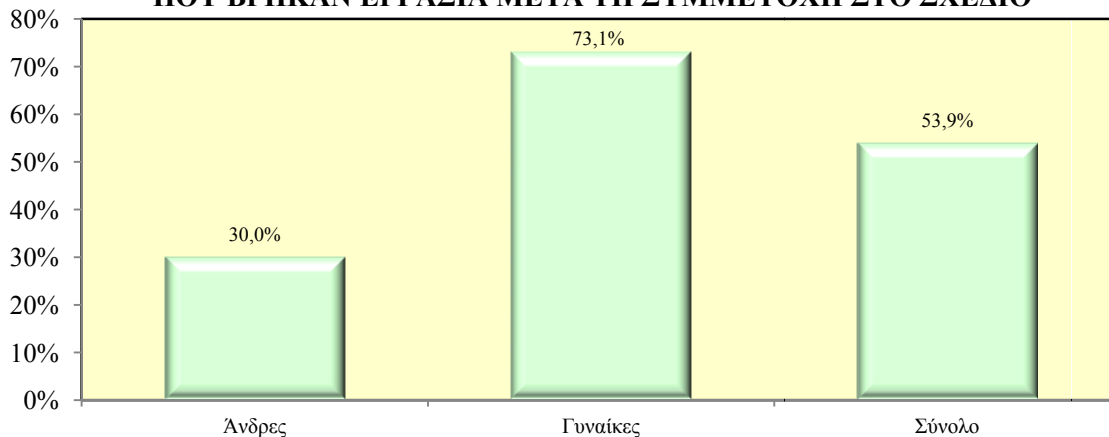
Αποτελεί σημαντικό εύρημα τόσο για τη χρησιμότητα του Σχεδίου στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και στις επιχειρήσεις/οργανισμούς οι οποίοι τους εργοδότησαν όσο και για τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει το Σχέδιο στην απασχολησιμότητα, ότι σχεδόν 7 στους 10 (68,3%) συμμετέχοντες από αυτούς που απασχολούνται, εξακολουθούν να βρίσκονται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου. Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο στις γυναίκες (70,5%) σε σύγκριση με τους άντρες (66,3%). Η επίδραση στην απασχολησιμότητα ενισχύεται και από το εύρημα ότι από τους συμμετέχοντες που εργάζονταν, η μεγάλη πλειοψηφία (83,3%) βρήκαν εργασία αμέσως μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο ενώ πέραν των μισών (56,5%) από αυτούς που δεν απασχολούνται στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου, εργάστηκαν εκεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της συμμετοχής τους και ο κυριότερος λόγος αποχώρησής τους ήταν γιατί είχαν βρει καλύτερη θέση εργασίας.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 45
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ
ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ



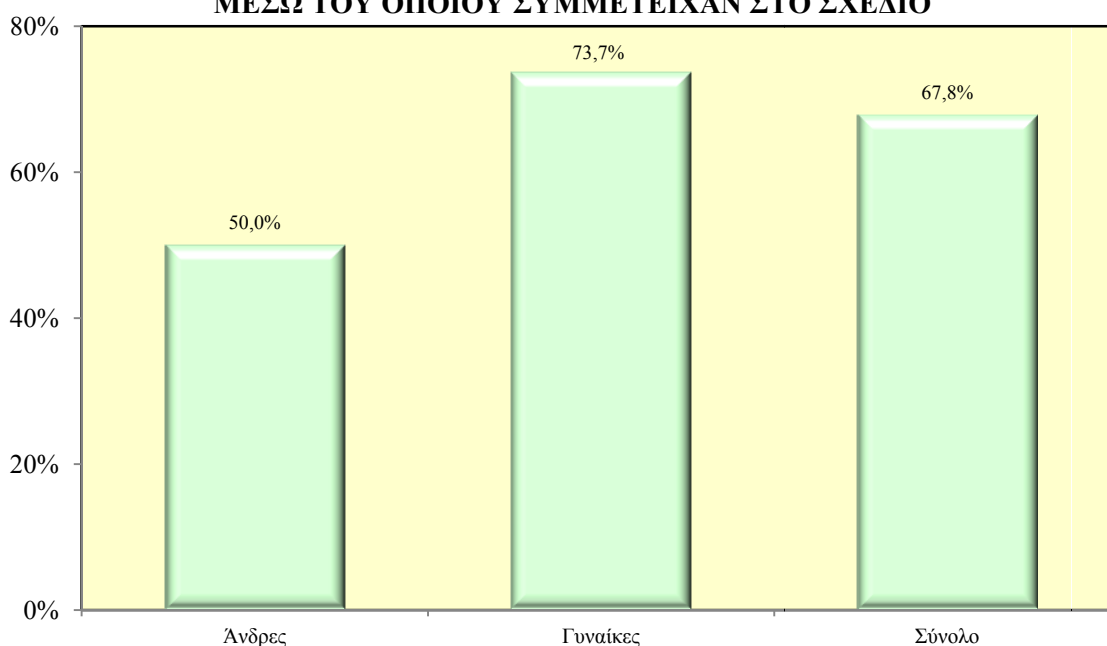
Πολύ σημαντική ήταν η επίδραση του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα ακόμη και στα άτομα που είναι είτε άνεργοι ή αδρανείς. Η πλειοψηφία τους (53,9%) εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, με αισθητά μεγαλύτερο να παρουσιάζεται το ποσοστό στις γυναίκες (73,1%). Το υπόλοιπο 46,1% παραμένουν χωρίς εργασία μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 46
ΑΝΕΡΓΟΙ/ΑΔΡΑΝΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ
ΠΟΥ ΒΡΗΚΑΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



