



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ / ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ / ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ, ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΑΥΤΩΝ

3^ο Παραδοτέο

Σχεδιασμός Εσωτερικού Συστήματος / Μηχανισμού Αξιολόγησης των Δράσεων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης στον ΟΑΕΔ - Πλαίσιο Λειτουργίας



Φεβρουάριος 2012



ΕΔΡΑ: Κοδριγκτώνος 16, 11257, Αθήνα
Δ/ση επικοινωνίας: Αγ. Κων/νου 74Α,
16346, Ηλιούπολη
Τηλ.: 2109769560, Fax: 2109705762
URL: www.eeogroup.gr
e-mail: eeogroup@eeogroup.gr



Πίνακας Περιεχομένων

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Εισαγωγή | 4 |
| 2 | Γενική θεώρηση της Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης | 6 |
| 2.1 | ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ / ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ | 6 |
| 2.2 | ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | 10 |
| 2.3 | ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | 11 |
| 2.4 | ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | 12 |
| 2.5 | ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ / ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ Ε.Ε. | 14 |
| 3 | Αποτύπωση υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης και παρακολούθησης ενεργητικών πολιτικών στον ΟΑΕΔ | 17 |
| 3.1 | ΟΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΠΟΥ ΕΜΠΛΕΚΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑ | 17 |
| 3.2 | ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΔΡΑΣΕΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | 22 |
| 3.3 | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ | 28 |
| 4 | Διεθνείς πρακτικές και κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ αναφορικά με πολιτικές και συστήματα αξιολόγησης κοινωνικών παρεμβάσεων / πολιτικών | 30 |
| 4.1 | Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΕ | 30 |
| 4.2 | ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΤΗΣ ΕΕ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ/ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ | 36 |
| 4.2.1 | Γενικό πλαίσιο διεθνών πρακτικών αξιολόγησης και ανάλυσης επιπτώσεων..... | 36 |
| 4.2.2 | Διεθνείς πρακτικές αποτελεσμάτων αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης | 41 |
| 4.3 | ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΤΗΣ ΕΕ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΠΟΛΥΕΤΩΝ ΠΛΑΝΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ/ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ | 50 |
| 4.4 | ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΤΗΣ ΕΕ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΕΙΚΤΩΝ | 59 |
| 4.4.1 | Κοινές Μέθοδοι για την ανάπτυξη Δεικτών | 59 |
| 4.4.2 | Πρακτικές Συστημάτων Δεικτών..... | 61 |
| 5 | Στρατηγική για το σχεδιασμό ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ | 67 |
| 5.1 | ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ..... | 67 |
| 5.2 | ΤΑ ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΜΕΡΗ ΤΟΥ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ..... | 68 |
| 6 | Πλήρης Σχεδιασμός και Ετοιμασία Αναλυτικών Προδιαγραφών του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων του ΟΑΕΔ | 71 |
| 6.1 | ΟΙ ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΛΑΝΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ | 71 |
| 6.2 | ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΛΑΝΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ..... | 72 |
| 6.2.1 | Γενικές Προδιαγραφές ενός συστήματος αξιολόγησης | 75 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 6.3 | ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΛΑΝΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ | 78 |
| 6.3.1 | Περίγραμμα Προδιαγραφών Αξιολόγησης Επιδράσεων των Προγραμμάτων Δημιουργίας Νέων Θέσεων Εργασίας | 81 |
| 6.4 | ΠΛΑΪΣΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ | 85 |
| 6.4.1 | Περίγραμμα Προδιαγραφών Αξιολόγησης Επιδράσεων των Προγραμμάτων ενίσχυσης αυτοπασχολούμενων | 88 |
| 6.4.2 | Περίγραμμα Προδιαγραφών Αξιολόγησης Επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης | 92 |
| 7 | Πλήρης Σχεδιασμός και Ετοιμασία Αναλυτικών Προδιαγραφών του Συστήματος Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης | 94 |
| 7.1 | ΟΙ ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ | 94 |
| 7.1.1 | Απαιτήσεις εσωτερικού περιβάλλοντος (ΟΑΕΔ)..... | 94 |
| 7.1.2 | Απαιτήσεις εξωτερικού Περιβάλλοντος (ΕΣΠΑ, ΕΠΑΝΑΔ, Εφαρμοστικός Κανονισμός)..... | 94 |
| 7.2 | ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ | 100 |
| 7.3 | ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΕΙΚΤΩΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΤΩΝ ΔΙΕΝΕΡΓΟΥΜΕΝΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ | 103 |
| 8 | Πλήρης Σχεδιασμός και Ετοιμασία Αναλυτικών Προδιαγραφών των Τεχνολογικών Υποδομών και Άλλων Εργαλείων Υποστήριξης του Συστήματος Αξιολόγησης | 111 |
| 8.1 | ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΠΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΟΣΑ | 111 |
| 9 | Πλήρης Σχεδιασμός και Ετοιμασία Αναλυτικών Προδιαγραφών των Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του Συστήματος Αξιολόγησης..... | 112 |
| 9.1 | ΟΙ ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ | 112 |
| 9.2 | ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΩΝ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (ΣΑ) | 114 |
| 9.2.1 | Μεθοδολογικό Πλαίσιο – Κύκλος Ζωής | 114 |
| 9.3 | ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (ΣΑ) ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ | 116 |
| 9.3.1 | Στόχοι Οργανωτικής Δομής ΣΑ | 116 |
| 9.3.2 | Βασικές Αρχές Συστήματος Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης..... | 117 |
| 9.3.3 | Προτεινόμενες Δομές Μηχανισμών..... | 117 |

1 Εισαγωγή

Το παραδοτέο «**Σχεδιασμός Εσωτερικού Συστήματος / Μηχανισμού Αξιολόγησης των Δράσεων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης στον ΟΑΕΔ - Πλαίσιο Λειτουργίας**» αποτελεί το τρίτο Παραδοτέο του έργου «Μελέτη Ανασχεδιασμού των δράσεων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης και σχεδιασμός και προσδιορισμός του τρόπου / διαδικασιών εφαρμογής εσωτερικού συστήματος / μηχανισμού αξιολόγησης στον ΟΑΕΔ, των Δράσεων αυτών», που έχει ανατεθεί από τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, (εφεξής ΟΑΕΔ ή Αναθέτουσα Αρχή), στην εταιρεία «ΕΕΟ GROUP Α.Ε.» (εφεξής Σύμβουλος ή Μελετητής) με την από 12/9/2011 σύμβαση, κατόπιν διενέργειας ανοιχτού διαγωνισμού (Αρ. πρωτ. 022969/οικ.6.4217/22-12-2010, ΑΔΑ 4117Λ-ΑΣ) και έχει χρονικό ορίζοντα ολοκλήρωσης την 11/3/2012.

Σκοπός του παραδοτέου είναι να διαμορφωθεί ένα Ολοκληρωμένο Σύστημα Αξιολόγησης Δράσεων ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.

Αντικείμενο του παραδοτέου αποτελεί :

- ο σχεδιασμός εσωτερικού συστήματος / μηχανισμού αξιολόγησης των δράσεων αυτών στον ΟΑΕΔ (περιεχόμενο, στοιχεία, αποτελέσματα / παροχή πληροφοριών)
- ο προσδιορισμός των αναγκαίων Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των δράσεων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης
- ο καθορισμός και περιγραφή του πλαισίου λειτουργίας του εσωτερικού συστήματος / μηχανισμού αξιολόγησης στον ΟΑΕΔ. Ενδεικτικά, στη μελέτη θα αναφέρονται / περιγράφονται τα αναγκαία σχετικά με την τεχνική υποδομή και τα πληροφοριακά συστήματα που απαιτούνται για τη λειτουργία του εν λόγω μηχανισμού, οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό / ανθρώπινους πόρους, οι Ομάδες Εργασίας που ενδεχομένως θα χρειαστεί να συσταθούν στον Οργανισμό (ΟΑΕΔ), κ.λ.π
- ο σχεδιασμός των μηχανισμών αποτελεσματικής διοίκησης και διαχείρισης (Διακυβέρνησης) του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης.
- ο προσδιορισμός του τρόπου εφαρμογής του μηχανισμού.

Στο παραδοτέο αναλύονται τα κάτωθι κεφάλαια:

- Το κεφάλαιο 1 αποτελείται από την παρούσα Εισαγωγή, που έχει τον ρόλο ενός σύντομου οδηγού στα περιεχόμενα του Παραδοτέου για την διευκόλυνση του αναγνώστη.
- Στο κεφάλαιο 2 παρουσιάζεται μία γενική θεώρηση περί της αξιολόγησης παρεμβάσεων / πολιτικών προκειμένου να αποτυπωθεί το θεωρητικό πλαίσιο του αντικείμενου του συγκεκριμένου παραδοτέου.
- Στο κεφάλαιο 3 γίνεται αποτύπωση υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης και παρακολούθησης ενεργητικών πολιτικών στον ΟΑΕΔ.
- Στο κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται οι διεθνείς πρακτικές και κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ αναφορικά με πολιτικές και συστήματα αξιολόγησης κοινωνικών παρεμβάσεων / πολιτικών
- Το κεφάλαιο 5 αποσκοπεί στην αναλυτική παρουσίαση της Στρατηγικής Σχεδιασμού του ΟΣΑ των ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.

- Στο κεφάλαιο 6 γίνεται ο πλήρης σχεδιασμός του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων.
- Το κεφάλαιο 7 επικεντρώνεται στον πλήρη σχεδιασμό του Συστήματος Παρακολούθησης και Αξιολόγησης .
- Το κεφάλαιο 8 της Έκθεσης επικεντρώνεται στον σχεδιασμό των Τεχνολογικών Υποδομών και Άλλων Εργαλείων Υποστήριξης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης.
- Το κεφάλαιο 9 της Έκθεσης έχει σαν αντικείμενο τον πλήρη σχεδιασμό των Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης, οι οποίοι θα διασφαλίζουν αφενός την απαιτούμενη συνέργεια μεταξύ των συστατικών μερών του ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης και συνακόλουθα της ομαλής και απρόσκοπτης λειτουργίας του συστήματος, και αφετέρου την ποιοτική επάρκεια των διενεργούμενων αξιολογήσεων με την εγκαθίδρυση κατάλληλων διαδικασιών ελέγχου και διασφάλισης ποιότητας.

2 Γενική θεώρηση της Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

2.1 Περιεχόμενο αξιολόγησης παρεμβάσεων / πολιτικών

Ο όρος "αξιολόγηση", υπό μία ευρεία έννοια, σημαίνει την απόδοση αξίας ή αντιτίμου σε κάποιο πράγμα, είναι δηλαδή με άλλα λόγια η αποτίμηση κάποιου πράγματος. Σε μια πιο στενή έννοια και για τους σκοπούς των κοινωνικών επιστημών, "αξιολόγηση προγράμματος" ή "αξιολόγηση πολιτικής" σημαίνει¹ την συλλογή, ανάλυση, ερμηνεία και διάχυση πληροφοριών σχετικά με τη λειτουργία και αποτελεσματικότητα κοινωνικών προγραμμάτων και πολιτικών (οι όροι "πρόγραμμα" και "πολιτική" θα χρησιμοποιούνται εφεξής εναλλακτικά² για λόγους συντομίας).

Η ανάγκη για αξιολόγηση ενός προγράμματος ή μιας πολιτικής προκύπτει σε κάθε περίπτωση που τίθενται ζητήματα και ερωτήματα σχετικά με την αποτελεσματικότητα από την εφαρμογή του προγράμματος ή της πολιτικής.

Η αξιολόγηση στα προγράμματα και πολιτικές γίνεται για πάρα πολλούς λόγους. Καταρχήν, υπάρχουν διάφορες ομάδες ανθρώπων που με τον ένα ή τον άλλο τρόπο εμπλέκονται σε ένα πρόγραμμα και ενδιαφέρονται για την πορεία και τα αποτελέσματα του προγράμματος. Αυτές οι ομάδες είναι οι διαμορφωτές πολιτικής, οι οργανισμοί που σχεδιάζουν και υλοποιούν προγράμματα, το προσωπικό αυτών των οργανισμών που εμπλέκεται στην οποιαδήποτε φάση σχεδιασμού ή εφαρμογής των προγραμμάτων, οι συμμετέχοντες στα προγράμματα κλπ. Όλες αυτές οι ομάδες εμπλεκόμενων θέτουν ερωτήματα όπως τα ακόλουθα:

- ποιά είναι η φύση του προβλήματος του οποίου η λύση επιδιώκεται μέσω του προγράμματος;
- ποιούς, πόσους και σε τί βαθμό επηρεάζει το πρόβλημα;
- τί είδους δράση απαιτεί το πρόβλημα, δηλαδή την υιοθέτηση ενός νέου προγράμματος ή την επέκταση ή προσαρμογή ενός υπάρχοντος προγράμματος;
- ποιές ακριβώς ενέργειες θα πρέπει να γίνουν για την αντιμετώπιση του προβλήματος;
- ποιός ακριβώς είναι ο πληθυσμός στόχος του προγράμματος και πώς το πρόγραμμα θα φτάσει σε αυτόν;

¹ Υπάρχουν πολλοί ορισμοί της αξιολόγησης λόγω του γεγονότος ότι είναι μια δραστηριότητα που αναπτύχθηκε σε διάφορες ιστορικές περιόδους και σε διαφορετικά περιβάλλοντα εφαρμογής πολιτικών. Επίσης, χρησιμοποιείται σε πολλές επιστήμες και κατά συνέπεια υπάρχει αρκετά έντονη διαμάχη σε επίπεδο φιλοσοφίας της επιστήμης σχετικά με τι ακριβώς εννοούμε με τον όρο αξιολόγηση. Ωστόσο, για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας, ο ορισμός που υιοθετείται είναι αυτός που εμπεριέχει σαφή αναφορά και δίνει μεγαλύτερη έμφαση στην αποτελεσματικότητα, με άλλα λόγια στα αποτελέσματα και στις επιδράσεις ενός προγράμματος.

² Οι όροι βέβαια έχουν κάπως διαφορετικό νόημα. Συνήθως ο όρος "πρόγραμμα" αναφέρεται σε ένα συγκεκριμένο και συνεκτικό σύνολο δράσεων, με καθορισμένους επακριβώς στόχους και ορισμένο προϋπολογισμό και χρονοδιάγραμμα. Ο όρος "πολιτική" αναφέρεται σε ένα ευρύτερο σύνολο προγραμμάτων και μέτρων, που έχουν μεν ένα γενικό στόχο, αλλά δεν έχουν ειδικότερους στόχους και συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και προϋπολογισμό (MEANS collection, 1999).

- το πρόγραμμα εφαρμόζεται έτσι όπως σχεδιάστηκε και παρέχονται οι υπηρεσίες έτσι όπως προγραμματίστηκε;
- επιτυγχάνονται μέσω της εφαρμογής του προγράμματος τα αναμενόμενα αποτελέσματα και σε τί βαθμό;
- έχει το πρόγραμμα αποδοτικότητα και λειτουργικότητα σε σχέση με το κόστος του και με τα οφέλη που προκύπτουν για τον πληθυσμό στόχο, αλλά και σε σχέση με τις επιδράσεις του στο γενικότερο πληθυσμό;

Ο ορισμός της αξιολόγησης προγραμμάτων που φαίνεται ο πλέον κατάλληλος και ολοκληρωμένος είναι ο εξής: «Αξιολόγηση προγράμματος είναι η χρησιμοποίηση ερευνητικών μεθόδων των κοινωνικών επιστημών για τη συστηματική διερεύνηση της αποτελεσματικότητας μιας κοινωνικής παρέμβασης, με τρόπο ώστε αυτή η διερεύνηση να προσαρμόζεται στις εκάστοτε επικρατούσες συνθήκες του πολιτικού και οργανωσιακού περιβάλλοντος και να είναι σχεδιασμένη για να πληροφορήσει τους κοινωνικούς εταίρους και να προκαλέσει δραστηριότητα για τη βελτίωση των κοινωνικών συνθηκών»³.

Κάθε πρόγραμμα περιλαμβάνει διάφορα στάδια στο σχεδιασμό του και στην εφαρμογή του. Η αξιολόγηση του προγράμματος μπορεί να αναφέρεται σε μερικά ή σε όλα από αυτά τα στάδια. Αυτό που είναι ιδιαίτερα σημαντικό προκειμένου να σχεδιαστεί η αξιολόγηση και να επιλεγεί η κατάλληλη μεθοδολογία, είναι να καθοριστούν επακριβώς τα ερωτήματα που η αξιολόγηση στοχεύει να απαντήσει. Τα ερωτήματα που τίθενται σχετικά με ένα κοινωνικό πρόγραμμα μπορεί να είναι πολλά, μπορεί όμως να κατηγοριοποιηθούν ανάλογα με τη φύση του κάθε ζητήματος ή σταδίου του προγράμματος. Αυτή η κατηγοριοποίηση μπορεί να καθορίσει και τα ακόλουθα πέντε πεδία αξιολόγησης:

1. αξιολόγηση της ανάγκης για την υιοθέτηση του προγράμματος
2. αξιολόγηση του σχεδιασμού του προγράμματος
3. αξιολόγηση της εφαρμογής του προγράμματος
4. αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του προγράμματος
5. αξιολόγηση της αποδοτικότητας του προγράμματος

Τα παραπάνω πεδία αξιολόγησης συνιστούν μια ιεραρχία αξιολόγησης (evaluation hierarchy), δεδομένου ότι προϋπόθεση για να τεθούν ερωτήματα και να δοθούν απαντήσεις σε κάθε στάδιο είναι να έχουν δοθεί απαντήσεις στα ερωτήματα του προηγούμενου σταδίου. Δεν έχει δηλαδή νόημα να τίθενται ερωτήματα σχετικά με τα αποτελέσματα ενός προγράμματος όταν αυτό δεν έχει εφαρμοστεί σωστά ή όταν η θεωρητική του υπόσταση είναι λανθασμένη. Με άλλα λόγια, υπάρχει σε κάθε αξιολόγηση μια κλιμάκωση των ερωτημάτων που οδηγεί από το ένα στάδιο σε άλλο.

Αξιολόγηση της ανάγκης για την υιοθέτηση του προγράμματος

Η ανάγκη για την υιοθέτηση ενός προγράμματος προκύπτει από ένα πρόβλημα που θα πρέπει να επιλυθεί. Η φύση των προβλημάτων είναι διαρκώς μεταβαλλόμενη και συναρτάται με τις γενικότερες τάσεις που σε κάθε κοινωνία παρατηρούνται. Για παράδειγμα η έλλειψη δεξιοτήτων σε ομάδες πληθυσμού της επαρχίας στην Ελλάδα είναι πολύ μεγαλύ-

³ Rossi, P.H., M.W. Lipsey, H.E. Freeman (2004), *Evaluation: A Systematic Approach*, 7th edition, Sage Publications, London.

τερη από ότι στα μεγάλα αστικά κέντρα. Για όλους αυτούς τους λόγους, είναι κρίσιμο να οριστούν με σαφήνεια η φύση και το μέγεθος του κοινωνικού προβλήματος, η έκταση της ανάγκης για παρέμβαση και το κοινό στόχος που θα απευθύνεται η παρέμβαση. Αυτή η διαδικασία λέγεται αξιολόγηση της ανάγκης για το πρόγραμμα και συνήθως γίνεται στο αρχικό στάδιο, όταν το πρόγραμμα βρίσκεται ακόμα σε επίπεδο γενικών ιδεών.

Αξιολόγηση του σχεδιασμού του προγράμματος

Αφού έχουν με σαφήνεια οριστεί η φύση και το μέγεθος του προβλήματος και κατά συνέπεια η ανάγκη και το εύρος της παρέμβασης, θα πρέπει στη συνέχεια να σχεδιαστεί λεπτομερώς το πρόγραμμα, με τρόπο ώστε να απαντάει με συγκροτημένο τρόπο στο πρόβλημα. Στο στάδιο αυτό, το πρόγραμμα περιλαμβάνει μια σειρά από υποθέσεις και προσδοκίες, που συγκροτούν μια θεωρία του προγράμματος, η οποία καταλήγει σε ένα λεπτομερές σχέδιο εφαρμογής του προγράμματος. Η αξιολόγηση στην προκειμένη περίπτωση αναφέρεται στο εάν έχει σχεδιαστεί σωστά το πρόγραμμα, εάν δηλαδή οι θεωρητικές υποθέσεις και προσδοκίες πάνω στις οποίες βασίστηκε η λεπτομερής καταγραφή των επιμέρους δράσεων του προγράμματος μπορούν, με τη σωστή εφαρμογή του προγράμματος, να επιφέρουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Τα ερωτήματα που προσπαθεί να απαντήσει η αξιολόγηση του σχεδιασμού ή της θεωρίας του προγράμματος μπορεί να είναι σχετικά με τον τρόπο επιλογής των ατόμων που θα συμμετέχουν στο πρόγραμμα, ποιές ακριβώς υπηρεσίες θα τους παρασχεθούν και πώς θα οργανωθεί ακριβώς το πρόγραμμα. Για παράδειγμα, προκειμένου να αυξηθούν οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας για γυναίκες που έχουν λίγα προσόντα σχεδιάζονται παρεμβάσεις που περιλαμβάνουν κατάρτιση, τοποθέτηση για πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις, επιδότηση επιχειρήσεων για να προσλάβουν για ένα διάστημα άνεργες γυναίκες, κλπ.

