

# Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Σχεδίου Κατάρτισης Μακροχρόνια Ανέργων σε Επιχειρήσεις/Οργανισμούς (2016-2018)



---

---

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΡΑΣΕΩΝ  
ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΩΝ  
ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ (2016-2018)**

---

---



**ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ**

**ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

**ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2019**

**Υπεύθυνος Λειτουργός**

Γιάννα Κορέλλη, *Λειτουργός Ανθρώπινου Δυναμικού 1<sup>ης</sup> Τάξης*

**Εποπτεία**

Κωνσταντίνα Κυριάκου - Λιβέρη, *Ανώτερη Λειτουργός Ανθρώπινου Δυναμικού*

**Γενική Ευθύνη**

Γιώργος Παναγίδης, *Γενικός Διευθυντής*

---

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

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) έχει θέσει ως στρατηγική επιδίωξη τον απολογισμό, τη λογοδοσία και τη διαφάνεια αναφορικά με τη δραστηριοποίηση και τις παρεμβάσεις της. Για τον λόγο αυτό η ΑνΑΔ έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο σύστημα για αξιολόγηση των επιδράσεων της στην κυπριακή οικονομία. Το σύστημα 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 Κατάρτισης Μακροχρόνια Ανέργων σε Επιχειρήσεις/Οργανισμούς, η οποία γίνεται για τα επωφελούμενα άτομα τα οποία ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο κατά την περίοδο 2016-2018.

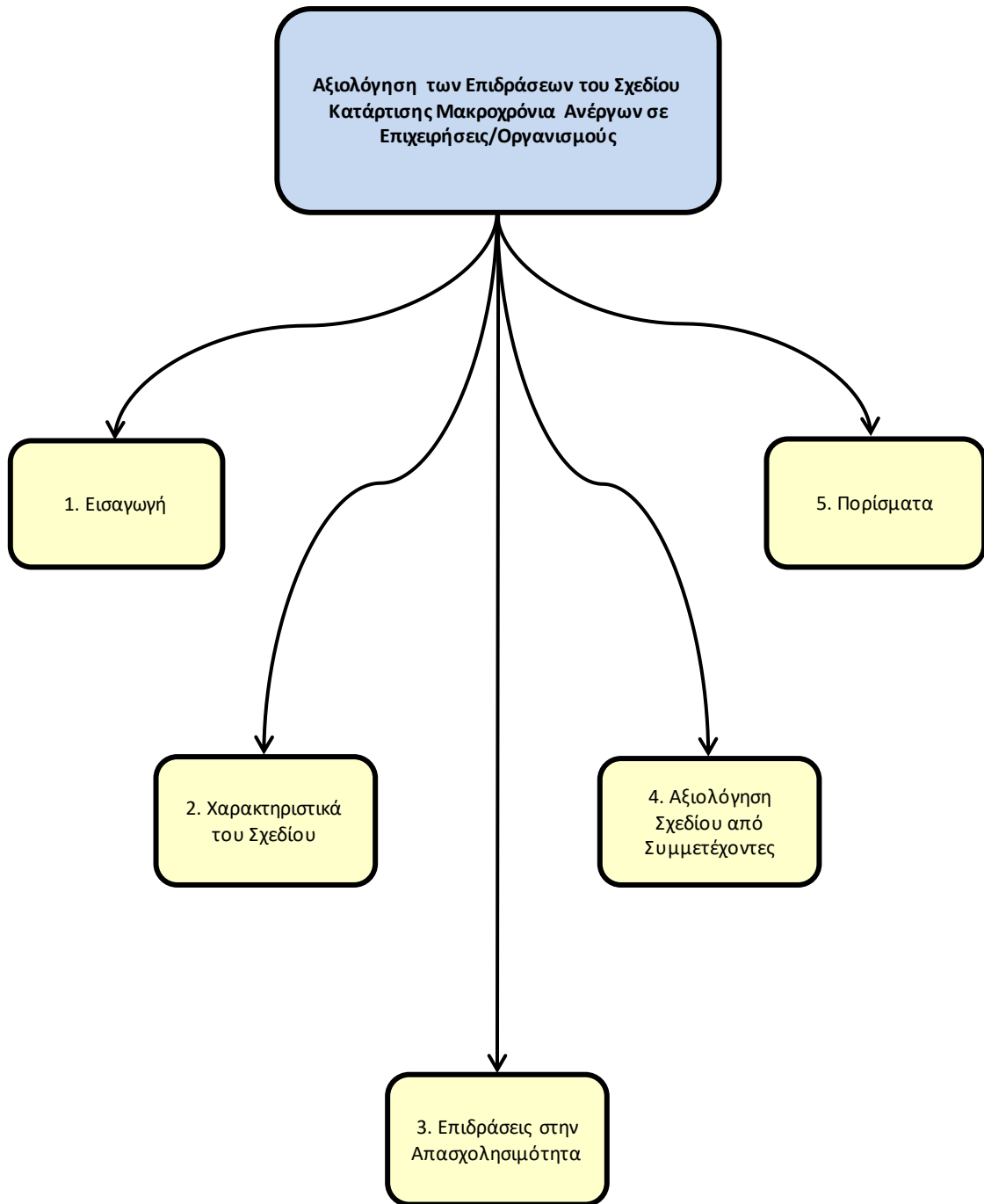
Στόχος του Σχεδίου είναι η παροχή ευκαιριών σε μακροχρόνια ανέργους να ενταχθούν/επανενταχθούν στην απασχόληση με παράλληλη απόκτηση των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Το Σχέδιο παρέχει κίνητρα σε επιχειρήσεις/οργανισμούς για να εργοδοτήσουν και καταρτίσουν ενδοεπιχειρησιακά, με τη διαμόρφωση εξατομικευμένου προγράμματος κατάρτισης, μακροχρόνια ανέργους.

Η διάθεση από την ΑνΑΔ 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, με τη συμπλήρωση ερωτηματολογίου αναφορικά με την κατάσταση των ατόμων περίπου 7 μήνες μετά από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, καθώς 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 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 τους εκφράζει δημόσια τις ευχαριστίες της.

Γιώργος Παναγίδης  
Γενικός Διευθυντής



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|   |           |
|---|-----------|
| ΠΡΟΛΟΓΟΣ  | iii       |
| <b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1. Σκοπός της μελέτης                                   | 1         |
| 1.2. Έκταση της μελέτης                                   | 2         |
| 1.3. Μεθοδολογία  | 2         |
| 1.4. Περίγραμμα της μελέτης                               | 4         |
| <b>2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ</b>                      | <b>5</b>  |
| 2.1. Περιγραφή του Σχεδίου                                | 5         |
| 2.2. Συμμετοχές και δαπάνες                               | 9         |
| 2.3. Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων                   | 9         |
| 2.4. Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων/οργανισμών               | 11        |
| 2.5. Τρόποι ενημέρωσης για το Σχέδιο και λόγοι συμμετοχής | 13        |
| <b>3. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ</b>                | <b>15</b> |
| 3.1. Εργαζόμενοι  | 16        |
| 3.2. Άνεργοι/Αδρανείς                                     | 26        |
| <b>4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΠΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ</b>            | <b>29</b> |
| 4.1. Οφέλη συμμετοχής                                     | 29        |
| 4.2. Ικανοποίηση συμμετεχόντων                            | 31        |
| <b>5. ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ</b>                                       | <b>37</b> |
| 5.1. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα                     | 37        |
| 5.2. Οφέλη συμμετοχής                                     | 40        |
| 5.3. Ικανοποίηση συμμετεχόντων                            | 41        |
| 5.4. Καταληκτικές επισημάνσεις                            | 43        |
| <b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΣ</b>        | <b>45</b> |



## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

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

Με στόχο την αξιολόγηση των επιδράσεων των διαφόρων δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, η ΑνΑΔ σχεδίασε και λειτουργεί από το 2010 **ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης των 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 αυτό εντάσσεται και η συγκεκριμένη μελέτη, η οποία αφορά στην αξιολόγηση των επιδράσεων του Σχεδίου Κατάρτισης Μακροχρόνια Ανέργων σε Επιχειρήσεις/Οργανισμούς (στο εξής «Σχέδιο») στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο την περίοδο 2016-2018.

### 1.1. Σκοπός της μελέτης

Ο **βασικός σκοπός της μελέτης** είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων στα επωφελούμενα άτομα από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο κατά την περίοδο 2016-2018. Το Σχέδιο στοχεύει στην παροχή ευκαιριών σε μακροχρόνια ανέργους να ενταχθούν/επανενταχθούν στην απασχόληση με παράλληλη απόκτηση των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Το Σχέδιο παρέχει κίνητρα σε επιχειρήσεις/οργανισμούς για να εργοδοτήσουν και καταρτίσουν ενδοεπιχειρησιακά, με τη διαμόρφωση εξατομικευμένου προγράμματος κατάρτισης, μακροχρόνια ανέργους.

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

- Αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του Σχεδίου.
- Αξιολόγηση των μηχανισμών υλοποίησης του Σχεδίου.



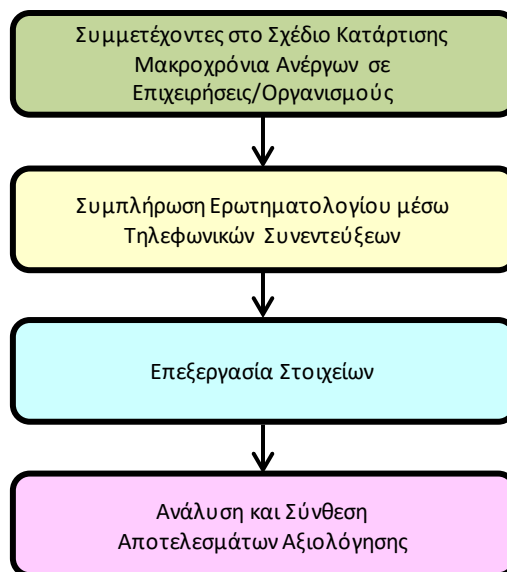
- Αξιολόγηση της συμβολής του Σχεδίου στην οικονομία και αγορά εργασίας της Κύπρου.
- Καταγραφή των βασικών χαρακτηριστικών των επωφελούμενων ατόμων που συμμετείχαν στο Σχέδιο.
- Εκτίμηση των επιπτώσεων από τη συμμετοχή του ανθρώπινου δυναμικού στο Σχέδιο.
- Εκτίμηση του βαθμού ικανοποίησης των ατόμων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

## 1.2. Έκταση της μελέτης

Στη μελέτη παρουσιάζονται τα **αποτελέσματα αξιολόγησης αναφορικά με τα 279 άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο την περίοδο 2016-2018**. Η επιτυχής ολοκλήρωση της συμμετοχής σημαίνει ότι τα άτομα συμμετείχαν στο Σχέδιο τουλάχιστον για τους 3 από τους 4 μήνες της συνολικής χρονικής διάρκειας του Σχεδίου.

## 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 την περίοδο 2016-2018**. 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 Ιουνίου 2017 – Ιουλίου 2019.

Παρά τις επανειλημμένες προσπάθειες για εντοπισμό όλων των 279 ατόμων, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε τελικά κατορθωτή για 244 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:

$\varepsilon$  = 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        | 136               | 116        | 84,3%           | 2,9%             |
| Γυναίκες      | 143               | 128        | 89,5%           | 2,4%             |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ</b> | <b>279</b>        | <b>244</b> | <b>87,5%</b>    | <b>1,9%</b>      |

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** (279 άτομα) και όχι στο **δείγμα** (244 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. Περίγραμμα της μελέτης

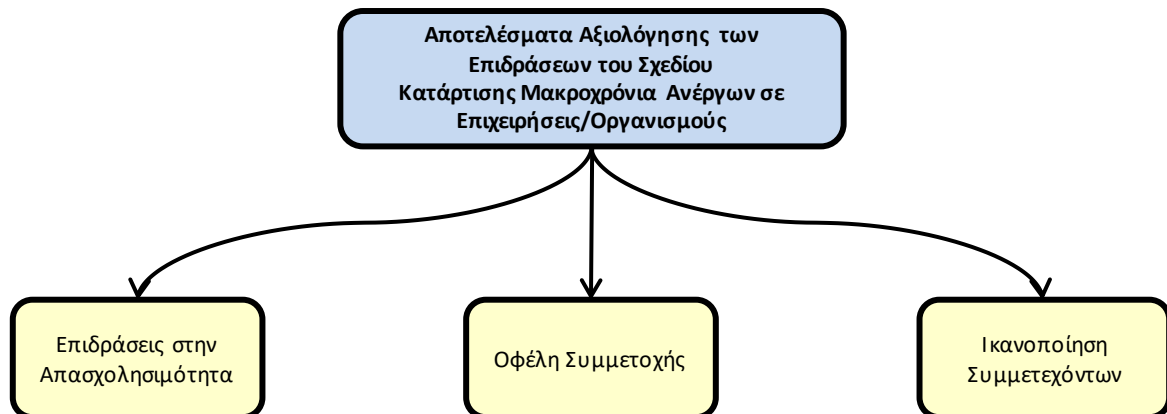
Στο **πρώτο κεφάλαιο** περιέχεται ο σκοπός και η έκταση της μελέτης καθώς και η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για τη διενέργεια της αξιολόγησης του Σχεδίου.

Στο **δεύτερο κεφάλαιο** αναλύονται βασικά χαρακτηριστικά του Σχεδίου. Γίνεται συνοπτική περιγραφή του και ανάλυση των συμμετοχών των άνεργων ατόμων 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 την περίοδο 2016-2018 και καταγράφονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στις οποίες εργοδοτήθηκαν οι άνεργοι, 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 την περίοδο 2016-2018 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, το μέγεθος επιχείρησης και την επαρχία.

### 2.1. Περιγραφή του Σχεδίου

Το Σχέδιο τέθηκε σε εφαρμογή την 1η Ιουλίου 2016 με ισχύ για 6 μήνες και στη συνέχεια κάθε χρόνο γινόταν ανανέωση της ισχύος του. Η πιο πρόσφατη ανανέωση ισχύος του Σχεδίου έγινε τον Νοέμβριο 2018 για παράταση της λειτουργίας του μέχρι τις 31/12/2019.

**Στόχος του Σχεδίου** είναι η παροχή ευκαιριών σε μακροχρόνια ανέργους να ενταχθούν/επανενταχθούν στην απασχόληση με παράλληλη απόκτηση των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Το Σχέδιο παρέχει κίνητρα σε επιχειρήσεις/οργανισμούς για να εργοδοτήσουν και καταρτίσουν ενδοεπιχειρησιακά, με τη διαμόρφωση εξατομικευμένου προγράμματος κατάρτισης, μακροχρόνια ανέργους.

Επιμέρους στόχοι του Σχεδίου αφορούν στα ακόλουθα:

- Συμβολή στην αύξηση της απασχόλησης και μείωση της ανεργίας μέσα από την απασχόληση και κατάρτιση μακροχρόνια ανέργων.
- Παροχή ευκαιριών σε μακροχρόνια ανέργους να ενταχθούν/επανενταχθούν στην απασχόληση με παράλληλη απόκτηση των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων.
- Ενθάρρυνση επιχειρήσεων/οργανισμών να προσφέρουν κατάλληλη απασχόληση και κατάρτιση σε μακροχρόνια ανέργους ανάλογα με τις προκύπτουσες ανάγκες των επιχειρήσεων/οργανισμών.
- Στελέχωση των επιχειρήσεων/οργανισμών με ικανό και καταρτισμένο προσωπικό μέσω της εργοδότησης και εξατομικευμένης κατάρτισης ανέργων.

Το Σχέδιο απευθύνεται σε **άνεργα άτομα εγγεγραμμένα στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης για πάνω από 6 συνεχόμενους μήνες, ηλικίας κάτω των 60 ετών**. Στην περίπτωση που ο μακροχρόνια άνεργος έχει συμπληρώσει με επιτυχία πρόγραμμα σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης διάρκειας τουλάχιστον 3 ετών και είναι κάτοχος διπλώματος ανώτερης εκπαίδευσης, τότε πρέπει να είναι ηλικίας από 30 ετών μέχρι και κάτω των 60 ετών κατά την ημερομηνία παραλαβής της αίτησης για έγκριση από την ΑνΑΔ.

Τα προγράμματα που επιχορηγεί η ΑνΑΔ μέσω του Σχεδίου, παρέχουν **κατάρτιση στον χώρο εργασίας με βάση τις ανάγκες των επιχειρήσεων/οργανισμών σε συγκεκριμένες θέσεις**

**εργασίας.** Έχουν διάρκεια 4 μήνες και στοχεύουν στην κάλυψη των αναγκών των θέσεων για τις οποίες προσλαμβάνονται άνεργοι. Στο πλαίσιο του Σχεδίου ετοιμάζεται και υλοποιείται με την έγκριση της ΑνΑΔ εξατομικευμένο πλάνο κατάρτισης, το οποίο διαλαμβάνει, πάνω σε οργανωμένη βάση, την απόκτηση εργασιακής πείρας και πρακτικής κατάρτισης στην επιχείρηση/οργανισμό που εργοδοτεί τον άνεργο, υπό την επίβλεψη καθοδηγητή.

Η ΑνΑΔ καταβάλλει **χορήγηση στον εργοδότη** για την περίοδο εφαρμογής του προγράμματος κατάρτισης, που καλύπτει το κόστος κατάρτισης συμπεριλαμβανομένου του μισθού του ατόμου, με ανώτατο ποσό τα €1.000 μηνιαία για περίοδο 4 μηνών και ο εργοδότης πρέπει να συνεχίσει την εργοδότηση του συμμετέχοντα για 2 πρόσθετους μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης χωρίς επιχορήγηση.

Από την έναρξη λειτουργίας του Σχεδίου μέχρι σήμερα έγιναν οι ακόλουθες τροποποιήσεις, οι οποίες ισχύουν από 1/1/2018, με σκοπό την αποτελεσματικότερη λειτουργία του και τη βελτίωση της ελκυστικότητας του:

- Για σκοπούς εξέτασης της εργασιακής πείρας του μακροχρόνια ανέργου λαμβάνεται υπόψη η εργασιακή πείρα που αποκτήθηκε τα τελευταία 4 χρόνια πριν από την εργοδότησή του στην επιχείρηση/οργανισμό που αιτείται συμμετοχή στο πρόγραμμα, αντί τα τελευταία 8 χρόνια που ίσχυαν για αιτήσεις μέχρι τις 31/12/2017.
- Σε περίπτωση διακοπής του προγράμματος, το πρόγραμμα δεν λογίζεται για σκοπούς υπολογισμού του μέγιστου αριθμού συμμετεχόντων που δυνατόν να ενταχθούν στο Σχέδιο ετησίως στην επιχείρηση/οργανισμό, εκτός εάν καταβλήθηκε από την ΑνΑΔ χορήγηση για το πρόγραμμα για τουλάχιστον 3 μήνες, αντί για 2 μήνες που ίσχυαν για αιτήσεις μέχρι τις 31/12/2017.
- Σε περίπτωση διακοπής του προγράμματος, ο συμμετέχοντας δεν μπορεί να συμμετάσχει ξανά στο πλαίσιο του παρόντος Σχεδίου αν η διακοπή έγινε μετά την παρέλευση 3 μηνών από την έναρξη του προγράμματος, αντί 2 που ίσχυαν για αιτήσεις μέχρι τις 31/12/2017. Ο όρος αυτός δεν ισχύει αν κατά την ημερομηνία παραλαβής της αίτησης για συμμετοχή από την ΑνΑΔ έχουν περάσει τουλάχιστον 5 χρόνια από την τελευταία ημέρα κατάρτισης του σε επιχείρηση/οργανισμό.
- Ο μέγιστος αριθμός εντάξεων στο Σχέδιο ανά επιχείρηση/οργανισμό ετησίως διαφοροποιείται ως εξής:

| Αριθμός εργοδοτούμενων επιχείρησης/οργανισμού | Μέγιστος αριθμός εντάξεων στο Σχέδιο ετησίως | Προηγούμενος Μέγιστος αριθμός εντάξεων στο Σχέδιο ετησίως |
|---|--|---|
| Μέχρι 4                                       | 2  | 1   |
| 5 – 9   | 3  | 2   |
| 10 – 29                                       | 5  | 3   |
| 30 – 99                                       | 8  | 4   |

| Αριθμός<br>εργοδοτούμενων<br>επιχείρησης/<br>οργανισμού | Μέγιστος αριθμός<br>εντάξεων στο Σχέδιο<br>ετησίως | Προηγούμενος Μέγιστος<br>αριθμός εντάξεων στο<br>Σχέδιο ετησίως |
|---|--|---|
| 100 – 199   | 12   | 5   |
| 200 και άνω   | 20   | 6   |

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη αφορούν στα ακόλουθα:

- Να ενημερώσει τον συμμετέχοντα για την εφαρμογή του προγράμματος κατάρτισης, σύμφωνα με τα στοιχεία του πλάνου κατάρτισης στη βάση των οποίων εγκρίθηκε η αίτηση για συμμετοχή στο Σχέδιο από την ΑνΑΔ.
- Να εφαρμόσει το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής πείρας και πρακτικής κατάρτισης του συμμετέχοντα μέσα στην επιχείρηση/οργανισμό σύμφωνα με τα επιμέρους στοιχεία και το πλάνο κατάρτισης κατά την περίοδο που εγκρίθηκε από την ΑνΑΔ.
- Να ενημερώνει την ΑνΑΔ σε περίπτωση που ο συμμετέχοντας απουσιάσει από την επιχείρηση/οργανισμό για περισσότερο από 10 και μέχρι 20 εργάσιμες ημέρες συνολικά κατά τη διάρκεια των 4 μηνών κατάρτισης, ώστε η ΑνΑΔ να εγκρίνει παράταση του προγράμματος και επέκταση της ημερομηνίας λήξης του. Σε αντίθετη περίπτωση, η ΑνΑΔ δεν θα καταβάλει το ανάλογο χορήγημα για τις ημέρες απουσίας πέραν των 10 ημερών. Σε περίπτωση που ο συμμετέχοντας απουσιάσει για περισσότερες από 20 εργάσιμες ημέρες συνολικά κατά τη διάρκεια των 4 μηνών κατάρτισης, εξαιρουμένων των μηνών για τους οποίους εγκρίθηκε παράταση, τότε δεν θα καταβάλλεται χορήγημα για ολόκληρο το πρόγραμμα.
- Να ενημερώνει την ΑνΑΔ σε περίπτωση που ο καθοδηγητής απουσιάσει από την επιχείρηση/οργανισμό για περισσότερο από 20 εργάσιμες ημέρες μέσα σε συγκεκριμένο μήνα, ώστε η ΑνΑΔ να εγκρίνει παράταση του προγράμματος κατάρτισης και επέκταση της ημερομηνίας λήξης του. Σε περίπτωση που ο καθοδηγητής απουσιάσει για περισσότερες από 40 εργάσιμες ημέρες συνολικά κατά τη διάρκεια των 4 μηνών κατάρτισης, εξαιρουμένων των μηνών για τους οποίους εγκρίθηκε παράταση, τότε δεν θα καταβάλλεται χορήγημα για ολόκληρο το πρόγραμμα.
- Να εργοδοτεί τον συμμετέχοντα σε περιοχές που ελέγχονται από την Κυπριακή Δημοκρατία.
- Να εργοδοτεί τον συμμετέχοντα σε πλήρη βάση, σύμφωνα με το κανονικό ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης/οργανισμού στη θέση που συμφωνείται με την ΑνΑΔ και 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 θα πρέπει να είναι για μόνιμη και πλήρη απασχόληση.
- Να διαθέτει για ολόκληρη τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης καθοδηγητή, υπεύθυνο στέλεχος που απασχολείται στην επιχείρηση/οργανισμό, σύμφωνα με το κανονικό ωράριο λειτουργίας της. Ο καθοδηγητής θα αναλάβει την καθοδήγηση και

επίβλεψη της κατάρτισης του συμμετέχοντα σε συνεχή βάση και θα πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον 30% του χρόνου του για κατάρτιση του συμμετέχοντα. Ο ίδιος καθοδηγητής δεν μπορεί να αναλάβει την καθοδήγηση και επίβλεψη της κατάρτισης ταυτόχρονα για περισσότερα από 2 άτομα που συμμετέχουν στο Σχέδιο ή/και σε άλλο Σχέδιο της ΑνΑΔ που απαιτεί τη διάθεση χρόνου για κατάρτιση ατόμου στον χώρο εργασίας.