Παράλληλα, **σχεδόν 7 στους 10 (67,8%) από τους άνεργους/αδρανείς που βρήκαν εργασία, εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση/οργανισμό εργοδότησης τους στο πλαίσιο του Σχεδίου.** Μεγαλύτερο ποσοστό παραμονής στην επιχείρηση/οργανισμό όπου είχαν εργαστεί στο πλαίσιο του Σχεδίου φαίνεται να είχαν οι άνεργες/αδρανείς γυναίκες, αφού το ποσοστό ανέρχεται στο 73,7%. Ο Μέσος Όρος του συνολικού διαστήματος απασχόλησης των άνεργων/αδρανών στην επιχείρηση/οργανισμό μέσω του οποίου συμμετείχαν στο Σχέδιο ανέρχεται στους 8,3 μήνες.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 47
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΩΝ/ΑΔΡΑΝΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΠΟΥ
ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ
ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΟΠΟΙΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**

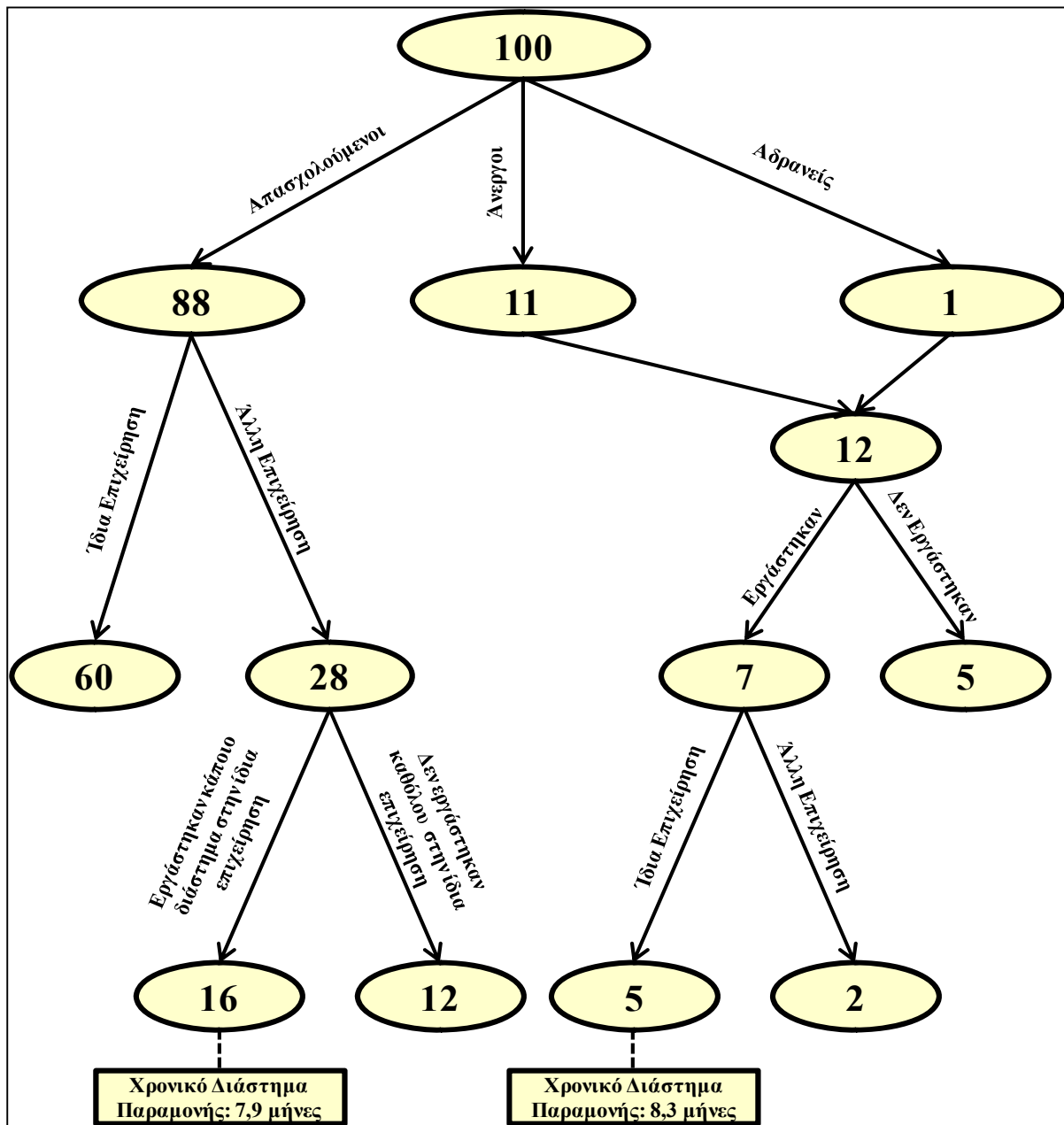


Ο κυριότερος λόγος αποχώρησης των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργοδοτήθηκαν είναι η «έλλειψη ενδιαφέροντος από πλευράς της επιχείρησης/οργανισμού για συνέχιση της εργοδότησης» (53,3%). Ακολουθούν οι «προσωπικοί λόγοι» (29,2%) και η «εξεύρεση καλύτερης θέσης εργασίας» (17,5%).