Αξιολόγηση της εφαρμογής του προγράμματος

Μετά το λεπτομερή σχεδιασμό του το πρόγραμμα τίθεται σε εφαρμογή, με στόχο να επιφέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Υπάρχουν πολλά ενδεχόμενα στη φάση αυτή τα οποία μπορεί να προκαλέσουν προβλήματα. Η διαχείριση του προγράμματος, το κατάλληλο προσωπικό και η πιστή εφαρμογή των όσων έχουν σχεδιαστεί μπορεί να αποτελέσουν πηγές προβλημάτων.

Η αξιολόγηση στη φάση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική και πολλές φορές αποτελεί το σημαντικότερο τμήμα της συνολικής αξιολόγησης ενός προγράμματος, σε συνδυασμό με την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του προγράμματος. Τα κυριότερα ερωτήματα στα οποία επιχειρείται να δοθούν απαντήσεις με την αξιολόγηση, αναφέρονται στο πόσο καλά λειτουργεί το πρόγραμμα συνολικά, εάν οι υπηρεσίες του προγράμματος παρέχονται σωστά και στους κατάλληλους αποδέκτες, εάν η διαχείριση του προγράμματος συναντά δυσκολίες και εμπόδια, εάν οι κατάλληλοι για το πρόγραμμα πόροι είναι διαθέσιμοι και επαρκώς χρησιμοποιούμενοι, κλπ.

Η αξιολόγηση αυτή παρέχει πολύ χρήσιμα στοιχεία, ιδιαίτερα στους διαχειριστές των προγραμμάτων, προκειμένου να κάνουν τις απαραίτητες ενδεχομένως βελτιώσεις ή αλλαγές στα προγράμματα. Σε συνδυασμό με την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων ενός προγράμματος, η αξιολόγηση εφαρμογής δίνει απαντήσεις σχετικά με τη συνολική πορεία του προγράμματος. Για παράδειγμα, εάν ένα πρόγραμμα δεν έχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, αυτό μπορεί να οφείλεται είτε σε αστοχία θεωρίας είτε σε αστοχία εφαρμογής του

προγράμματος. Από την άλλη μεριά, εάν ένα πρόγραμμα έχει αποτελέσματα, η αξιολόγηση εφαρμογής μπορεί να αναδείξει κατά πόσον αυτά οφείλονται στις δράσεις του προγράμματος ή σε τυχαίους παράγοντες άσχετους με το πρόγραμμα.

Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του προγράμματος

Κάθε πρόγραμμα υιοθετείται, σχεδιάζεται και υλοποιείται με σκοπό να επιφέρει μια βελτίωση σε κάποιο πρόβλημα ή μεταβολή σε κάποια παράμετρο. Για παράδειγμα, υπάρχουν προγράμματα που προσπαθούν να βοηθήσουν ειδικές ομάδες πληθυσμού, όπως οι χρήστες ναρκωτικών, οι αποφυλακισμένοι, οι ανύπαντρες μητέρες κλπ., να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ή να αντιμετωπίζουν λιγότερα κοινωνικά και ψυχολογικά προβλήματα, προγράμματα επανένταξης στην εργασία για μακροχρόνια άνεργους, προγράμματα για βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και πολλά άλλα.

Όλα τα προγράμματα, λοιπόν, αναμένεται να έχουν κάποια αποτελέσματα. Η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων αποτελεί τον πυρήνα της αξιολόγησης και είναι αυτό στο οποίο επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους οι περισσότερες ομάδες κοινού που σχετίζονται με το πρόγραμμα. Ιδιαίτερα σημαντικό στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων είναι να απομονωθούν τα αποτελέσματα που οφείλονται στο πρόγραμμα από ένα σύνολο αποτελεσμάτων, που μπορεί να οφείλονται και σε άλλους, άσχετους με το πρόγραμμα, παράγοντες.

Ο πλέον αξιόπιστος τρόπος για να γίνει αυτό είναι μέσω μιας μεθοδολογίας κατάλληλης να κάνει εκτίμηση της επίδρασης του προγράμματος στους συμμετέχοντες σε σχέση με μια εκτίμηση του τι θα συνέβαινε σε αυτούς εάν δεν είχαν συμμετάσχει στο πρόγραμμα. Αυτό βέβαια δημιουργεί ιδιαίτερες δυσκολίες αφού τα ίδια άτομα δεν μπορεί να έχουν και τις δύο ιδιότητες, δηλαδή του συμμετέχοντα και του μη συμμετέχοντα. Για την επίλυση αυτού του προβλήματος έχουν αναπτυχθεί διάφορες τεχνικές όπως θα αναλυθεί παρακάτω. Η βασική ιδέα είναι να βρεθούν δύο ομάδες ανθρώπων, η μία να περιλαμβάνει τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα και η άλλη, η οποία αποκαλείται ομάδα ελέγχου, να περιλαμβάνει άτομα που δεν έχουν συμμετέχει στο πρόγραμμα. Με κατάλληλες στατιστικές και οικονομικές τεχνικές γίνεται εκτίμηση της κατάστασης στις δύο ομάδες και τα αποτελέσματα συγκρίνονται έτσι ώστε να διαφανεί εάν το πρόγραμμα είχε κάποιο αποτέλεσμα. Εάν ακολουθηθεί η κατάλληλη για κάθε περίπτωση μεθοδολογία, τότε η όποια διαφορά αποτελεσμάτων υπάρχει για τις δύο ομάδες σε κάποια ζητούμενη μεταβλητή μπορεί να αποδοθεί στην επίδραση που το πρόγραμμα προκάλεσε.

Αξιολόγηση της αποδοτικότητας του προγράμματος

Ένα πρόγραμμα μπορεί να έχει αποτελέσματα που να κρίνονται ικανοποιητικά για μια συγκεκριμένη κατάσταση μιας ομάδας ανθρώπων (κυρίως για τους συμμετέχοντες). Αυτό όμως, πολλές φορές, δεν σημαίνει ότι το πρόγραμμα έχει γενικότερη αποδοτικότητα για το κοινωνικό σύνολο. Η αξιολόγηση της αποδοτικότητας του προγράμματος, η οποία συνήθως παίρνει τη μορφή της ανάλυσης κόστους - οφέλους, προσπαθεί να συσχετίσει τα αποτελέσματα ενός κοινωνικού προγράμματος με το κόστος του και με το κόστος εναλλακτικών λύσεων. Βέβαια, πολλές φορές είναι πολύ δύσκολο να γίνει αυτό, γιατί, ενώ το κόστος ενός προγράμματος είναι συνήθως εκπεφρασμένο σε χρηματικές μονάδες, τα αποτελέσματα μπορεί να είναι ποιοτικής μορφής και να υπάρχει μεγάλη δυσκολία ή και διχογνωμία στο να εκφραστούν αυτά σε χρηματικούς όρους.

2.2 Προσεγγίσεις Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Η αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης μπορεί να προσεγγιστεί βάσει τριών προσεγγίσεων. Η πρώτη, αφορά την γενική φιλοσοφία της προσέγγισης, η δεύτερη, αφορά τον ορισμό της «αποτελεσματικότητας», και η τρίτη, αφορά την μεθοδολογία της αξιολόγησης.

Σύμφωνα με τον Δεδουσόπουλο,⁴ ως προς την γενική φιλοσοφία της προσέγγισης, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις «γενιές» μεθοδολογικών προσεγγίσεων. Η πρώτη, αναπτύχθηκε κατά τις δεκαετίες του '70, χρησιμοποιεί κυρίως περιγραφική μεθοδολογία, και επικεντρώνει την ανάλυσή της σε ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα ή πολιτική. Η προσέγγιση είναι «από τα πάνω προς τα κάτω» (top-down approach), υπό την έννοια ότι τα βασικά ερωτήματα που θέτει αφορούν τις συνέπειες που έχει για την στοχοθεσία μιας πολιτικής ο σχεδιασμός μέσα από αυστηρά ιεραρχικές δομές, και ο βαθμός στον οποίο η αποκεντρωμένη εφαρμογή μιας πολιτικής παρέμεινε πιστή στους στόχους που είχαν θέσει οι σχεδιαστές της.⁵ Σε γενικές γραμμές, τα αποτελέσματα αυτών των μελετών πρώτης γενιάς σύμφωνα με το ευρύτερο κλίμα της εποχής, κατέληξαν σε προτάσεις περαιτέρω συγκεντροποίησης των διαδικασιών σχεδιασμού. Για παράδειγμα, οι Pressman και Wildavsky,⁶ υποστήριξαν ότι ο σχεδιασμός της πολιτικής πρέπει να είναι κατά το δυνατόν απλούστερος και ο αριθμός των ατόμων ή οργανώσεων που εμπλέκεται σ' αυτόν να είναι ο ελάχιστος δυνατός, καθώς η πιθανότητα αποτυχίας του σχεδιασμού αυξάνεται εκθετικά, όσο μεγαλώνει ο αριθμός των «κόμβων» λήψης αποφάσεων.

Η «δεύτερη γενιά», έδωσε πολύ μεγαλύτερη έμφαση στο ρόλο των παραγόντων που καλούνται να εφαρμόσουν την πολιτική στο καθημερινό επίπεδο.⁷ Η προσέγγιση ήταν «από τα κάτω προς τα πάνω» (bottom-up approach), δηλαδή εκκινεί από την παραδοχή ότι ο σχεδιασμός μιας πολιτικής δεν μπορεί να γίνεται ερήμην εκείνων που επιφορτίζονται την εφαρμογή της. Με άλλα λόγια, ενώ οι προσεγγίσεις της πρώτης γενιάς, αντιλαμβάνονταν το πρόβλημα της εφαρμογής μιας πολιτικής, ως πρόβλημα οργανωτικού μάνατζμεντ, οι προσεγγίσεις της δεύτερης γενιάς επικέντρωσαν σε συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ διαφόρων παραγόντων, έκαστος εκ των οποίων έχει κάποια δυνατότητα να επηρεάσει το σχεδιασμό και την υλοποίηση μιας πολιτικής.⁸ Στο πρακτικό επίπεδο, η έρευνα επικέντρωσε προς την εξέταση των δικτύων διαμόρφωσης και εφαρμογής μιας πολιτικής, αν και στις περισσότερες περιπτώσεις κατέληξαν στην επιλογή του «κύριου παράγοντα», δηλαδή εκείνου του υποκειμένου που ασκεί την καθοριστική επίδραση ως προς τη διαμόρφωση των χαρακτηριστικών της πολιτικής.⁹ Σε γενικές γραμμές, η προσέγγιση παρέμεινε περιγραφική.

⁴ Δεδουσόπουλος Απόστολος (2007β), *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης: Προβλήματα Σχεδιασμού και Εφαρμογής*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, σελ. 5-7

⁵ Για περισσότερα βλ. G. Schmid, "Process Evaluation: Policy Formation and Implementation", ζην G, Schmid et al., *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, 1996, Edward Elgar Pub

⁶ J.L. Pressman και A. Wildavsky, *Implementation*, 1973, Un. of California Press

⁷ Δεδουσόπουλος Απόστολος (2007β), ο.π.

⁸ Cline K., "Defining the Implementation Problem: Organizational Management versus Cooperation", 2000, *Journal of Public Administration Research and Theory Journal of Public Administration Research and Theory*, σελ. 564

⁹ Cline K. (2000), ο.π.

Η τρίτη γενιά, διεύρυνε την οπτική προκειμένου να συμπεριλάβει τις πιθανές αλληλεξαρτήσεις που χαρακτηρίζουν το σύνολο των παρεμβάσεων, κατά συνέπεια η έμφαση δεν δόθηκε τόσο σε επιμέρους πολιτικές ή προγράμματα, αλλά σε δέσμες συσχετιζόμενων παρεμβάσεων¹⁰. Επίσης, έγινε προσπάθεια ενσωμάτωσης ποσοτικών μεταβλητών, που οδήγησε στη δημιουργία οικονομετρικών υποδειγμάτων, αν και συχνά η επιλογή των παραγόντων που καθορίζουν την αποτελεσματικότητα μιας πολιτικής παρέμενε αποσπασματική και όχι επαρκώς δικαιολογημένη.¹¹ Ο Schmid,¹² ανακεφαλαιώνοντας τα χαρακτηριστικά των μελετών της τρίτης γενιάς αναφέρει:

- Ως προς την κατεύθυνση της ανάλυσης (top-down ή bottom-up), η έρευνα πρέπει να εξετάσει και τις δύο διαστάσεις, λόγω του ότι από τη μία πλευρά οι μηχανισμοί σχεδιασμού και υλοποίησης παραμένουν ιεραρχικά-γραφειοκρατικά δομημένοι, αλλά ταυτόχρονα αυξάνονται οι αποκεντρωμένες απόπειρες υλοποίησης των πολιτικών και η αυτονομία των περιφερειακών-τοπικών οργανισμών-δομών υλοποίησης.
- Η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων μια νέας πολιτικής απαιτεί να έχει μεσολαβήσει ικανός χρόνος από την εφαρμογή της (5-10 έτη), λόγω της ανάγκης εκμάθησης του μηχανισμού υλοποίησης.
- Ο μηχανισμός υλοποίησης που χρηματοδοτεί και οργανώνει την υλοποίηση των πολιτικών για την αγορά εργασίας είναι κεντρικής σημασίας, λόγω του ότι τα προγράμματα παραμένουν λίγο-πολύ τα ίδια, αλλά αλλάζει σημαντικά ο τρόπος υλοποίησης.
- Η αξιολόγηση πρέπει να έχει ως αφετηρία όχι την ειλημμένη πολιτική απόφαση, αλλά το πρόβλημα που η απόφαση προσπαθεί να αντιμετωπίσει.
- Η πολλαπλότητα μεθόδων και προσεγγίσεων είναι αναγκαία κατά την εξέταση πολυσύνθετων προβλημάτων.

2.3 Σχεδιασμός αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Οι Heckman κ.α.,¹³ συνοψίζοντας την εμπειρία από τις αξιολογήσεις των ενεργητικών πολιτικών στις ΗΠΑ, οδηγούνται στη διατύπωση ορισμένων συμπερασμάτων σχετικά με τη μεθοδολογία εκπόνησης μελετών αξιολόγησης. Ειδικότερα αναφέρουν ότι:

- Τα προγράμματα απασχόλησης επιφέρουν πολλαπλές επιπτώσεις, κατά συνέπεια η αξιολόγηση οφείλει να αναλύει μεγάλο αριθμό παραμέτρων
- Η επιλογή της μεθόδου δεν αποτελεί ελεύθερη επιλογή του αξιολογητή, αλλά καθορίζεται από την οικονομική ανάλυση του προβλήματος, τα διαθέσιμα στοιχεία και τα ερευνητικά ερωτήματα,

¹⁰ Δεδουσόπουλος Απόστολος (2007β), ο.π.

¹¹ Δεδουσόπουλος Απόστολος (2007β), ο.π.

¹² Schmid (1996), ο.π., σελ. 204-5

¹³ J. Heckman et al., "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs", ζην O.C, Ashenfelter and D. Card (eds), Handbook of Labor Economics, Vol. 3A, 1999, North-Holland, ζ. 1868-70

- Η ποιότητα και η ποσότητα των στοιχείων είναι ακρογωνιαίος λίθος στην αξιολόγηση και η έλλειψη τους δεν μπορεί να αναπληρωθεί από στατιστικές ή οικονομετρικές μεθόδους
- Τα άτομα που έχουν αναλάβει την υλοποίηση ενός προγράμματος αντιδρούν αρνητικά σε on-going αξιολογήσεις, γιατί φοβούνται τη διακοπή ή την ανατροπή του προγράμματος. Από την άλλη πλευρά, οι αξιολογήσεις που γίνονται μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος έχουν μικρή πολιτική χρησιμότητα
- Τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης επηρεάζουν τόσο τους συμμετέχοντες, όσο και αυτούς που δεν συμμετέχουν. Οι πειραματικές μέθοδοι αξιολόγησης τείνουν να αγνοούν τις επιπτώσεις των προγραμμάτων στην οικονομία γενικά και περιορίζουν το ενδιαφέρον στους συμμετέχοντες.

Βάσει των παραπάνω, από τις εφαρμογές των ενεργητικών παρεμβάσεων σε διεθνές επίπεδο μπορούμε να συνάγουμε ορισμένα συμπεράσματα, τα οποία φαίνεται να συμμαρρίζεται το σύνολο των αξιολογήσεων:¹⁴

- Πρώτον, η σαφήνεια των στόχων δημιουργεί τις προϋποθέσεις επιτυχούς εφαρμογής και διαχείρισης του προγράμματος, αλλά και αντικειμενικής αξιολόγησής του. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι δημιουργεί στους συμμετέχοντες άνεργους και στις επιχειρήσεις εύλογα αναμενόμενα αποτελέσματα, συμβατά προς τους ρητούς στόχους του προγράμματος.
- Δεύτερον, είναι αναγκαία η συμβατότητα των προγραμμάτων με τα λοιπά προγράμματα και τη γενικότερη πολιτική για την αγορά εργασίας.
- Τρίτον, η επιτυχής εφαρμογή των ΕΠΑ προϋποθέτει ένα αναπτυγμένο σύστημα ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων, διότι τούτο επιτρέπει την αποσαφήνιση των πληθυσμιακών ομάδων-στόχων και την αποτελεσματική τους διαχείριση.
- Τέταρτον, οι ΕΠΑ πρέπει να σχεδιάζονται με γνώμονα τις εργασιακές ανάγκες των ανέργων και να λαμβάνουν οργανικά υπόψη την βελτίωση των εργασιακών χαρακτηριστικών σαφώς προσδιορισμένων ομάδων ανέργων ή επισφαλών εργαζομένων.
- Πέμπτον, η σημαντική και σταθερή χρηματοδότηση και η επαρκής στελέχωση των φορέων υλοποίησης αποτελούν κρίσιμες προϋποθέσεις για την επιτυχία των ΕΠΑ.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι η ευρύτερη μακροοικονομική πολιτική θα πρέπει να είναι σύστοιχη με το στόχο δημιουργίας απασχόλησης.

2.4 Μεθοδολογίες Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Ως προς τις μεθοδολογίες αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών, ο Pierre,¹⁵ καταγράφει τις εξής:

- **Οιονεί πειραματικές μέθοδοι.** Οι μέθοδοι αυτοί βασίζονται στην επιλογή αντιπροσωπευτικού δείγματος του πληθυσμού (συμμετέχοντες στο πρόγραμμα) και ενός δείγματος αναφοράς με όμοια χαρακτηριστικά με τα χαρακτηριστικά του πρώτου

¹⁴ Δεδουσόπουλος (2007), ο.π.

¹⁵ Pierre, "A Framework for Active Labour Market Policy Evaluation", ILO, Employment and Training Papers No. 49, 1999

δείγματος. Οι επιτεύξεις των δύο δειγμάτων συγκρίνονται με αναφορά σε προκαθορισμένες πιθανές τροχιές επαγγελματικής σταδιοδρομίας, όπως η εξασφάλιση απασχόλησης, η ποιότητα της απασχόλησης, οι αποδοχές κλπ.

- **Πειραματικές μέθοδοι.** Οι πειραματικές μέθοδοι, ομοιάζουν με τις οιονεί πειραματικές μεθόδους ως προς τον τρόπο ανάλυσης, αλλά διαφέρουν ως προς τον τρόπο επιλογής του δείγματος. Από έναν πληθυσμό υποψηφίων να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα επιλέγονται δύο δείγματα με όμοια χαρακτηριστικά. Το πρώτο δείγμα, λαμβάνει μέρος στο πρόγραμμα και το δεύτερο δε συμμετέχει. Τα αποτελέσματα συγκρίνονται όπως και στις οιονεί πειραματικές μεθόδους.
- **Ανάλυση Συνολικών Επιπτώσεων (aggregate impact analysis).** Η ανάλυση συνολικών επιπτώσεων, βασίζεται στη χρήση μακροοικονομικών υποδειγμάτων. Το μακροοικονομικό υπόδειγμα χρησιμοποιείται αφενός, για να εκτιμήσει την επίπτωση των εφαρμοζόμενων πολιτικών, αφετέρου για να προσομοιάσει τα αποτελέσματα που θα είχε η πιθανή απουσία τους.
- **Ανάλυση κόστους- οφέλους.** Η ανάλυση κόστους οφέλους προσπαθεί να αποτυπώσει σε χρηματικούς όρους τα οφέλη που προκύπτουν από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα για όσους λαμβάνουν μέρος, και το κόστος των προγραμμάτων. Σε ορισμένες περιπτώσεις επιχειρείται η εκτίμηση και του έμμεσου κόστους (π.χ. φαινόμενο υποκατάστασης) και ωφελειών (κοινωνικό όφελος).
- **Ποιοτικές Μέθοδοι:** Οι ποιοτικές μέθοδοι, στοχεύουν στη διάγνωση συνθηκών και επιπτώσεων οι οποίες δεν επιδέχονται ποσοτικής μέτρησης. Αποτελούν περισσότερο κρίση (assessment), παρά αξιολόγηση με την έννοια της έκτισης ποσοτικών επιπτώσεων.
- **Διαχρονική μελέτη ομάδας στόχου.** Οι αξιολογήσεις που βασίζονται σε αυτή τη μέθοδο χρησιμοποιούν ως πεδίο έρευνας μια εκ των πρότερων σαφώς καθορισμένη και ομοιογενή ομάδα, την οποία παρακολουθούν για μεγάλο χρονικό διάστημα καταγράφοντας της εργασιακές μεταβολές που συμβαίνουν.