- Να εργοδοτεί τον καταρτιζόμενο 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 καταρτιζόμενο στο τέλος κάθε μήνα, μισθό τουλάχιστον στο ύψος του Κατώτατου Ορίου Μισθού, δηλαδή €870.
- Να καταβάλλει κανονικά το προβλεπόμενο τέλος στο Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού για τον καταρτιζόμενο, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
- Να αξιολογεί την πρόοδο κατάρτισης του συμμετέχοντα και να αποστέλλει στην ΑνΑΔ με τη λήξη της τετράμηνης περιόδου κατάρτισης, το έντυπο «Αξιολόγηση Κατάρτισης Συμμετέχοντα».
- 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 συμμετέχοντα για τουλάχιστον 2 μήνες μετά τη συμπλήρωση 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, δεν καταβάλλεται χορήγηση για 1 μήνα.

**Ο συμμετέχων αναλαμβάνει τις ακόλουθες υποχρεώσεις:**

- Να ακολουθεί τις οδηγίες του καθοδηγητή/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 κατάρτισης.
- 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 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.
- Να συνεχίσει να απασχολείται στην επιχείρηση/οργανισμό για τουλάχιστον 2 μήνες μετά τη λήξη του προγράμματος κατάρτισης 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, δεν καταβάλλεται χορήγηση για 1 μήνα.

**Τα οφέλη συμμετοχής των επιχειρήσεων/οργανισμών και των συμμετεχόντων φαίνονται στη συνέχεια:**

### Οφέλη επιχειρήσεων/οργανισμών:

- Βελτίωση της οργάνωσης και διεύθυνσης τους μέσα από τη στελέχωση τους με άτομα που κατέχουν κατάλληλα προσόντα, γνώσεις και δεξιότητες.
- Πιο ορθολογική κατανομή καθηκόντων/ευθυνών σε στελέχη της επιχείρησης/οργανισμού για αποφόρτιση της γενικής διεύθυνσης.
- Ικανοποίηση αναγκών επιχειρήσεων σε εξειδικευμένο προσωπικό και αποτελεσματική πλήρωση κενών θέσεων.
- Μείωση του κόστους απασχόλησης και κατάρτισης, μέχρις ότου ο μακροχρόνια άνεργος καταστεί αποδοτικός, μέσω της επιχορήγησης της ΑνΑΔ, για την περίοδο συμμετοχής στο Σχέδιο.
- Συστηματική κατάρτιση και εξειδίκευση του μακροχρόνια άνεργου σε στενή συνεργασία και με την καθοδήγηση της ΑνΑΔ.

### Οφέλη μακροχρόνια ανέργων:

- Διευκόλυνση της ένταξης/επανάταξης τους στην απασχόληση 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 που αποκτούν για αποτελεσματική έναρξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και γρήγορη ανέλιξη.

## 2.2. Συμμετοχές και δαπάνες

Τα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο κατά την περίοδο 2016-2018 είναι **279** με τη συνολική πραγματική δαπάνη να ανέρχεται στις **€977.577**.

## 2.3. Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

Η ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης και επαρχία μόνιμης διαμονής), αφορά τα 279 άτομα τα οποία έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία το Σχέδιο.

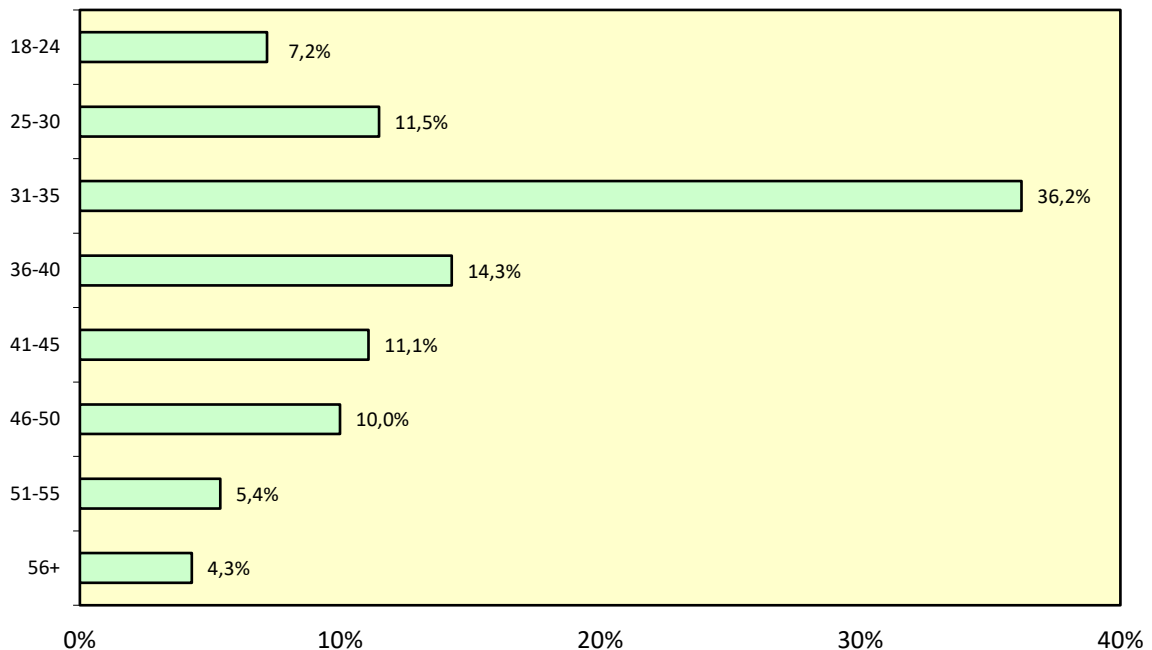
Στο Σχεδιάγραμμα 1 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά φύλο. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, με ποσοστό **51,3%**, είναι **γυναίκες**. Από στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ) οι γυναίκες κατά το 2016-2018 αποτελούν το 49,5% του συνόλου των εγγεγραμμένων μακροχρόνια ανέργων (με διάρκεια ανεργίας πάνω από 6 μήνες).





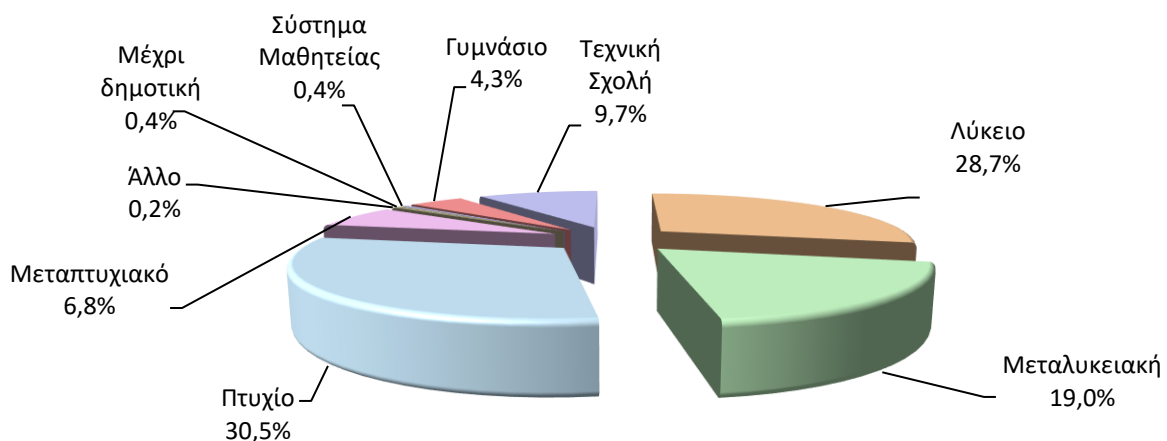
Στο Σχεδιάγραμμα 2 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά ομάδα ηλικίας. **Οι μισοί συμμετέχοντες είναι ηλικίας 31-40 χρονών (50,5%)** ενώ μόνο το 24,6% των εγγεγραμμένων μακροχρόνια ανέργων κατά το 2016-2018, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του ΥΕΠΚΑ, ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 30-39 χρονών.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2**  
**ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ**

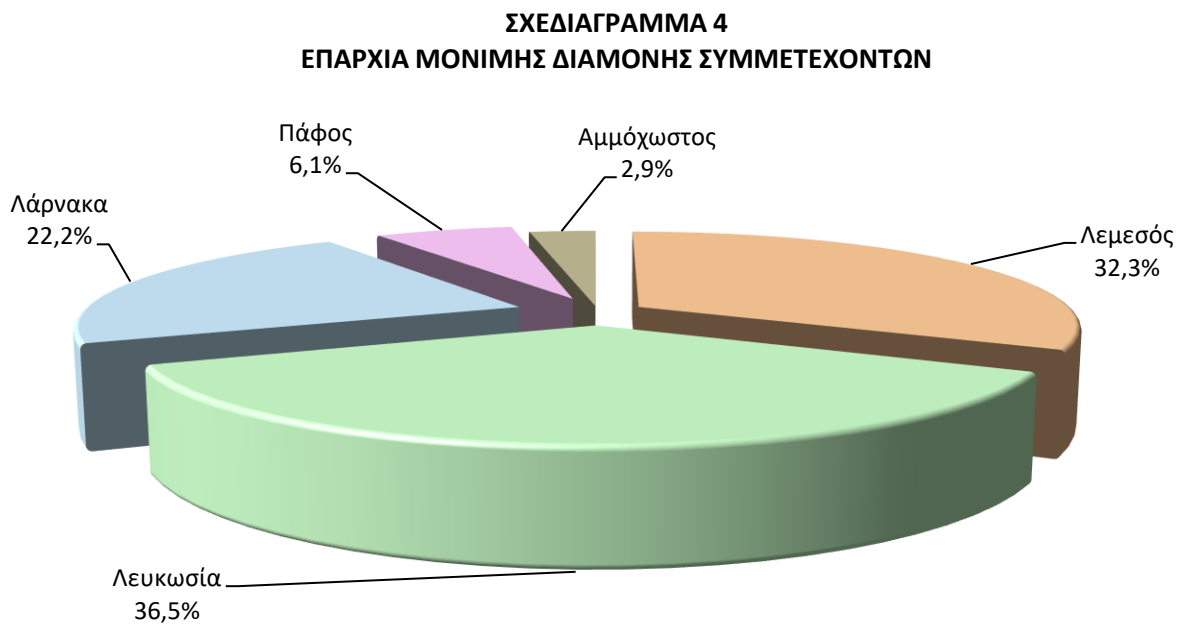


Στο Σχεδιάγραμμα 3 φαίνεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει. **Το 30,5% είναι κάτοχοι πτυχίου και το 28,7% είναι απόφοιτοι λυκείου.** Ακολουθούν οι **απόφοιτοι μεταλυκειακής εκπαίδευσης (19,0%)**. Σύμφωνα με τα στοιχεία των εγγεγραμμένων μακροχρόνια ανέργων, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων (40,7%) είναι απόφοιτοι μέσης γενικής εκπαίδευσης και ακολουθεί το ποσοστό αυτών με ανώτερη εκπαίδευση (26,9%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3**  
**ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ**



Στο Σχεδιάγραμμα 4 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά επαρχία μόνιμης διαμονής. Το **μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στη Λευκωσία (36,5%)** και ακολουθούν η **Λεμεσός (32,3%)** και η **Λάρνακα (22,2%)**. Η χαμηλότερη συμμετοχή καταρτιζομένων στο Σχέδιο εντοπίζεται στην Αμμόχωστο (2,9%) και στην Πάφο (6,1%). Αντίστοιχη εικόνα παρουσιάζεται και στα στοιχεία των εγγεγραμμένων μακροχρόνια ανέργων, αφού κατά το 2016-2018 το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στη Λευκωσία (36,7%) και ακολουθεί η Λεμεσός (30,7%).

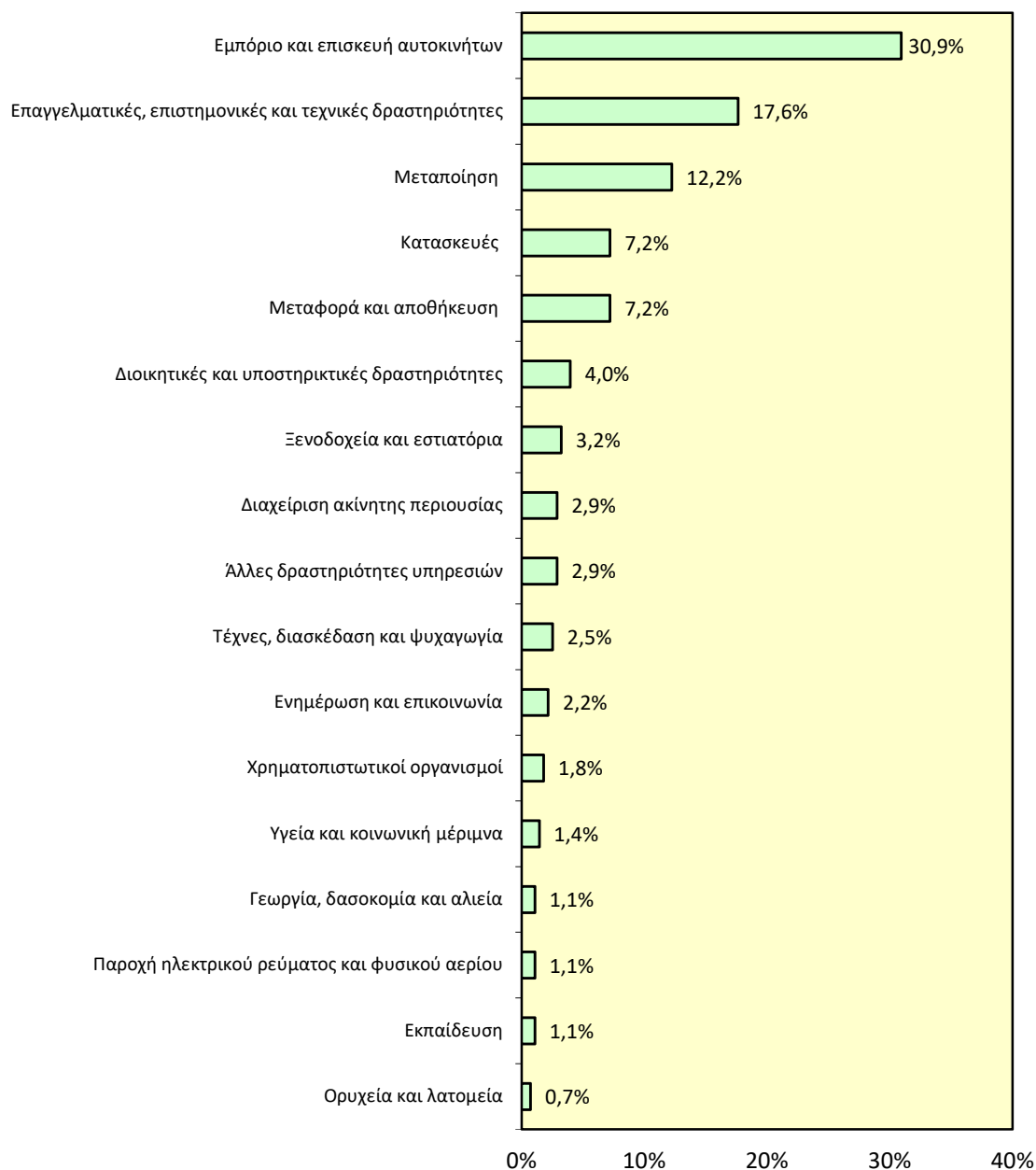


#### 2.4. Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων/οργανισμών

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

Στο Σχεδιάγραμμα 5 φαίνεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων, σύμφωνα με τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης/οργανισμού. Το **μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων που εργοδότησαν ανέργους είναι στο Εμπόριο και επισκευή αυτοκινήτων (30,9%)**. Με χαμηλότερα ποσοστά ακολουθεί η εργοδότηση ανέργων στις **Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (17,6%)**, στη **Μεταποίηση (12,2%)**, στις **Κατασκευές (7,2%)** και στη **Μεταφορά και αποθήκευση (7,2%)**.

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

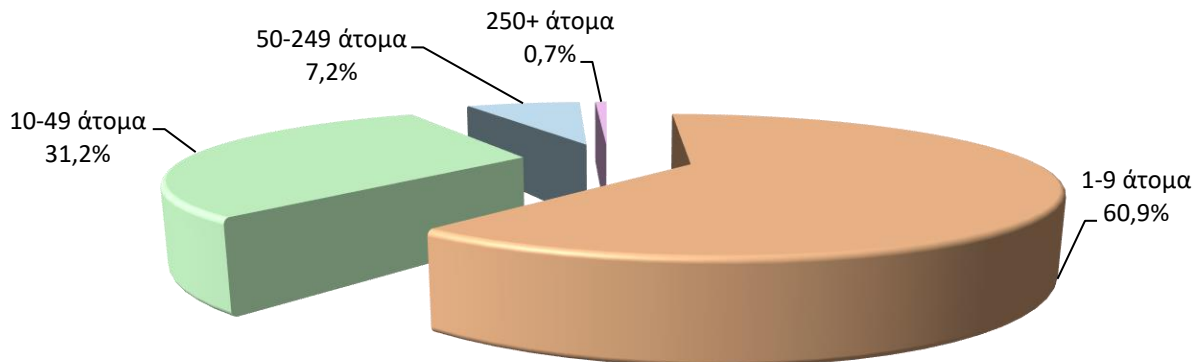


Αξιοσημείωτο είναι ότι οι τομείς του **Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων**, των **Κατασκευών** και της **Μεταποίησης** όπου απασχολείται μεγάλο ποσοστό συμμετεχόντων του Σχεδίου είναι τομείς που σύμφωνα με τα στοιχεία της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΥΕΠΚΑ, είχαν μεγάλο ποσοστό μακροχρόνια ανέργων την περίοδο 2016-2018 (19,7%, 11,9% και 9,3%). Αντίθετα, στις Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, η απασχόληση μακροχρόνια ανέργων την περίοδο 2016-2018 ήταν μόνο 3,7% και στη Μεταφορά και αποθήκευση 3,3%.

Στο Σχεδιάγραμμα 6 φαίνεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων, σύμφωνα με το μέγεθος απασχόλησης της επιχείρησης/οργανισμού στην οποία εργοδοτήθηκαν οι άνεργοι. Η **πλειοψηφία των ανέργων εργοδοτήθηκαν σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα (60,9%)**. Ακολουθεί το ποσοστό αυτών που εργοδοτήθηκαν σε μικρές επιχειρήσεις

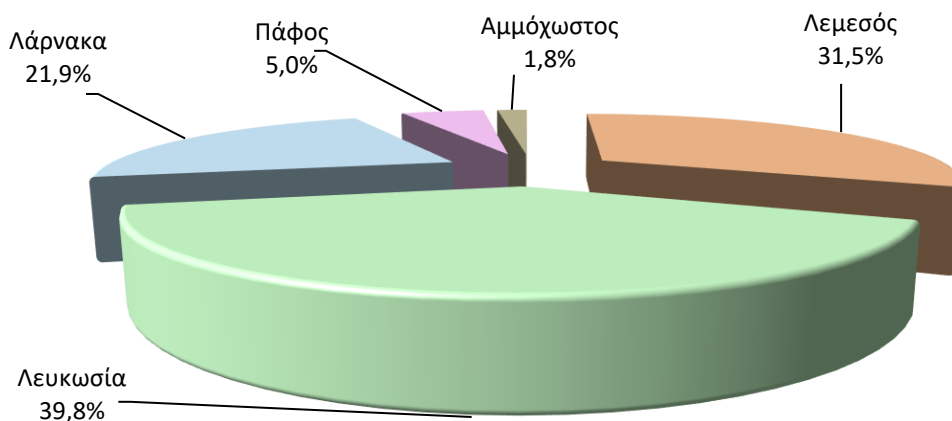
με απασχόληση 10-49 άτομα (31,2%). Περιορισμένο είναι το ποσοστό των ανέργων που εργοδοτήθηκαν σε μεγάλες επιχειρήσεις με απασχόληση πέραν των 250 ατόμων (0,7%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6**  
**ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ**



Στο Σχεδιάγραμμα 7 απεικονίζονται τα στοιχεία αναφορικά με την ποσοστιαία κατανομή της επαρχίας εργοδότησης των συμμετεχόντων. Το **μεγαλύτερο ποσοστό εργοδότησης ανέργων έγινε στη Λευκωσία (39,8%)**, ενώ ακολουθεί η **Λεμεσός (31,5%)** και η **Λάρνακα (21,9%)**. Τα χαμηλότερα ποσοστά ανήκουν στην Αμμόχωστο (1,8%) και στην Πάφο (5,0%). Συγκρίνοντας την επαρχία μόνιμης διαμονής των επωφελούμενων ατόμων με την επαρχία στην οποία εργοδοτήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου, συμπεραίνεται ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάστηκαν σε επιχείρηση/οργανισμό της επαρχίας διαμονής τους.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7**  
**ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ**



## 2.5. Τρόποι ενημέρωσης για το Σχέδιο και λόγοι συμμετοχής

Τα στοιχεία σε σχέση με τους τρόπους ενημέρωσης των μακροχρόνια ανέργων στο Σχέδιο προέκυψαν από την τηλεφωνική έρευνα.