Ο κυριότερος λόγος που οι συμμετέχοντες παραμένουν άνεργοι είναι οι «δυσκολίες στην εξεύρεση οποιασδήποτε μορφής εργασίας». Συγκεκριμένα το 60,9% των συμμετεχόντων που είναι άνεργοι ανέφεραν αυτό ως τον κυριότερο λόγο που δεν μπορούν να βρουν εργασία, απόρροια της οικονομικής κρίσης και των επιπτώσεων της στην αγορά εργασίας της Κύπρου. Ο κυριότερος λόγος προσωρινής φαίνεται αποχώρησης από την αγορά εργασίας είναι οι «σπουδές» (80,3%).

Στο διάγραμμα που ακολουθεί φαίνεται περιληπτικά η επίδραση που έχει το Σχέδιο στην απασχολησιμότητα για κάθε 100 άτομα που συμμετέχουν. Αδιαμφισβήτητα, το Σχέδιο έχει πολύ σημαντική επίδραση στην απασχόληση των συμμετεχόντων, δεδομένου ότι για κάθε 100 συμμετέχοντες, οι 88 παραμένουν απασχολούμενοι μετά τη λήξη του προγράμματος, ενώ οι 60 από τους 88 συνεχίζουν να εργάζονται στην επιχείρηση/οργανισμό μέσω του οποίου συμμετείχαν στο Σχέδιο. Παρά τον περιορισμένο αριθμό των συμμετεχόντων που βρίσκονται σε ανεργία/αδράνεια (12 άτομα), φαίνεται ότι οι 7 από αυτούς εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα και μάλιστα οι 5 στην επιχείρηση/