Είναι προφανές ότι κάθε μέθοδος έχει πλεονέκτημα και μειονεκτήματα και η επιλογή της βέλτιστης μεθόδου εξαρτάται από ένα σύνολο παραγόντων όπως το κόστος της αξιολόγησης, τα ερωτήματα προς απάντηση, τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία, το χρονικό εύρος της εφαρμοζόμενης πολιτικής, τον χρόνο εντός του οποίου πρέπει να ολοκληρωθεί η αξιολόγηση.

Τα προβλήματα που προκύπτουν από την εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών, έχουν κωδικοποιηθεί από τον Calmfors,¹⁶ ως εξής:

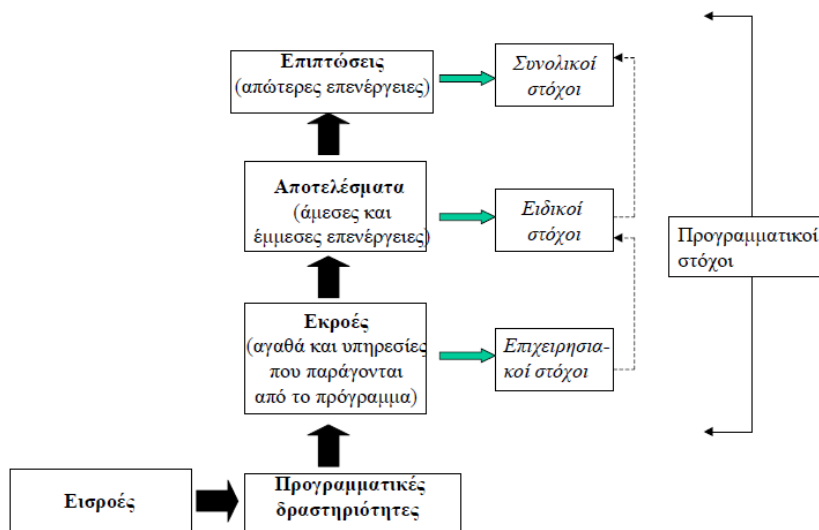
- **Εκτίμηση νεκρού βάρους (deadweight).** Το νεκρό βάρος ενός προγράμματος αναφέρεται στις περιπτώσεις που θα είχαν ενεργήσει σύμφωνα με τον επιδιωκόμενο στόχο (π.χ. πρόσληψη νέου προσωπικού, έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας), ακόμη και αν δεν εφαρμοζόταν το πρόγραμμα αυτό.

¹⁶ Calmfors (1994), ο.π.

- **Επίπτωση υποκατάστασης** (substitution effect). Δημιουργείται όταν η εφαρμογή ενός προγράμματος προκαλεί αναδιανομή της απασχόλησης μεταξύ ωφελούμενων – μη ωφελούμενων.
- **Επίπτωση Εκτόπισης** (displacement effect). Προκαλείται όταν οι αποδέκτες του προγράμματος (επιχειρήσεις) ενισχύουν την ανταγωνιστική τους θέση στην αγορά λόγω του προγράμματος, με συνέπεια να προκαλούν την μείωση της απασχόλησης στις λιγότερο ανταγωνιστικές επιχειρήσεις.
- **Επίπτωση επιλογής** (creaming). Οφείλεται στην προσπάθεια των διαχειριστών του προγράμματος να εξασφαλίζουν υψηλά ποσοστά υλοποίησης του φυσικού αντικείμενου με ποσοτικούς όρους. Στην προσπάθεια αυτή συχνά επιλέγονται εκείνες οι ομάδες ατόμων των οποίων τα προσωπικά χαρακτηριστικά διασφαλίζουν ευνοημένες πιθανότητες επιτυχίας (π.χ. μεγαλύτερη πιθανότητα ανεύρεσης εργασίας), έναντι άλλων ομάδων με μικρότερες δυνατότητες πρόσβασης στην απασχόληση. Ως συνέπεια οι ωφελούμενοι από τις πολιτικές είναι αυτοί που τις χρειάζονται λιγότερο.

2.5 Οριοθέτηση της αξιολόγησης προγραμμάτων / πολιτικών στα πλαίσια της Ε.Ε.

Η ορολογία που χρησιμοποιείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνδέεται στενά με την διαρθρωτική βοήθεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης (π.χ. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης). Η αξιολόγηση των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με διαρθρωτικές παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να λάβουν χώρα εντός του λογικού πλαισίου των διαρθρωτικών παρεμβάσεων της ΕΕ.



Σχήμα 1: Λογική παρέμβασης ενός προγράμματος

Η λογική παρέμβασης μπορεί να περιγραφεί σε μια «από τα κάτω προς τα πάνω» (bottom-up approach) ή «από τα πάνω προς τα κάτω» (top-down approach) προσέγγιση:

«από τα κάτω προς τα πάνω» (bottom-up approach)

- Για την υλοποίηση δράσεων απαιτούνται συγκεκριμένες εισροές (π.χ οικονομικοί πόροι, ανθρώπινοι πόροι κ.λ.π.)
- Οι εισροές μέσω συγκεκριμένων δραστηριοτήτων (π.χ δράση ΕΠΑ) παράγουν φυσικές εκροές που αποδεικνύουν την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην εφαρμογή της δράσης (π.χ αριθμός των θέσεων κατάρτισης)
- Τα αποτελέσματα είναι οι άμεσες συνέπειες για τους συμμετέχοντες στη δράση. (π.χ αποτέλεσμα της αξιολόγησης ορίζεται η επιτυχία μίας δράσης στην εύρεση νέας εργασίας από τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα ή αύξηση των εσόδων ως αποτέλεσμα της συμμετοχής τους στο πρόγραμμα).
- Επίπτωση είναι η "αντοχή" ενός γεγονότος και εξετάζει τις συνέπειες πέρα από τις άμεσες συνέπειες για τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα, π.χ. τα ποσοστά διατήρησης απασχόλησης για περισσότερο από ένα έτος.

«από τα πάνω προς τα κάτω» (top-down approach)

- Όλα τα προγράμματα καθοδηγούνται από ένα γενικότερο στόχο.
- Ο γενικότερος στόχος καθοδηγεί στη συνέχεια, τη στρατηγική ή τις στρατηγικές και περιέχει κατά κανόνα μια σειρά από ειδικούς στόχους.
- Κάθε ειδικός στόχος υλοποιείται μέσω συγκεκριμένων μέτρων. Στο πλαίσιο αυτό ορίζονται τα επιχειρησιακά μέτρα.

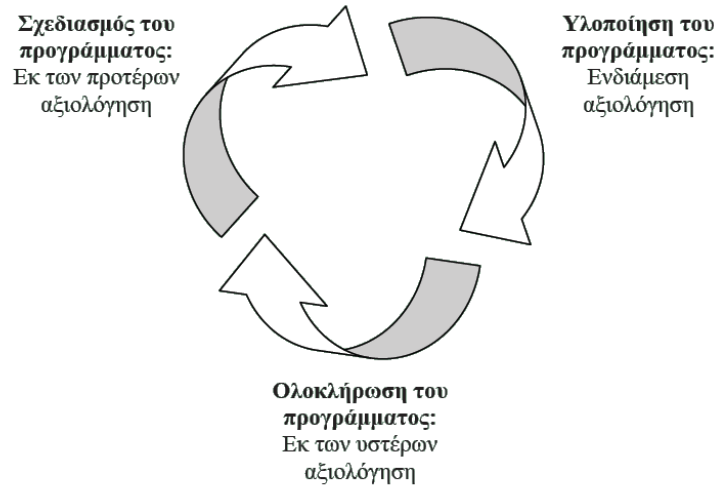
Το εννοιολογικό πλαίσιο δείχνει πώς η ανιούσα και κατιούσα προσέγγιση σχετίζονται μεταξύ τους στα κάτωθι:

- Οι συνολικοί στόχοι εκφράζονται με γνώμονα τις επιπτώσεις, π.χ. μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας.
- Οι ειδικοί στόχοι εκφράζονται με την άποψη των αποτελεσμάτων, π.χ. ο αριθμός των καταρτιζομένων που βελτίωσε την απασχολησιμότητά τους.
- Οι επιχειρησιακοί στόχοι εκφράζονται ως εκροές, π.χ. η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης για την μακροχρόνια ανέργους.

Ανεξάρτητα από την προσέγγιση της αξιολόγησης η συνήθης πρακτική που υιοθετείται στο πλαίσιο αξιολόγησης των προγραμμάτων των Διαρθρωτικών Ταμείων περιλαμβάνει τρία επίπεδα, που συγκροτούν και αντίστοιχα στάδια της αξιολόγησης. Τα στάδια αυτά είναι:

1. εκ των προτέρων αξιολόγηση (ex ante evaluation)
2. ενδιάμεση αξιολόγηση (mid-term evaluation)
3. εκ των υστέρων αξιολόγηση (ex post evaluation)

Είναι σαφές ότι υπάρχει διασύνδεση των τριών σταδίων και ότι η αξιολόγηση σε κάθε στάδιο προϋποθέτει και αξιολογεί τα συμπεράσματα του προηγούμενου.



Ειδικότερα:

- Η **εκ των προτέρων αξιολόγηση** λαμβάνει χώρα στη φάση του σχεδιασμού ενός προγράμματος και σε γενικές γραμμές αντιστοιχεί στα δύο πρώτα πεδία της ιεραρχίας αξιολόγησης όπως αυτή αναφέρθηκε παραπάνω, δηλαδή την αξιολόγηση της ανάγκης για την υιοθέτηση του προγράμματος και την αξιολόγηση του σχεδιασμού του προγράμματος. Γίνεται συνήθως όταν οι δημόσιες αρχές βρίσκονται στο στάδιο των συζητήσεων και διαπραγματεύσεων για την οριστικοποίηση των προγραμμάτων.
- Η **ενδιάμεση αξιολόγηση** γίνεται στη φάση της υλοποίησης του προγράμματος και εν πολλοίς αντιστοιχεί με το πεδίο της ιεραρχίας αξιολόγησης που αναφέρεται στην αξιολόγηση της εφαρμογής του προγράμματος (αν και όχι ακριβώς). Χρησιμεύει ιδιαίτερα στο να γίνει μια αρχική εκτίμηση αν το πρόγραμμα επιτυγχάνει τους στόχους που τέθηκαν ή αν χρειάζεται να γίνουν αλλαγές σε επίπεδο διαχείρισης. Ωστόσο, γίνεται και επανεκτίμηση των στόχων που αρχικά τέθηκαν και εξετάζεται η συνάφειά τους με το γενικότερο οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο, όπως αυτό διαμορφώθηκε στην πορεία. Αν χρειαστεί, προτείνονται επικαιροποιήσεις των στόχων.
- Η **εκ των υστέρων αξιολόγηση**, που αντιστοιχεί στα δύο τελευταία πεδία της ιεραρχίας αξιολόγησης, δηλαδή στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και της αποδοτικότητας του προγράμματος, γίνεται μετά την υλοποίηση του προγράμματος και στοχεύει στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικών με το σύνολο της παρέμβασης. Πρόκειται για το πλέον απαιτητικό σε τεχνική αρτιότητα τμήμα της αξιολόγησης και συνήθως διαρκεί μεγάλο διάστημα, είτε γιατί πολλά προγράμματα εμφανίζουν αποτελέσματα αρκετό καιρό μετά την υλοποίησή τους, είτε γιατί πρέπει να γίνουν εκτεταμένες έρευνες πεδίου, προκειμένου να αναδειχτούν και να καταμετρηθούν τα όποια αποτελέσματα του προγράμματος.

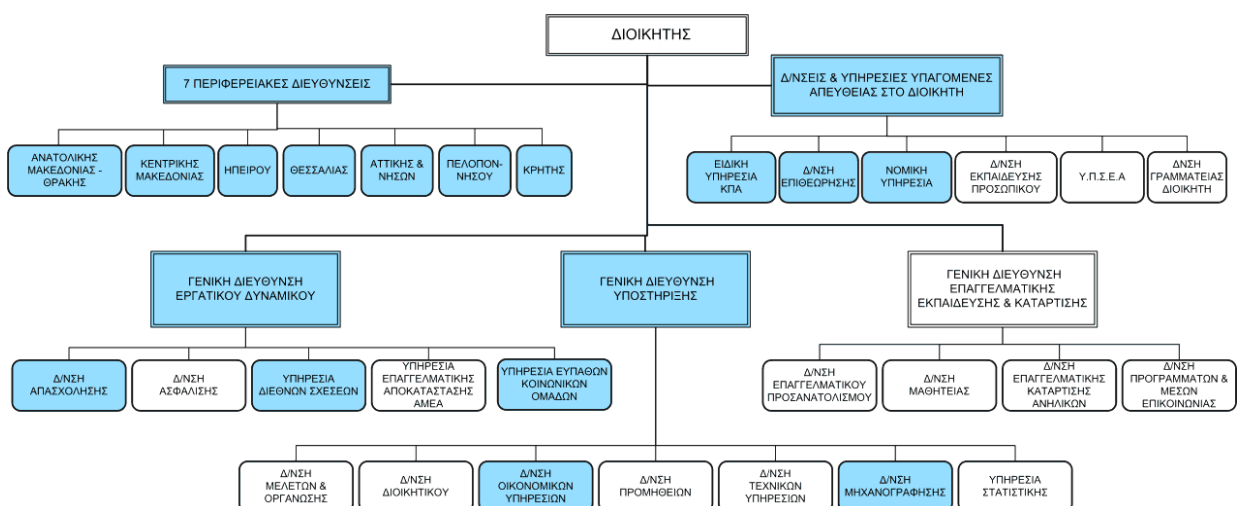
3 Αποτύπωση υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης και παρακολούθησης ενεργητικών πολιτικών στον ΟΑΕΔ

3.1 Οι οργανωτικές μονάδες του ΟΑΕΔ που εμπλέκονται στο σχεδιασμό και στην αξιολόγηση των ΕΠΑ

Παρά το γεγονός ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτελούν διακριτό πεδίο δραστηριότητας του ΟΑΕΔ εδώ και 30 χρόνια, στο διάστημα αυτό ο σχεδιασμός και η αξιολόγηση των προγραμμάτων, όπως και η αποτελεσματική διοικητική τους διαχείριση παραμένει σε χαμηλά ποιοτικά επίπεδα. Παρά τις επισημάνσεις των ελλιπών αξιολογήσεων που έχουν γίνει στο παρελθόν, ο ΟΑΕΔ δεν προσάρμοσε τον τρόπο που οργανώνει τα προγράμματα απασχόλησης. Είναι αναγκαίο να επανακαθοριστεί η κατεύθυνση του Οργανισμού ως προς τη φιλοσοφία, τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των παρεμβάσεών του. Προς τούτο κρίνεται σκόπιμο πρωτίστως να παρατεθεί μια σύντομη παρουσίαση του ΟΑΕΔ και κυρίως των Διευθύνσεων εκείνων που σχετίζονται με το σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Παρουσίαση ΟΑΕΔ

Η οργάνωση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ προσδιορίζεται στο Β.Δ. 405/1971 (ΦΕΚ 123Α) με το οποίο καθορίστηκε η οργάνωση, συγκρότηση και λειτουργία των υπηρεσιών του, στο Π.Δ. 416/1990 (ΦΕΚ 162Α) με το οποίο συστάθηκαν η Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού και η Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης και στο Π.Δ. 396/1998 (ΦΕΚ 276/Α/2-11-1998) με το οποίο συστάθηκε η Γενική Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Η οργάνωση αυτή συμπληρώθηκε με το άρθρο 12 του Ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111Α/8-5-2003) με την οποία συστάθηκε στον οργανισμό η Ειδική Υπηρεσία Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ).



Οι Υπηρεσίες του Οργανισμού διακρίνονται στην κεντρική Υπηρεσία (Διοίκηση) και στις Περιφερειακές Υπηρεσίες (7 Περιφερειακές Διευθύνσεις με τις κατά τόπους Υπηρεσίες που υπάγονται στην αρμοδιότητά τους). Η Διοίκηση συγκροτείται από τις Α΄, Β΄ και Γ΄ Γενικές Διευθύνσεις που κατευθύνουν και συντονίζουν το έργο της αρμοδιότητάς τους.

Η αρμοδιότητα των Διευθύνσεων και Υπηρεσιών που υπάγονται στην Α΄ Γενική Διεύθυνση (Εργατικού Δυναμικού) ανάγεται σε θέματα που έχουν σχέση με την εφαρμογή της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Η αρμοδιότητα των Διευθύνσεων και Υπηρεσιών που υπάγονται στη Β΄ Γενική Διεύθυνση (Υποστήριξης) ανάγεται σε θέματα που έχουν σχέση με την υποστήριξη του έργου των μονάδων του Οργανισμού (θέματα προσωπικού, οικονομικών κλπ).

Η αρμοδιότητα των Διευθύνσεων που υπάγονται στην Γ΄ Γενική Διεύθυνση (Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης) ανάγεται σε θέματα που έχουν σχέση με την εφαρμογή της Κυβερνητικής Πολιτικής για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Η παροχή των υπηρεσιών του Οργανισμού υλοποιείται μέσω των Περιφερειακών Υπηρεσιών. Αυτές αποτελούνται από τις επτά (7) Περιφερειακές Διευθύνσεις στην αρμοδιότητα των οποίων υπάγονται οι κατά τόπους Τοπικές Υπηρεσίες, στις οποίες περιλαμβάνονται και οι Υπηρεσίες Απασχόλησης.

Οι αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων οργανωτικών μονάδων, σε επίπεδο Διεύθυνσης, που σχετίζονται με το σχεδιασμό, υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, έχουν ως εξής:

1. Διεύθυνση Απασχόλησης (Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού)

Η Διεύθυνση έχει ως κύρια αποστολή το σχεδιασμό και την εισήγηση μέτρων που αφορούν στην προώθηση της Απασχόλησης σε σχέση με την εκάστοτε ισχύουσα κυβερνητική πολιτική, το συντονισμό και την υποστήριξη των Υπηρεσιών Απασχόλησης (Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση, Γραφεία Εργασίας και Τοπικές Υπηρεσίες) κατά την υλοποίηση των προγραμμάτων απασχόλησης, την παρακολούθηση και αξιολόγηση του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου των προγραμμάτων σε συνεργασία με άλλες διευθύνσεις της Διοίκησης.

2. Υπηρεσία διεθνών σχέσεων

Η υπηρεσία διεθνών σχέσεων προετοιμάζει σε συνεργασία με τις αρμόδιες διευθύνσεις τα προγράμματα και τις δράσεις οι οποίες εντάσσονται σε χρηματοδότηση από κοινοτικούς πόρους (συγχρηματοδοτούμενους), έχει την επιμέλεια της συνεργασίας με τις αρμόδιες διαχειριστικές αρχές σε θέματα σχεδιασμού-ένταξης και παρακολούθησης προγραμμάτων και ενημερώνει γι' αυτά όλες τις εμπλεκόμενες υπηρεσίες του Οργανισμού, επιμελείται σε συνεργασία με τις διευθύνσεις του οργανισμού την σύνταξη των απαραίτητων δελτίων παρακολούθησης του φυσικού αντικειμένου των διάφορων δράσεων, συντάσσει τα απαραίτητα δελτία έργων σύμφωνα με τις οδηγίες των διαχειριστικών αρχών, συγκεντρώνει τα δελτία δαπανών και αφού ελέγξει την επιλεξιμότητά τους σε σχέση με τις απαιτήσεις των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων ενημερώνει την ηλεκτρονική βάση δεδομένων, απαντά σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Οργανισμού, σε εκθέσεις ελέγχου των διαφόρων ελεγκτικών αρχών των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, και διευκολύνει τις αρχές αυτές για την επιτέλεση του έργου τους στις υπηρεσίες του Οργανισμού.

3. Υπηρεσία Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων

Η υπηρεσία ειδικών κοινωνικών ομάδων σχεδιάζει δράσεις που αφορούν στην προώθηση στην απασχόληση ατόμων με αναπηρίες και άλλων ευπαθών κοινωνικά ομάδων, παρακολουθεί την πορεία του φυσικού αντικειμένου των σχετικών δράσεων και συντάσσει εκθέσεις προόδου αυτών, συνεργάζεται με άλλες Διευθύνσεις της Διοίκησης για την παρακολούθηση του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου των προγραμμάτων, φροντίζει για την επεξεργασία των στοιχείων υλοποίησης των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων για τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες και παρακολουθεί την πορεία των επωφελομένων με κύριο στόχο την κοινωνική ενσωμάτωση τους.