Στο Σχεδιάγραμμα 8 παρουσιάζονται οι τρόποι μέσω των οποίων οι μακροχρόνια άνεργοι ενημερώθηκαν για τη δυνατότητα συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Το ένα τρίτο (33,5%) ενημερώθηκαν για τη δυνατότητα συμμετοχής τους στο Σχέδιο μέσω της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ), με το ποσοστό να είναι συγκριτικά μεγαλύτερο στις γυναίκες (35,9%). Ακολουθεί το ποσοστό αυτών που έμαθαν για το Σχέδιο από συγγενείς και φίλους (24,3%) και μέσω των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (16,4%).

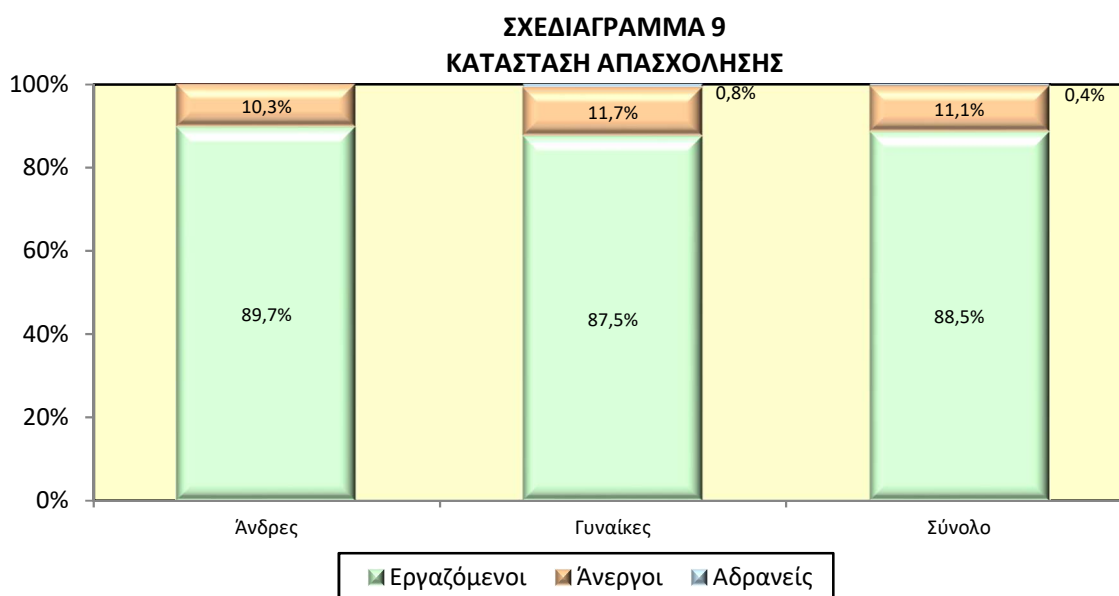
**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8**  
**ΤΡΟΠΟΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



### 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 9 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 περίπου 7 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο<sup>1</sup>.

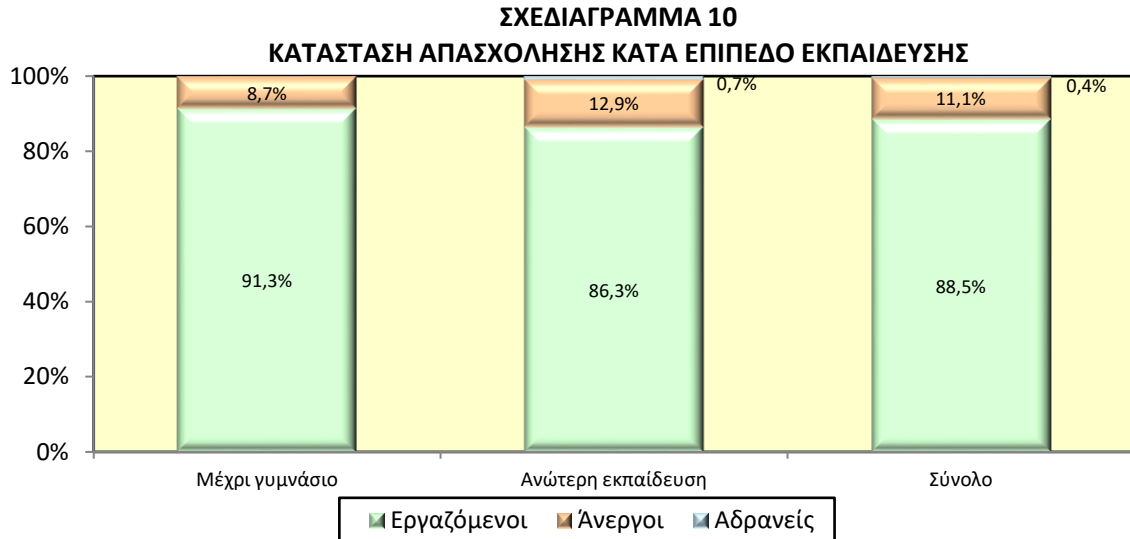


Το Σχέδιο έχει καταλυτική επίδραση στην απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού αφού η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (88,5%) είναι εργαζόμενοι, ενώ δεν υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι άνεργοι φτάνουν το 11,1% και οι αδρανείς μόλις το 0,4%. Σημειώνεται επίσης ότι σχεδόν 9 στους 10 από όσους εργάζονταν (88,4%) βρήκαν εργασία αμέσως μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

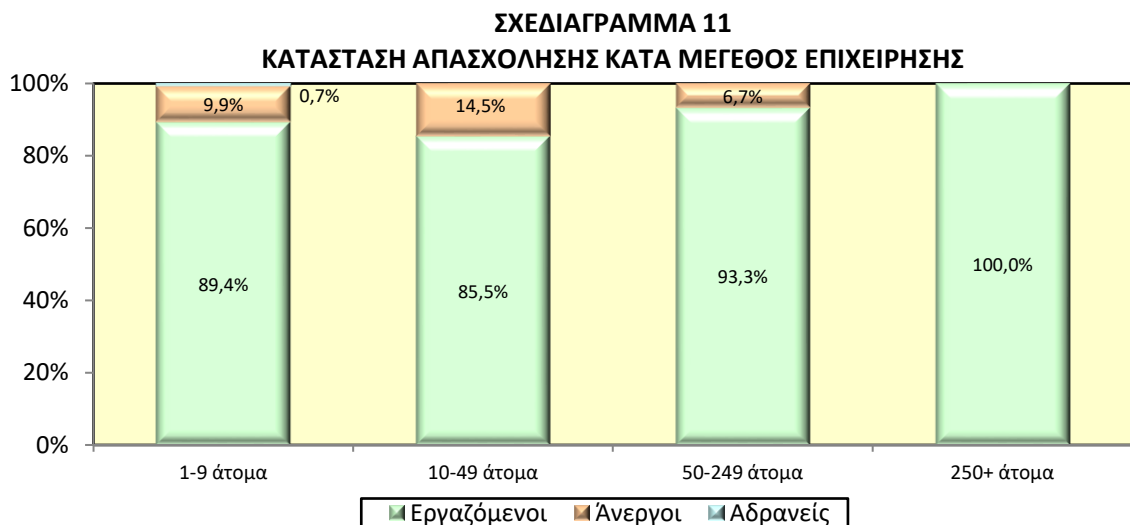
Στο Σχεδιάγραμμα 10 φαίνεται η κατάσταση απασχόλησης των συμμετεχόντων κατά επίπεδο εκπαίδευσης. Το ποσοστό των συμμετεχόντων με εκπαίδευση μέχρι γυμνασίου<sup>2</sup> που εργάζονται είναι ψηλότερο (91,3%) σε σχέση με το ποσοστό των συμμετεχόντων με ανώτερη εκπαίδευση (86,3%).

1 Για τον υπολογισμό της παρέλευσης μηνών μεταξύ της τηλεφωνικής επικοινωνίας και την ολοκλήρωση της συμμετοχής των ατόμων στο Σχέδιο λήφθηκε υπόψη η λήξη των 4 μηνών συμμετοχής τους και όχι και οι πρόσθετοι 2 μήνες υποχρεωτικής εργοδότησης τους από τον εργοδότη μέσω του οποίου συμμετείχαν στο Σχέδιο.

2 Το επίπεδο εκπαίδευσης Μέχρι Γυμνάσιο περιλαμβάνει απόφοιτους Γυμνασίου, Λυκείου και Τεχνικής Σχολής. Η Ανώτερη Εκπαίδευση περιλαμβάνει απόφοιτους Μεταλυκειακής Εκπαίδευσης (μέχρι διετούς διάρκειας), κατόχους Πτυχίου και κατόχους Μεταπτυχιακού.



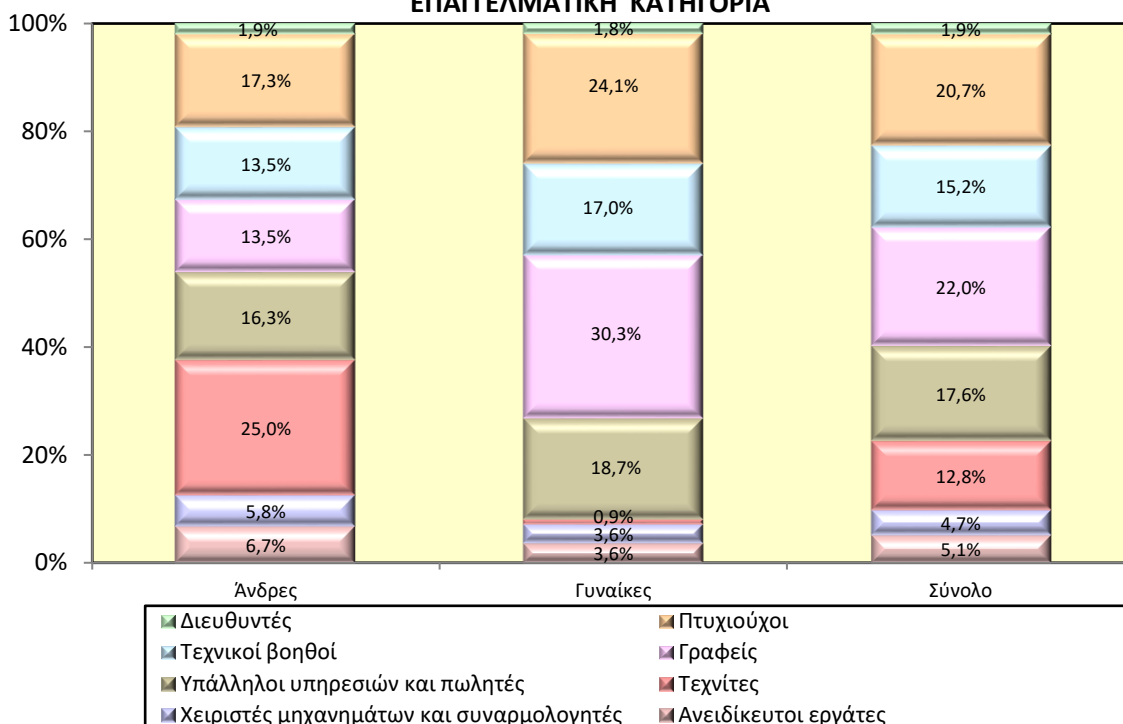
Στο Σχεδιάγραμμα 11 φαίνεται η κατάσταση απασχόλησης των συμμετεχόντων κατά μέγεθος επιχείρησης. Όλοι οι συμμετέχοντες που εργοδοτήθηκαν στις μεγάλες επιχειρήσεις με απασχόληση πέραν των 250 ατόμων αλλά και η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων που εργοδοτήθηκαν σε μεσαίες επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα, πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα, και μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα, είναι εργαζόμενοι (93,3%, 89,4% και 85,5% αντίστοιχα).



### 3.1. Εργαζόμενοι

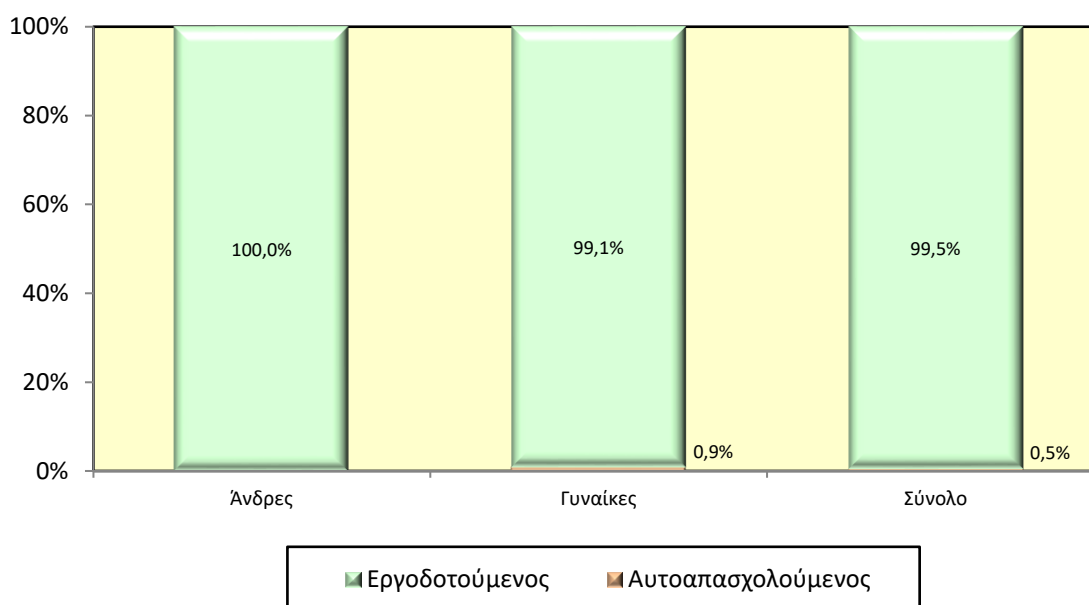
Στο Σχεδιάγραμμα 12 φαίνεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονται κατά επαγγελματική κατηγορία. Σχεδόν 6 στους 10 συμμετέχοντες (57,1%) που εργάζονται, απασχολούνται σε επαγγέλματα μέσου επιπέδου (Γραφείς, Υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλητές, Τεχνίτες και Χειριστές μηχανών και συναρμολογητές). Σχεδόν 4 στους 10 συμμετέχοντες (37,8%) που εργάζονται, απασχολούνται σε επαγγέλματα ανώτερου επιπέδου που απαιτούν πτυχίο πανεπιστημίου (Διευθυντές, Πτυχιούχοι και Τεχνικοί βοηθοί) και το ποσοστό που απασχολείται σε επαγγέλματα κατώτερου επιπέδου είναι περιορισμένο (5,1%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ**



Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 13, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων του Σχεδίου που απασχολούνται είναι εργοδοτούμενοι (99,5%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13  
ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

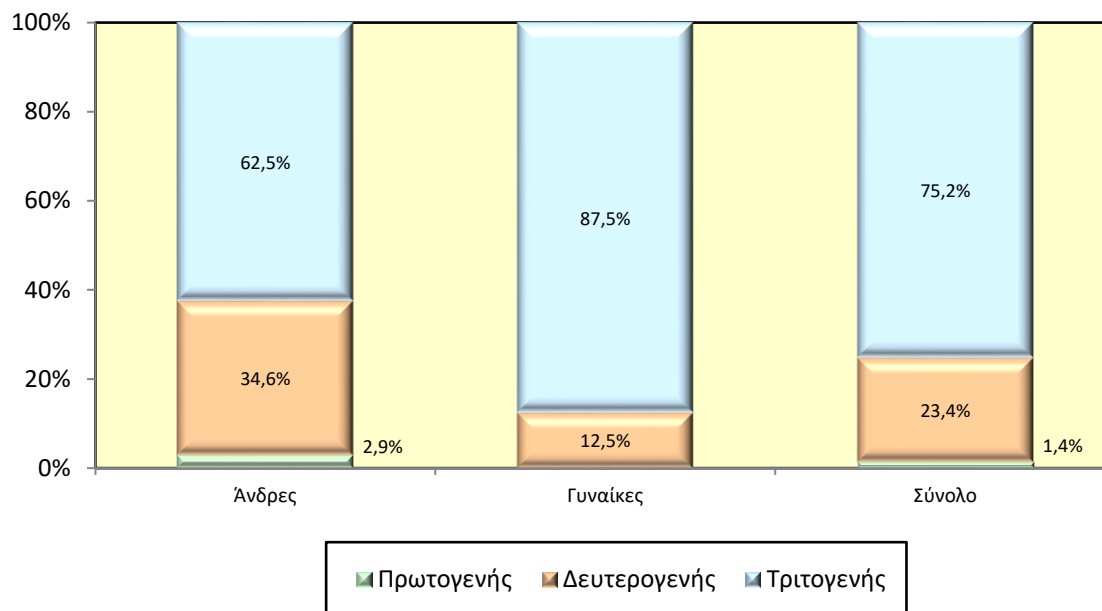


Στο Σχεδιάγραμμα 14 φαίνεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονται κατά ευρύ τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Η πλειοψηφία (75,2%) απασχολούνται σε



**επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα<sup>3</sup>.** Το 23,4% εργάζονται στον δευτερογενή τομέα<sup>4</sup> ενώ πολύ περιορισμένο ποσοστό (1,4%) εργάζονται στον πρωτογενή τομέα<sup>5</sup>. Σημειώνεται το συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών απασχολούμενων που εργάζονται στον τριτογενή τομέα (87,5%) από ότι των ανδρών (62,5%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14**  
**ΕΥΡΥΣ ΤΟΜΕΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**



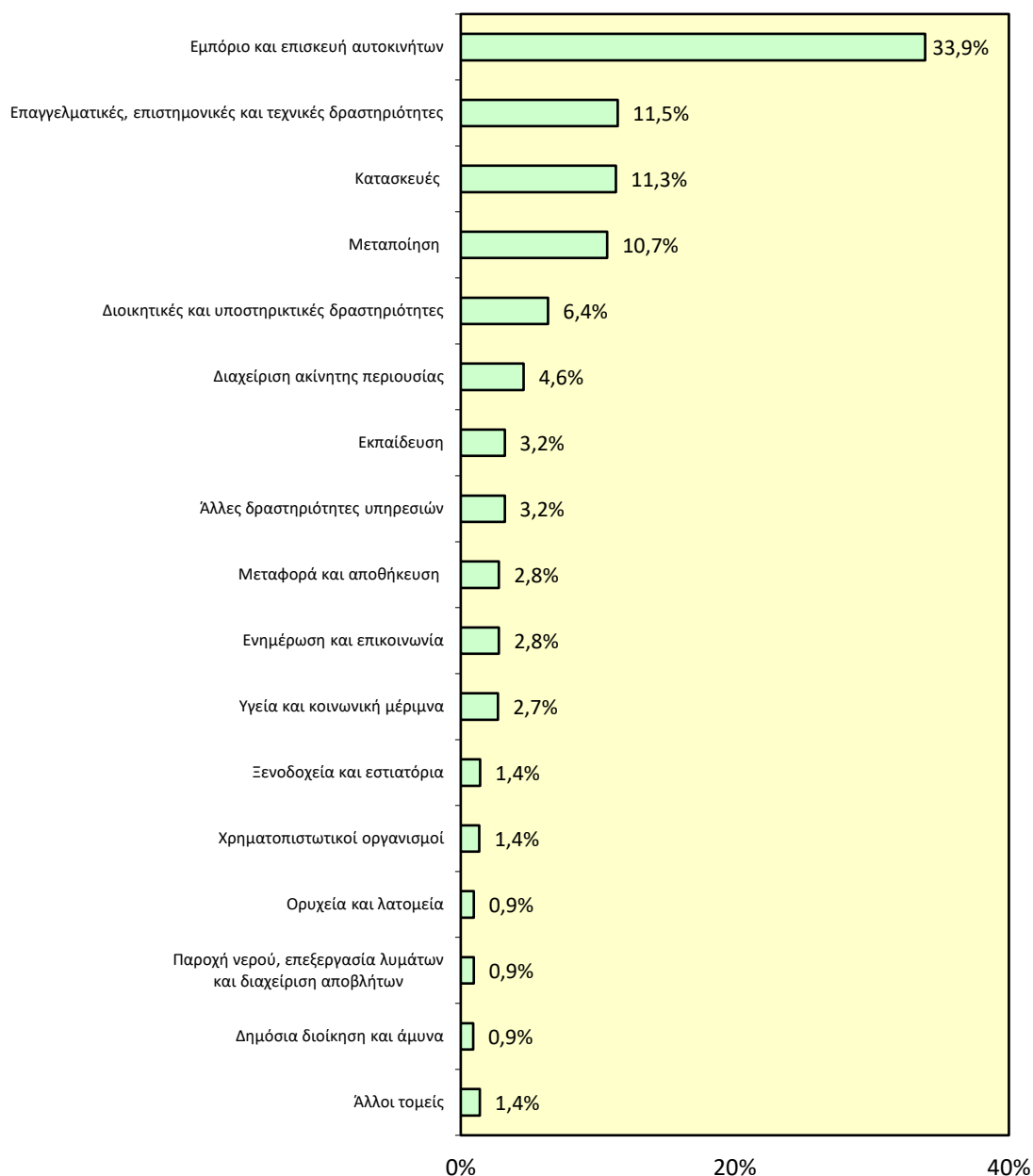
Στο Σχεδιάγραμμα 15 φαίνεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης τους. **Πάνω από 3 στους 10 (33,9%) εργάζονται σε επιχειρήσεις στον τομέα του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων** ενώ ακολουθεί ο τομέας των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων (11,5%), των Κατασκευών (11,3%) και της Μεταποίησης (10,7%). 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 τον τομέα των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων και της Μεταφοράς και Αποθήκευσης προς τους τομείς των Κατασκευών και του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων**, το οποίο συνάδει με τη βελτίωση των οικονομικών συνθηκών σε αυτούς τους τομείς.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Ο πρωτογενής τομέας περιλαμβάνει τους τομείς της Γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας και των Ορυχείων και λατομείων.