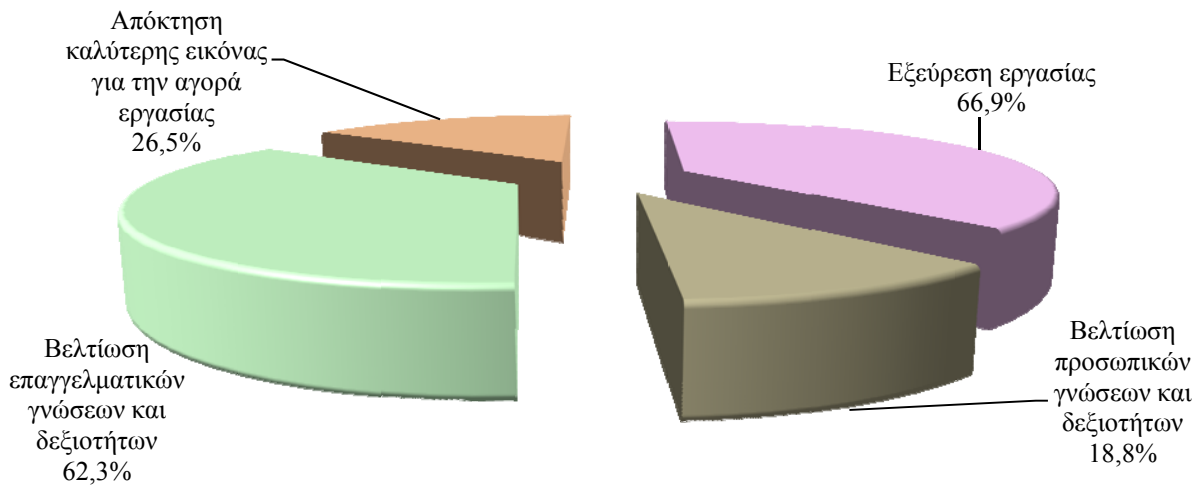
οργανισμό μέσω του οποίου συμμετείχαν στο Σχέδιο. Το χρονικό διάστημα παραμονής τους στην επιχείρηση είναι αρκετά ικανοποιητικό, αφού φτάνει τους 8,3 μήνες κατά μέσο όρο.



5.2. Οφέλη Συμμετοχής

Οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν πολύ σημαντικά οφέλη από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Σχεδόν 7 στους 10 (66,9%) ανέφεραν ως κύριο όφελος την «εξεύρεση εργασίας». Επίσης, μεγάλο ποσοστό συμμετεχόντων δήλωσαν ότι παρατηρήθηκε «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (62,3%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 48
ΚΥΡΙΑ ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**

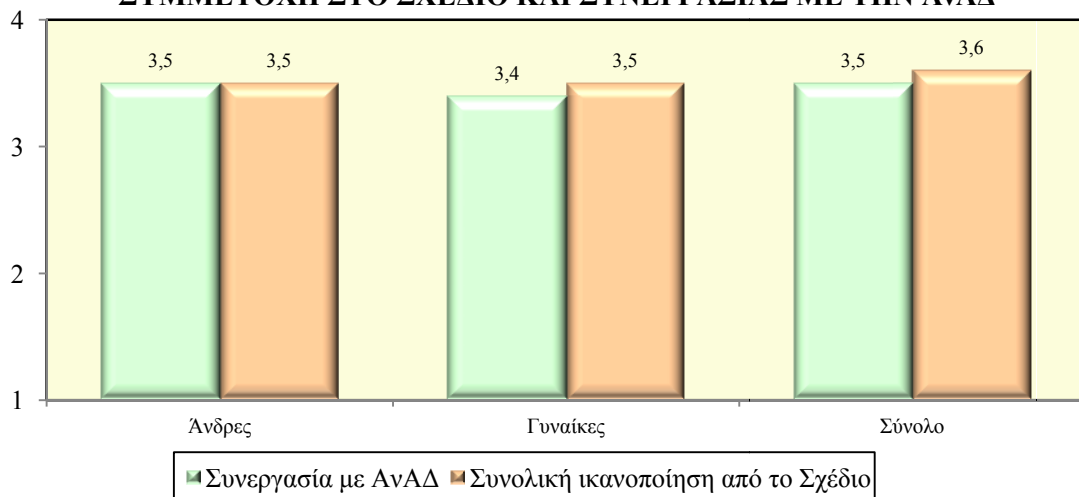


Οι συμμετέχοντες εκτιμούν ότι ο βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν εξαιτίας της συμμετοχής τους στο Σχέδιο (3,5) και ο βαθμός βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης (3,5) είναι καλός προς πολύ καλός⁹.