4.Ειδική Υπηρεσία Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ)

Σκοπός της Ειδικής Υπηρεσίας Κ.Π.Α είναι η διασφάλιση της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης, προκειμένου να υποστηρίζεται ποιοτικά το ανθρώπινο δυναμικό της χώρας, ως προς την ενεργοποίηση και την προώθησή του σε θέσεις απασχόλησης. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, συντονίζει και παρακολουθεί την οργάνωση, ανάπτυξη και απόδοση των Κ.Π.Α, με στόχο τη διαρκή βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες, ανέργους και επιχειρήσεις.

5.Διεύθυνση Επιθεώρησης

Η Διεύθυνση Επιθεώρησης έχει ως αντικείμενο τον έλεγχο των υπηρεσιών απασχόλησης και ασφάλισης, των υπηρεσιών τεχνικής εκπαίδευσης καθώς και των υπηρεσιών εκπαίδευσης. Ειδικότερα και αναφορικά με τις υπηρεσίες απασχόλησης και ασφάλισης είναι αρμόδια για το διαχειριστικό, οικονομικό και λογιστικό έλεγχο για τις πραγματοποιούμενες παροχές και δαπάνες των περιφερειακών ή των υπηρεσιών οι οποίες υπάγονται σε αυτές, τον έλεγχο της εφαρμογής των νόμων και εγκυκλίων οι οποίες διέπουν την λειτουργία των εν λόγω υπηρεσιών, τον διοικητικό οικονομικό και λογιστικό έλεγχο των ΚΠΑ και των υπηρεσιών ασφάλισης του οργανισμού, την πίστη εφαρμογή των διατάξεων οι οποίες ισχύουν κάθε φορά για κάθε δράση η παροχή του οργανισμού προς τους ασφαλισμένους, την ποιοτική και ποσοτική παροχή υπηρεσιών προς τους άνεργους και προτείνει λύσεις για βελτίωση της διαδικασίας εντός της κάθε υπηρεσίας. Αναφορικά με τις υπηρεσίες τεχνικής εκπαίδευσης ελέγχει την ποιοτική παροχή υπηρεσιών εκπαίδευσης προς τους εκπαιδευόμενους και προτείνει λύσεις για βελτίωση της διαδικασίας εντός της κάθε υπηρεσίας, ελέγχει την πιστή εφαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων καθώς και των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης, προτείνει μέτρα για την βελτίωση του κτιριακού εξοπλισμού και των μηχανημάτων τα οποία είναι αναγκαία για την επίτευξη του σκοπού λειτουργίας των εκπαιδευτικών μονάδων και ελέγχει τις υποχρεώσεις του προσωπικού καθώς και την απόδοση του. Αναφορικά με τις υπηρεσίες τεχνικής εκπαίδευσης ασκεί διοικητικό, οικονομικό και λογιστικό έλεγχο των εκπαιδευτικών μονάδων οι οποίες λειτουργούν κάθε φορά στα πλαίσια του οργανισμού, ελέγχει την πίστη εφαρμογή των διατάξεων οι οποίες ισχύουν κάθε φορά για κάθε δράση η παροχή του οργανισμού προς τους εκπαιδευόμενους. Τέλος σε κάθε περίπτωση διαπίστωσης προβλημάτων στην λειτουργία οποιασδήποτε υπηρεσίας ενημερώνει σχετικά την διοίκηση προκειμένου για την ανάληψη διορθωτικών μέτρων.

6.Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών

Η διεύθυνση οικονομικών υπηρεσιών είναι αρμόδια για την κατάρτιση του προϋπολογισμού του Οργανισμού, μεριμνά για την έγκρισή του προϋπολογισμού και την διεκπεραίωση

των διαδικασιών είσπραξης των εσόδων του. Ελέγχει τη νομιμότητα και κανονικότητα των δαπανών, διενεργεί τις εισπράξεις και πληρωμές, και συντάσσει τον ισολογισμό του Οργανισμού.

7. Νομική Υπηρεσία

Η νομική υπηρεσία παρέχει νομική υποστήριξη στις υπηρεσίες του οργανισμού και εκπροσωπεί νομικά τον οργανισμό ενώπιον των δικαστικών αρχών. Ειδικότερα παρακολουθεί την εθνική και την κοινοτική νομοθεσία και προωθεί για κάθε πράξη του οργανισμού την εναρμόνιση της με την αντίστοιχη κοινοτική όπου αυτό απαιτείται, γνωμοδοτεί σε κάθε θέμα που αναφέρεται στα αντικείμενα του οργανισμού, εισηγείται για κάθε σοβαρό νομικό θέμα ή ζήτημα που αφορά τον οργανισμό και γνωμοδοτεί σε περιπτώσεις συμβιβασμού η παραίτησης από δικαιώματα αξιώσεις αγωγές και ένδικα μέσα, μεριμνά για την νομοτεχνική επεξεργασία των σχεδίων νόμων κανονισμών διαταγμάτων και εγκυκλίων που καταρτίζουν οι υπηρεσίες του οργανισμού, καταρτίζει τις συμβάσεις και κάθε έγγραφο το οποίο αποτελεί δικαιοπραξία του οργανισμού με άλλο φορέα.

8. Διεύθυνση Μηχανογράφησης (Πληροφορικής)

Η Διεύθυνση Μηχανογράφησης (Πληροφορικής) του ΟΑΕΔ έχει ως αρμοδιότητα να σχεδιάζει, αναπτύσσει, λειτουργεί και υποστηρίζει τα πληροφοριακά συστήματα, τα τηλεπικοινωνιακά δίκτυα, τις εφαρμογές και τις προηγμένες υπηρεσίες, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του Οργανισμού. Επίσης να παρέχει τεχνική υποστήριξη στους τελικούς χρήστες που διαχειρίζονται την πληροφορία που αποτελεί και την πρώτη ύλη για την παροχή αναβαθμισμένων υπηρεσιών που καλείται να προσφέρει ο Οργανισμός αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες.

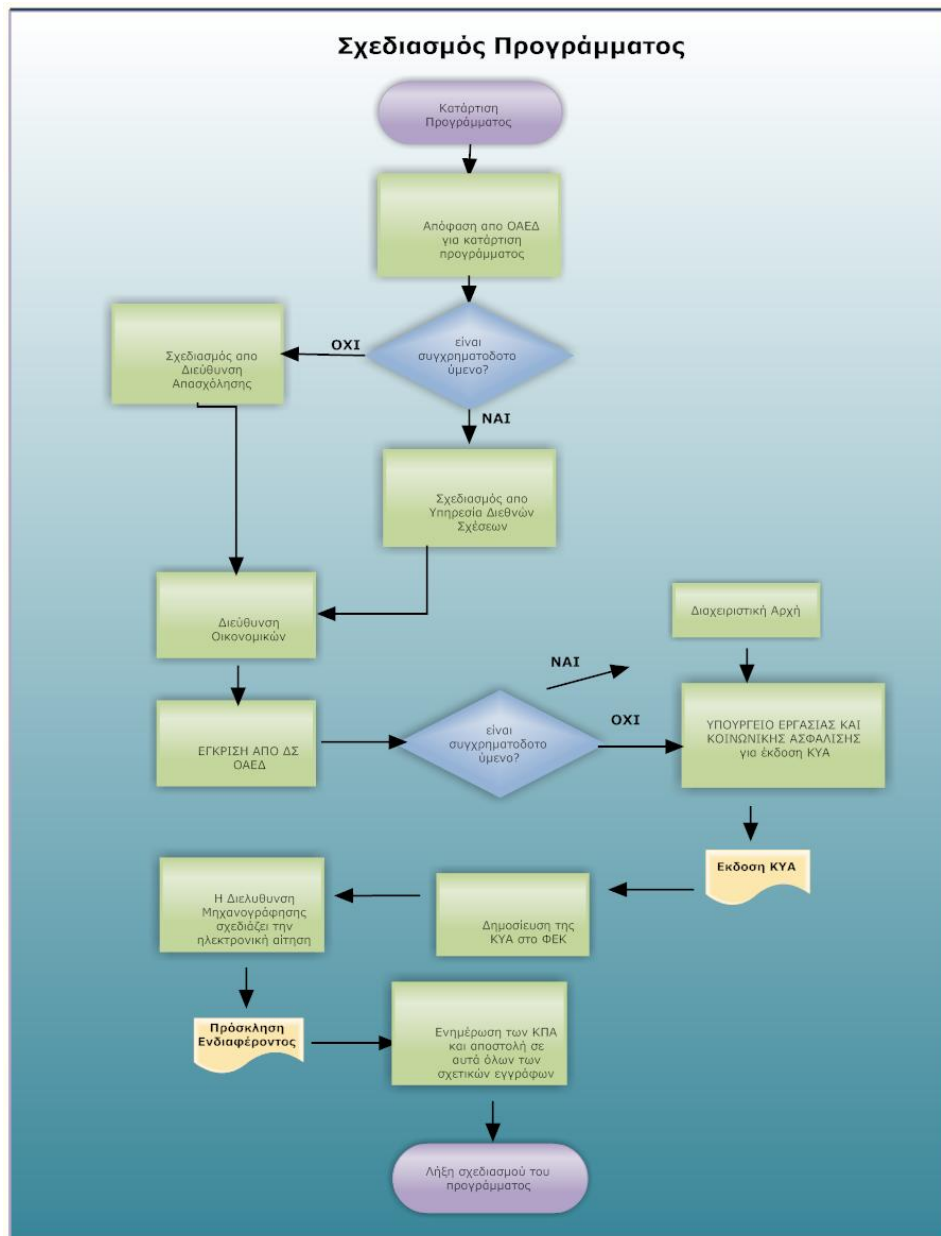
Διαδικασίες Σχεδιασμού Προγραμμάτων

Οι προαναφερθείσες διευθύνσεις εμπλέκονται είτε άμεσα είτε έμμεσα στο σχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών. Στο ακόλουθο σχήμα παρουσιάζονται οι διαδικασίες σχεδιασμού των προγραμμάτων και η σχετική εμπλοκή των αρμόδιων Διευθύνσεων του οργανισμού.

Συγκεκριμένα:

- Η Διοίκηση του ΟΑΕΔ και συγκεκριμένα το ΔΣ του οργανισμού στο οποίο συμμετέχουν και οι κοινωνικοί εταίροι αποφασίζει να υλοποιήσει ένα πρόγραμμα ενεργητικής απασχόλησης, ορμώμενο από **πολιτικές κατευθύνσεις**, από **περιβαλλοντικούς παράγοντες** (πχ αύξηση της ανεργίας), από **το διαθέσιμο π/υ** και από διαβουλεύσεις μεταξύ των και ακολούθως δίνει τη σχετική εντολή στην αρμόδια Διεύθυνση του Οργανισμού.
- Στη περίπτωση που το πρόγραμμα πρόκειται να υλοποιηθεί από κοινοτικούς πόρους δίδεται η σχετική εντολή στην **Υπηρεσία Διεθνών Σχέσεων** να αναλάβει το σχεδιασμό. Σε αντίθετη περίπτωση η **Διεύθυνση Απασχόλησης** είναι η αρμόδια για το σχετικό σχεδιασμό. Και οι δύο διευθύνσεις συνεργάζονται στενά με τις **οικονομικές υπηρεσίες** προκειμένου να καταρτιστεί ο π/υ του προγράμματος
- Το περιεχόμενο του προγράμματος και ο όλος σχεδιασμός του υποβάλλεται προς έγκριση στο ΔΣ του ΟΑΕΔ. Σε ελάχιστες περιπτώσεις υπάρχουν τροποποιήσεις σύμφωνα με σχετικές προτάσεις των μελών του ΔΣ.

- Κατόπιν διαβιβάζεται στο Υπουργείο για την **έκδοση της σχετικής ΚΥΑ**, τη **δημοσίευσή του σε ΦΕΚ** και την **ανάρτηση της πρόσκλησης** προς τους δικαιούχους.
- Παράλληλα, μετά την έγκριση από το ΔΣ, η Διεύθυνση Μηχανογράφησης ετοιμάζει τη **σχετική ηλεκτρονική αίτηση** για τους δικαιούχους του προγράμματος.
- Στη συνέχεια **ενημερώνονται τα ΚΠΑ** για το σχετικό πρόγραμμα και αποστέλλονται σε αυτά όλα τα απαραίτητα έγγραφα (πρόσκληση, ΦΕΚ, έντυπα εκθέσεων και ελέγχου κλπ).



Διαδικασίες Αξιολόγησης Προγραμμάτων

Οι διευθύνσεις Διεθνών Σχέσεων και Απασχόλησης είναι αυτές που εμπλέκονται κατά κύριο λόγο στις ακολουθούμενες μέχρι σήμερα προσεγγίσεις για την αξιολόγηση των ενεργ-

γητικών πολιτικών χωρίς όμως να υπάρχουν σαφής προσδιορισμένες διαδικασίες που ακολουθούνται.

3.2 Επισκόπηση των μέχρι σήμερα ακολουθουμένων από τον ΟΑΕΔ προσεγγίσεων και πρακτικών αξιολόγησης δράσεων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Από την επισκόπηση των μέχρι σήμερα προσεγγίσεων και πρακτικών που ακολουθεί ο ΟΑΕΔ για την αξιολόγηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, φαίνεται ότι ο κύριος άξονας αξιολόγησης, μέχρι σήμερα, ήταν οι ad hoc απολογιστικές έρευνες και μελέτες, που διεξάγονταν είτε από εξωτερικούς αξιολογητές είτε από τον ίδιο φορέα. Η μεθοδολογία και η ποιότητα των αξιολογήσεων φυσικά ποικίλει, για λόγους που σχετίζονται με τον διαθέσιμο χρόνο κάθε ερευνητικής ομάδας, τα στοιχεία που είχε στη διάθεσή της, τα ερωτήματα που έθεσε κ.ο.κ.

Οι αξιολογήσεις ως προς τον αντίκτυπο λαμβάνουν υπ' όψιν το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο (κατάσταση αγοράς εργασίας κλπ.) και περιλαμβάνουν τόσο αξιολογήσεις διαδικασίας (process oriented evaluation), όσο και επιδράσεων (impact evaluation). Για την αξιολόγηση του πλαισίου χρησιμοποιούνταν στατιστικά δεδομένα από την έρευνα εργατικού δυναμικού, που αφορούν σε βασικές πτυχές της απασχόλησης και της ανεργίας. Η ανάλυση των διαδικασιών αφορά στην περιγραφική, στατιστική ανάλυση, που διενεργείται με βάση την αποτύπωση των χαρακτηριστικών και των απόψεων των κύριων εμπλεκόμενων στα προγράμματα του ΟΑΕΔ. Τα στοιχεία που συλλέγονται αφορούν στην εργασιακή κατάσταση των ωφελουμένων, καθώς και τις απόψεις τους για τη συνεισφορά του προγράμματος.

Σε ότι αφορά την ευρύτερη επίδραση των προγραμμάτων (impact evaluation) έχουν χρησιμοποιηθεί και οικονομετρικές αναλύσεις, με βάση γραμμικά μοντέλα πολλαπλών αποκλίσεων εξαρτημένης στατιστικής μεταβλητής (linear multiple regression models), αλλά τα αποτελέσματα ήταν περιορισμένα λόγω ανεπάρκειας των διαθέσιμων στοιχείων.

Κατά την τελευταία δεκαετία έχουν πραγματοποιηθεί εννέα (9) αξιολογήσεις προγραμμάτων του ΟΑΕΔ:

1) Η μελέτη αξιολόγησης προγραμμάτων επιχορήγησης επιχειρήσεων για την δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας, η οποία μεθοδολογικά βασίστηκε σε συνεντεύξεις με 5.000 επιχειρήσεις που είχαν ενταχθεί σε Πρόγραμμα Επιχορήγησης Νέων Θέσεων Εργασίας (Πρόγραμμα Ν.Θ.Ε.) του ΟΑΕΔ κατά την περίοδο 1998-2000 και σε συνεντεύξεις με 1.612 άνεργους που είχαν ενταχθεί σε Πρόγραμμα Επιχορήγησης Νέων Θέσεων Εργασίας (Πρόγραμμα Ν.Θ.Ε.) του ΟΑΕΔ κατά την περίοδο 1998-2000. Επίσης, προβλεπόταν έρευνα πεδίου στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης και τις Τοπικές Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Στα πλαίσια της μελέτης προβλεπόταν εκτίμηση του βαθμού διείσδυσης και του ποσοστού κάλυψης του προγράμματος ανά περιφέρεια. Τέλος, στα πλαίσια της μελέτης διενεργήθηκε οικονομετρική διερεύνηση των επιπτώσεων του προγράμματος επί της απασχόλησης.

2) Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης του Προγράμματος Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ), του έτους 2002, το οποίο στόχευε στην επιχορήγηση 6.500 νέων ελεύθερων επαγγελματιών ηλικίας 18- 60 ετών προκειμένου να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρη-

ση. Μεθοδολογικά προβλεπόταν παρουσίαση των συγκεντρωτικών στοιχείων του προγράμματος ανά περιφέρεια και φύλο και υπολογισμός του βαθμού διείσδυσης και του ποσοστού κάλυψης των προγραμμάτων ανά περιφέρεια και φύλο.

3) Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης του Προγράμματος Νέων Θέσεων Εργασίας, του έτους 2002, το οποίο είχε στόχο την επιδοτούμενη σε επιχειρήσεις απασχόληση 15.000 ανέργων ηλικίας 18-60 ετών σε νέες θέσεις εργασίας. Μεθοδολογικά προβλεπόταν παρουσίαση των συγκεντρωτικών στοιχείων του προγράμματος ανά περιφέρεια και φύλο υπολογισμός βαθμού διείσδυσης και ποσοστού κάλυψης των προγραμμάτων ανά περιφέρεια και φύλο

4) Έκθεση σύνθεσης αποτελεσμάτων των προγραμμάτων ΝΘΕ & ΝΕΕ του ΟΑΕΔ, του έτους 2002, η οποία αποτελούσε ουσιαστικά σύνοψη των αποτελεσμάτων των παραπάνω εκθέσεων (έκθεση 2 και 3).

5) Τελική έκθεση παρουσίασης στοιχείων προγράμματος Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ), περιόδου 2003 – 2004, το οποίο προέβλεπε την επιχορήγηση 10.000 νέων ελεύθερων επαγγελματιών με στόχο την ενθάρρυνση των ανέργων εκείνων που σκέπτονται να επιλύσουν το πρόβλημα ανεργίας τους μέσω δημιουργίας νέων επιχειρήσεων. Μεθοδολογικά προβλεπόταν παρουσίαση των συγκεντρωτικών στοιχείων του προγράμματος ανά περιφέρεια και φύλο και υπολογισμός βαθμού διείσδυσης και ποσοστού κάλυψης των προγραμμάτων ανά περιφέρεια, νομό και φύλο

6) Τελική έκθεση παρουσίασης στοιχείων του προγράμματος Νέων Θέσεων Εργασίας 2003, το οποίο είχε στόχο την επιδότηση 25.000 νέων θέσεων εργασίας, οι οποίες θα καλυπτόταν από άνεργους ηλικίας 18-60 ετών. Μεθοδολογικά προβλεπόταν η παρουσίαση των συγκεντρωτικών στοιχείων του προγράμματος ανά περιφέρεια και φύλο καθώς και ο υπολογισμός βαθμού διείσδυσης και ποσοστού κάλυψης των προγραμμάτων ανά περιφέρεια, νομό και φύλο.

7) Ανάπτυξη πιλοτικού συστήματος αξιολόγησης μέτρων πολιτικών απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο - Αξιολόγηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (ΝΘΕ, ΝΕΕ, stage) που διενεργήθηκαν κατά το 2002 στους Νομούς Πειραιά και Ξάνθης. Η αξιολόγηση διενεργήθηκε στα πλαίσια του προγράμματος ΑΡΤΕΜΙΣ που είχε ως στόχο την ανάπτυξη μεθόδου συνεχούς προσέγγισης για την αξιολόγηση των Μέτρων Ενεργητικής Πολιτικής Απασχόλησης που εφαρμόζονται σε εθνικό επίπεδο. Η μεθοδολογία περιλάμβανε: α) έρευνα πεδίου στις δυο περιοχές παράλληλα με τυχαία δειγματοληψία των εγγεγραμμένων ανέργων στην Ξάνθη και τον Πειραιά προκειμένου να συγκροτηθεί μία ενιαία ομάδα σύγκρισης (comparison group), β) ανάλυση της πιθανής επίπτωσης των διαφόρων χαρακτηριστικών των ανέργων ως μεταβλητές μέσω της ανάπτυξης οικονομετρικών μοντέλων με στόχο την εκτίμηση του βαθμού στον οποίο προσωπικά χαρακτηριστικά των ανέργων επηρεάζουν τις δυνατότητες εύρεσης εργασίας και το βαθμό διατήρησής τους και γ) στατιστικές και οικονομετρικές μεθόδους επαλήθευσης.