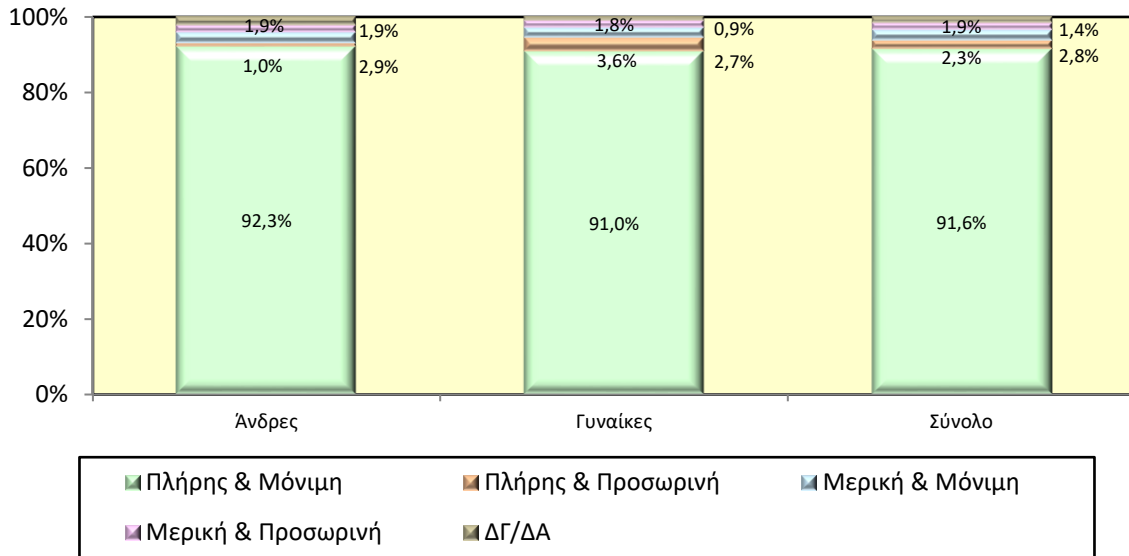
**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15**  
**ΤΟΜΕΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**



Στο Σχεδιάγραμμα 16 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονται κατά καθεστώς απασχόλησης. **Η συντριπτική πλειοψηφία (91,6%) εργάζονται με καθεστώς πλήρους<sup>6</sup> και μόνιμης απασχόλησης**, με το ποσοστό να είναι ελαφρώς μεγαλύτερο στους άνδρες (92,3%) από ότι στις γυναίκες (91,0%).

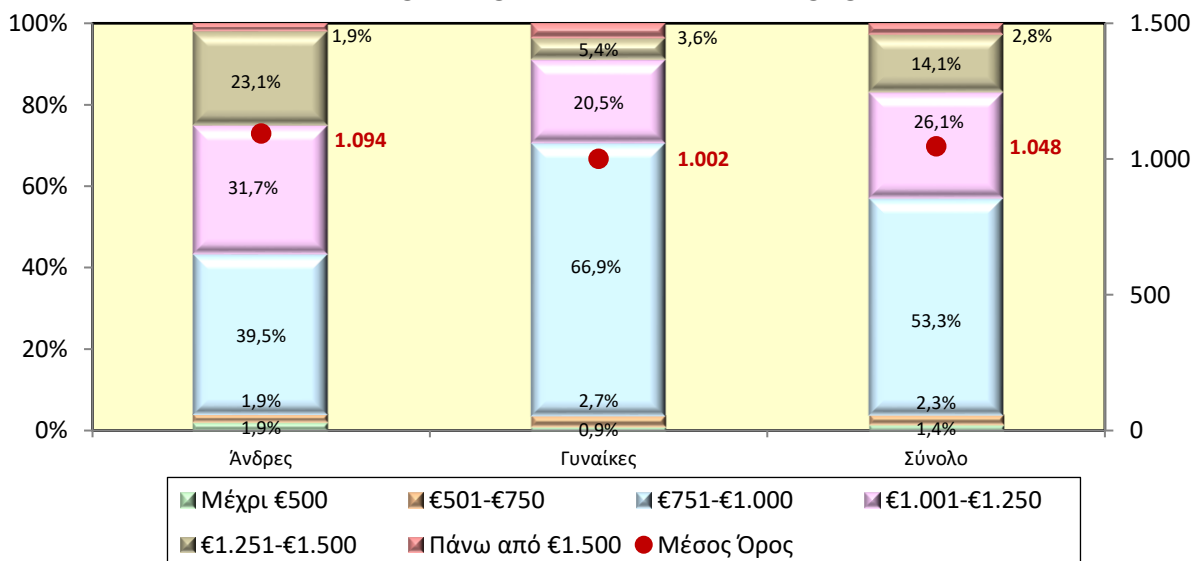
<sup>6</sup> Πλήρης απασχόληση ορίζεται η εργασία 35 ωρών και άνω την εβδομάδα. Μερική απασχόληση ορίζεται η εργασία κάτω των 30 ωρών την εβδομάδα. Για εργασία μεταξύ 30-34 ωρών, ο ορισμός της πλήρους και μερικής απασχόλησης εξαρτάται από τις ώρες εργασίας της κάθε επιχείρησης. Για παράδειγμα, εάν οι 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.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16**  
**ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**



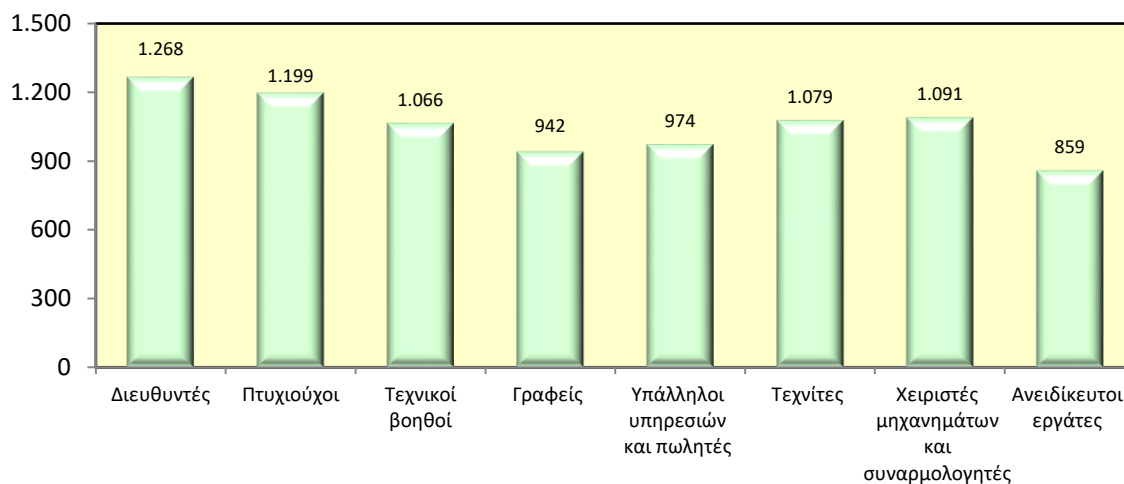
Στο Σχεδιάγραμμα 17 παρουσιάζεται το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων που εργάζονται. Πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες που απασχολούνται έχουν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μεταξύ €751-€1.000 (53,3%) και πάνω από 1 στους 4 μεταξύ €1.001-€1.250 (26,1%). Κατά μέσο όρο οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων συμμετεχόντων είναι €1.048 ενώ μικρή είναι η διαφορά στις μηνιαίες αποδοχές μεταξύ ανδρών (€1.094) και γυναικών (€1.002). Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των συμμετεχόντων που εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης είναι ελαφρώς ψηλότερες και ανέρχονται στα €1.064. Σημειώνεται ότι το Σχέδιο καθορίζει ελάχιστο μηνιαίο μισθό €870 κατά τη διάρκεια των 4 μηνών συμμετοχής και των 2 μηνών υποχρεωτικής εργοδότησης.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17**  
**ΥΨΟΣ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΩΝ ΜΗΝΙΑΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**



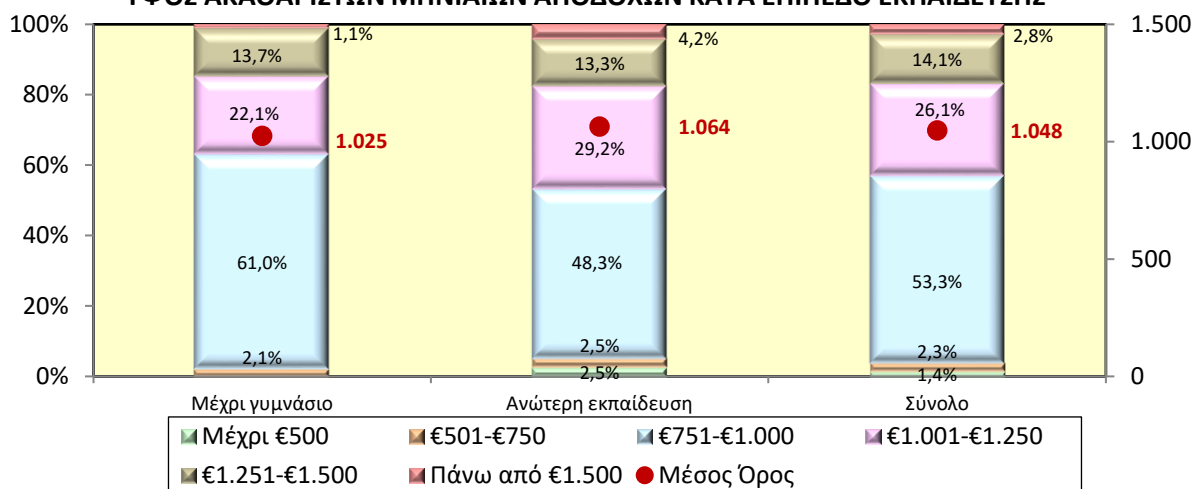
Στο Σχεδιάγραμμα 18 παρουσιάζεται ο μέσος όρος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων που εργάζονται κατά επαγγελματική κατηγορία. Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των συμμετεχόντων που εργάζονται ως Διευθυντές και Πτυχιούχοι είναι ψηλότερες και ανέρχονται στα €1.268 και €1.199 αντίστοιχα. Χαμηλότερες μηνιαίες απολαβές λαμβάνουν όσοι εργάζονται στην κατηγορία Ανειδίκευτοι εργάτες (€859) και ως Γραφείς (€942).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18**  
**ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΩΝ ΜΗΝΙΑΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**  
**ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ**



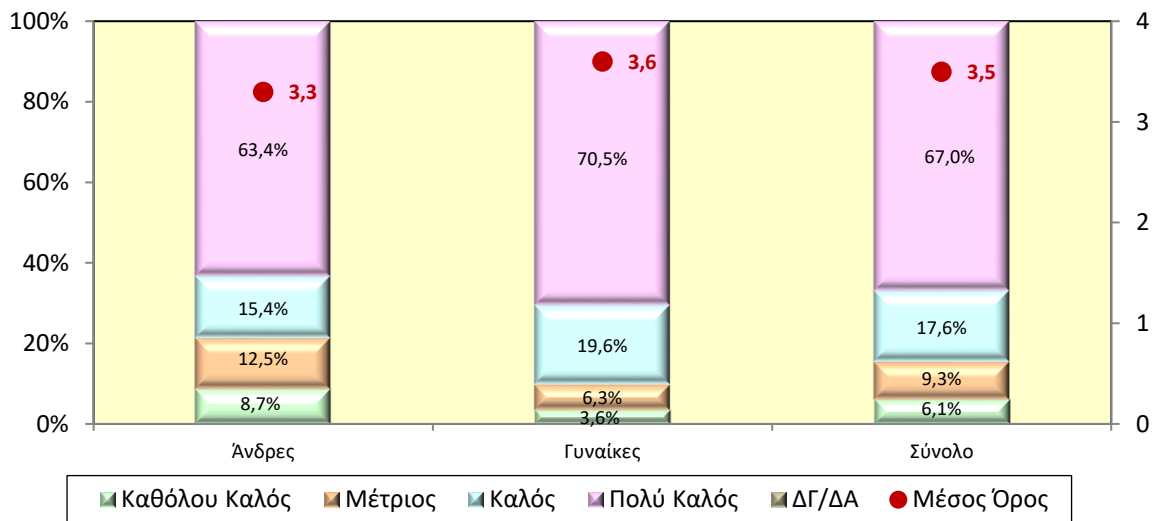
Στο Σχεδιάγραμμα 19 παρουσιάζεται ο μέσος όρος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων που εργάζονται κατά επίπεδο εκπαίδευσης. Ο μέσος όρος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των απασχολούμενων συμμετεχόντων με ανώτερη εκπαίδευση είναι ελαφρώς ψηλότερες και ανέρχονται στα €1.064 σε αντίθεση με τους συμμετέχοντες με εκπαίδευση μέχρι γυμνασίου που ανέρχονται στα €1.025.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19**  
**ΥΨΟΣ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΩΝ ΜΗΝΙΑΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**



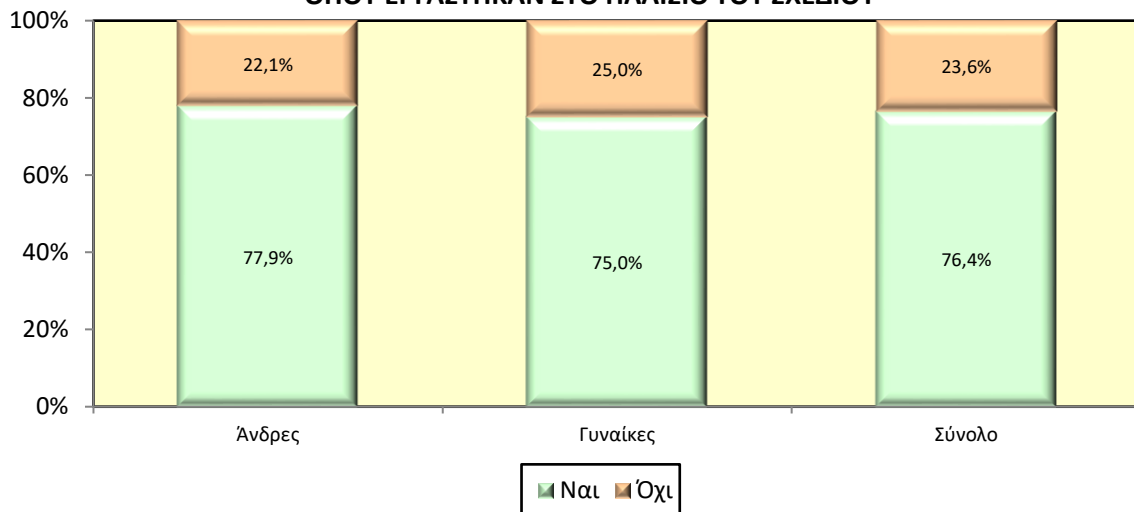
Στο Σχεδιάγραμμα 20 παρουσιάζεται η αξιολόγηση των συμμετεχόντων από αυτούς που απασχολούνται αναφορικά με τον βαθμό επίδρασης<sup>7</sup> του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας. Η μεγάλη πλειοψηφία εκτιμά ότι ο βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας είναι είτε πολύ καλός ή καλός (84,6%), ενώ το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο στις γυναίκες (90,1%) σε σύγκριση με τους άνδρες (78,8%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20**  
**ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ**  
**ΣΤΗΝ ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



Στο Σχεδιάγραμμα 21 παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων που είναι απασχολούμενοι περίπου 7 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο και βρίσκονται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάζονταν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Σχεδόν 8 στους 10 (76,4%), εξακολουθούν να βρίσκονται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάζονταν στο πλαίσιο του Σχεδίου.

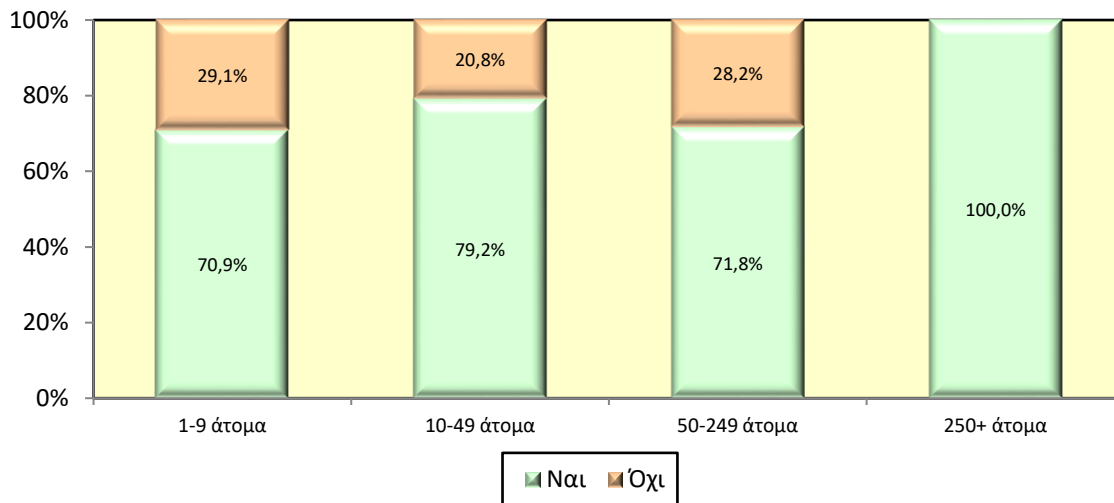
**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21**  
**ΣΥΝΕΧΙΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ**  
**ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ**



<sup>7</sup> Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ Καλός.

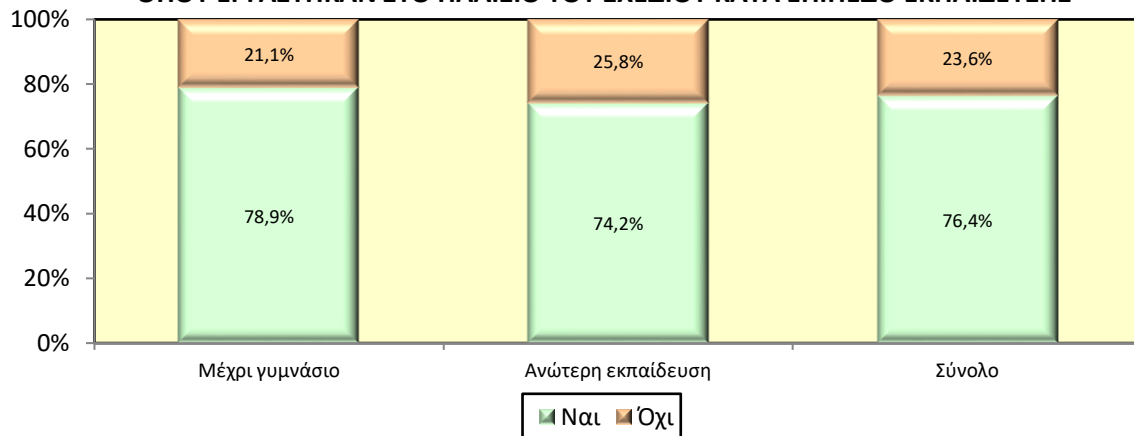
Στο Σχεδιάγραμμα 22 φαίνεται το ποσοστό των απασχολούμενων συμμετεχόντων που εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάζονταν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο κατά μέγεθος απασχόλησης. Το **ποσοστό των συμμετεχόντων που συνέχισαν την απασχόληση τους στην επιχείρηση/οργανισμό εργοδότησης τους κυμαίνεται από 70,9%** στις πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα και φτάνει στο **100,0%** στις μεγάλες επιχειρήσεις με απασχόληση πέραν των 250 ατόμων (αφορά 2 άτομα). Στις μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα το ποσοστό που εξακολουθούν να βρίσκονται στην επιχείρηση/οργανισμό εργοδότησης τους φτάνει το 79,2% και στις μεσαίες επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα φτάνει το 71,8%.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 22**  
**ΣΥΝΕΧΙΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΟΠΟΥ**  
**ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**



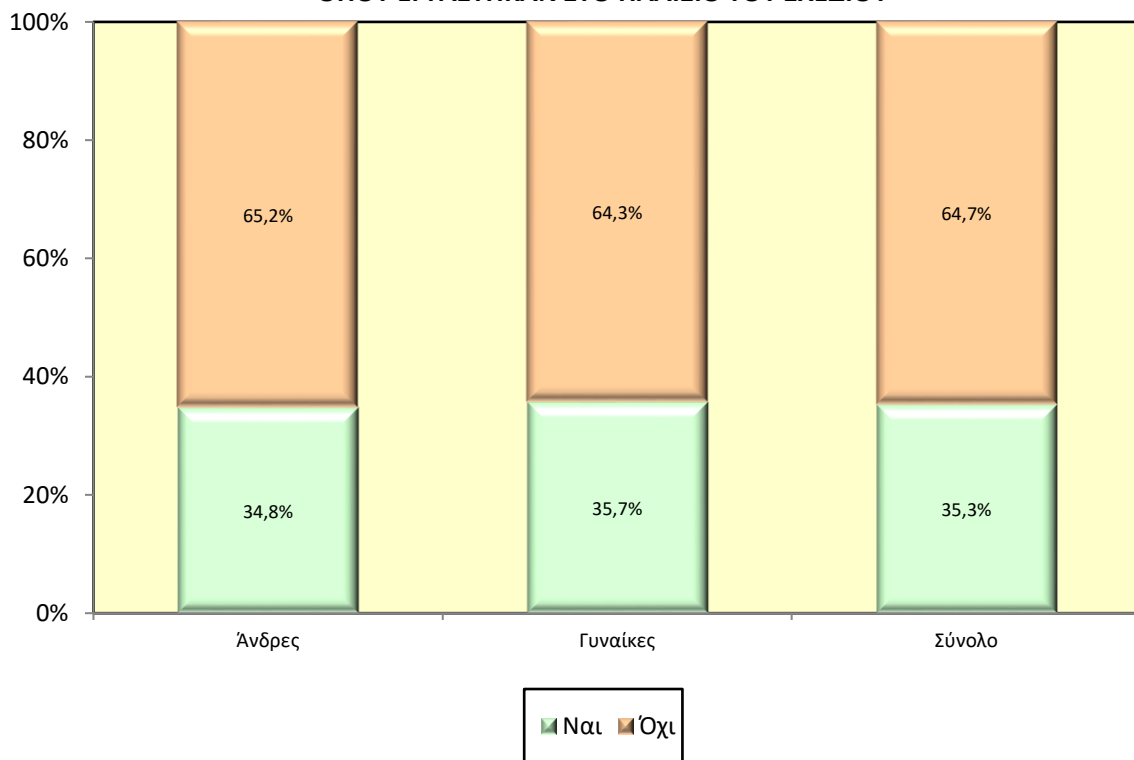
Στο Σχεδιάγραμμα 23 φαίνεται το ποσοστό των απασχολούμενων συμμετεχόντων που εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάζονταν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο κατά επίπεδο εκπαίδευσης. Το **ποσοστό των συμμετεχόντων που συνέχισαν την απασχόληση τους στην επιχείρηση/οργανισμό εργοδότησης τους είναι ψηλότερο στους συμμετέχοντες με εκπαίδευση μέχρι γυμνασίου (78,9%)** σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με ανώτερη εκπαίδευση (74,2%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 23**  
**ΣΥΝΕΧΙΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ**  
**ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**