5.3. Ικανοποίηση Συμμετεχόντων

Ο Μέσος Όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης για το σύνολο των συμμετεχόντων είναι 3,6, 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 με την ΑνΑΔ είναι εξίσου αρκετά ικανοποιητικός και ανέρχεται στο 3,5¹⁰.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 49
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑνΑΔ**

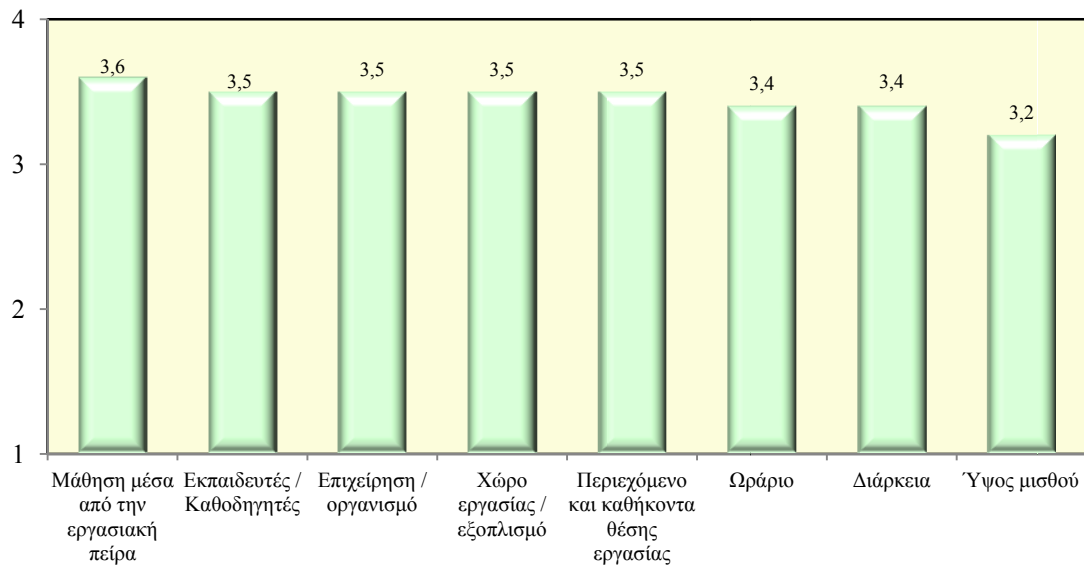


⁹ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ Καλός.

¹⁰ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Ικανοποιημένοι 2: Μερικώς Ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ Ικανοποιημένοι.

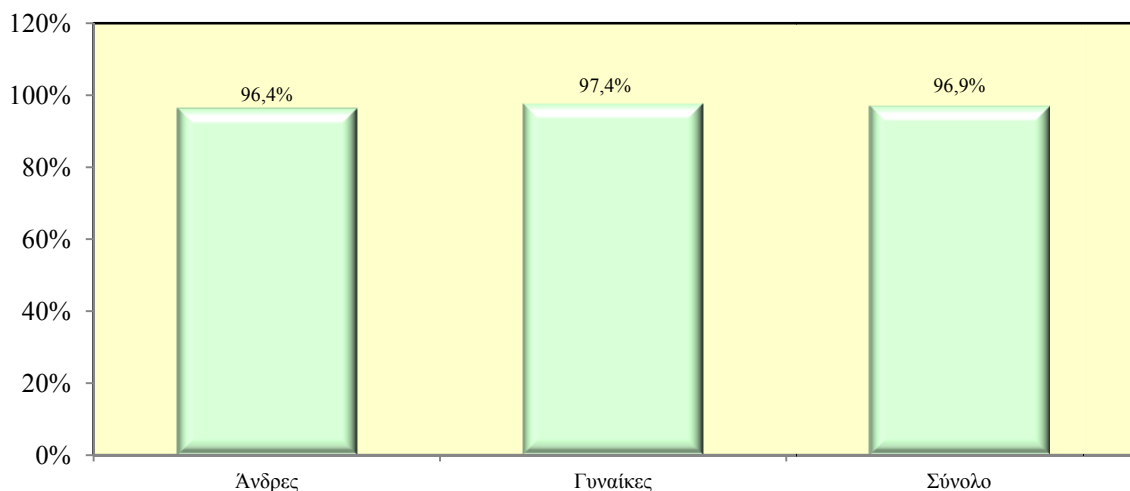
Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με διάφορες πτυχές του Σχεδίου, φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι σε όλες. **Μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα, αφού ο Μέσος Όρος βαθμού ικανοποίησης αγγίζει το 3,6.** Ακολουθεί ο βαθμός ικανοποίησης τους από τους εκπαιδευτές/καθοδηγητές, την επιχείρηση/οργανισμό στην οποία εργάστηκαν, τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό και το περιεχόμενο και καθήκοντα θέσης εργασίας (3,5). Μικρότερος συγκριτικά βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για το ύψος του μισθού (3,2).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 50
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΓΙΑ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΤΥΧΕΣ
ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ



Σημαντικό στοιχείο ενδεικτικό της θετικής επίδρασης του Σχεδίου στους συμμετέχοντες αποτελεί το γεγονός ότι η **συντριπτική πλειοψηφία τους (96,9%) θα παρότρυναν και τρίτους (γνωστούς, φίλους, συγγενείς) να συμμετάσχουν στο Σχέδιο.** Η πολύ θετική αντιμετώπιση του Σχεδίου από τους συμμετέχοντες μπορεί να αποδοθεί στον ψηλό βαθμό ικανοποίησης τόσο από το Σχέδιο στο σύνολο του όσο και από όλες τις πτυχές του.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 51
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΠΑΡΟΤΡΥΝΑΝ
ΤΡΙΤΟΥΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



5.4. Καταληκτικές Επισημάνσεις

Βασική επιδίωξη του Σχεδίου είναι η ομαλή ένταξη των νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις επιχειρήσεις/οργανισμούς της Κύπρου, μέσα από την οργανωμένη απόκτηση εργασιακής πείρας και πρακτικής κατάρτισης διάρκειας 6 μηνών. Η επιχείρηση/οργανισμός εργοδοτεί τον απόφοιτο και δεν είχε οποιαδήποτε συμβατική υποχρέωση να τον διατηρήσει σε απασχόληση πέραν των 6 μηνών που διαρκούσε το Σχέδιο.

Με βάση το 100, από τους συμμετέχοντες που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο το 2014, οι 88 είναι εργαζόμενοι και οι 60 βρίσκονται στην επιχείρηση/οργανισμό που τους εργοδότησε.

Αυτό αποδεικνύει έμπρακτα τη χρησιμότητα της οργανωμένης ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής πείρας για τη διασφάλιση της απασχόλησης των νέων πτυχιούχων. Η αξία του Σχεδίου φαίνεται και μέσα από τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης που εκφράζουν οι συμμετέχοντες.

Το Σχέδιο συνεχίζει να λειτουργεί από 1/1/2015 με βάση τον Κανονισμό (ΕΚ) αρ. 1407/2013 της Επιτροπής, της 18/12/2013, σχετικά με την εφαρμογή των άρθρων 107 και 108 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις ενισχύσεις ήσσονος σημασίας (de minimis) με τις ακόλουθες αλλαγές:

- Ο χρόνος υποβολής αίτησης εργοδότη για ένταξη στο Σχέδιο, στην περίπτωση που ο εργοδότης έχει ήδη εργοδοτήσει τον απόφοιτο και μετά υπέβαλε αίτηση, δεν μπορεί να υπερβαίνει τους δύο (2) μήνες από την ημερομηνία εργοδότησης του απόφοιτου, αντί τους τέσσερις (4) μήνες που ίσχυε στο προηγούμενο Σχέδιο.
- Δεν θα απαιτείται η εργοδότηση του απόφοιτου να έχει γίνει κατά μέγιστο μέσα σε τρία (3) χρόνια από την ολοκλήρωση των σπουδών του, προϋπόθεση που ίσχυε στο προηγούμενο Σχέδιο.
- Οι απόφοιτοι που μπορούν να ενταχθούν στο νέο Σχέδιο πρέπει να είναι ηλικίας κάτω των 30 ετών. Στο προηγούμενο Σχέδιο δεν υπήρχε περιορισμός στην ηλικία του απόφοιτου.
- Η επιχείρηση/οργανισμός θα πρέπει να συνεχίσει την εργοδότηση του απόφοιτου για τουλάχιστον δύο (2) μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισής του, με τους ίδιους όρους και αμοιβή χωρίς επιχορήγηση από την ΑνΑΔ. Στο προηγούμενο Σχέδιο, δεν υπήρχε τέτοια υποχρέωση της επιχείρησης/οργανισμού.
- Ο απόφοιτος κατά την υποβολή της αίτησης εργοδότη για συμμετοχή στο Σχέδιο, θα πρέπει να μην έχει πέραν των οκτώ (8) μηνών εργασιακή πείρα σχετική με τη θέση για την οποία προορίζεται στην επιχείρηση/οργανισμό. Στο προηγούμενο Σχέδιο υπήρχε απαίτηση όπως ο απόφοιτος δεν έχει εργασιακή πείρα πέρα των δώδεκα (12) μηνών σχετική με τον κλάδο/ειδικότητα σπουδών ή τη θέση για την οποία προοριζόταν μέσα στην επιχείρηση/οργανισμό.
- Έχει απαλειφθεί η υποχρέωση παρακολούθησης από μέρους του απόφοιτου σεμιναρίων συνολικής διάρκειας τουλάχιστον είκοσι (20) ωρών.
- Ο εργοδότης δεν πρέπει να έχει προβεί σε μείωση του αριθμού εργοδοτούμενων του στη θέση που εργοδότησε ή προτίθεται να εργοδοτήσει τον απόφοιτο, στην ίδια επαρχία, μέσα στους οκτώ (8) τελευταίους μήνες από την παραλαβή της αίτησης για

συμμετοχή στο Σχέδιο και μέχρι δύο (2) μήνες μετά τη λήξη του προγράμματος κατάρτισης (εξαιρούνται οι περιπτώσεις μείωσης λόγω οικειοθελούς αποχώρησης, αφυπηρέτησης και απόλυσης λόγω σοβαρού παραπτώματος). Στο προηγούμενο Σχέδιο δεν υπήρχε τέτοια υποχρέωση της επιχείρησης/οργανισμού.

- Το ανώτατο ποσό επιχορήγησης, που υπολογίζεται με βάση την ένταση ενίσχυσης και τις επιλέξιμες δαπάνες, καθορίζεται στα €1.100 μηνιαία. Το ανώτατο ποσό επιχορήγησης που ίσχυε στο προηγούμενο Σχέδιο είναι €1.200 μηνιαία.

Οι πιο πάνω αλλαγές αποτελούν χαρακτηριστικό παράδειγμα της συνεχούς προσαρμογής του Σχεδίου στα δεδομένα και χαρακτηριστικά των πτυχιούχων και των επιχειρήσεων/οργανισμών αλλά και ευρύτερα της οικονομίας και αγοράς εργασίας. Η προσαρμοστικότητα και ευελιξία είναι καθοριστικοί παράγοντες επιτυχίας του Σχεδίου.

Στο σημείο αυτό δεν υπάρχουν ανάγκες για οποιεσδήποτε νέες αλλαγές στο Σχέδιο, με εξαίρεση την αύξηση του μέγιστου αριθμού εντάξεων προς όφελος των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων έτσι ώστε να ενθαρρυνθούν για να αυξήσουν τη συμμετοχή τους στις δραστηριότητες της ΑνΑΔ. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΑνΑΔ, ο μέγιστος αριθμός εντάξεων στο Σχέδιο ανά έτος, διαφοροποιείται από 1/4/2016 ανάλογα με τον αριθμό εργοδοτούμενων της επιχείρησης/οργανισμού ως ακολούθως:

- Εργοδοτούμενοι 1-4 άτομα: 1
- Εργοδοτούμενοι 5-9 άτομα: 2
- Εργοδοτούμενοι 10-29 άτομα: 3
- Εργοδοτούμενοι 30-99 άτομα: 4
- Εργοδοτούμενοι 100-199 άτομα: 5
- Εργοδοτούμενοι 200+: 6