8) Αξιολόγηση του προγράμματος Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ), έτους 2004. Τα προγράμματα ΝΕΕ απευθύνονταν σε άνεργους που θέλουν να μπουν (ή να επανενταχθούν) στην παραγωγική διαδικασία, δημιουργώντας μια νέα, μικρή κυρίως επιχείρηση. Αντικείμενο της μελέτης ήταν η αξιολόγηση του προγράμματος ΝΕΕ που υλοποιήθηκε από τον ΟΑΕΔ το 2004. Με δεδομένες τις τεχνικές και οργανωτικές δυνατότητες του Οργανισμού, για πρώτη φορά στην ιστορία του Οργανισμού επιχειρήθηκε η αξιολόγηση ενός προγράμ-

ματος ενεργητικής πολιτικής, με αξιοποίηση (κατηγοριοποίηση, διασταύρωση, επεξεργασία, κλπ.) τόσο του διαθέσιμου μηχανογραφημένου υλικού του, όσο και των στοιχείων άλλων συναφών φορέων (Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης). Κεντρικός άξονας της ανάλυσης ήταν η διερεύνηση του βαθμού επιτυχίας του προγράμματος σε σχέση με την συμμετοχή των ανέργων δικαιούχων, αλλά και τη σημερινή κατάσταση απασχόλησης όσων συμμετείχαν στο πρόγραμμα.

Ειδικότερα, για τους σκοπούς αυτούς συγκεντρώθηκαν από τη Βάση Δεδομένων του ΟΑΕΔ, αξιολογήθηκαν και αναλύθηκαν μετά από επεξεργασία το σύνολο των στοιχείων που αφορούν στους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα ΝΕΕ 2004. Στη συνέχεια έγινε στατιστική ανάλυση των στοιχείων για τους συμμετέχοντες επιδοτούμενους, σε σχέση με βασικές παραμέτρους που αφορούν την προσωπική τους κατάσταση και τα στοιχεία της διάρκειας ανεργίας τους πριν την ένταξη στο πρόγραμμα (ανά Περιφέρεια, Νομό, Φύλο, Ηλικία, Μορφωτικό Επίπεδο, Περίοδο εγγραφής στα Μητρώα Ανέργων, πριν το πρόγραμμα, Δραστηριότητα νέας επιχείρησης, Επιλεγμένοι συνδυασμοί των ανωτέρω).

Ακολούθησε αποτύπωση της τρέχουσας κατάστασης όσων συμμετείχαν στο πρόγραμμα ΝΕΕ, σχετικά με το αν εξακολουθούν να απασχολούνται. Προς τούτο, έγινε αναζήτηση των συμμετεχόντων στο τρέχον Μητρώο Ανέργων Ο.Α.Ε.Δ. προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο παραμένουν ενεργοί στην αγορά εργασίας ή έχουν επιστρέψει στην εγγεγραμμένη ανεργία. Για να επιβεβαιωθούν τα συμπεράσματα πραγματοποιήθηκε και Έρευνα Πεδίου.

9) Αξιολόγηση του προγράμματος Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε.) έτους 2005. Η μελέτη εξετάζει το πραγματικό σύνολο των ανέργων που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα Ν.Θ.Ε. του ΟΑΕΔ για το 2005 πανελληνίως, δηλαδή 11.430 συμμετέχοντες. Αρχικά, έγινε ανάλυση των δεδομένων που έχουν καταγραφεί για τους συμμετέχοντες, σε σχέση με βασικές παραμέτρους που αφορούν την προσωπική τους κατάσταση και τα στοιχεία της διάρκειας ανεργίας τους πριν την ένταξη στο πρόγραμμα (ανάλυση ανά Νομό, Περιφέρεια, Ηλικία, Φύλο, Μορφωτικό Επίπεδο, Επαγγελματική Ειδικότητα, Μορφή Απασχόλησης, Περίοδο εγγραφής στα Μητρώα Ανέργων, πριν το πρόγραμμα). Η ανάλυση επεκτάθηκε σε συνδυασμούς παραμέτρων όπως ανάλυση των συμμετεχόντων με σχέσεις πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ανά Φύλο, ανάλυση των συμμετεχόντων από κάθε Περιφέρεια ανά Φύλο, ανάλυση της κάθε Ηλικιακής ομάδας συμμετεχόντων, ανά Φύλο.

Σε επόμενο στάδιο εξετάστηκε η παρούσα εργασιακή κατάσταση του συνόλου των συμμετεχόντων, δηλαδή εάν εξακολουθούν να απασχολούνται ή όχι, μέσω της διασταύρωσης των συμμετεχόντων του προγράμματος με τους ηλεκτρονικούς καταλόγους του ΟΑΕΔ (Μητρώο Ανεργίας) και των βασικών φορέων ασφάλισης των απασχολούμενων στην Ελλάδα.

Για να επιβεβαιωθούν ή/και να συμπληρωθούν τα συμπεράσματα της μελέτης, διενεργήθηκε και έρευνα πεδίου επί επιλεγμένου δείγματος.

Οι άνω αναφερόμενες μελέτες που εκπονήθηκαν στο παρελθόν έχουν πολλά κοινά σημεία μεταξύ τους και πολλές επισημάνσεις τους επικεντρώνονται σε θέματα που άπτονται του σχεδιασμού και της επιτελικής εκτέλεσης ενεργητικών δράσεων. Αυτά αναφέρονται πχ στην ανάγκη για ακριβέστερο προσδιορισμό των πληθυσμών στόχων, στον συνυπολογισμό και συνεκτίμηση των ιδιαιτεροτήτων των τοπικών αγορών εργασίας, στην έμφαση που θα πρέπει να δίνεται σε ομάδες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη πρόσβαση αγοράς εργασίας κλπ. Βέβαια είναι σκόπιμο να υπογραμμισθεί ότι παρατηρήσεις και συμπεράσματα

που είχαν διατυπωθεί την περίοδο 1994- 1999 δεν ισχύουν ή ισχύουν μόνο κατά ένα ποσοστό την περίοδο 2004 μέχρι σήμερα, εφόσον αναπτύχθηκαν και λειτούργησαν δομές που τότε ήταν σε επίπεδο σχεδιασμού όπως η Ειδική Υπηρεσία των ΚΠΑ. Οι συστάσεις και προτάσεις των μελετητών περιστρέφονται γύρω από τον άξονα ενός «**ολοκληρωμένου συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης**», αναπτύσσοντας κατά περίπτωση περισσότερο είτε το τεχνικό πληροφοριακό μέρος είτε το διοικητικό και επιτελικό.

Σύμφωνα με συνθετική μελέτη, που υλοποίησε το 2007 η ΠΑΕΠ ΑΕ «Μελέτη για το Σχεδιασμό Συστήματος Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Προγραμμάτων του ΟΑΕΔ» επιχειρείται μια σύγκριση των μελετών. Σύμφωνα λοιπόν με τη συνθετική αυτή μελέτη οι μελέτες αξιολόγησης παρουσιάζουν στοιχεία μεθοδολογικής ανάλυσης, τα οποία εμφανίζουν πολλές ομοιότητες οδηγώντας στο γενικό συμπέρασμα ότι είναι δυνατόν να αναπτυχθεί μία κοινή μεθοδολογική προσέγγιση από το σύνολό τους.

Τα κυριότερα κοινά μεθοδολογικά στοιχεία των μελετών είναι:

- i. Ανάλυση των διοικητικών διαδικασιών υλοποίησης των προγραμμάτων (Υπουργικές αποφάσεις, εγκύκλιοι εφαρμογής, διαδικασίες ελέγχου) και περιγραφή των διαδικασιών που ακολουθεί ο ΟΑΕΔ στην συγκέντρωση και καταγραφή στοιχείων
- ii. Ταξινόμηση και παρουσίαση των στοιχείων ανά ομάδες ωφελουμένων (ηλικία, φύλο, χρονικό διάστημα παραμονής στην ανεργία)
- iii. Παρουσίαση των παραπάνω στοιχείων ανά γεωγραφική περιοχή
- iv. Δημιουργία ερωτηματολογίου προς τους ωφελούμενους κάθε προγράμματος,
- v. Έρευνα πεδίου
- vi. Συμπεράσματα επί του αξιολογούμενου προγράμματος

Στην εξέταση των μεθοδολογικών προσεγγίσεων των εξεταζόμενων μελετών εκτός από κοινά στοιχεία παρατηρείται και μια κοινή ακολουθία από αδυναμίες σχετικά με την αξιολόγηση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ:

On going Παρακολούθηση

Στις μελέτες δεν αναφέρεται ούτε προτείνεται ένας μηχανισμός παρακολούθησης της εξέλιξης υλοποίησης του φυσικού αντικείμενου των προγραμμάτων (on going παρακολούθηση). Η απουσία ενός τέτοιου είδους μηχανισμού δεν δίνει την δυνατότητα στους υλοποιητές, στην συγκεκριμένη περίπτωση τον ΟΑΕΔ, της απαραίτητης ευελιξίας στην αντιμετώπιση δυσλειτουργιών και προβλημάτων κατά την διάρκεια υλοποίησης του έργου.

Ειδικότερα για το φαινόμενο των κενών θέσεων ένα μεγάλο ποσοστό αυτών προέρχεται από την απόκλιση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης των επιδοτούμενων θέσεων του κάθε προγράμματος σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, που πολλές φορές διαφέρει από την αρχική κατανομή των επιδοτούμενων θέσεων ανά γεωγραφική περιοχή. Η ύπαρξη ενός on going μηχανισμού παρακολούθησης θα έδινε την δυνατότητα διορθωτικών παρεμβάσεων κατά την εξέλιξη της δράσης περιορίζοντας αισθητά το παραπάνω φαινόμενο.

Αξιολόγηση του περιεχομένου των προγραμμάτων

Στις μελέτες αυτές δεν εξετάζονται και δεν συγκρίνονται οι στόχοι και οι διαδικασίες εφαρμογής κάθε προγράμματος με τις προτεραιότητες που έχουν τεθεί από την εθνική και ευρωπαϊκή πολιτική ενίσχυσης της απασχόλησης.

Αξιολόγηση των έμμεσων αποτελεσμάτων

Παρόλο που υπάρχει εκτενής αναφορά στο περιεχόμενο των μελετών, στα άμεσα αποτελέσματα των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν δεν υπάρχει η αντίστοιχη αξιολόγηση των έμμεσων αποτελεσμάτων, όπως:

- Καθαρό αποτέλεσμα του προγράμματος (net effect)
Δεν υπάρχει στατιστική απεικόνιση του καθαρού αποτελέσματος δηλαδή των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν μέσω του προγράμματος και δεν θα είχαν δημιουργηθεί αν αυτό δεν εφαρμοζόταν (υπολογισμός νεκρού βάρους).
- Φαινόμενο της μετατόπισης δηλαδή θέσεων που δημιουργήθηκαν σε μια περιοχή και χάθηκαν σε μια άλλη εξαιτίας του προγράμματος.

Αξιολόγηση του προγράμματος στην δημιουργία μόνιμων θέσεων εργασίας

Παρόλο που στην μεθοδολογία των μελετών υπήρξε και υλοποιήθηκε έρευνα πεδίου, δεν παρουσιάζεται ευκρινώς και στατιστικά τεκμηριωμένα η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων στην δημιουργία μόνιμων θέσεων εργασίας μετά το πέρας της επιδότησης, για καθένα απ' αυτό εφ' όσον απευθύνονται σε διαφορετικές ομάδες στόχου.

Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των προγραμμάτων στις τοπικές αγορές εργασίας

Στις μελέτες αναλύονται επιδράσεις και αποτελέσματα των προγραμμάτων σε εθνικό επίπεδο και δεν λαμβάνονται υπ' όψιν οι τοπικές ιδιαιτερότητες είτε σε Περιφερειακό επίπεδο είτε σε επίπεδο Νομού.

Στατιστικές μέθοδοι

Δεν αναπτύσσονται και δεν αναλύονται οι στατιστικές μέθοδοι και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν τόσο για την δημιουργία των ερωτηματολογίων, όσο και για την ανάλυση της έρευνας πεδίου από την οποία προέκυψαν τα συμπεράσματα των αναφερόμενων μελετών.

Έρευνα Πεδίου

Η έρευνα πεδίου αν και αποτελεί βασικό εργαλείο της μεθοδολογίας αξιολόγησης των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης, παρουσιάζει δύο βασικά προβλήματα: είναι εξαιρετικά χρονοβόρα και έχει υψηλό κόστος εφαρμογής. Στις μελέτες που εξετάστηκαν δεν προτείνονται μέθοδοι και διαδικασίες που θα καθιστούσαν εφικτές (ξεπερνώντας τα προβλήματα χρόνου και κόστους) τις κυλιόμενες έρευνες πεδίου, ώστε να υπάρχουν επικαιροποιημένα αποτελέσματα από την εφαρμογή των προγραμμάτων απασχόλησης σε βάθος χρόνου.

Ως γενικό συμπέρασμα που μπορεί να εξαχθεί, είναι ότι οι μελέτες αξιολόγησης που υλοποιήθηκαν τα προηγούμενα χρόνια, αποτελούν στατική απεικόνιση των αποτελεσμάτων ενός μόνου προγράμματος, η κάθε μία, σε μία δεδομένη χρονική στιγμή. Η μεθοδολογία που οι μελέτες ακολουθούν δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση μηχανισμό παρακολούθησης και αξιολόγησης των εφαρμοζόμενων προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Είναι σαφές όμως ότι στοιχεία των μελετών αυτών μπορούν να ενσωματωθούν σε ένα μηχανισμό παρακολούθησης και αξιολόγησης. Τέτοια στοιχεία είναι :

- Τα στατιστικά εργαλεία που αναπτύχθηκαν
- Οι δείκτες αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων.
- Οι γενικές αρχές που αναφέρονται στις μελέτες για την δημιουργία των αναγκαίων ερωτηματολογίων

- Το θεωρητικό υπόβαθρο για την εφαρμογή ερευνών πεδίου.

Βασικό μειονέκτημα της ακολουθούμενης πρακτικής των μέχρι σήμερα προσεγγίσεων είναι η αποσπασματικότητα της αξιολόγησης και η αδυναμία παρακολούθησης της πορείας υλοποίησης των προγραμμάτων πριν την τελική τους αξιολόγηση. Δηλαδή δεν υπάρχει ένα μόνιμο εσωτερικό σύστημα αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που να υλοποιεί ο ΟΑΕΔ, ως προς τις επιπτώσεις τους στην καταπολέμηση της ανεργίας και στην ενίσχυση της απασχόλησης. Η απουσία αυτή δεν επιτρέπει τη διαμόρφωση σαφούς εικόνας σχετικά με την ορθότητα του σχεδιασμού και της εφαρμογής των παρεμβάσεων αυτών, ώστε να προγραμματιστούν βελτιωτικές ενέργειες για την αναβάθμισή τους και για την επίτευξη των επιθυμητών στόχων στα θέματα της καταπολέμησης της ανεργίας και της αύξησης της απασχόλησης.

Προς την κατεύθυνση της ανάπτυξης ενός μόνιμου εσωτερικού Συστήματος Αξιολόγησης Πολιτικών και Υπηρεσιών, ο Ο.Α.Ε.Δ, σε πρώτη φάση ενεργοποίησε ένα πιλοτικό σύστημα εσωτερικής αξιολόγησης στη βάση της μεθοδολογίας “scorecard”, σε συνεργασία με το Γραφείο Πρωθυπουργού, μέσα από την αξιοποίηση δεδομένων που τηρούνται ήδη στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Οργανισμού, με κύριο στόχο την παραγωγή εξαμηνιαίας και ετήσιας έκθεσης προόδου της αποτελεσματικότητας και ποιότητας των υπηρεσιών του. Το σύστημα αξιολόγησης των υπηρεσιών εφαρμόστηκε πιλοτικά, βάσει ενός περιορισμένου αρχικά αριθμού δεικτών με στόχο να παράγει εξαμηνιαίες και ετήσιες Εκθέσεις Scorecard.

Δείκτες για SCORECARD Ανεργίας

- Αριθμός και χαρακτηριστικά εγγεγραμμένων στον ΟΑΕΔ ανά ΚΠΑ2.
- Λόγος προσέλευσης
- Αριθμός και χαρακτηριστικά αναζητούντων εργασία στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων ανά ΚΠΑ2.
- Αριθμός ωφελουμένων που εξυπηρετείται ανά εργασιακό σύμβουλο ανά ΚΠΑ2.
- Χρόνος που μεσολαβεί από την σύνταξη του ατομικού σχεδίου δράσης μέχρι την ένταξη ωφελουμένων σε δράση/πρόγραμμα/νέα θέση εργασίας
- Ποσοστό ωφελουμένων ΟΑΕΔ σε επιχορηγούμενες και μη επιχορηγούμενες θέσεις Εργασίας ανά ΚΠΑ2, συμπεριλαμβάνοντας και αυτοαπασχόληση.
- Ποσοστό θέσεων εργασίας που πληρώθηκαν εντός του μήνα από τον ΟΑΕΔ ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.
- Αριθμός εισαχθέντων θέσεων εργασίας ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, στον μήνα
- Ποσοστό υπηρεσιών που μπορούν να πραγματοποιηθούν ηλεκτρονικά
- Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης πριν συμπληρώσουν 6 μήνες ανεργίας

Οι δείκτες αυτοί συμπληρώνονται από υπαλλήλους των ΚΠΑ2, οπότε και η ποιότητα των δεδομένων εναπόκειται στην σωστή τήρηση των διαδικασιών συμπλήρωσης των στοιχείων. Επιπρόσθετα, οι δείκτες αυτοί είναι περιορισμένοι και γενικοί χωρίς να εστιάζουν σε συγκεκριμένες κατηγορίες των ΕΠΑ. Οι παραπάνω λόγοι οδήγησαν στην μη συστηματική και αξιόπιστη τήρηση των δεικτών αυτών.

Κατά τη τρέχουσα περίοδο έχουν εκκινήσει προσπάθειες για ανάπτυξη ενός συστήματος δεικτών ανά παραγωγική μονάδα (Ασφάλισης, Απασχόλησης, Κατάρτισης και Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης). Οι δείκτες αυτοί συγκεντρώνονται ηλεκτρονικά από τα ΚΠΑ 2 (με εξαίρεση τα στοιχεία της παραγωγικής μονάδας αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης που συλλέγονται από την ίδια την διεύθυνση Α3), αλλά δεν έχουν τον ίδιο βαθμό διαθεσιμότητας. Επίσης οι περισσότεροι δείκτες αφορούν σε δείκτες απόδοσης των παρεχόμενων υπηρεσιών. Σε ότι αφορά δείκτες που μπορούν να αξιοποιηθούν στα πλαίσια της αξιολόγησης ΕΠΑ, αυτοί εστιάζονται σε δείκτες για τον αριθμό και τα χαρακτηριστικά των ωφελουμένων, για τον βαθμό ικανοποίησης, για τους λόγους συμμετοχής στα προγράμματα κ.α.

3.3 Συμπεράσματα

Όπως προαναφέρθηκε η κατάρτιση ενός προγράμματος είναι αποτέλεσμα είτε πολιτικής βούλησης είτε διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι συμμετέχουν στο ΔΣ του οργανισμού και αφουγκράζονται τις ιδιαίτερες κοινωνικές και περιβαλλοντικές συνθήκες που επικρατούν. Η υπάρχουσα διαδικασία σχεδιασμού φανερώνει την απουσία στρατηγικού σχεδιασμού και επιτελικής εκτέλεσης δράσεων.

Η υπάρχουσα πολιτική διαδικασία λήψης αποφάσεων περιλαμβάνει μια σειρά τυπικών και άτυπων διαπραγματεύσεων μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών μεταξύ κυβερνητικών υπηρεσιών και υπουργείων, κομμάτων, κοινωνικών εταίρων, περιφερειακών αρχών, ειδικών και ομάδων συμφερόντων. Στη διαδικασία αυτή δεν εξασφαλίζεται απλώς η δημοκρατική νομιμοποίηση της πολιτικής, αλλά επέρχονται μεταβολές στο περιεχόμενο και στο εκπεμπόμενο μήνυμα, καθώς διαπραγματεύση σημαίνει αμοιβαιότητα υποχωρήσεων σε ένα ευρύτερο πλαίσιο οργάνωσης της πολιτικής. Βάσει των προαναφερθέντων διαπιστώνεται η ανάγκη για:

- ο Ακριβή προσδιορισμό των πληθυσμών στόχων
- ο Λήψη υπόψη των ιδιαιτεροτήτων των τοπικών αγορών εργασίας
- ο Έμφαση και Ποιοτική Αναβάθμιση στην αντιμετώπιση των ιδιαιτεροτήτων των ομάδων πληθυσμού που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στη πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας.