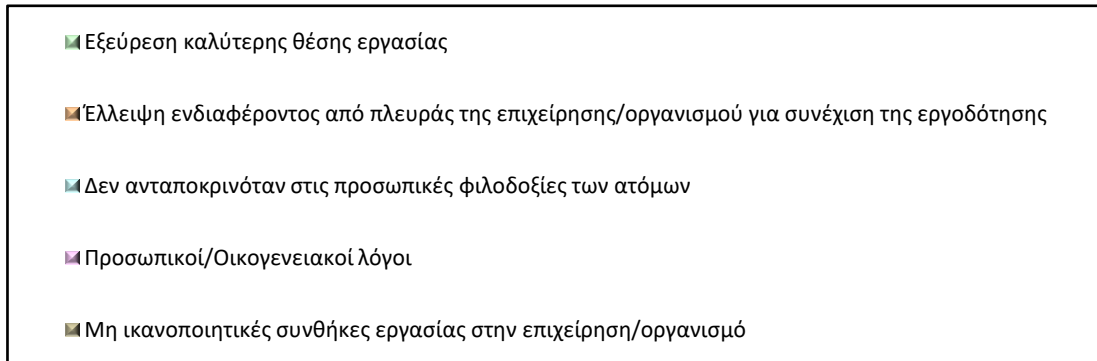
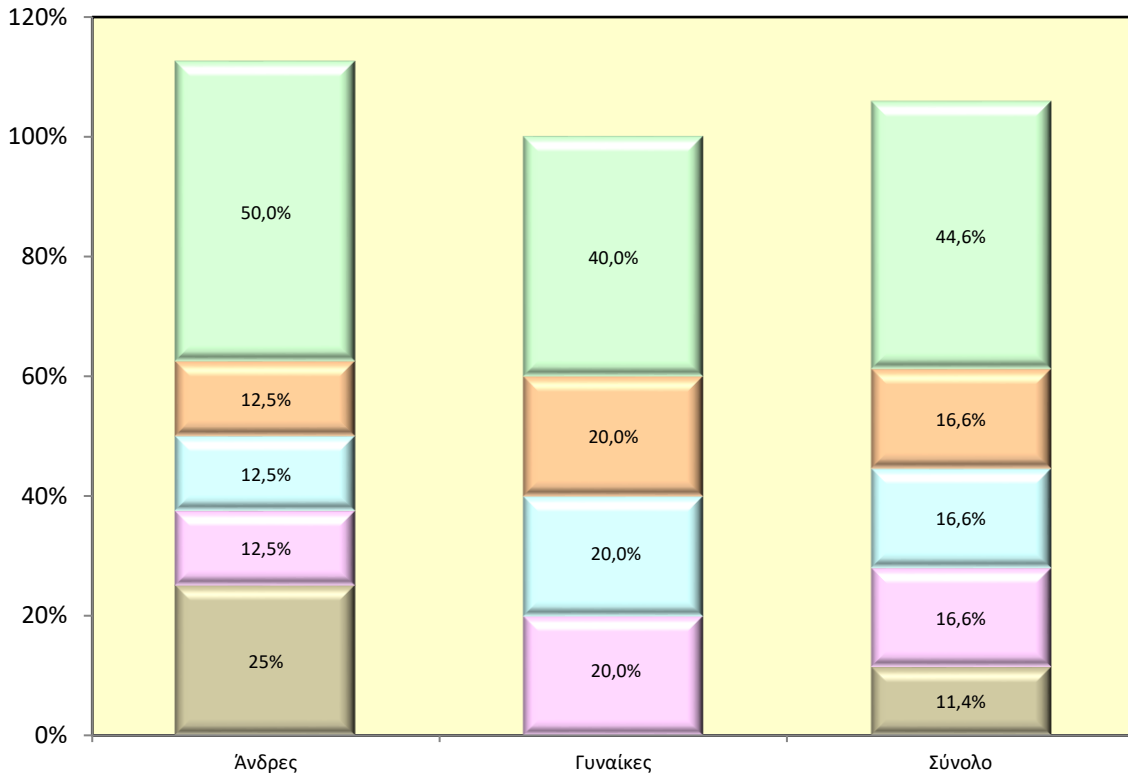
Στο Σχεδιάγραμμα 24 παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων οι οποίοι απασχολούνται σε διαφορετική επιχείρηση/οργανισμό και εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα, μετά τη λήξη της συμμετοχής τους, στην επιχείρηση/οργανισμό μέσω του οποίου συμμετείχαν στο Σχέδιο. Πάνω από 1 στους 3 συμμετέχοντες (35,3%), εργάστηκαν στην επιχείρηση/οργανισμό μέσω του οποίου συμμετείχαν στο Σχέδιο για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της συμμετοχής τους. 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 3,8 μηνών κατά μέσο όρο μετά τη λήξη του Σχεδίου. Η περίοδος παραμονής των γυναικών (4,2 μήνες) είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών (3,4 μήνες).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 24**  
**ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ**  
**ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ**



Στο Σχεδιάγραμμα 25 φαίνονται οι λόγοι αποχώρησης των 20 συμμετεχόντων από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου. Ο κυριότερος λόγος για τον οποίο οι συμμετέχοντες που είναι εργαζόμενοι αποχώρησαν από την επιχείρηση/οργανισμό φαίνεται να είναι η «**εξεύρεση καλύτερης θέσης εργασίας**» (44,6%). Ακολουθούν με χαμηλότερα ποσοστά, η «έλλειψη ενδιαφέροντος από πλευράς της επιχείρησης/οργανισμού για συνέχιση της εργοδότησης» (16,6%), το ότι «η θέση εργασίας δεν ανταποκρινόταν στις φιλοδοξίες των ατόμων» (16,6%), οι «προσωπικοί/οικογενειακοί λόγοι» (16,6%) και οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση/οργανισμό (π.χ. μισθός, ωράριο, εργασιακό περιβάλλον)» (11,4%).

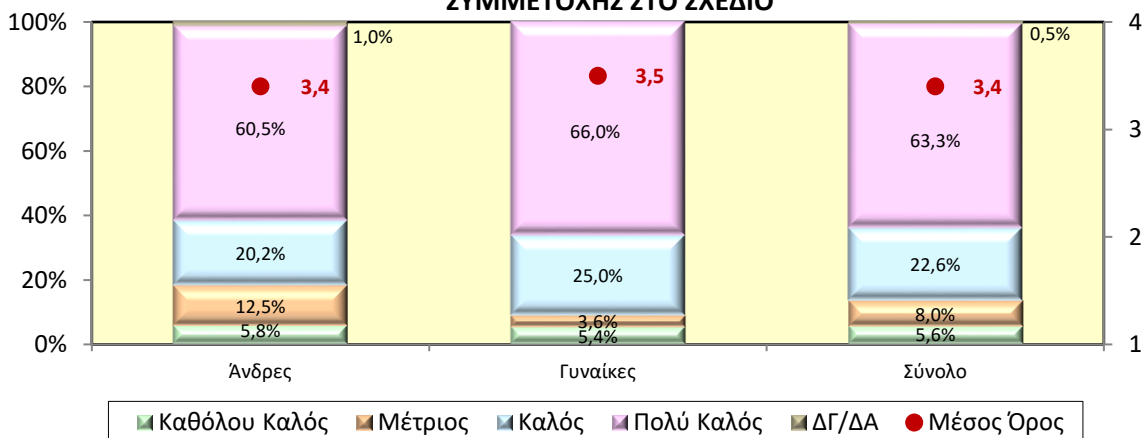
**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 25**  
**ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ**  
**ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ**



Στο Σχεδιάγραμμα 26 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 συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (85,9%) 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.**



**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 26**  
**ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΣΗΜΕΡΙΝΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ/ΤΟΜΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΑ**  
**ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ/ΤΟΜΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΕΙΧΑΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ**  
**ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**

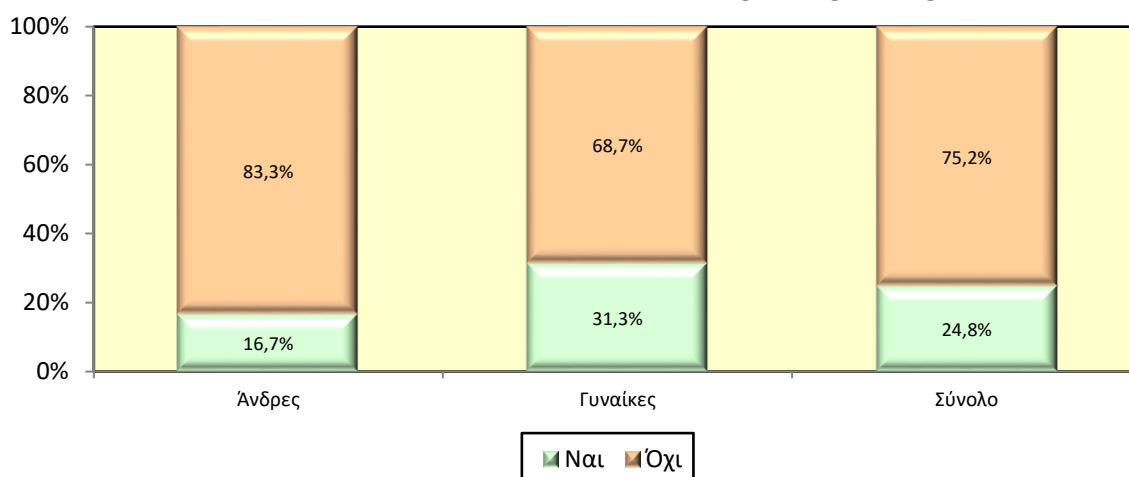


### 3.2. Άνεργοι/Αδρανείς

Η ανάλυση των στοιχείων σε αυτό το υποκεφάλαιο αφορά τους συμμετέχοντες του Σχεδίου, οι οποίοι κατά τον χρόνο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν άνεργοι ή αδρανείς, δηλαδή αφορά το 11,5% του συνόλου των συμμετεχόντων.

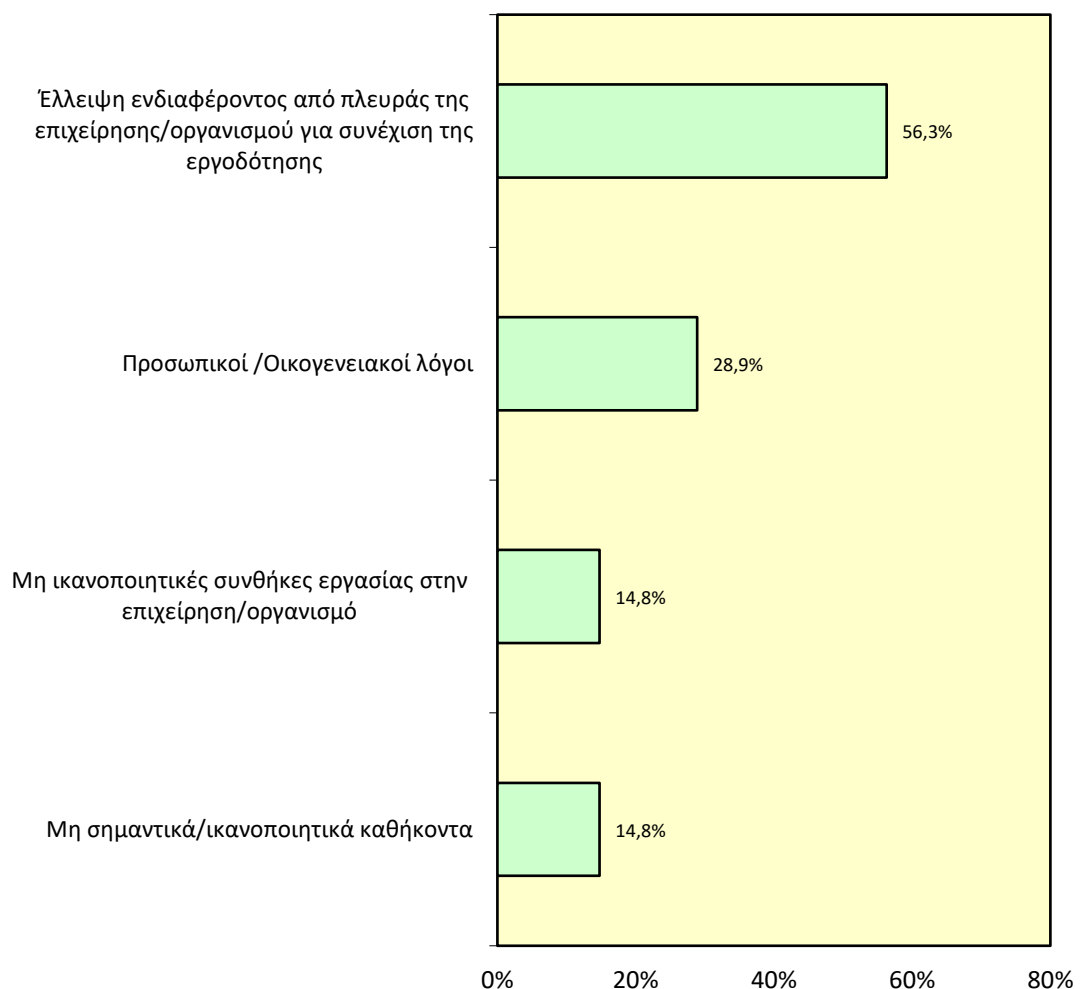
Στο Σχεδιάγραμμα 27 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με το ποσοστό των συμμετεχόντων από τους άνεργους/αδρανείς που εξασφάλισαν εργασία μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο. **Σχεδόν 1 στους 4 (24,8%) εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο**, ενώ το ποσοστό είναι μεγαλύτερο στις γυναίκες (31,3%) σε σύγκριση με αυτό των ανδρών (16,7%). Αξιοσημείωτο είναι ότι **όλοι όσοι εργάστηκαν για κάποια περίοδο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, απασχολήθηκαν αποκλειστικά στην επιχείρηση/οργανισμό που είχαν εργαστεί στο πλαίσιο του Σχεδίου** (8 άτομα) και ο μέσος όρος παραμονής τους στην επιχείρηση/οργανισμό φτάνει τους 4,1 μήνες. Μεγαλύτερη διάρκεια παραμονής στην επιχείρηση/οργανισμό εντοπίζεται στις γυναίκες (4,4 μήνες) συγκριτικά με τους άνδρες (3,5 μήνες).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 27**  
**ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



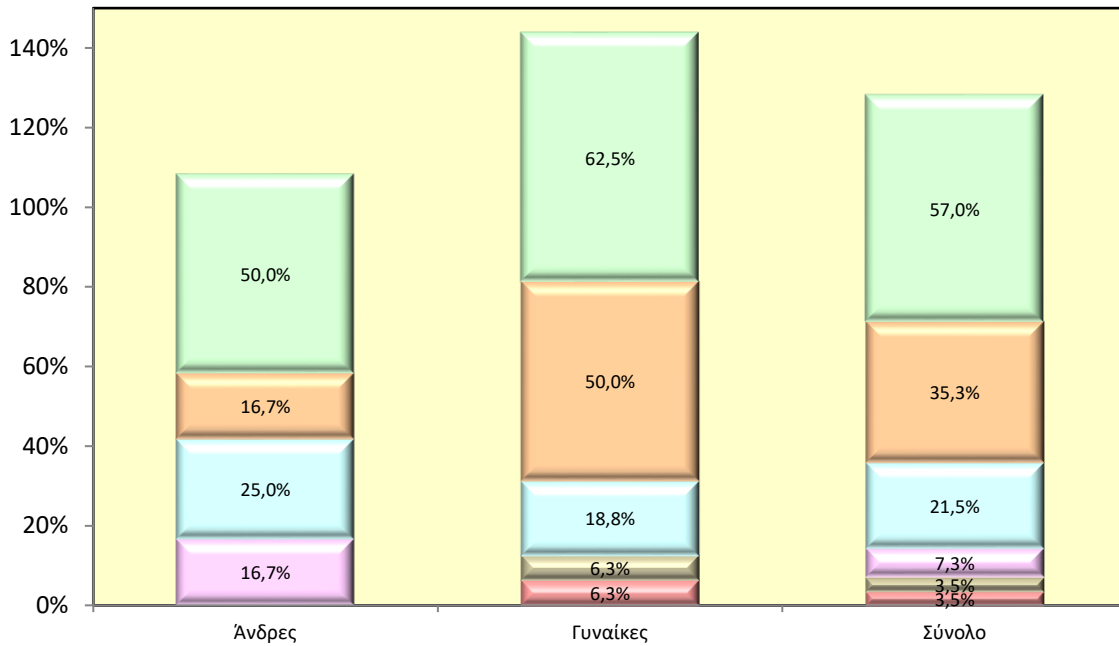
Στο Σχεδιάγραμμα 28 εμφανίζονται τα στοιχεία για τους λόγους αποχώρησης των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο συμμετοχής τους στο Σχέδιο. **Πέραν των μισών ανέργων/αδρανών συμμετεχόντων αποχώρησαν από την επιχείρηση/οργανισμό λόγω «έλλειψης ενδιαφέροντος από πλευράς της επιχείρησης/οργανισμού για συνέχιση της εργοδότησης» (56,3%).** Ακολουθούν οι «προσωπικοί/οικογενειακοί λόγοι» (28,9%) και με μικρότερα ποσοστά οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας από την επιχείρηση/οργανισμό (π.χ. μισθός, ωράριο, εργασιακό περιβάλλον)» (14,8%) και τα «μη σημαντικά/ικανοποιητικά καθήκοντα» που τους είχαν ανατεθεί (14,8%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 28**  
**ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ**  
**ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ**



Στο Σχεδιάγραμμα 29 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» (57,0%).** Ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος παραμονής στην ανεργία φαίνεται να είναι οι «δυσκολίες στην εξεύρεση εργασίας που να ανταποκρίνεται στις προσωπικές φιλοδοξίες των ατόμων» (35,3%). Ακολουθούν οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στις επιχειρήσεις (π.χ. μισθός, ωράριο, εργασιακό περιβάλλον)» (21,5%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 29  
ΛΟΓΟΙ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ**



- Δυσκολίες στην εξεύρεση οποιασδήποτε μορφής εργασίας
- Δυσκολίες στην εξεύρεση εργασίας που να ανταποκρίνεται στις προσωπικές φιλοδοξίες των ατόμων
- Μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας από επιχειρήσεις
- Μη κατοχή αποδεκτών/ικανοποιητικών προσόντων για τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας
- Ανάληψη μη σημαντικών/ικανοποιητικών καθηκόντων σε επιχειρήσεις
- ΔΓ/ΔΑ

Όσον αφορά τον **λόγο αποχώρησης από την αγορά εργασίας της 1 γυναίκας που είναι αδρανής**, είναι αποκλειστικά οι «**προσωπικοί λόγοι/προσωπικές υποχρεώσεις**».

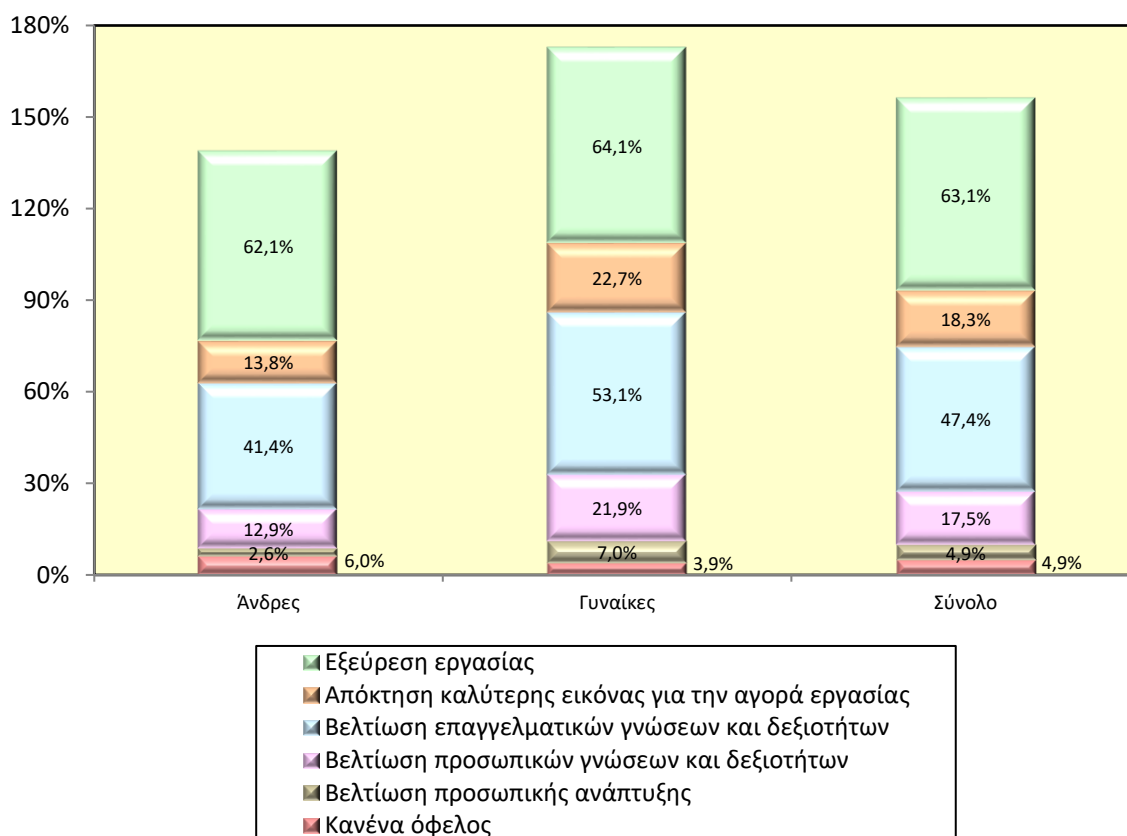
#### 4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΠΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ

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 30 εμφανίζονται τα στοιχεία αναφορικά με τα οφέλη των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή στο Σχέδιο. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων θεωρεί την «εξεύρεση εργασίας» (63,1%) ως το κυριότερο όφελος. Ακολουθεί η «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (47,4%).