Τέλος, είναι σημαντική η στοχευμένη προβολή του Σχεδίου σε τομείς της οικονομίας που παρουσιάζουν θετικές προοπτικές ανάπτυξης με δυνατότητα απορρόφησης και αξιοποίησης νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Προς τούτο, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης η οποία εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο τον Μάρτιο 2015. Η Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης καθόρισε ως τομείς προτεραιότητας τον τουρισμό, την ενέργεια, τη γεωργία - τρόφιμα, τις κατασκευές, τις μεταφορές - ναυτιλία και την υγεία. Πρόσθετα, ως σημαντικοί τομείς οριζόντιου χαρακτήρα έχουν προσδιοριστεί το περιβάλλον, οι τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ), οι τεχνολογίες γενικής εφαρμογής και το ανθρώπινο δυναμικό.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΣ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΣ

1:	Φύλο συμμετεχόντων	9
2:	Ηλικία συμμετεχόντων	9
3:	Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων	9
4:	Επαρχία μόνιμης διαμονής συμμετεχόντων	10
5:	Τομέας οικονομικής δραστηριότητας επιχείρησης/οργανισμού	10
6:	Επαρχία επιχείρησης/οργανισμού	11
7:	Κατάσταση απασχόλησης συμμετεχόντων	12
8:	Επαγγελματική κατηγορία συμμετεχόντων	13
9:	Είδος απασχόλησης	14
10:	Ευρύς τομέας οικονομικής δραστηριότητας συμμετεχόντων	14
11:	Τομείς οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων	15
12:	Καθεστώς απασχόλησης συμμετεχόντων	15
13:	Ύψος ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών	16
14:	Βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας	16
15:	Συνέχιση απασχόλησης στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	17
16:	Εργασία στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	17
17:	Λόγοι αποχώρησης των συμμετεχόντων από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	18
18:	Χρονικό διάστημα που παρήλθε από τη συμμετοχή στο Σχέδιο μέχρι την εξεύρεση εργασίας	18
19:	Βαθμός σύνδεσης σημερινών καθηκόντων/τομέων εργασίας των συμμετεχόντων με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια συμμετοχής στο Σχέδιο	19
20:	Βαθμός χρησιμότητας γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	19
21:	Εξεύρεση εργασίας μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο	20

22:	Εργασία στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	20
23:	Χρονικό διάστημα παραμονής στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	21
24:	Λόγοι αποχώρησης των συμμετεχόντων από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	21
25:	Συνολικό διάστημα απασχόλησης μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο	22
26:	Βαθμός χρησιμότητας γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	22
27:	Λόγοι παραμονής στην ανεργία	23
28:	Λόγοι αποχώρησης από την αγορά εργασίας	23
29:	Οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	24
30:	Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από το Σχέδιο	25
31:	Βαθμός βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης	26
32:	Βαθμός συνολικής ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	26
33:	Βαθμός ικανοποίησης από την επιχείρηση/οργανισμό	27
34:	Βαθμός ικανοποίησης από τους εκπαιδευτές/καθοδηγητές στην επιχείρηση/οργανισμό	27
35:	Βαθμός ικανοποίησης από τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα	28
36:	Βαθμός ικανοποίησης από τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό στην επιχείρηση/οργανισμό	28
37:	Βαθμός ικανοποίησης από το ωράριο της επιχείρησης/οργανισμού	29
38:	Βαθμός ικανοποίησης από τη διάρκεια του Σχεδίου	29
39:	Βαθμός ικανοποίησης από το ύψος του μισθού	30
40:	Βαθμός ικανοποίησης από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας	30
41:	Βαθμός ικανοποίησης από τη συνεργασία με την ΑνΑΔ	31
42:	Παρότρυνση τρίτων για συμμετοχή στο Σχέδιο	31
43:	Συμμετέχοντες σε απασχόληση	32

44:	Καθεστώς απασχόλησης	32
45:	Ποσοστό συμμετεχόντων που εργάζονται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	33
46:	Άνεργοι/Αδρανείς συμμετέχοντες που βρήκαν εργασία μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο	33
47:	Ποσοστό άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων που εργάστηκαν στην επιχείρηση/οργανισμό μέσω του οποίου συμμετείχαν στο Σχέδιο	34
48:	Κύρια οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	36
49:	Μέσος Όρος βαθμού συνολικής ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο Σχέδιο και συνεργασίας με την ΑνΑΔ	36
50:	Μέσος Όρος βαθμού ικανοποίησης για διάφορες πτυχές του Σχεδίου	37
51:	Ποσοστό συμμετεχόντων που θα παρότρυναν τρίτους για συμμετοχή στο Σχέδιο	37