Μια απλουστευτική προσέγγιση του σχεδιασμού και της εφαρμογής αποτελεί η διαδικασία που περιγράφει ο κος Δεδουσόπουλος στο «Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, Προβλήματα Σχεδιασμού και Εφαρμογής, Ιούνιος 2007, Αθήνα» όπου προσαρμόζοντας τη διαδικασία που χρησιμοποίησε ο G. Schmid (1996,206) αναδεικνύει τα «μηνύματα» προς αξιοποίηση για το σχεδιασμό των πολιτικών. Συγκεκριμένα, η επίδραση οικονομικών και κοινωνικών μεταβολών προκαλεί διαταραχές στην κατάσταση της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα την εμφάνιση ή την επιδείνωση της ανεργίας. Οι διαταραχές αυτές αποτυπώνονται ως «μηνύματα», υλικό πληροφόρησης των κυβερνητικών παραγόντων που είναι επιφορτισ-

μένοι να δρουν σε αυτές τις περιπτώσεις. Τα μηνύματα αυτά έχουν συνήθως τη μορφή των στατιστικών στοιχείων ή ευρημάτων ερευνών.

Συνεπώς μια μορφή σχεδιασμού της πολιτικής θα ήταν η αξιοποίηση ευρημάτων ή η διεξαγωγή ερευνών για τη χάραξη πολιτικής, καθώς ο μέχρι τώρα σχεδιασμός στηρίζεται αποκλειστικά σε επιδερμικές αναλύσεις, σε εμπειρικά δεδομένα και σε πολιτικές κατευθύνσεις. Άλλωστε αποτελεί και επισήμανση/απαίτηση στελεχών του ΟΑΕΔ να τροφοδοτηθεί η φάση του σχεδιασμού των προγραμμάτων με στοιχεία που καταδεικνύουν ποιες είναι οι τάσεις και οι ανάγκες της αγοράς εργασίας, ειδικότερα σε τοπικό επίπεδο. Επί του παρόντος, αποστέλλονται στη Διοίκηση του ΟΑΕΔ διάφορα αιτήματα για προγράμματα (από τοπικούς ή /και κλαδικούς φορείς), αλλά αυτά δεν λαμβάνονται πάντα υπόψη. Εμπεριστατωμένη παρουσίαση του συστήματος σχεδιασμού επιχειρείται σε επόμενες ενότητες καθώς αποτελεί μέρος (ex ante evaluation) του προτεινόμενου συστήματος αξιολόγησης.

Γενικά, στο σύνολο των προσπαθειών για την ανάπτυξη ενός συστήματος αξιολόγησης των ΕΠΑ του ΟΑΕΔ διαπιστώνονται σημαντικές αδυναμίες που συνοψίζονται:

- ο Αδυναμία συστηματοποίησης των διαδικασιών εκ των υστέρων αξιολόγησης των ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.
- ο Μονοδιάστατο μη συστηματοποιημένο σύστημα on going αξιολόγησης των Προγραμμάτων ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.
- ο Απουσία ex ante αξιολόγησης των Προγραμμάτων ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.

Ως εκ τούτου, είναι αναγκαία η ανάπτυξη ενός μόνιμου ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ που θα αποσκοπεί στη διαρκή εξαγωγή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων προσμέτρησης του βαθμού αποτελεσματικότητάς τους, σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί, καθώς και στον προσδιορισμό των παραγόντων εκείνων, που πρέπει να ληφθούν υπόψη για τον προγραμματισμό αντίστοιχων μελλοντικών δράσεων.

4 Διεθνείς πρακτικές και κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ αναφορικά με πολιτικές και συστήματα αξιολόγησης κοινωνικών παρεμβάσεων / πολιτικών

4.1 Η Αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στις χώρες της ΕΕ

Η έμφαση στην προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αποτελεί πάγια «εντολή» της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Παρά τη θέσπιση κοινών στόχων στον τομέα της προώθησης της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας στο επίπεδο της ΕΕ, στην πράξη η ποικιλία και το εύρος των δράσεων ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση που υιοθετούνται από τα κράτη μέλη, καθώς και **η αποτελεσματικότητα της εφαρμογής τους, εξαρτώνται από παράγοντες όπως: τα χαρακτηριστικά της ανεργίας και της απασχόλησης, τις υφιστάμενες δημοσιονομικές συνθήκες και δυνατότητες, τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και τις κατηγορίες των ανέργων, τις επιπτώσεις συγγενών πολιτικών όπως αυτές που αφορούν την εκπαίδευση, την επιχειρηματικότητα, τη φορολογική και την εισοδηματική πολιτική, και φυσικά από τη δομή, τη διάρθρωση και τη λειτουργία των υπηρεσιών απασχόλησης.** Κατά τη διαμόρφωση των ενεργητικών πολιτικών καταπολέμησης της ανεργίας και ενίσχυσης της απασχόλησης, καθώς και για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι παραπάνω παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν καταλυτικά την αποτελεσματικότητα και κατ'επέκταση τον πρόσφορο ή μη χαρακτήρα των προωθούμενων δράσεων και των λαμβανόμενων μέτρων πολιτικής.

Μολονότι οι ΕΠΑ συνιστούν σημαντικό πεδίο πολιτικής κατά της ανεργίας, η αποτελεσματικότητά τους και η θετική τους επίδραση στη λειτουργία των αγορών εργασίας δεν είναι πάντα η επιδιωκόμενη και δεδομένη. Πολλές εμπειρικές μελέτες που ερευνούν το μέγεθος των επιδράσεων των συνολικών δαπανών για ενεργητικές πολιτικές στο γενικό επίπεδο της ανεργίας **καταλήγουν σε αντιφατικά συμπεράσματα.**

Οι αξιολογήσεις των ΕΠΑ επικεντρώνονται συνήθως στη σχέση κόστους-οφέλους με αναφορές, είτε στις άμεσες είτε και τις έμμεσες επιπτώσεις τους. Μεταξύ άλλων, **οι έμμεσες επιπτώσεις** αναφέρονται στο **φαινόμενο της εκτόπισης (displacement)**, όπου οι επιδοτούμενες δραστηριότητες της οικονομίας ενδέχεται να αντικαταστήσουν τις μη επιδοτούμενες, το **φαινόμενο της μηδενικής επίδρασης (deadweight)**, δηλαδή την επίτευξη αποτελεσμάτων που έτσι κι αλλιώς θα επιτυγχάνονταν και χωρίς τα προγράμματα των πολιτικών απασχόλησης, το **φαινόμενο της επιλεκτικής ωφέλειας (creaming)** δηλαδή της ωφέλειας μόνο των περισσότερο απασχολήσιμων εργαζομένων, το **φαινόμενο της υποκατάστασης (substitution)** δηλαδή την αντικατάσταση των μη επιδοτούμενων εργαζομένων από επιδοτούμενους ανέργους, και τέλος τις επιπτώσεις στη φορολογία και τις στρεβλώσεις που επιφέρει η χρηματοδότηση των ενεργητικών μέτρων ως προς τα πραγματικά εισοδήματα των ατόμων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, επίσης, αναφέρονται ως έμμεσες επιπτώσεις των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που δεν έχουν οικονομικό χαρακτήρα, ο περιορισμός της εγκληματικότητας χάρη στη συμμετοχή οικονομικά μειονεκτούντων ατόμων στα προγράμματα κατάρτισης ή τα προγράμματα ενεργοποίησης για την αναζήτηση απασχόλησης καθώς και ο περιορισμός της χρήσης ναρκωτικών αλλά και η βελ-

τίωση της υγείας των συμμετεχόντων. Έτσι, οι πολιτικές απασχόλησης θα πρέπει μάλλον να αντιμετωπίζονται από το ευρύτερο πρίσμα της σχέσης μεταξύ κόστους και αποτελέσματος αντί της στενής οικονομικής ανάλυσης της σχέσης κόστους και οφέλους¹⁷.

Οι ανησυχίες για την αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ έχουν ευθέως διατυπωθεί στις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για την απασχόληση και στις συστάσεις για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών. Ένας σημαντικός αριθμός αξιολογήσεων της αποτελεσματικότητας των πολιτικών αυτών έχει υλοποιηθεί στα κράτη μέλη και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. Ελβετία και Νορβηγία), πολλές από αυτές στο πλαίσιο των δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Στις περισσότερες περιπτώσεις, το επίκεντρο των αξιολογήσεων αυτών βρίσκεται στις βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις για την απασχόληση από τις ΕΠΑ, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη μια γενικότερη θεώρηση με δυνατότητα θετικών και αρνητικών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ΕΠΑ, των συμμετεχόντων και των άλλων εργαζομένων και ανέργων. Αλλά ακόμα και στο εσωτερικό αυτής της στενής προσέγγισης **τα αποτελέσματα από τις υπάρχουσες αξιολογήσεις παραμένουν ασαφή** καθώς υπάρχει μικρή συναίνεση σχετικά με το αν οι ΕΠΑ μειώνουν στην πραγματικότητα την ανεργία ή αυξάνουν τον αριθμό των εργαζομένων, καθώς και ποιο είδος από τα επιμέρους αυτά προγράμματα είναι πιο αποτελεσματικό. Επιπλέον, δεν είναι καθόλου προφανές ποια παραδείγματα από τις ΕΠΑ μπορούν με επιτυχία να εφαρμοστούν σε μια άλλη χώρα.

Στη συνέχεια συνοψίζονται τα ευρήματα ορισμένων μελετών αξιολόγησης των ευρωπαϊκών ΕΠΑ. Κυρίως όμως παρουσιάζονται τα ευρήματα ενδεικτικών μελετών οι οποίες συνθέτουν περιγραφικά και αξιολογούν οικονομικά τα ευρήματα πολλών άλλων προηγούμενων μελετών σε σχέση με την αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ. Οι μελέτες αυτές συνήθως συσχετίζουν την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων με μια σειρά από μεταβλητές όπως (α) το είδος του προγράμματος, (β) το σχεδιασμό της μελέτης, (γ) το θεσμικό πλαίσιο και (δ) τη γενική οικονομική κατάσταση στη χώρα κατά το χρόνο υλοποίησης του συγκεκριμένου προγράμματος. Όλοι αυτοί είναι παράγοντες που θεωρητικά μπορεί να επηρεάσουν την εκτιμώμενη απόδοση ενός συγκεκριμένου ΕΠΑ.

Η αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ διαφέρει ανάλογα με τον τύπο του προγράμματος, το σχεδιασμό του και τη διαδικασία εφαρμογής του. Έτσι, είναι απαραίτητη η διερεύνηση των πιθανών ευεργετικών αποτελεσμάτων των ενεργητικών πολιτικών σε συνδυασμό με το κόστος της χρηματοδότησή τους. **Το χαμηλό επίπεδο ευελιξίας της αγοράς εργασίας φαίνεται να περιορίζει τα πιθανά θετικά αποτελέσματα των ΕΠΑ.** Πράγματι, ενώ τα ενεργητικά μέτρα πολιτικής στοχεύουν στην αποτελεσματική ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ανέργων, η αυστηρή προστασία της απασχόλησης λειτουργεί ως μηχανισμός ανάσχεσης της ανταγωνιστικότητας μεταξύ αυτών και των ήδη τοποθετημένων στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας¹⁸.

Ειδικότερα, από τις εμπειρικές μελέτες αξιολόγησης των διαφορετικών προγραμμάτων ενεργητικής δράσης προκύπτει ότι **οι πολιτικές αγοράς εργασίας που αποσκοπούν στην εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων συνιστούν πιο αποτελεσματική ενεργητική παρέμβαση, ενώ, αντίθετα η επιδοτούμενη απασχόληση αποτελεί μία πιο αμφιλεγόμενη ενεργητική πολιτική.** Επιπλέον, ο ελλιπής σχεδιασμός και τα προβλήματα στη διαδικασία εφαρμογής των ενεργητικών προγραμμάτων που συνδέονται κυρίως με την

¹⁷ European Commission (2006), *Employment in Europe 2006*.

¹⁸ Αγιανίδης Π. (2007) *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης: εμπειρική ανάλυση και αξιολόγηση / του, Δοκίμιο εργασίας.*

αναποτελεσματικότητα των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, ευθύνονται συχνά για τα περιορισμένα συνολικά αποτελέσματά τους.

Τα προγράμματα κατάρτισης είναι το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο ενεργό μέτρο απασχόλησης στην Ευρώπη. Η επισκόπηση των αξιολογήσεων που κάνει ο Kluve (2006)¹⁹ δείχνει μάλλον ανάμεικτα αποτελέσματα για το μέτρο αυτό. Η επίδραση είναι συχνά ασήμαντη ή συγκρατημένα θετική. Ακόμα, υπάρχουν αρκετές ενδείξεις ότι τα προγράμματα κατάρτισης αυξάνουν την πιθανότητα απασχόλησης των συμμετεχόντων, ιδίως για τους συμμετέχοντες με τις καλύτερες προοπτικές στην αγορά εργασίας και για τις γυναίκες. Ωστόσο, αυτό δεν ισχύει για όλες τις μελέτες²⁰. Ειδικότερα ο Kluve αναλύοντας ποσοτικά τα αποτελέσματα 100 και πλέον αξιολογήσεων ΕΠΑ που υλοποιήθηκαν τα τελευταία 15 χρόνια σε διάφορες χώρες της ΕΕ καταλήγει στα παρακάτω συμπεράσματα:

- i. Όταν, το είδος του προγράμματος λαμβάνεται υπόψη, η ανάλυσή του δείχνει ότι υπάρχει μικρή συστηματική σχέση μεταξύ αποτελεσματικότητας του προγράμματος και μιας σειράς από άλλους παράγοντες του ευρύτερου πλαισίου, όπως είναι η χώρα και η περίοδος υλοποίησης, το μακροοικονομικό περιβάλλον, και διάφοροι δείκτες για τα θεσμικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας.
- ii. Ο μόνος θεσμικός παράγοντας που φαίνεται να έχει συστηματική επίδραση στην αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων ΕΠΑ είναι η παρουσία περιοριστικών ρυθμίσεων στη διαδικασία απολύσεων στην αγορά εργασίας. Αλλά ακόμη και αυτή η επίδραση είναι μικρή σε σχέση με την επίδραση του τύπου του προγράμματος.
- iii. Τα **παραδοσιακά προγράμματα κατάρτισης βρέθηκαν να έχουν μια μικρή θετική επίδραση** στην πιθανότητα αυξημένων ποσοστών απασχόλησης μετά την κατάρτιση. Σε σχέση με αυτά τα προγράμματα κατάρτισης, αντίθετα τα **προγράμματα παροχής κινήτρων στον ιδιωτικό τομέα και η παροχή υπηρεσιών αναζήτησης εργασίας και επιβολής κυρώσεων στη μη ενεργοποίηση των ανέργων φαίνεται από την ανάλυση του Kluve να παρουσιάζουν σημαντικά μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα**. Πράγματι, διαπιστώνεται από την ανάλυση του συγγραφέα ότι οι αξιολογήσεις αυτών των τύπων προγραμμάτων έχουν 40% με 50% μεγαλύτερη πιθανότητα για θετική επίδραση στην απασχόληση, σε σχέση με τα παραδοσιακά προγράμματα κατάρτισης. Αντίθετα, οι αξιολογήσεις των προγραμμάτων που βασίζονται στην **άμεση απασχόληση στο δημόσιο τομέα είναι λιγότερο αποτελεσματικά** εμφανίζοντας 30%-40% μικρότερη πιθανότητα για θετικά αποτελέσματα στην απασχόληση μετά την υλοποίησή τους.
- iv. Η ομάδα-στόχος φαίνεται να έχει σημασία στην αποτελεσματικότητα του προγράμματος, καθώς τα προγράμματα που στοχεύουν στην αποτροπή απολύσεων για νέους εργαζόμενους εμφανίζουν μικρότερη πιθανότητα θετικών επιδράσεων έναντι προγραμμάτων που απευθύνονται προς τους μεγαλύτερης ηλικίας.

Οι προτάσεις πολιτικής που προκύπτουν από τα ευρήματα του Kluve επισημαίνουν την επικέντρωση καθαρά στο είδος του προγράμματος των επιμέρους ΕΠΑ.

¹⁹ Kluve J. (2006) *The Effectiveness of European Active Labor Market Policy*, RWI Essen and IZA Bonn, February 23, 2006.

²⁰ Για παράδειγμα σε παλαιότερη μελέτη τους οι Kluve and Schmidt τονίζουν ότι τα προγράμματα κατάρτισης είναι πιο πιθανό να βελτιώσουν τις προοπτικές στην αγορά εργασίας των ανέργων. Επιπλέον, οι επιδοτήσεις θέσεων στον ιδιωτικό τομέα θα μπορούσε να έχουν ορισμένα θετικά αποτελέσματα. Τόσο για την Ευρώπη και τις ΗΠΑ καταγράφονται θετικές επιπτώσεις για τα προγράμματα βοήθειας στην αναζήτηση εργασίας, τα οποία μάλιστα σε γενικές γραμμές είναι λιγότερο δαπανηρά. Βλ. Kluve, J. and C.M. Schmidt (2002), "Can training and employment subsidies combat European unemployment?", *Economic Policy* 35, 409-448.

- v. Τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να συνεχιστούν, και τα συστήματα παροχής κινήτρων στον ιδιωτικό τομέα πρέπει να ενισχυθούν.
- vi. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην παροχή υπηρεσιών αναζήτησης εργασίας το οποίο εκτός της αποτελεσματικότητάς του έχει και σχετικά περιορισμένο κόστος. Μια καλά ισορροπημένη σχεδίαση των βασικών υπηρεσιών, όπως είναι η βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας, την παροχή συμβουλών και την παρακολούθηση, σε συνδυασμό με κατάλληλες κυρώσεις για μη συμμόρφωση, φαίνεται να είναι σε θέση να βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας κατά την αναζήτηση εργασίας. Επιπλέον ο συνδυασμός των πολιτικών αυτών με άλλα δραστικά μέτρα ΕΠΑ όπως είναι η κατάρτιση και οι επιδοτήσεις για την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, θα μπορούσε να αυξήσει ακόμα περισσότερο την αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ, ακόμη και για τους νέους, όπως τουλάχιστον προκύπτει από την εμπειρία του Ηνωμένου Βασιλείου.
- vii. Τα προγράμματα άμεσης απασχόλησης στον δημόσιο τομέα που εφαρμόστηκαν σε ορισμένες χώρες, αντίθετα, σπάνια είναι αποτελεσματικά ενώ συχνά φαίνεται να είναι επιζήμια για τις προοπτικές απασχόλησης των συμμετεχόντων.
- viii. Οι **νέοι συμμετέχοντες στα προγράμματα των ΕΠΑ**, φαίνεται από την ανάλυση του Klune, ότι είναι **πιο δύσκολο να βοηθηθούν**. Αυτό σε καμία περίπτωση δεν σημαίνει ότι αυτές οι προσπάθειες θα πρέπει να περιοριστούν, αλλά αντίθετα φαίνεται ότι θα πρέπει μάλλον να επανασχεδιαστούν με ιδιαίτερη προσοχή. Η δημόσια πολιτική με στόχο την ομάδα αυτή θα πρέπει επομένως να εστιάζεται περισσότερο σε μέτρα που εμποδίζουν εξ' αρχής τους νέους να φθάσουν σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας.

Η πιο πρόσφατη βιβλιογραφία σχετικά με την αξιολόγηση της εκπαίδευσης τονίζει την ανάγκη αποτελεσμάτων με πιο μακροπρόθεσμο αντίκτυπο. Υπάρχουν μάλιστα ενδείξεις από αρκετές μελέτες ότι πράγματι **οι θετικές επιδράσεις της εκπαίδευσης είναι πιο μακροχρόνιες**²¹.

Τα **προγράμματα παροχής κινήτρων και οι επιδοτήσεις μισθών ή η παροχή δανείων έναρξης δραστηριότητας**, έχουν πιο σπάνια αξιολογηθεί σε ευρωπαϊκές χώρες. Σχεδόν όλες οι μελέτες που αξιολογούν προγράμματα επιδότησης μισθού - όπως πολλές μελέτες από τη Δανία, αλλά και στοιχεία από τη Σουηδία, τη Νορβηγία, Ιταλία, κλπ - καταλήγουν σε θετικές επιπτώσεις στην πιθανότητα απασχόλησης του συμμετέχοντος. Αυτά τα ενθαρρυντικά ευρήματα, ωστόσο, αγνοούν συνήθως πιθανές εκτοπίσεις ή υποκατάσταση της απασχόλησης που μπορεί να υποκρύπτουν.

Σε αντίθεση με τα θετικά αποτελέσματα για τα προγράμματα παροχής κινήτρων στον ιδιωτικό τομέα, η **άμεση απασχόληση στο δημόσιο** τομέα σπάνια έχει θετικά αποτελέσματα. Τα στοιχεία από τις διάφορες χώρες υποδηλώνουν ότι οι επιδράσεις της δημιουργίας θέσεων εργασίας στο δημόσιο είναι συχνά αμελητέες ή αρνητικές. Μερικές μελέτες καταγράφουν θετικές επιπτώσεις για ορισμένες κοινωνικο-δημογραφικές ομάδες, αλλά δεν υπάρχει σαφής γενική τάση που να προκύπτει από αυτές.