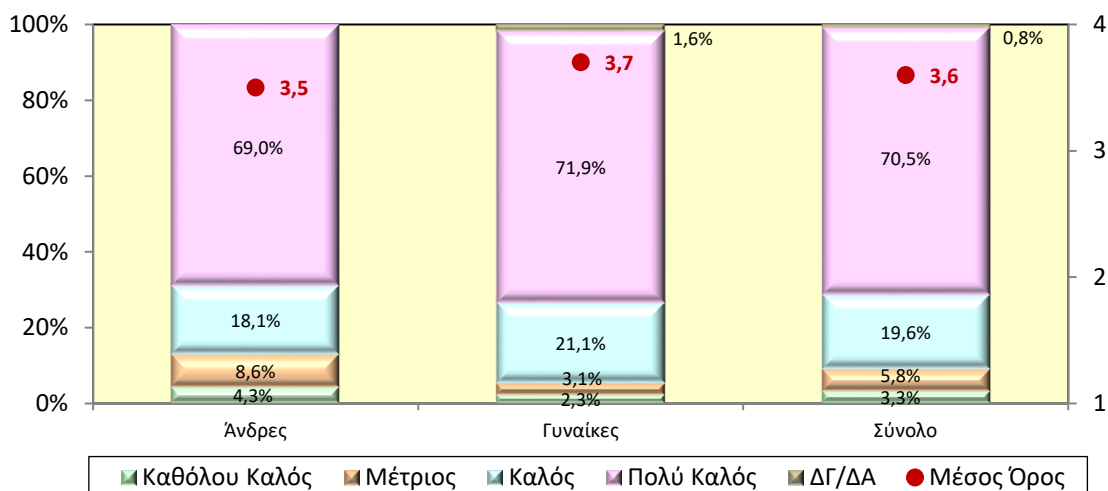
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 30  
ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ



Στο Σχεδιάγραμμα 31 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων<sup>8</sup> που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (90,1%) θεωρούν πολύ χρήσιμες ή χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν μέσω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Ψηλότερα ποσοστά πολύ καλού ως καλού βαθμού χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν εντοπίζονται στις συμμετέχουσες γυναίκες (93,0%) σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες άνδρες (87,1%).

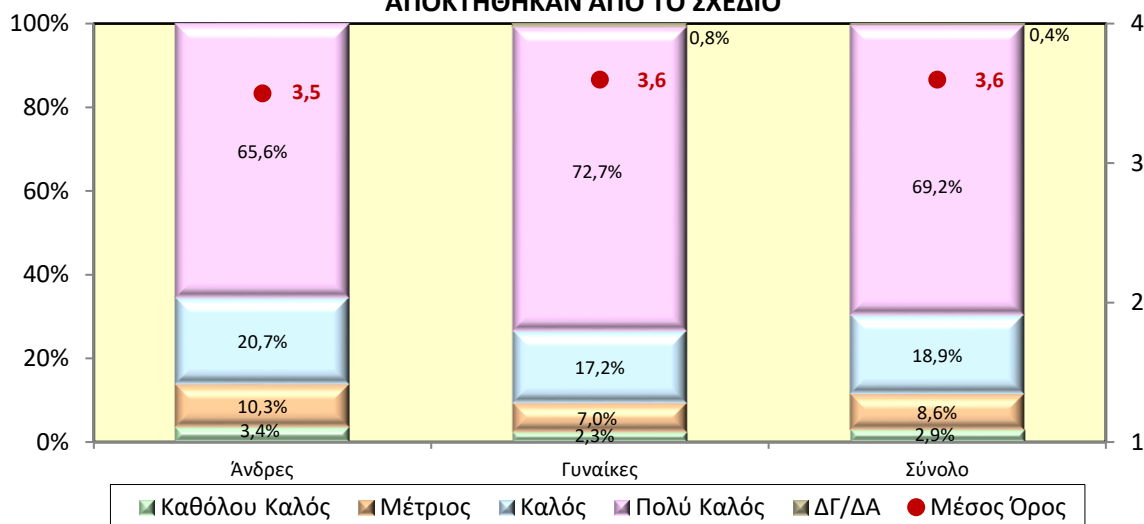
<sup>8</sup>Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Καλό 2: Μέτριο 3: Καλό και 4: Πολύ Καλό.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 31**  
**ΒΑΘΜΟΣ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΠΟΥ**  
**ΑΠΟΚΤΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



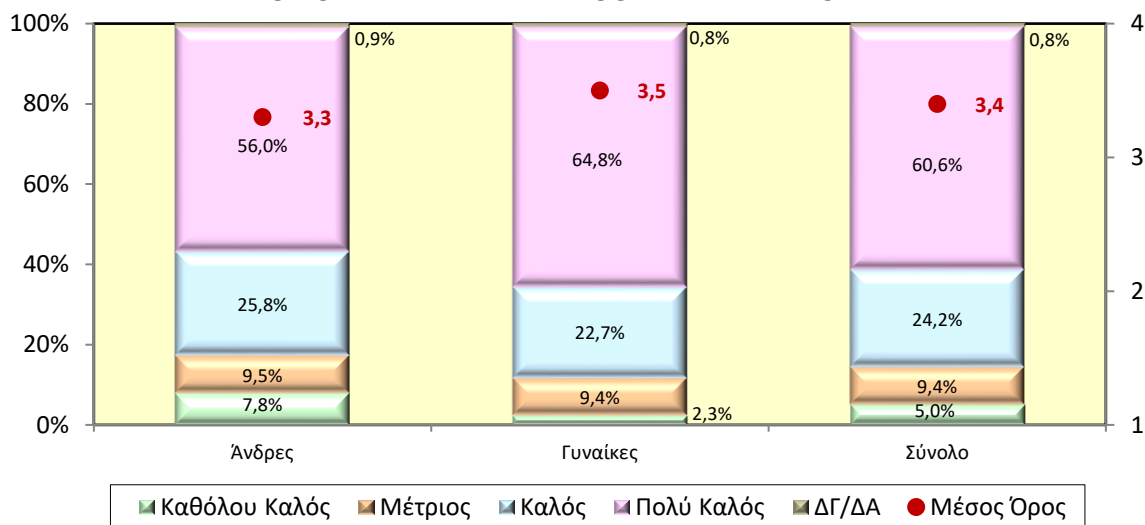
Στο Σχεδιάγραμμα 32 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από το Σχέδιο. **Η μεγάλη πλειοψηφία των συμμετεχόντων (88,1%) αξιολογούν από πολύ καλό ως καλό τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από το Σχέδιο (69,2% και 18,9% αντίστοιχα).** Το 8,6% πιστεύει ότι ο βαθμός αξιοποίησης είναι μέτριος και τέλος μόλις το 2,9% 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 3,6.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 32**  
**ΒΑΘΜΟΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΠΟΥ**  
**ΑΠΟΚΤΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



Στο Σχεδιάγραμμα 33 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης των συμμετεχόντων λόγω της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. **Η μεγάλη πλειοψηφία των συμμετεχόντων (84,8%) 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 3,4.

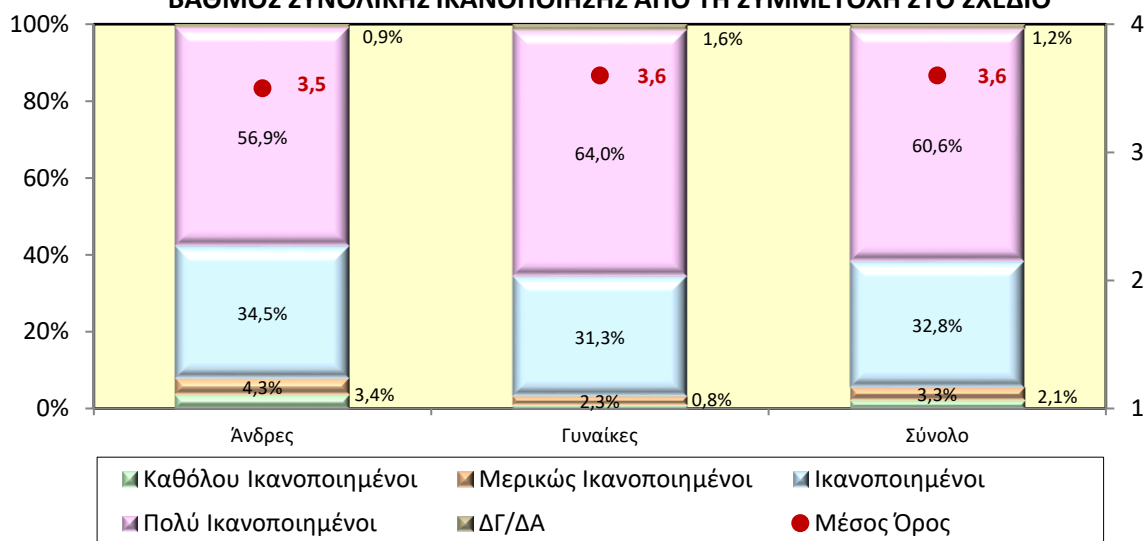
**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 33**  
**ΒΑΘΜΟΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**



#### 4.2. Ικανοποίηση συμμετεχόντων

Στο Σχεδιάγραμμα 34 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης<sup>9</sup> των συμμετεχόντων από το Σχέδιο. Η **συντριπτική πλειοψηφία τους (93,4%) είναι είτε πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι**, ενώ ο μέσος όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,6. **Πολύ περιορισμένο είναι το ποσοστό των συμμετεχόντων που έμειναν μερικώς ή καθόλου ικανοποιημένοι από το Σχέδιο (5,4%)**. Οι σημαντικότεροι λόγοι μη ικανοποίησης τους αφορούν την «ανάληψη καθηκόντων στην επιχείρηση/οργανισμό που δε σχετίζονται με τις προσδοκίες τους» (30,9%), την «ανάληψη καθηκόντων που δε σχετίζονται με την θέση στην οποία προσλήφθηκαν» (15,6%) και ο «χαμηλός μισθός» (15,6%).

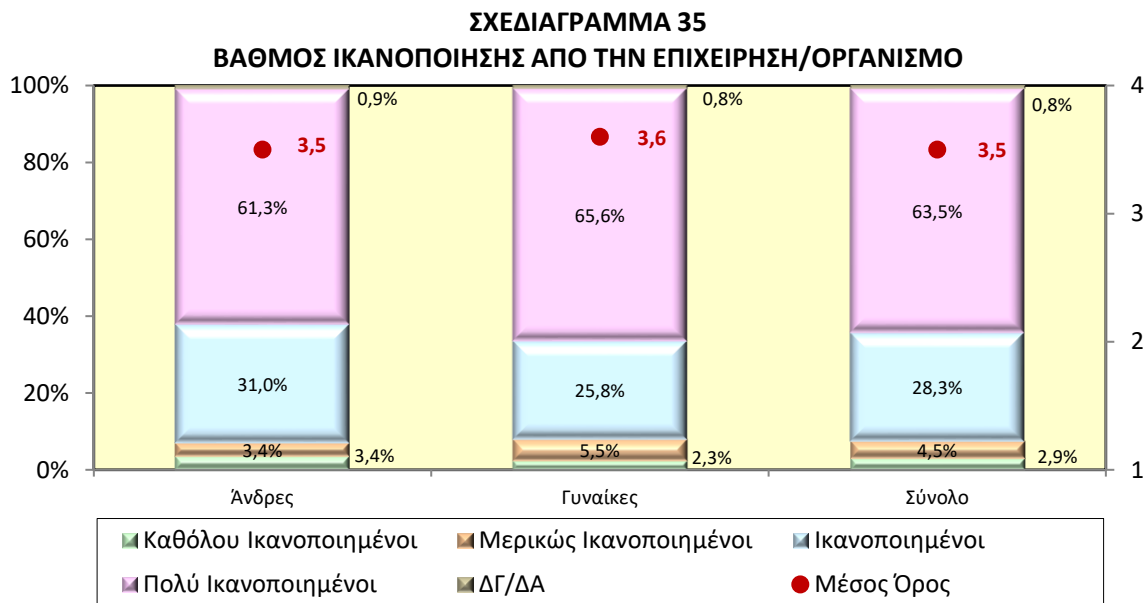
**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 34**  
**ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



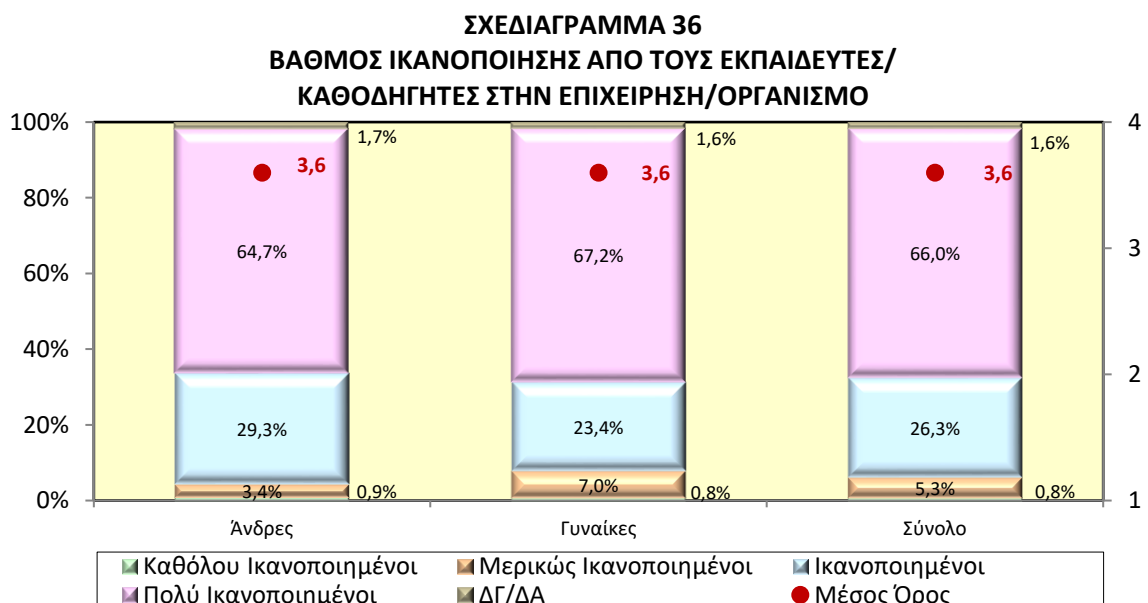
<sup>9</sup> Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα για όλα τα Σχεδιαγράμματα που αφορούν βαθμό ικανοποίησης: 1: Καθόλου Ικανοποιημένοι 2: Μερικώς Ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ Ικανοποιημένοι.

Στα Σχεδιαγράμματα 35 - 42 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 35, το **63,5%** των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι είναι **πολύ ικανοποιημένοι** και το **28,3%** ότι είναι **ικανοποιημένοι** από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,5.

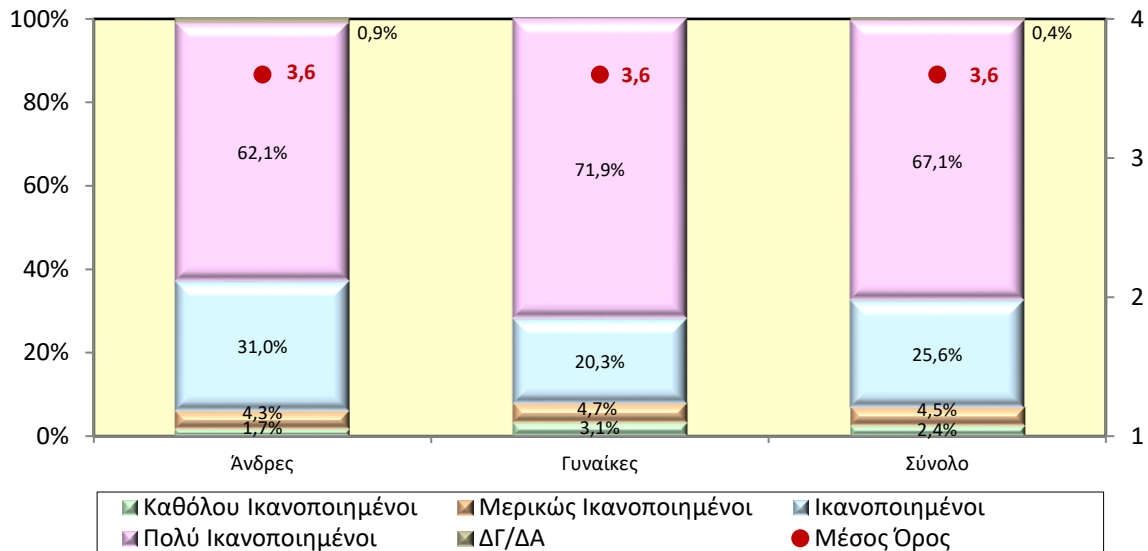


Από την εξέταση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 36 προκύπτει ότι **πάνω από 6 στους 10 συμμετέχοντες (66,0%)** είναι **πολύ ικανοποιημένοι** από τους εκπαιδευτές/καθοδηγητές. Πρόσθετα, το 26,3% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι είναι **ικανοποιημένοι**. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τους εκπαιδευτές/καθοδηγητές ανέρχεται στο 3,6.



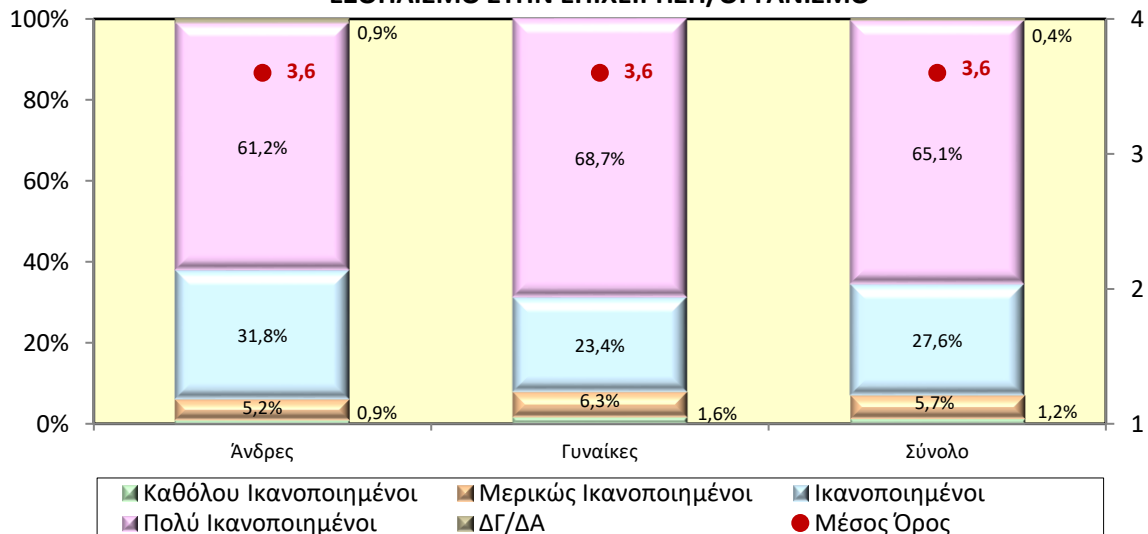
Από το Σχεδιάγραμμα 37 προκύπτει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (92,7%) είναι πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη μάθηση που είχαν μέσα από την εργασιακή πείρα που αποκτήθηκε στο πλαίσιο του Σχεδίου, ενώ μόνο το 2,4% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη μάθηση ως απόρροια της εργασιακής πείρας ανέρχεται στο 3,6.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 37**  
**ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΑΘΗΣΗ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ**  
**ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΕΙΡΑ**



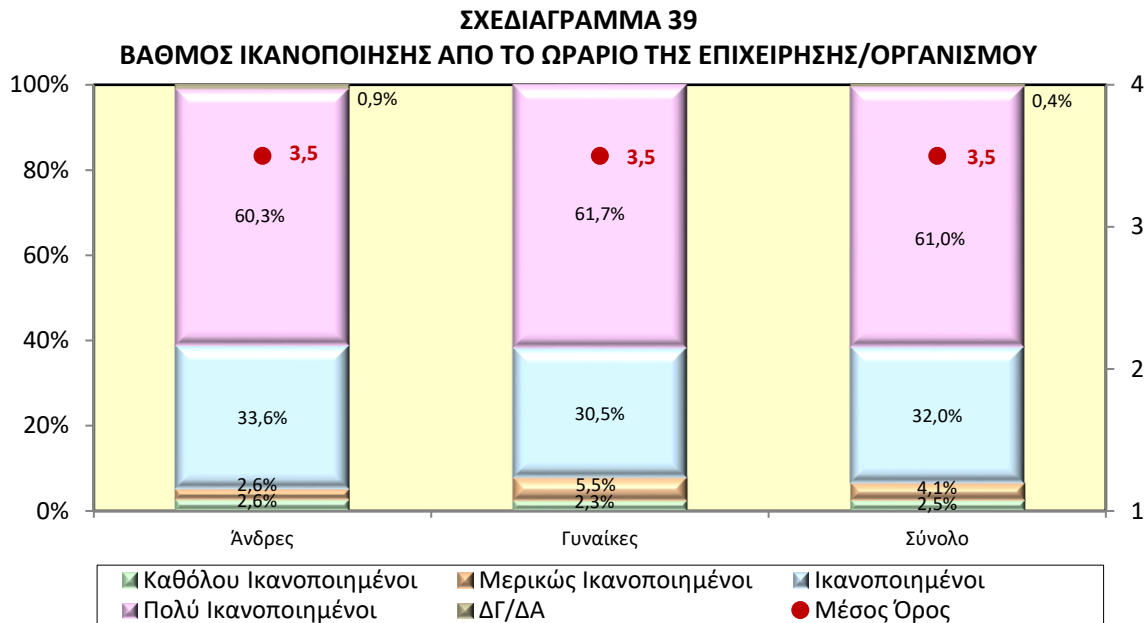
Από την ανάλυση του Σχεδιαγράμματος 38 προκύπτει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (92,7%) είναι πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τον χώρο εργασίας τους και τον εξοπλισμό που τους δόθηκε. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό ανέρχεται στο 3,6.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 38**  
**ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ/**  
**ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ**