Μια γενική εκτίμηση για τις παρεχόμενες **υπηρεσίες συμβουλευτικής και αναζήτησης εργασίας** στις διάφορες χώρες δείχνουν ότι αυτά τα μέτρα **είναι πιο αποτελεσματικά για τη**

²¹ Η ύπαρξη και η κατεύθυνση της σχέσης μεταξύ του επιχειρηματικού κύκλου και της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων κατάρτισης δεν είναι σαφές από τα στοιχεία των μελετών. Μερικές μελέτες αναφέρουν κυκλικό πρότυπο, ενώ άλλες το αντίθετο.

μείωση της ανεργίας και επιπλέον είναι λιγότερο ακριβά. Ένα ιδιαίτερο και ισορροπημένο σύστημα από υπηρεσίες αναζήτησης και κυρώσεις στην περίπτωση με ενεργοποίησης του ανέργου ως προς την αναζήτηση εργασίας, σε συνδυασμό με μια σειρά άλλων δραστηκών μέτρων, όπως είναι η κατάρτιση και οι επιδοτήσεις για την απασχόληση, προβάλλει ως «New Deal» για το Ηνωμένο Βασίλειο. Αυτό δείχνει ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ των υπηρεσιών που παρέχονται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι απαιτήσεις του συστήματος για ενέργειες αναζήτησης από τους ίδιους τους ανέργους, και το χαρτοφυλάκιο των ενεργητικών μέτρων παίζει σημαντικό ρόλο όσον αφορά την αποτελεσματικότητα ΕΠΑ. Η ολοκληρωμένη αυτή προσέγγιση της ενεργοποίησης εφαρμόζεται για παράδειγμα στη Δανία, και φαίνεται πολλά υποσχόμενη, αν και απαιτεί πιο σημαντική προσπάθεια.

Η αξιολόγηση των προγραμμάτων για τους νέους πτυχιούχους δεν δίνει επίσης ξεκάθαρα αποτελέσματα από τις συγκρίσεις που έχουν γίνει μεταξύ χωρών. Τα προγράμματα κατάρτισης νέων μερικές φορές δίνουν θετικά αποτελέσματα στη ενίσχυση της απασχόλησης, ενώ σε άλλες όχι. Για το Ηνωμένο Βασίλειο, και στην περίπτωση των νέων φαίνονται αυξημένες θετικές επιπτώσεις των υπηρεσιών συμβουλευτικής και αναζήτησης εργασίας, κάτι όμως που δεν επιβεβαιώνεται από τις αξιολογήσεις σε άλλες χώρες (π.χ. Πορτογαλία).

Από την επισκόπηση που γίνεται από τους Daguerre and Etherington (2009)²² με βάση την εμπειρία του Υπουργείου Εργασίας στη Μ. Βρετανία προκύπτουν τα παρακάτω ενδιαφέροντα συμπεράσματα:

- α) Η **εξατομικευμένη βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας και η εφαρμογή αυστηρότερων όρων παροχής των υπηρεσιών αυτών τείνουν να είναι αποδοτικές προσεγγίσεις των ΕΠΑ.** Ο στόχος στις πολιτικές αυτές είναι να αυξηθεί ο βαθμός συμμόρφωσης των συμμετεχόντων με τις απαιτήσεις του προγράμματος, ενώ ταυτόχρονα να ενισχύσουν την αυτοεκτίμησή τους και την ικανότητά τους για να γίνουν ελκυστικοί για τους ενδεχόμενους εργοδότες τους. Τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν συνήθως ένα Ατομικό Σχέδιο Δράσης με ένα σύνολο στόχων που έχουν συμφωνηθεί από την Υπηρεσία Απασχόλησης και τον ενδιαφερόμενο άνεργο νέο πτυχιούχο.²³ Τα Ατομικά Σχέδια Δράσης θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν τόσο τις ανάγκες σε δεξιότητες και τις φιλοδοξίες κάθε συγκεκριμένου ατόμου, αλλά επίσης να διασφαλίζουν ότι οι εν λόγω ανάγκες και προσδοκίες μπορεί να είναι επαρκώς συνδυαζόμενες με την τοπική ζήτηση στις υφιστάμενες περιφερειακές ή τοπικές αγορές εργασίας.
- β) Οι **κατάλληλες αναλογίες προσωπικού (εργασιακών συμβούλων) / ωφελουμένων** είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική εκτέλεση των ΕΠΑ. Πράγματι, η παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης σημαίνει ότι υπάρχει ανάγκη για καλά καταρτισμένους και με κίνητρα εργασιακούς συμβούλους, γεγονός που αυξάνει την ανάγκη για ορθή διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων όσον αφορά το προσωπικό των δημοσίων και άλλων φορέων υποστήριξης ΕΠΑ. Η ανάγκη για αποτελεσματική στρατηγική ανθρωπίνων πόρων με μακρόπνοο σχεδιασμό γίνεται πιο έντονη, καθώς οι δημόσιες υπηρεσίες (Jobcentre

²² Daguerre A. and D. Etherington (2009) *Active labour market policies in international context: what works best? Lessons for the UK*, Department for Work and Pensions, Working Paper No 59.

²³ Η Αυστραλία, ορισμένες πολιτείες των ΗΠΑ και οι Κάτω Χώρες έχουν υιοθετήσει μια αυστηρή προσέγγιση, δίνοντας και πάλι έμφαση στις υποχρεώσεις του κάθε συμμετέχοντα. Τόσο οι Κάτω Χώρες (σύμφωνα με το πρόγραμμα για τη νεολαία Learn and Work Initiative) όσο και η Αυστραλία (Job Capacity Assessment) έχουν ενισχύσει σημαντικά τις υποχρεώσεις των ομάδων όσον αφορά τη συμμόρφωσή τους με τις απαιτήσεις του προγράμματος.

Plus) έχουν να αντιμετωπίσουν μια μαζική εισροή νέων αιτήσεων στο πλαίσιο μιας πολύ πιο απαιτητικής αγοράς εργασίας.

- γ) Ιδιαίτερη προσπάθεια θα πρέπει να δοθεί στη **στήριξη των ατόμων ώστε να αποτραπεί η έξοδος τους από την αγορά εργασίας**. Τα προγράμματα στήριξης πρέπει να είναι αρκετά ευέλικτα ώστε να αντιμετωπίζουν ένα ευρύ φάσμα σύνθετων αναγκών (μετακίνηση, υπηρεσίες φροντίδας τέκτων κ.ά.) και να διασφαλίζουν ότι τα άτομα πραγματικά παραμένουν στο πρόγραμμα.
- δ) Η μακροχρόνια εκπαίδευση και τα προγράμματα δημιουργίας θέσεων απασχόλησης έχουν μέτριες επιπτώσεις βραχυπρόθεσμα, αλλά εκτιμάται ότι έχουν πιο **θετικά αποτελέσματα σε μακροπρόθεσμη βάση**, ιδίως όσον αφορά τη βελτίωση των αποδοχών και τη διατήρηση της θέσης εργασίας.
- ε) Τέλος, **η επιδοτούμενη τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας σε συνδυασμό με την επαγγελματική κατάρτιση και με άλλα κατάλληλα μέτρα επιτυγχάνουν βιώσιμα αποτελέσματα για την απασχόληση**. Πράγματι, ένα από τα πιο κοινά και επιτυχημένα μέσα ΕΠΑ είναι η δημιουργία επιδοτούμενων θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα πολλές φορές για ευάλωτες ομάδες. Αυτά τα προγράμματα έχουν καλά αποτελέσματα, αλλά ωστόσο είναι ιδιαίτερα δαπανηρά και σύνθετα στην εφαρμογή τους.

Σε ανάλογα συμπεράσματα καταλήγουν και οι μελέτες του ΟΟΣΑ²⁴. Επιπλέον επισημαίνουν, ότι δεδομένου ότι ένας από τους κύριους στόχους των ενεργητικών μέτρων είναι να βοηθήσουν τους ανέργους να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας, **απαιτούν ένα περιβάλλον με σημαντική προσφορά κενών θέσεις εργασίας, προκειμένου να είναι πιο αποτελεσματικές**. Κάτι τέτοιο είναι βέβαια ζητούμενο στην σημερινή οικονομική συγκυρία της έντονης ύφεσης στην οποία βρίσκεται η ελληνική οικονομία. Αν η οικονομία δεν δημιουργεί αρκετές κενές θέσεις εργασίας, δεν πρέπει να εκπλαγούμε αν οι ΕΠΑ αποδειχθούν σχετικά λιγότερο αποτελεσματικές. **Η συνολική ζήτηση από την άλλη πλευρά παίζει επίσης σημαντικό ρόλο**. Όπως τονίζεται επανειλημμένα στις μελέτες του ΟΟΣΑ για την απασχόληση η αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ είναι ένα μόνο στοιχείο μιας συνολικής στρατηγικής των μακροοικονομικών και μικροοικονομικών μέτρων που απαιτούνται για τη μείωση της ανεργίας στις διάφορες χώρες. Παρόλα αυτά, εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικό όπλο για την πρόσβαση των νέων πτυχιούχων στην αγορά εργασίας και την καταπολέμηση της ανεργίας γενικότερα.

Συνοψίζοντας, από τη συνολική αξιολόγηση των διαθέσιμων στοιχείων προκύπτει ότι **είναι μάλλον δύσκολο να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα ως προς την αποτελεσματικό-**

²⁴ Βλ. μεταξύ άλλων: (α) 2011 OECD Employment Outlook, παρέχει μια ετήσια αξιολόγηση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας και τις προοπτικές στις χώρες μέλη. (β) The OECD Jobs for Youth review, πρόκειται για μία προσπάθεια επισκόπησης των θέσεων εργασίας για τους νέους η οποία ξεκίνησε το 2006 σε 16 χώρες (Αυστραλία, Βέλγιο, Καναδάς, Δανία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιαπωνία, Κορέα, Ολλανδία, Νέα Ζηλανδία, Νορβηγία, Πολωνία, Σλοβακική Δημοκρατία, Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο και ΗΠΑ). Οι επιμέρους εκθέσεις των χωρών παρουσιάστηκαν σε εθνικά σεμινάρια και περιλαμβάνουν προτάσεις για τυχόν μεταρρυθμίσεις για τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των νέων (<http://www.oecd.org/document/>). (γ) OECD Reviews of Labour Market and Social Policies, αυτή η σειρά κάνει μία επισκόπηση για την αγορά εργασίας και τις κοινωνικές πολιτικές σε επιμέρους χώρες και διατυπώνει συστάσεις για βελτιώσεις. (δ) OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 106. 'Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?' Stefano Scarpetta, Anne Sonnet and Thomas Manfredi (April 2010). Επίσης No. 90. 'Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe' Glenda Quintini and Thomas Manfredi (August 2009). (ε) OECD (2006) Boosting Jobs and Incomes: Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy, at the conference Boosting Jobs and Incomes - organised by Human Resources and Social Development Canada and the OECD.

τητα των επιμέρους δράσεων των ΕΠΑ. Η ανάπτυξη «κουλτούρας αξιολόγησης» των προγραμμάτων αυτών ήταν θετική μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, αν και διαφορετικές χώρες βρίσκονται σαφώς σε διαφορετικά στάδια μιας τέτοιας κουλτούρας. Ένα προφανές συμπέρασμα αυτής της επισκόπησης είναι ότι οι προσπάθειες αξιολόγησης των ΕΠΑ θα πρέπει να συνεχιστούν και να επεκταθούν, με στόχο μια καλύτερη εικόνα για την αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ, ιδίως όσον αφορά την ποιότητα των δεδομένων και τη μεθοδολογία που κατά πάσα πιθανότητα θα συνεχίσει να βελτιώνεται²⁵.

4.2 Διεθνείς πρακτικές και κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ αναφορικά με πολιτικές και συστήματα αξιολόγησης κοινωνικών παρεμβάσεων/πολιτικών

4.2.1 Γενικό πλαίσιο διεθνών πρακτικών αξιολόγησης και ανάλυσης επιπτώσεων

Οι πρακτικές που έχουν διεθνώς καθιερωθεί αφορούν τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές μεθόδους αξιολόγησης και ανάλυσης επιδράσεων. Η πλήρης διάκριση μεταξύ «αξιολόγησης» και «ανάλυσης της επίπτωσης / επίδρασης» των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης είναι μια εξαιρετικά δύσκολη διαδικασία. Η «ανάλυση επιπτώσεων», συχνά θεωρείται ως ένας τύπος αξιολόγησης, κυρίως της συγκεφαλαιωτικής (summative) αξιολόγησης. Με βάση αυτή την κατηγοριοποίηση διακρίνουμε μεταξύ:

- (i) Της Αξιολόγησης, η οποία επικεντρώνεται σε επιμέρους προγράμματα και παρεμβάσεις, είτε ex ante, είτε κατά τη διάρκεια, είτε ex post, και
- (ii) Της Ανάλυσης Επιπτώσεων, η οποία επικεντρώνεται στην διερεύνηση της σχέσης μεταξύ προγράμματος και ενός αριθμού οφελειών για τα άτομα, τις επιχειρήσεις, την οικονομία και την κοινωνία, ανεξάρτητα από τα επιμέρους προγράμματα και δράσεις.

²⁵ Για την αξιολόγηση των ΕΠΑ στις χώρες της ΕΕ μεταξύ άλλων βλ. (α) μελέτες OECD προηγούμενης υποσημείωσης. (β) European Commission: (i) *Employment in Europe 2010 και 2006*, (ii) *The European Social Fund: Active Labour Market Policies and Public Employment Services, 2010*, (iii) *Active Labour Market Policies for Europe 2020 – Finding ways to move forward, policy seminar organised by the Flemish government, the Flemish Department of Work and Social Economy, the Catholic University of Leuven (K.U. Leuven) and the city of Antwerp, in active cooperation with the European Commission, Antwerp, Belgium, 28-29 October 2010*. (γ) ILO (2010) *Global Jobs Pact Policy Briefs, Brief No 05, The Role of Employment Services in Supporting the labour market*. (δ) (i) Heckman, et al. (1999), "The economics and econometrics of active labour market programs", in O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics 3*, Elsevier, Amsterdam. (ii) Daguerre A. and D. Etherington (2009) *Active labour market policies in international context: what works best? Lessons for the UK*, Department for Work and Pensions, Working Paper No 59. (iii) Kluve J. (2006) *The Effectiveness of European Active Labor Market Policy*, RWI Essen and IZA Bonn, February 23, 2006. (iv) Kluve, J. and C.M. Schmidt (2002), "Can training and employment subsidies combat European unemployment?", *Economic Policy* 35, 409-448. (v) Kuddo Arvo (2009) *Employment Services and Active Labor Market Programs In Eastern European and Central Asian Countries*, The World Bank, Human Development Network, Social Protection Team, SP Discussion Paper No 0918, October 2009. (vi) Martin J. (2000) *What Works among Labour Market Policies: evidence from OECD countries experience*, OECD Economic Studies No. 30. (ε) (i) Αγανίδης Π. (2007) *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης: εμπειρική ανάλυση και αξιολόγηση, Δοκίμιο εργασίας*, (ii) Δεδουσόπουλος Α. (2007) *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης θεωρία και αξιολογήσεις, Δοκίμιο, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2007*, (iii) Δημούλας Κ. (2010) *Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα, Δοκίμιο Εργασίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο, και (iv) Δημούλας και Μιχαλοπούλου (2008) Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Μελέτες 28, Αθήνα 2008*.

Ποιοτικές και Ποσοτικές Μέθοδοι

Οι ποιοτικές μέθοδοι αξιολόγησης αποσκοπούν στην εμβάθυνση της κατανόησης των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων ενός προγράμματος, και συνήθως συμπληρώνουν τις ποσοτικές μεθόδους. Οι ποσοτικές μέθοδοι αποσκοπούν στην μέτρηση των αποτελεσμάτων και των επιπτώσεων των προγραμμάτων και συνεπώς επιτρέπουν την συγκρισιμότητα με π.χ. άτομα ή επιχειρήσεις που δεν συμμετείχαν σε αντίστοιχα προγράμματα. Μια βασική διαφορά μεταξύ ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων είναι ότι ενώ οι τελευταίες χρησιμοποιούνται με στόχο την γενίκευση των αποτελεσμάτων και τη συγκρισιμότητά τους μέσω τυποποιημένων μεταβλητών, οι πρώτες επιτρέπουν την κατανόηση των μηχανισμών που οδηγούν στα αποτελέσματα αυτά, δηλαδή προσεγγίζουν τις μη – μετρήσιμες επιπτώσεις. Για παράδειγμα, με τις ποσοτικές μεθόδους μπορούν να εκτιμηθούν σε ποιο βαθμό μεταβάλλονται οι πιθανότητες απασχόλησης των ανέργων μετά από ένα πρόγραμμα κατάρτισης σε σύγκριση με ανέργους που δεν συμμετείχαν στο πρόγραμμα, αλλά δεν μπορεί να εξηγηθούν οι λόγοι για τα αποτελέσματα αυτά. Στο πεδίο αυτό – της κατανόησης των μηχανισμών και των αιτιών - χρησιμοποιούνται οι ποιοτικές μέθοδοι.

Επιπτώσεις

Οι συνολικές επιπτώσεις / επιδράσεις ενός προγράμματος ή μιας πολιτικής συντίθενται από τα επιμέρους αποτελέσματα σε διαφορετικά επίπεδα:

1. Οι επιπτώσεις σε ατομικό επίπεδο για τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα μπορεί να είναι οικονομικές, όπως: απασχόληση, σταθερότητα απασχόλησης, υψηλότερες αποδοχές, αποδοτικότητα αναζήτηση εργασίας, ικανοποίηση από την εργασία, παραγωγικότητα, ανοδική επαγγελματική κινητικότητα κλπ., ή παραγωγικότητα, κερδοφορία, ανταγωνιστικότητα προκειμένου για επιχειρήσεις. Επίσης, μπορεί να αναφέρονται στην αναβάθμιση του επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων ή ακόμα σε μη-υλικές ωφέλειες, όπως καλύτερη υγεία, μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, κλπ. Οι μη-οικονομικές επιπτώσεις είναι εξαιρετικά δύσκολο να εκτιμηθούν με μεθοδολογική συνέπεια, και ακόμη περισσότερο να επιμετρηθούν.
2. Οι επιπτώσεις για τα συστήματα πρόνοιας περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, τον χρόνο παραμονής σε προνοιακά επιδόματα και τις αντίστοιχες δημοσιονομικές ωφέλειες, κλπ.
3. Οι ευρείες οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις περιλαμβάνουν τη συμβολή των προγραμμάτων ή των πολιτικών στην οικονομική ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα και την καινοτομία μιας χώρας. Μπορούν επίσης να περιλαμβάνουν την μείωση της εγκληματικότητας, ή τη μείωση της χρήσης ναρκωτικών ουσιών, και λοιπές συναφείς επιπτώσεις που στην οικονομική θεωρία ορίζονται ως εξωτερικές οικονομίες (externalities, spillover effects). Η εκτίμηση και ιδιαίτερα η μέτρηση των ευρέων οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων αποτελεί το δυσκολότερο - και περισσότερο θεωρητικό – μέρος της ανάλυσης επιπτώσεων. Τέτοιου είδους εκτιμήσεις διενεργούνται σπανιότατα και συνήθως σε επίπεδο διεθνών συγκρίσεων, περιέχουν ευρείες μεταβλητές (πχ. μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο πληθυσμού) και δίδουν πολύ συχνά αντιφατικά ή μη-ερμηνεύσιμα αποτελέσματα, λόγω της αναγκαστικής πολύ μεγάλης αοριστίας και γενικότητας των αντίστοιχων θεωρητικών μοντέλων.

Διάκριση μεταξύ αιτιών

Ένα από τα μείζονα προβλήματα της ανάλυσης επιπτώσεων είναι η διάκριση μεταξύ των επιδράσεων που οφείλονται σε ένα πρόγραμμα ή μια πολιτική και των επιπτώσεων που οφείλονται σε άλλους εξωγενείς παράγοντες. Ακόμα και με τις πιο εξεζητημένες και πολύπλοκες οικονομετρικές τεχνικές, η διεθνής εμπειρία υποδεικνύει ότι ένα σημαντικό τμήμα των επιπτώσεων των προγραμμάτων οφείλεται σε λόγους που δεν ερμηνεύονται από τις «ανεξάρτητες» μεταβλητές (κατάλοιπα / residuals). Μεταξύ των μεθόδων για τη διερεύνηση της επίδρασης εξωγενών αιτιών περιλαμβάνεται η συμπλήρωση της ποσοτικής ανάλυσης με ποιοτική ανάλυση, καθώς και η δημιουργία ομάδων δεδομένων που εμπεριέχουν όσο το δυνατόν περισσότερες ερμηνευτικές μεταβλητές. Το θέμα αυτό, φυσικά, έχει επιπτώσεις στο λειτουργικό κόστος της αξιολόγησης καθώς και στο σύστημα διακυβέρνησης των αντίστοιχων διαδικασιών.