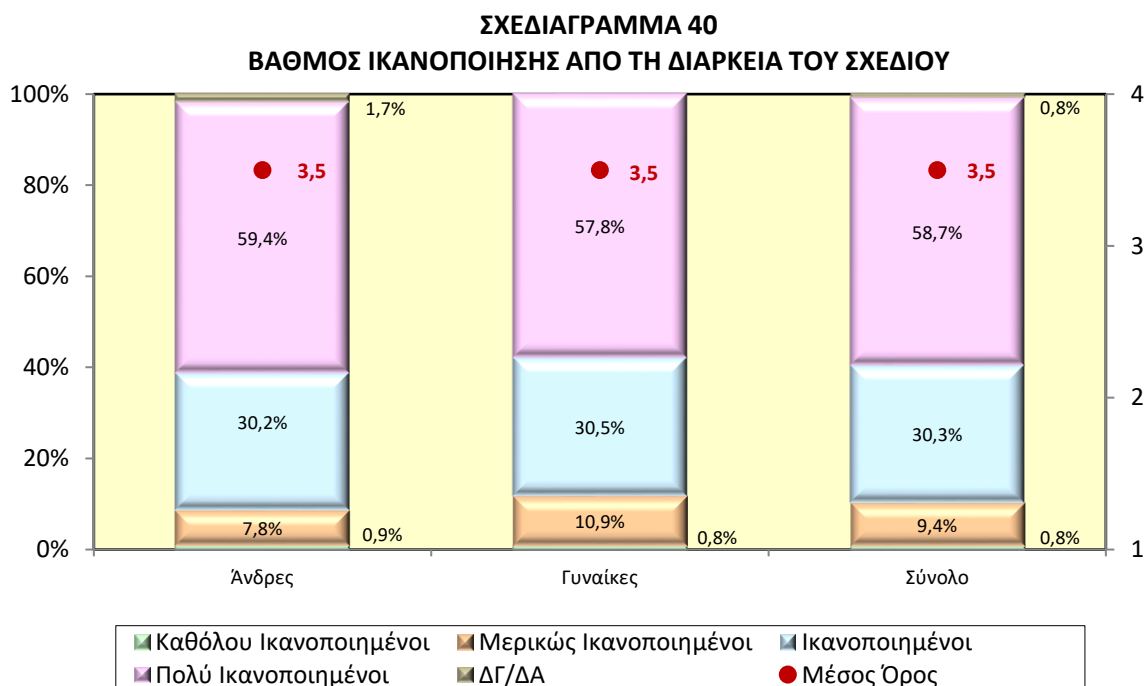




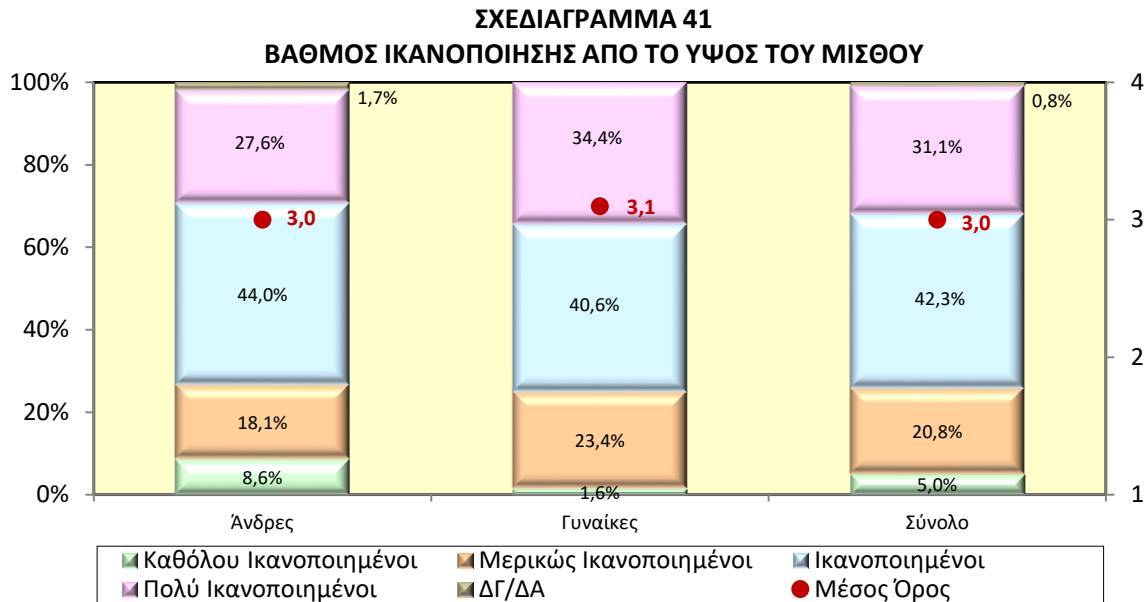
Από εξέταση του Σχεδιαγράμματος 39, προκύπτει ότι το **ωράριο εργασίας των συμμετεχόντων είναι πολύ ικανοποιητικό για τη μεγάλη πλειοψηφία τους, με ποσοστό 61,0%**, ενώ το 32,0% από αυτούς το βρήκαν ικανοποιητικό. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ωράριο ανέρχεται στο 3,5.



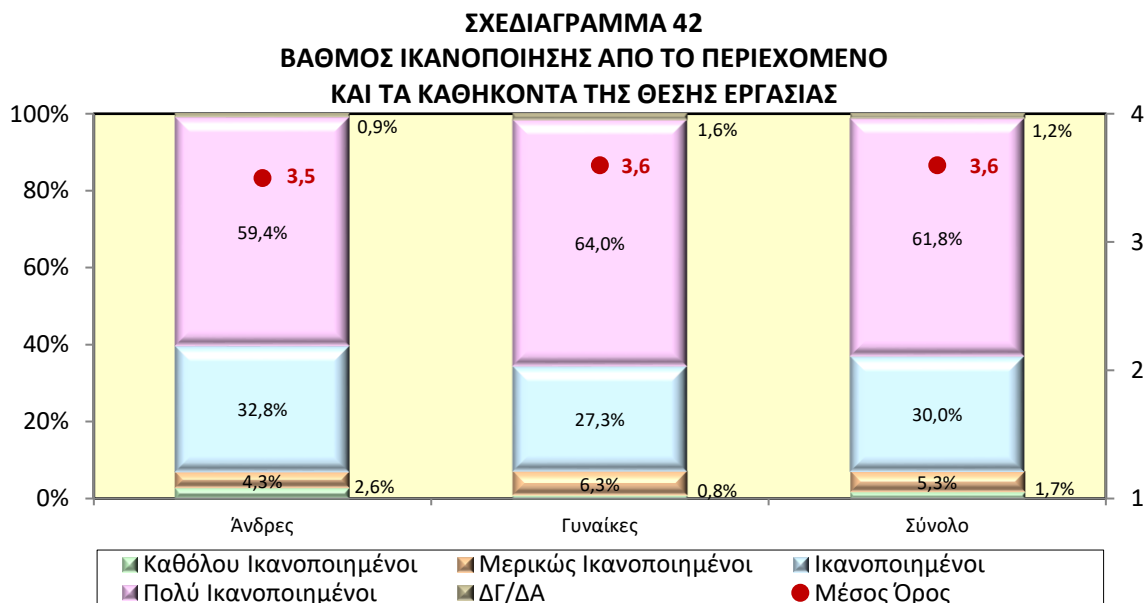
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 40, **σχεδόν 9 στους 10 συμμετέχοντες (89,0%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη διάρκεια του Σχεδίου (58,7% και 30,3% αντίστοιχα)**. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη διάρκεια της εργοδότησης ανέρχεται στο 3,5.



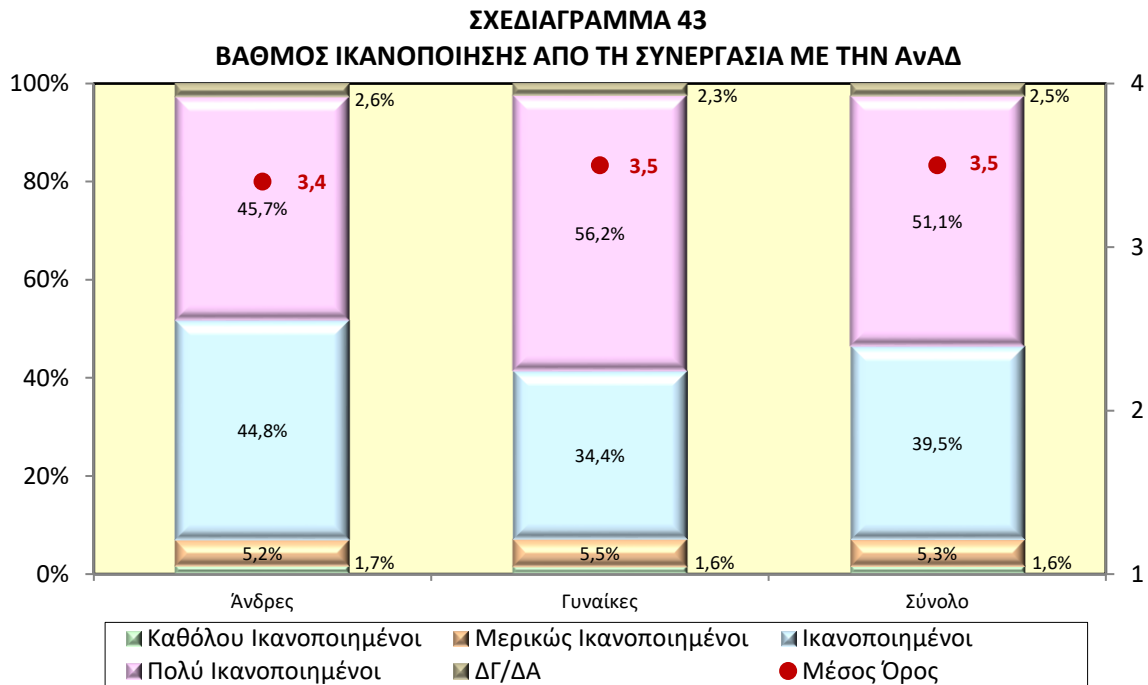
Μικρότερη συγκριτικά ικανοποίηση των συμμετεχόντων παρατηρείται αναφορικά με το ύψος του μισθού που τους καταβλήθηκε κατά τη διάρκεια της εργοδότησης τους. Το κατώτατο όριο μισθού είχε καθοριστεί στα €870 μηνιαία. Από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 41, **πάνω από 7 στους 10 συμμετέχοντες (73,4%) είναι πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το ύψος του μισθού** που τους καταβλήθηκε, ενώ μερικώς και καθόλου ικανοποιημένοι είναι το 20,8% και 5,0% αντίστοιχα. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ύψος του μισθού ανέρχεται στο 3,0.



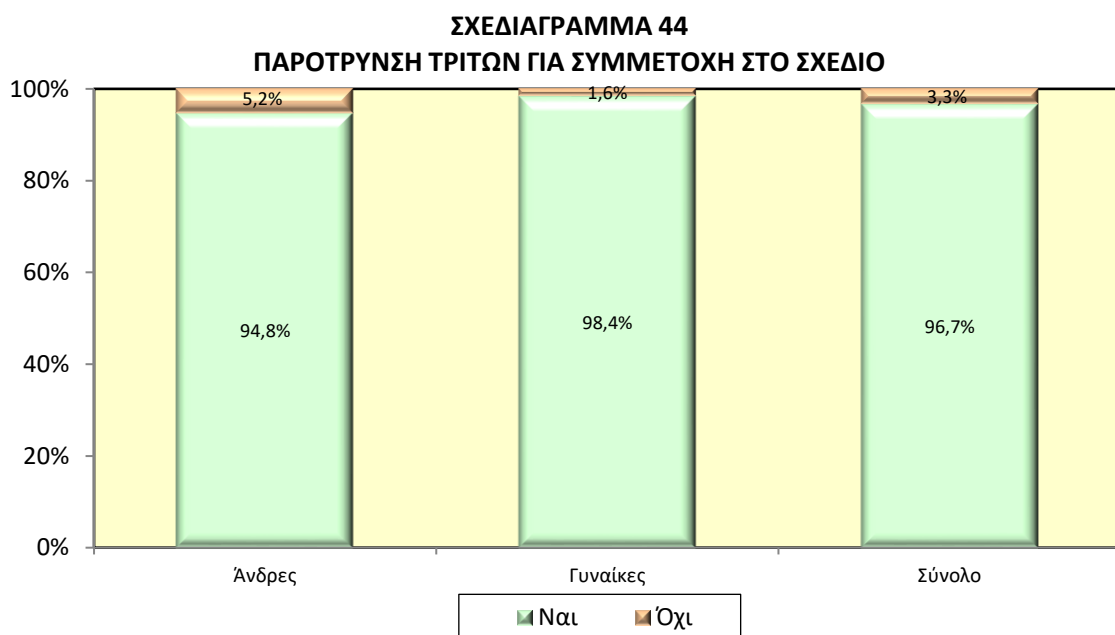
Από το Σχεδιάγραμμα 42 προκύπτει ότι **η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (91,8%) είναι πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας** που κατείχαν οι συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ μόνο το 1,7% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη μάθηση ως απόρροια της εργασιακής πείρας ανέρχεται στο 3,6.



Από εξέταση του Σχεδιαγράμματος 43, προκύπτει ότι η **συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (90,6%) είναι 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 3,5.



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. Από την εξέταση των στοιχείων, προκύπτει ότι η **συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (96,7%) θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να λάβουν μέρος σε αυτό το Σχέδιο**.

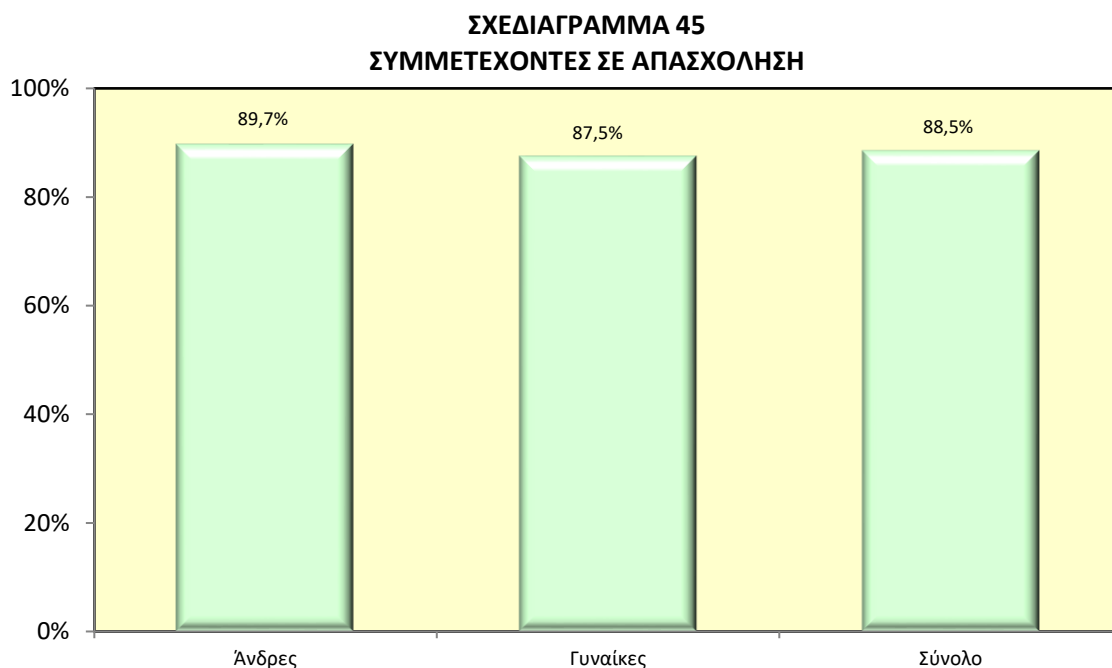


## 5. ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ

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

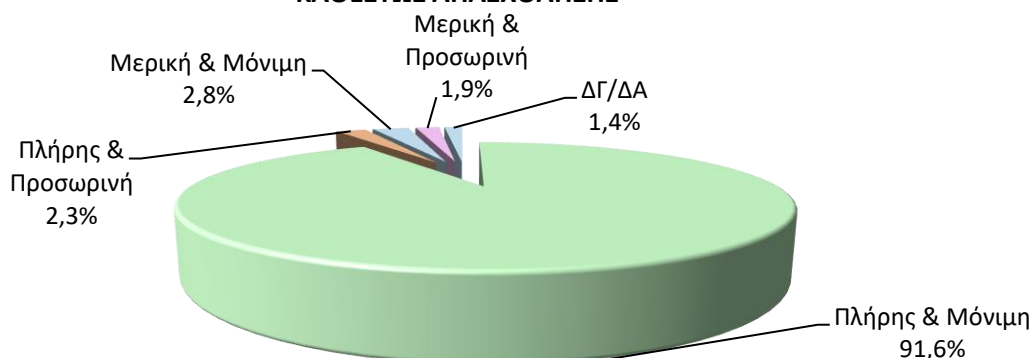
### 5.1. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα

Το Σχέδιο έχει καταλυτική επίδραση στην απασχολησιμότητα των μακροχρόνια ανέργων, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες που επικρατούν στην οικονομία και στην αγορά εργασίας, αφού η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (88,5%) είναι απασχολούμενοι, περίπου 7 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. **Ελαφρά μεγαλύτερος βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα φαίνεται να υπάρχει στους άνδρες**, με το ποσοστό των ανδρών που βρίσκονται σε απασχόληση να είναι μεγαλύτερο και να ανέρχεται στο 89,7% σε σύγκριση με 87,5% στις γυναίκες. Επίσης, **το ποσοστό των συμμετεχόντων με εκπαίδευση μέχρι γυμνασίου που εργάζονται είναι ψηλότερο (91,3%) σε σχέση με το ποσοστό των συμμετεχόντων με ανώτερη εκπαίδευση (86,3%).**



Η μεγάλη επιτυχία του Σχεδίου αντικατοπτρίζεται επίσης στο καθεστώς απασχόλησης των συμμετεχόντων. Η συντριπτική πλειοψηφία τους εργάζονται με καθεστώς **πλήρους και μόνιμης απασχόλησης (91,6%)**. Παράλληλα, ενθαρρυντικός είναι ο **μέσος όρος του ύψους των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων** αφού ανήλθε στα €1.048 περίπου 7 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους. Σημειώνεται ότι ο καθορισμένος ελάχιστος μηνιαίος μισθός των ατόμων κατά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο ήταν €870. **Ο μέσος όρος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των απασχολούμενων συμμετεχόντων με ανώτερη εκπαίδευση είναι ελαφρώς ψηλότερος και ανέρχεται στα €1.064 σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με εκπαίδευση μέχρι γυμνασίου που ανέρχεται στα €1.025.**

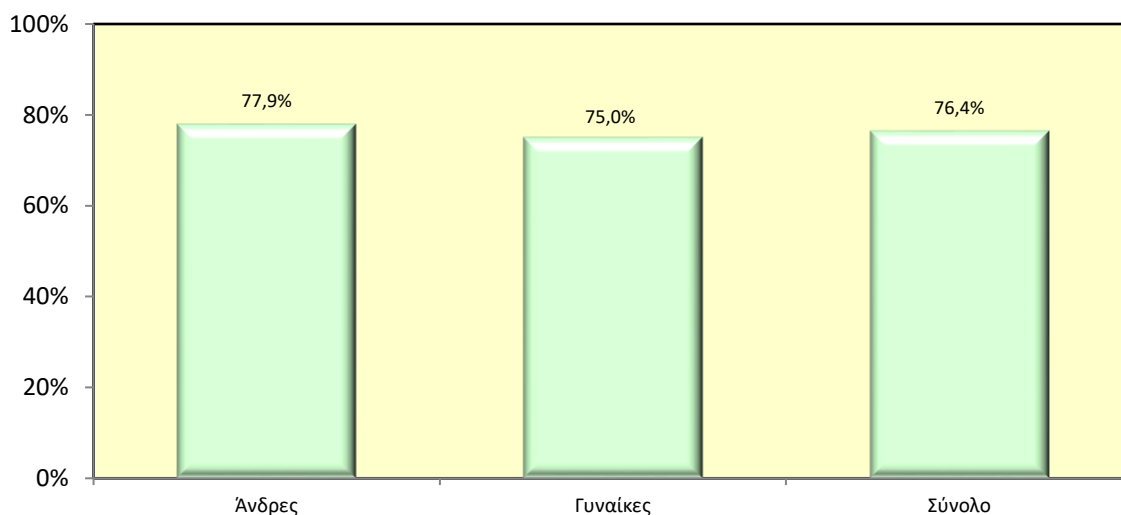
**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 46  
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**



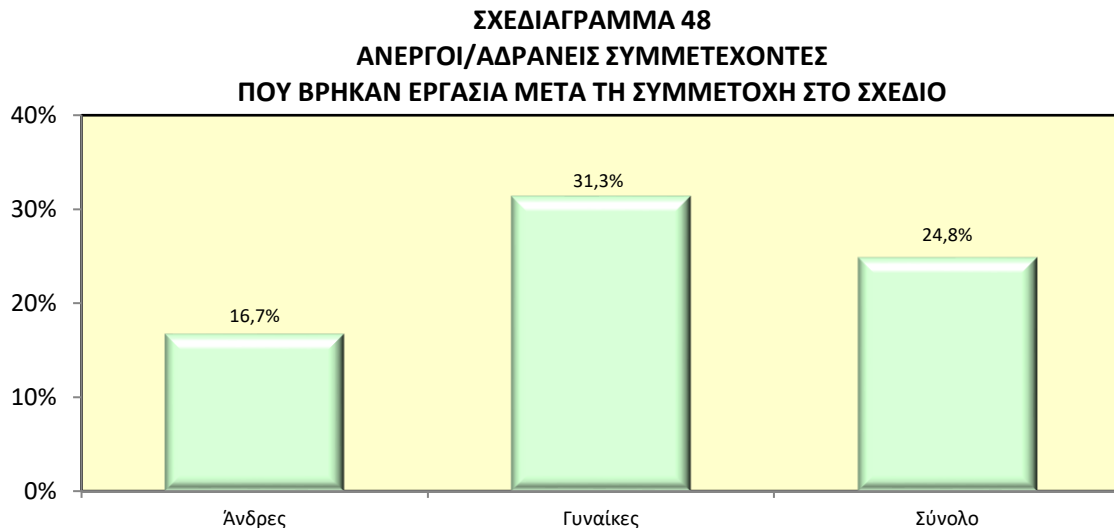
Αποτελεί σημαντικό εύρημα τόσο για τη χρησιμότητα του Σχεδίου στους μακροχρόνια άνεργους και στις επιχειρήσεις/οργανισμούς που τους εργοδότησαν όσο και για τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει το Σχέδιο στην απασχολησιμότητα, ότι σχεδόν 8 στους 10 (76,4%) συμμετέχοντες από αυτούς που απασχολούνται, εξακολουθούν να βρίσκονται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου. Το ποσοστό των συμμετεχόντων που συνέχισαν την απασχόληση τους στην επιχείρηση/οργανισμό εργοδότησης τους είναι **ψηλότερο στους συμμετέχοντες με εκπαίδευση μέχρι γυμνασίου (78,9%)** σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με ανώτερη εκπαίδευση (74,2%).

Η επίδραση στην απασχολησιμότητα ενισχύεται και από το εύρημα ότι από **τους συμμετέχοντες που εργάζονταν, η συντριπτική πλειοψηφία τους (88,4%) βρήκαν εργασία αμέσως μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο** ενώ πάνω από 1 στους 3 (35,3%) 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 47  
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ**



Σημαντική ήταν η επίδραση του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα ακόμη και στα άτομα που είναι άνεργοι. Σχεδόν 1 στους 4 (24,8%) εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, με το ποσοστό των γυναικών να είναι μεγαλύτερο (31,3%) σε σύγκριση με το ποσοστό των ανδρών (16,7%).

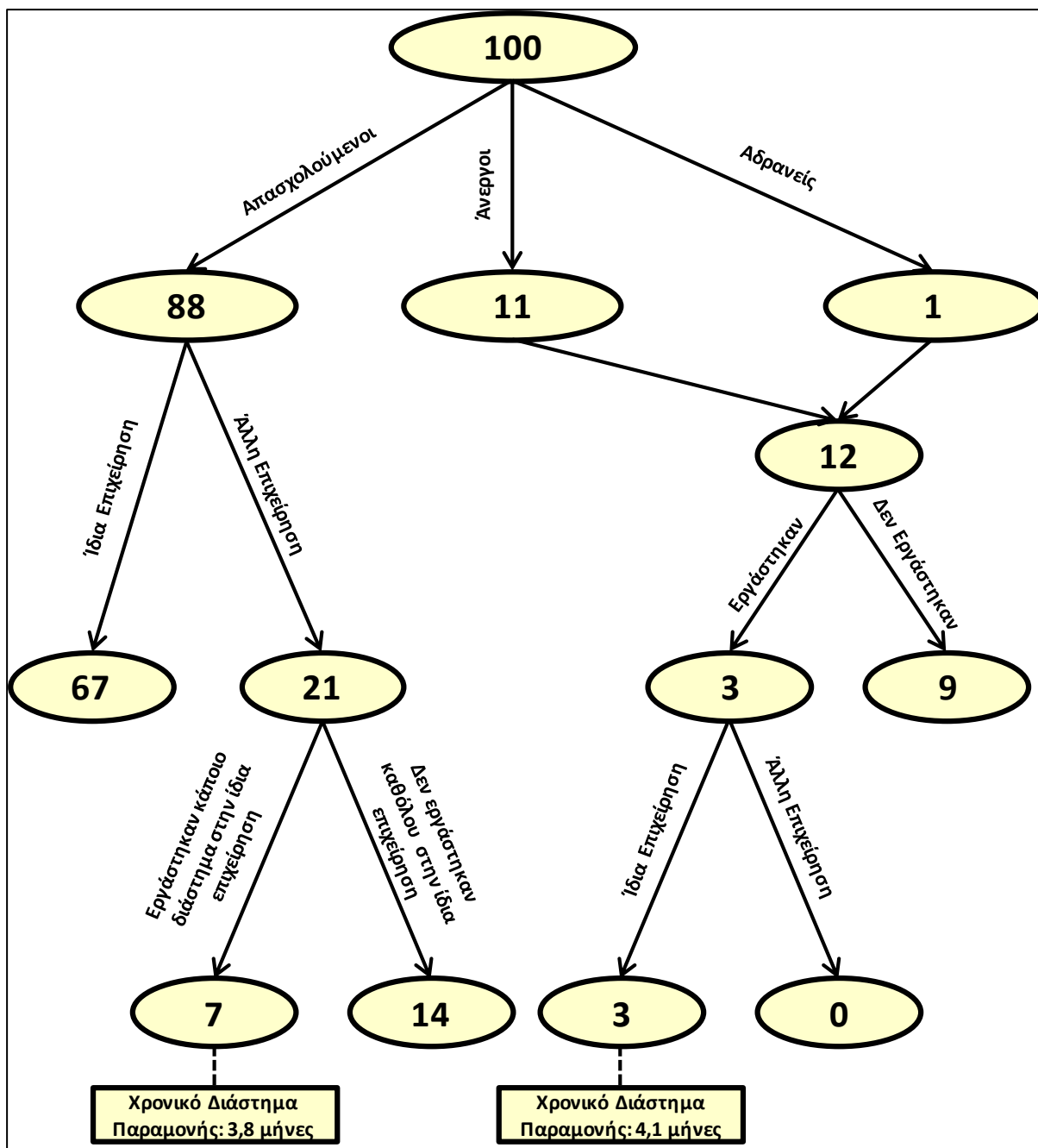


Παράλληλα, όλοι οι άνεργοι που εργάστηκαν για κάποια περίοδο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, απασχολήθηκαν στην επιχείρηση/οργανισμό που είχαν εργαστεί στο πλαίσιο του Σχεδίου. Ο μέσος όρος του συνολικού διαστήματος απασχόλησης των ανέργων στην επιχείρηση/οργανισμό μέσω του οποίου συμμετείχαν στο Σχέδιο ανέρχεται στους 4,1 μήνες. Μεγαλύτερο χρονικό διάστημα παραμονής στην επιχείρηση/οργανισμό όπου είχαν εργαστεί στο πλαίσιο του Σχεδίου φαίνεται να είχαν οι άνεργες γυναίκες με 4,4 μήνες σε σύγκριση με 3,5 μήνες που είχαν οι άνδρες.

Ο κυριότερος λόγος αποχώρησης των ανέργων συμμετεχόντων από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργοδοτήθηκαν είναι η «έλλειψη ενδιαφέροντος από πλευράς της επιχείρησης/οργανισμού για συνέχιση της εργοδότησης» (56,3%). Ακολουθούν οι «προσωπικοί/οικογενειακοί λόγοι» (28,9%).

Ο κυριότερος λόγος που οι συμμετέχοντες παραμένουν άνεργοι είναι οι «δυσκολίες στην εξεύρεση οποιασδήποτε μορφής εργασίας». Συγκεκριμένα το 57,0% των συμμετεχόντων που είναι άνεργοι ανέφεραν αυτό ως τον κυριότερο λόγο που δεν μπορούν να βρουν εργασία.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί φαίνεται περιληπτικά η επίδραση που έχει το Σχέδιο στην απασχολησιμότητα για κάθε 100 άτομα που συμμετέχουν. 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 67 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 3 από αυτούς εργάστηκαν στην επιχείρηση/οργανισμό μέσω του οποίου συμμετείχαν στο Σχέδιο.



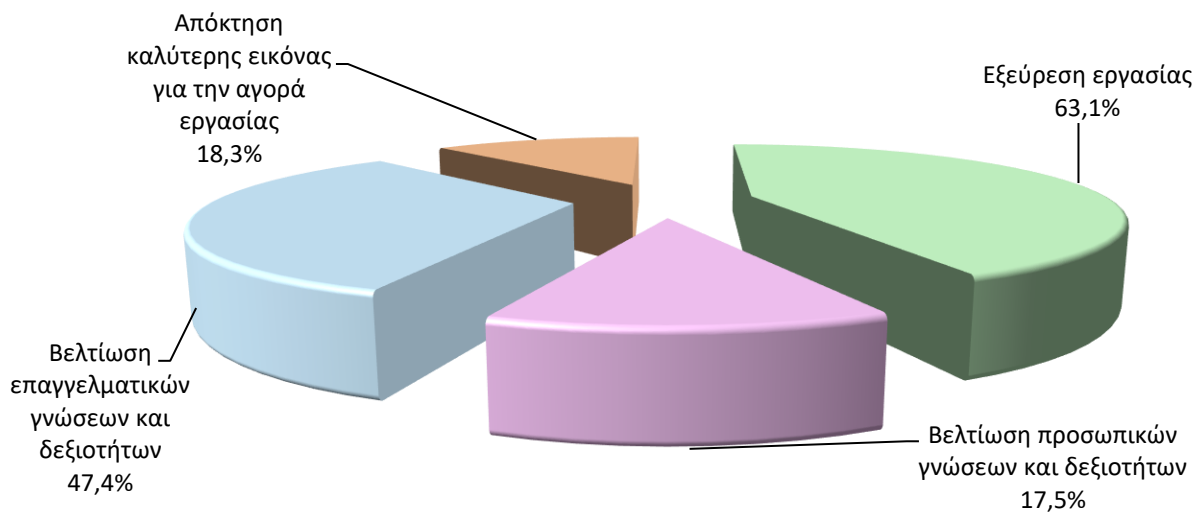
## 5.2. Οφέλη συμμετοχής

Οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν πολύ σημαντικά οφέλη από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 6 στους 10 ανέφεραν ως κύριο όφελος την «εξεύρεση εργασίας» (63,1%) και πάνω από 4 στους 10 τη «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (47,4%).

Οι συμμετέχοντες εκτιμούν ότι ο βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν εξαιτίας της συμμετοχής τους στο Σχέδιο (3,6) και ο βαθμός βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης (3,4) είναι καλός προς πολύ καλός<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ Καλός.

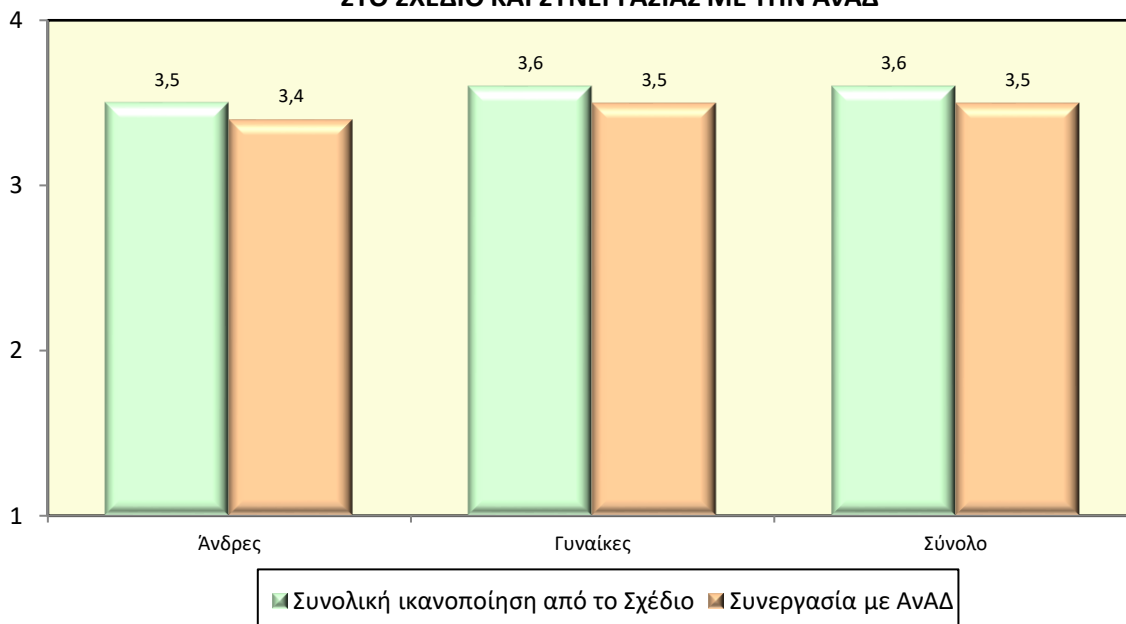
**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 49**  
**ΚΥΡΙΑ ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



### 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 αρκετά ικανοποιητικός και ανέρχεται στο **3,5**<sup>11</sup>.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 50**  
**ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑνΑΔ**

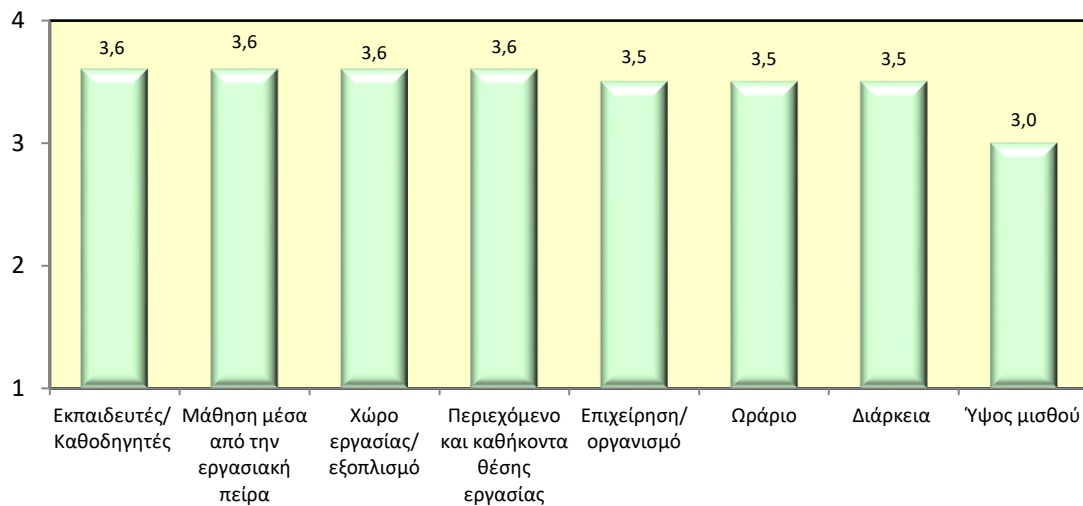


<sup>11</sup> Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου Ικανοποιημένοι 2: Μερικώς Ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ Ικανοποιημένοι.



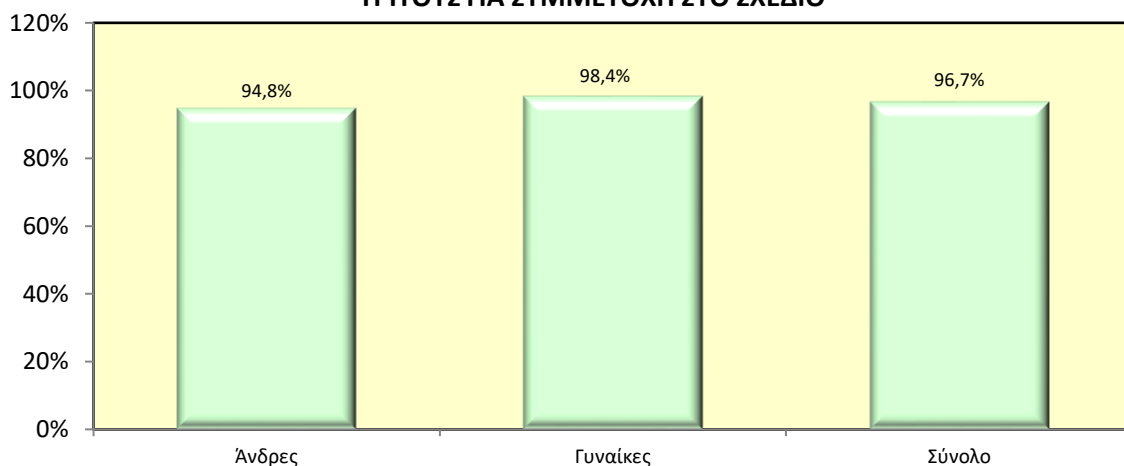
Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με διάφορες πτυχές του Σχεδίου, φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι σε όλες. **Μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για τους εκπαιδευτές/καθοδηγητές, τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα, τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό, και το περιεχόμενο και καθήκοντα θέσης εργασίας (3,6).** Ακολουθεί η ικανοποίηση από την **επιχείρηση/οργανισμό στην οποία εργάστηκαν, το ωράριο και τη διάρκεια του Σχεδίου (3,5).** Ο μικρότερος συγκριτικά βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για το ύψος του μισθού (3,0).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 51  
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 (96,7%) 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 52  
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΠΑΡΟΤΡΥΝΑΝ  
ΤΡΙΤΟΥΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ**



#### 5.4. Καταληκτικές επισημάνσεις

Βασική επιδίωξη του Σχεδίου είναι η ομαλή ένταξη των μακροχρόνια ανέργων στις επιχειρήσεις/οργανισμούς της Κύπρου, μέσα από την οργανωμένη απόκτηση εργασιακής πείρας και πρακτικής κατάρτισης διάρκειας 4 μηνών. Η επιχείρηση/οργανισμός εργοδοτεί τον άνεργο και έχει συμβατική υποχρέωση να τον διατηρήσει σε απασχόληση για τουλάχιστον 2 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής του στο Σχέδιο, 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 2016-2018, οι 88 είναι εργαζόμενοι και οι 67 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 μακροχρόνια ανέργων. Η αξία του Σχεδίου φαίνεται και μέσα από τον ψηλό βαθμό ικανοποίησης που εκφράζουν οι συμμετέχοντες.

Παρά τις αρχικές στοχεύσεις της ΑνΑΔ, οι συμμετοχές των μακροχρόνια ανέργων στο Σχέδιο μέσα στην περίοδο 2016-2018 ήταν αρκετά περιορισμένες. Μέσα στα πρώτα τρία χρόνια λειτουργίας του Σχεδίου, συμμετείχαν με επιτυχία 279 μακροχρόνια άνεργοι με συνολική δαπάνη €977.577. Οι αρχικές στοχεύσεις της ΑνΑΔ μέσα στην ίδια περίοδο αφορούσαν συνολικά τη συμμετοχή 1.240 μακροχρόνια ανέργων με δαπάνη €3.750.000 (2016: 540 συμμετοχές για €1.500.000, 2017: 450 συμμετοχές για €1.500.000 και 2018: 250 συμμετοχές για €750.000). Σημειώνεται ωστόσο ότι μέσα στην υπό αναφορά περίοδο μειώθηκε αισθητά και ο αριθμός των εγγεγραμμένων μακροχρόνια ανέργων από 18.476 το 2016 σε 11.279 το 2018, κάτι το οποίο επηρέασε και τη συμμετοχή στο Σχέδιο.

Τα πολύ θετικά αποτελέσματα του Σχεδίου και το περιορισμένο μέχρι σήμερα ενδιαφέρον των μακροχρόνια ανέργων για συμμετοχή σε αυτό, οδηγούν στο συμπέρασμα ότι **ενδείκνυται να καταβληθούν προσπάθειες για να αυξηθεί ο αριθμός συμμετοχής τους**. Προς αυτή την κατεύθυνση είναι αναγκαίο να δοθεί **έμφαση στην εξατομικευμένη καθοδήγηση από τους λειτουργούς της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης** με σκοπό να βοηθήσουν τους ανέργους να επανενταχθούν στην απασχόληση.

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν επίσης οι επιχειρήσεις, οι οποίες υποβάλλουν την αίτηση για συμμετοχή στο Σχέδιο. Η περαιτέρω και επικεντρωμένη ενημέρωσή τους για τα οφέλη του Σχεδίου μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη αξιοποίησή του. Με στόχο την ενθάρρυνση εργοδότησης των μακροχρόνια ανέργων από τις επιχειρήσεις, κρίνεται σκόπιμο όπως **ενημερωθούν κατάλληλα οι εργοδοτικές και επιχειρηματικές οργανώσεις**, οι οποίες με τη σειρά τους έχουν σημαντικό ρόλο στην ενημέρωση και παρότρυνση των επιχειρήσεων για συμμετοχή στο Σχέδιο.



**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**  
**ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΣ**



## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΣ

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1:  | Φύλο συμμετεχόντων  | 9  |
| 2:  | Ποσοστιαία κατανομή συμμετεχόντων κατά ηλικία   | 10 |
| 3:  | Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων   | 10 |
| 4:  | Επαρχία μόνιμης διαμονής συμμετεχόντων  | 11 |
| 5:  | Τομέας οικονομικής δραστηριότητας επιχείρησης/οργανισμού  | 12 |
| 6:  | Μέγεθος επιχείρησης/οργανισμού  | 13 |
| 7:  | Επαρχία επιχείρησης/οργανισμού  | 13 |
| 8:  | Τρόποι ενημέρωσης για το Σχέδιο   | 14 |
| 9:  | Κατάσταση απασχόλησης   | 15 |
| 10: | Κατάσταση απασχόλησης κατά επίπεδο εκπαίδευσης  | 16 |
| 11: | Κατάσταση απασχόλησης κατά μέγεθος επιχείρησης  | 16 |
| 12: | Επαγγελματική κατηγορία   | 17 |
| 13: | Είδος απασχόλησης   | 17 |
| 14: | Ευρύς τομέας οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης   | 18 |
| 15: | Τομείς οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης   | 19 |
| 16: | Καθεστώς απασχόλησης  | 20 |
| 17: | Ύψος ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών  | 20 |
| 18: | Μέσος όρος ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών κατά επαγγελματική κατηγορία   | 21 |
| 19: | Μέσος όρος ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών κατά επίπεδο εκπαίδευσης   | 21 |
| 20: | Βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας   | 22 |
| 21: | Συνέχιση απασχόλησης στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου                          | 22 |
| 22: | Συνέχιση απασχόλησης στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου κατά μέγεθος επιχείρησης | 23 |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 23: | Συνέχιση απασχόλησης στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου κατά επίπεδο εκπαίδευσης                       | 23 |
| 24: | Εργασία στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου   | 24 |
| 25: | Λόγοι αποχώρησης από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου   | 25 |
| 26: | Βαθμός σύνδεσης σημερινών καθηκόντων/τομέων εργασίας με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια συμμετοχής στο Σχέδιο | 26 |
| 27: | Εξεύρεση εργασίας μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο  | 26 |
| 28: | Λόγοι αποχώρησης από την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου   | 27 |
| 29: | Λόγοι παραμονής στην ανεργία  | 28 |
| 30: | Οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο   | 29 |
| 31: | Βαθμός χρησιμότητας γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο  | 30 |
| 32: | Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από το Σχέδιο   | 30 |
| 33: | Βαθμός βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης   | 31 |
| 34: | Βαθμός συνολικής ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο Σχέδιο   | 31 |
| 35: | Βαθμός ικανοποίησης από την επιχείρηση/οργανισμό  | 32 |
| 36: | Βαθμός ικανοποίησης από τους εκπαιδευτές/καθοδηγητές στην επιχείρηση/οργανισμό  | 32 |
| 37: | Βαθμός ικανοποίησης από τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα  | 33 |
| 38: | Βαθμός ικανοποίησης από τον χώρο εργασίας/εξοπλισμό στην επιχείρηση/οργανισμό   | 33 |
| 39: | Βαθμός ικανοποίησης από το ωράριο της επιχείρησης/οργανισμού  | 34 |
| 40: | Βαθμός ικανοποίησης από τη διάρκεια του Σχεδίου   | 34 |
| 41: | Βαθμός ικανοποίησης από το ύψος του μισθού  | 35 |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 42: | Βαθμός ικανοποίησης από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας  | 35 |
| 43: | Βαθμός ικανοποίησης από τη συνεργασία με την ΑνΑΔ   | 36 |
| 44: | Παρότρυνση τρίτων για συμμετοχή στο Σχέδιο  | 36 |
| 45: | Συμμετέχοντες σε απασχόληση   | 37 |
| 46: | Καθεστώς απασχόλησης  | 38 |
| 47: | Ποσοστό απασχολούμενων συμμετεχόντων που εργάζονται στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάστηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου | 38 |
| 48: | Άνεργοι/Αδρανείς συμμετέχοντες που βρήκαν εργασία μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο  | 39 |
| 49: | Κύρια οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο   | 40 |
| 50: | Μέσος όρος βαθμού συνολικής ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο Σχέδιο και συνεργασίας με την ΑνΑΔ                      | 41 |
| 51: | Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης για διάφορες πτυχές του Σχεδίου  | 42 |
| 52: | Ποσοστό συμμετεχόντων που θα παρότρυναν τρίτους για συμμετοχή στο Σχέδιο  | 42 |