Στενά συνδεδεμένο με το παραπάνω είναι ότι - σε εντελώς θεωρητικό επίπεδο - ο μοναδικά απόλυτα αξιόπιστος τρόπος για την προσμέτρηση της επίδρασης ενός προγράμματος είναι η παρατήρηση των επιπτώσεων από τη συμμετοχή και τη μη-συμμετοχή για το ίδιο άτομο ή την ίδια την επιχείρηση, πράγμα το οποίο θα απέκλειε την επίδραση οποιωνδήποτε άλλων παραγόντων αλλά είναι ευνόητα αδύνατον να πραγματοποιηθεί. Για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού, έχουν αναπτυχθεί μια σειρά προσεγγίσεων, ιδιαίτερα σε μικρο-επίπεδο. Η πιο κοινή είναι η σύγκριση των αποτελεσμάτων μιας παρέμβασης για τους συμμετέχοντες (*treatment group*) με μια ομάδα ελέγχου (*control group*). Οι μέθοδοι αυτές απαιτούν, ωστόσο, ότι οι δυο ομάδες χαρακτηρίζονται από τα ίδια ακριβώς διαρθρωτικά χαρακτηριστικά, τόσο τα μετρήσιμα (δημογραφικά, οικονομικά κλπ.) όσο και τα μη-μετρήσιμα (προσωπικά, ψυχολογικά, κλπ.).

Χρονισμός, Διάρκεια και Ετερογένεια των Επιπτώσεων

Μια σημαντική διάσταση κατά την ανάλυση των επιπτώσεων ενός προγράμματος ή μιας πολιτικής, είναι ο χρονισμός και η διάρκεια των επιπτώσεων. Οι επιδράσεις πολλών προγραμμάτων, ιδιαίτερα στο πεδίο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, τείνουν να μειώνονται με την πάροδο του χρόνου. Παράλληλα, μερικά προγράμματα τείνουν να έχουν βραχυπρόθεσμες θετικές επιδράσεις, ενώ άλλα μεσοπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες, δηλαδή οι επιδράσεις εμφανίζονται σε διαφορετικές χρονικές στιγμές. Η βασική συνέπεια σχετικά με τις διαφορές μεταξύ των επιμέρους προγραμμάτων ή πολιτικών ως προς την διάρκεια και τον χρονισμό των επιδράσεών τους, είναι ότι οι αναλύσεις των επιπτώσεων τους σε διαφορετικές χρονικές στιγμές, θα καταλήξει και σε διαφορετικά αποτελέσματα. Συνεπώς, η ανάλυση των επιπτώσεων των προγραμμάτων απαιτείται, αν είναι δυνατόν, να υλοποιείται σε βραχυχρόνια, μεσοπρόθεσμη και μακροχρόνια περίοδο. Ωστόσο, είναι ευνόητο ότι οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων - αλλά και τα θέματα που άπτονται της λογοδοσίας και της νομιμοποίησης των πολιτικών - είναι συνήθως θέματα της βραχυχρόνιας ή της μεσοπρόθεσμης περιόδου.

Μια δεύτερη εξαιρετικά σημαντική διάσταση, είναι ότι συνήθως οι μετρήσεις των επιπτώσεων αναφέρονται σε «μέσους όρους». Ωστόσο, μπορεί οι επιδράσεις να διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των διαφορετικών ομάδων συμμετεχόντων, διαφορετικών προγραμμάτων και διαφορετικών γεωγραφικών περιοχών (ετερογένεια των επιπτώσεων). Στην περίπτωση της ετερογένειας ως προς τους συμμετέχοντες, για παράδειγμα, είναι γνωστό ότι τα προγράμματα κατάρτισης είναι συνήθως λιγότερο αποδοτικά για τα άτομα που εντάσσονται στα άκρα της κατανομής ικανοτήτων, δηλαδή για τους «καλύτερους» και τις πιο

μειονεκτικές ομάδες, ενώ είναι πιο αποτελεσματικά για αυτούς που βρίσκονται πιο κοντά στα μέσα των κατανομών αυτών. Εναλλακτικά, η ίδια πολιτική μπορεί να αποφέρει εντελώς διαφορετικές επιδράσεις ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την διάρκεια ανεργίας και άλλα συναφή προσωπικά, δημογραφικά και οικονομικά χαρακτηριστικά, μερικά από τα οποία είναι δυνατόν να προσμετρηθούν και να υπολογισθούν ενώ άλλα όχι (π.χ. χαρακτηριστικά προσωπικότητας, ψυχολογικά στοιχεία, συμπεριφορά, αξίες, αυτοπεποίθηση, κίνητρα, κλπ.).

Η ετερογένεια ως προς τα προγράμματα εισέρχεται όταν συγκρίνονται προγράμματα με τον ίδιο στόχο αλλά με διαφορετική διάρκεια, περιεχόμενο, κλπ. Για παράδειγμα η εξαγωγή ενός «μέσου όρου» επιδράσεων από ένα πρόγραμμα διάρκειας 4 εβδομάδων (πχ. βασικές γνώσεις λογισμικού γραφείου) και ένα πρόγραμμα 6 μηνών (πχ. ειδικές γνώσεις πληροφορικής), μπορεί να είναι παραπλανητικός ως προς τις «πραγματικές» επιπτώσεις των δυο προγραμμάτων αυτών.

Η ετερογένεια ως προς την γεωγραφική περιοχή εφαρμογής, μπορεί επίσης να προκαλεί αντίστοιχες παρενέργειες ως προς την μέτρηση των επιδράσεων. Για παράδειγμα, το ίδιο ακριβώς πρόγραμμα κατάρτισης μπορεί να έχει εντελώς διαφορετικές επιπτώσεις σε μια αναπτυσσόμενη περιοχή σε σχέση με μια υποβαθμισμένη περιοχή. Ο μέσος όρος της επίδρασης από τα δύο αυτά προγράμματα θα είναι επίσης παραπλανητικός. Το ίδιο θα συμβεί αν οι συμμετέχοντες προέρχονται από την πρώτη περιοχή ενώ οι μη-συμμετέχοντες (control group) από την δεύτερη περιοχή.

Η συνέπεια των ανωτέρω είναι ότι η ανάλυση των επιπτώσεων απαιτείται να λαμβάνει υπόψη της όσο το δυνατόν περισσότερα από τα απαραίτητα χαρακτηριστικά των ατόμων, των επιχειρήσεων, των προγραμμάτων και των περιοχών που θα μπορούσαν να αυξήσουν την ετερογένεια των αποτελεσμάτων. Αυτό, φυσικά, ενέχει σημαντικές επιπτώσεις ως προς το κόστος, την οργάνωση, την συντήρηση και τη διακυβέρνηση των απαραίτητων βάσεων δεδομένων.

Ποσοτικές Μέθοδοι Ανάλυσης Επιπτώσεων

Μια συνεπής διαδικασία σχεδιασμού για την ποσοτική ανάλυση και εκτίμηση των επιδράσεων των προγραμμάτων κατάρτισης αλλά και της συνολικής παρέμβασης στο πεδίο της αναβάθμισης των ανθρωπίνων πόρων, απαιτείται να περιλαμβάνει την διευκρίνιση και εξειδίκευση σε τουλάχιστον έξι (6) μεθοδολογικά πεδία:

- (i) Τις μεθόδους ανάλυσης των επιδράσεων
- (ii) Το περιεχόμενο των βάσεων δεδομένων
- (iii) Τον τρόπο επιλογής του δείγματος
- (iv) Τους δείκτες επιπτώσεων / επιδράσεων
- (v) Τον χρονισμό των σχετικών αναλύσεων
- (vi) Τον χρονισμό συλλογής των δεδομένων

Οι μέθοδοι ανάλυσης των επιπτώσεων αποσκοπούν στη διερεύνηση των αποτελεσμάτων και των επιδράσεων των προγραμμάτων - προγραμματισμένων ή ακούσιων - και να διευκρινίσουν τις αιτιώδεις σχέσεις. Οι κυριότερες μέθοδοι ποσοτικής ανάλυσης των επιπτώσεων και επιδράσεων συνοψίζονται στον ακόλουθο Πίνακα:

Πίνακας 1: Συνοπτική επισκόπηση των κυριότερων ποσοτικών μεθόδων ανάλυσης επιπτώσεων

| Μέθοδος | Περιγραφή | Πλεονεκτήματα / Μειονεκτήματα | Συλλογή Δεδομένων |
|---|---|---|----------------------------|
| BAE - Before After Estimator (Σύγκριση Πριν / Μετά) | Σύγκριση της κατάστασης των συμμετεχόντων πριν και μετά το πρόγραμμα. | (+) ευκολία εφαρμογής (+) χαμηλή απαίτηση σε δεδομένα (δεν χρειάζονται δεδομένα για τους μη-συμμετέχοντες) (-) οι μεταβολές λόγω εξωγενών παραγόντων μπορεί να αποδοθούν εσφαλμένα στο πρόγραμμα | Πριν και μετά το πρόγραμμα |
| Matching estimator (Σύζευξη - οιονεί - πειραματικός) | Σύγκριση της κατάστασης των συμμετεχόντων μετά το πρόγραμμα με την κατάσταση ομάδας με αντίστοιχα χαρακτηριστικά (control group) τις ίδιες περιόδους. | (+) λαμβάνει υπόψη του τις μεροληψίες επιλογής (selection bias) σχετικά με τα μετρούμενα χαρακτηριστικά (+) Οι εξωγενείς παράγοντες θεωρείται ότι επιδρούν ομοιόμορφα και στις 2 ομάδες. (-) απαιτούνται εκτεταμένα δεδομένα (και για τις 2 ομάδες πριν και μετά το πρόγραμμα) (-) Τα μη μετρημένα χαρακτηριστικά μπορεί να επηρεάσουν τα αποτελέσματα | Πριν και μετά το πρόγραμμα |
| CSE - Cross Section Estimator (Διαστρωματική μέθοδος) | Σύγκριση της κατάστασης των συμμετεχόντων με την κατάσταση ομάδας με αντίστοιχα χαρακτηριστικά (control group) μετά το πρόγραμμα. | (+) Οι εξωγενείς παράγοντες θεωρείται ότι επιδρούν ομοιόμορφα και στις 2 ομάδες. (-) απαιτούνται δεδομένα και για τις 2 ομάδες μετά το πρόγραμμα | Μετά το πρόγραμμα |
| DID (Difference in Difference) estimator (Διαφορές Διαφορών) | Σύγκριση της μεταβολής της κατάστασης των συμμετεχόντων με την μεταβολή της κατάστασης των μη-συμμετεχόντων. | (+) λαμβάνει υπόψη του τις μεροληψίες επιλογής (selection bias) σχετικά με τα μετρούμενα και τα μη-μετρούμενα χαρακτηριστικά (-) απαιτούνται εκτεταμένα δεδομένα (και για τις 2 ομάδες πριν και μετά το πρόγραμμα) | Πριν και μετά το πρόγραμμα |

Τα κυριότερα σημεία που συνοψίζουν τη μεθοδολογική συζήτηση για την αξιολόγηση και ανάλυση των επιδράσεων προγραμμάτων αφορούν τα εξής:

- (i) Οι ποσοτικές και οι ποιοτικές μέθοδοι αξιολόγησης και ανάλυσης των επιπτώσεων δεν πρέπει να θεωρούνται ως αμοιβαία αποκλειόμενες διαδικασίες, αλλά ως εναλλακτικές και συμπληρωματικές στρατηγικές. Ενώ οι ποσοτικές μέθοδοι αποσκοπούν στη γενίκευση και σύγκριση των αποτελεσμάτων με έναν «τυποποιημένο» τρόπο, η επιδίωξη των ποιοτικών μεθόδων είναι η εμβάθυνση ως προς την κατανόηση των μηχανισμών που οδηγούν στα αποτελέσματα αυτά. Με τον τρόπο αυτό και οι δυο στρατηγικές διευκολύνουν το σχεδιασμό μελλοντικών παρεμβάσεων και τη βελτίωση των υλοποιούμενων ενεργειών. Οι περισσότεροι ερευνητές σήμερα συμφωνούν στο ότι το βασικό θέμα της αξιολόγησης δεν είναι ποια στρατηγική (ποσοτική ή ποιοτική) θα εφαρμοστεί αλλά πως μπορεί να επιτευχθεί ο καλύτερος συνδυασμός των στρατηγικών αυτών, ώστε τα συμπεράσματα να στηριχθούν στο ευρύτερο πλαίσιο,

την εφαρμογή, τη διαδικασία και τις βραχυχρόνιες και μεσοπρόθεσμες επιπτώσεις των ενεργειών.

- (ii) Από τις ποσοτικές μεθόδους ανάλυσης επιπτώσεων που παρουσιάστηκαν στα προηγούμενα, η εμπειρία υποδεικνύει ότι η μέθοδος της σύζευξης (*matching*) είναι η σχετικά περισσότερο αξιόπιστη. Ωστόσο, η εφαρμογή της απαιτεί ένα σημαντικό όγκο δεδομένων. Εναλλακτικά ή συμπληρωματικά, η μέθοδος ΒΑΕ (*Before After Estimator*) είναι μια απλή και εύκολα κατανοητή μέθοδος που απαιτεί πολύ μικρότερο όγκο δεδομένων. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι αν και οι ποσοτικές μέθοδοι αποσκοπούν στην διερεύνηση των «πραγματικών» επιπτώσεων, οι φορείς λήψης αποφάσεων και οι λοιποί *stakeholders* συνήθως προσδοκούν μια συνολικά «απλή» και κατανοητή εκτίμηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων, και συνεπώς τα τεχνικά περίπλοκα και δυσνόητα συμπεράσματα θα πρέπει κατά κανόνα να αποφεύγονται.
- (iii) Η μέθοδος ΒΑΕ απαιτεί δεδομένα που αφορούν αποκλειστικά τους συμμετέχοντες στις παρεμβάσεις, και κατά συνέπεια είναι δυνατόν να συλλέγονται με συστηματικότητα και συνέχεια από τον φορέα, στο πλαίσιο ενός κατάλληλα σχεδιασμένου συστήματος. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος αυτού, είναι ότι απαιτείται να αποδίδει πληροφόρηση με βάση τόσο τους συμμετέχοντες (άτομα, επιχειρήσεις, φορείς) όσο και τις επιμέρους παρεμβάσεις. Για παράδειγμα, αν ένα άτομο ή μια επιχείρηση συμμετέχει σε περισσότερα προγράμματα κατά τη διάρκεια μιας περιόδου αναφοράς, η πληροφόρηση απαιτείται να αφορά εκτός από τα επιμέρους στοιχεία και τη συνολική συμμετοχή. Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό, είναι ότι η πληροφόρηση – είτε για το σύνολο είτε για επιλεγμένα δείγματα των συμμετεχόντων - απαιτείται να επεκτείνεται σε ικανή χρονική περίοδο πέραν της λήξης των προγραμμάτων και παρεμβάσεων.
- (iv) Η μέθοδος της σύζευξης (*matching*), απαιτεί επίσης και δεδομένα για μια ομάδα ελέγχου (*control group*) σε χρονική στιγμή πριν το πρόγραμμα και σε χρονικές στιγμές μετά τη λήξη της παρέμβασης. Οι απαιτήσεις αυτές μπορούν να καλυφθούν είτε με τη διενέργεια ερευνών πεδίου από το φορέα σε προγραμματισμένες περιόδους, είτε μέσω δεδομένων που συλλέγονται από επίσημες στατιστικές πηγές. Για παράδειγμα, τα *control groups* στο επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού (απασχολούμενοι, άνεργοι, αδρανείς) μπορούν ενδεχομένως να σχηματιστούν με βάση είτε την τριμηνιαία Έρευνα Εργατικού Δυναμικού είτε την ετήσια Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης της Στατιστικής Υπηρεσίας.
- (v) Οι επιλογές ως προς τις μεθόδους ανάλυσης επιπτώσεων, το περιεχόμενο των βάσεων δεδομένων και το χρονισμό της συλλογής τους, το χρονισμό των αναλύσεων κλπ. αποτελούν συστατικά στοιχεία για τον σχεδιασμό ενός ολοκληρωμένου, συνεπούς, συστηματικού και αποτελεσματικού συστήματος αξιολόγησης.

4.2.2 Διεθνείς πρακτικές αποτελεσμάτων αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Η στοχοθεσία των πολιτικών απασχόλησης και ιδιαίτερα των παραμέτρων τους που συνδέονται με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και το γενικότερο πλαίσιο ε-

φαρμογής και παρακολούθησης των κοινοτικών πολιτικών έχει ως βασική του παράμετρο τη διαρκή αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας τους, ως εργαλείο αποτίμησης και βελτίωσης των παρεμβάσεων.

Η εκτίμηση του J. de Koning²⁶, μετά την επισκόπηση σημαντικού αριθμού αξιολογήσεων που έγιναν στη δεκαετία του 1990, καταλήγει: «Το κύριο συμπέρασμα στο οποίο καταλήγουμε από τις διαθέσιμες μελέτες συνολικών επιπτώσεων είναι ότι, αν οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης έχουν κάποια επίδραση στην κατάσταση της αγοράς εργασίας, αυτή η επίδραση είναι μικρή. Το συμπέρασμα αυτό εναρμονίζεται με τα ευρήματα της βιβλιογραφίας για τις αξιολογήσεις σε μικροεπίπεδο ... Υπάρχουν ενδείξεις ότι οι μακροχρόνια άνεργοι ωφελούνται περισσότερο από τις ενεργητικές πολιτικές, παρά όσοι αντιμετωπίζουν ανεργία σύντομης διάρκειας. (Τους ανέργους με σύντομους περιόδους ανεργίας) συμμετοχή στα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών μπορεί να έχει αρνητικά αποτελέσματα. Όμως, οι διαθέσιμες μελέτες συνολικών επιπτώσεων δεν ομολογούν στο σημείο αυτό. Εξ αιτίας των αντιτιθέμενων εκτιμήσεων, δεν μπορούμε να καταλήξουμε σε κάποιο συμπέρασμα για τη σχετική αποτελεσματικότητα διαφορετικών εκδοχών μιας πολιτικής».

Σε αντίθεση με τα ανωτέρω, σε μια προσπάθεια να ερμηνεύσει την αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών στην ΕΕ ο J. Kluge²⁷, καταλήγει στο ενδιαφέρον συμπέρασμα ότι: «Η εικόνα που εμφανίζεται από την ποσοτική ανάλυση είναι αναπάντεχα σαφής. Αν λάβουμε υπ' όψη το είδος του προγράμματος, η ανάλυση δείχνει ότι υπάρχει μικρή μόνο συστηματική συσχέτιση μεταξύ της αποτελεσματικότητας του προγράμματος και μιας πληθώρας ερμηνευτικών παραγόντων, περιλαμβανομένων της χώρας, της χρονικής περιόδου εφαρμογής του προγράμματος, του μακροοικονομικού περιβάλλοντος και μιας ποικιλίας δεικτών των θεσμικών χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας».

Ο Kluge θεωρεί ότι η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων εξαρτάται αποκλειστικά από το είδος του προγράμματος. Γενικώς τα συμπεράσματά του είναι αισιόδοξα για όλες τις μορφές προγραμμάτων, με την εξαίρεση των προγραμμάτων που δημιουργούν άμεσες θέσεις εργασίας στο δημόσιο τομέα.

Οι αξιολογήσεις εντοπίζονται στις εξής κατηγορίες ενεργητικών πολιτικών:

- Πολιτικές Εξατομικευμένων Υπηρεσιών προς Ανέργους
- Πολιτικές Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας
- Πολιτικές για τη Δημιουργία Νέων Επιχειρήσεων
- Πολιτικές Επιδότησης Εργοδοτών για τη Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας
- Πολιτικές Εκπαίδευσης / Κατάρτισης

Οι αξιολογήσεις που έχουν γίνει στους τομείς αυτούς σε άλλες χώρες μας δίνουν την εξής εικόνα:

Πολιτικές Σύζευξης.

Το σύνολο των αξιολογήσεων θεωρεί τις πολιτικές αυτές ως ιδιαίτερας αποτελεσματικές. Η αποτελεσματικότητά τους έχει δειχθεί διαχρονικά τα τελευταία 30 χρόνια, σε διαφορετικά θεσμικά πλαίσια (γραφειοκρατική οργάνωση ή εξατομικευμένη), σε συνδυασμό με

²⁶ J. de Koning, "Aggregate Impact Analysis of Active Labour Market Policy: A Literature Review, 2001, *International Journal of Manpower*, vol. 22, no 8, σ. 730.

²⁷ J. Kluge, *The Effectiveness of European Active Labor Market Policy*, 2006, IZA, DP No2018.

κυρώσεις (πολιτικές ενεργοποίησης) ή ανεξάρτητα από αυτές²⁸. Σε κάποιο βαθμό, η αποτελεσματικότητα των πολιτικών αυτών εξαρτάται από το σχετικά χαμηλό κόστος παροχής των, ενώ σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η φάση του οικονομικού κύκλου (ύφεση ή ανάκαμψη) στην περίοδο αναφοράς²⁹.

Από την άλλη πλευρά, η προσπάθεια αναζήτησης εργασίας μειώνεται για τους συμμετέχοντες σε άλλα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών. Εκτιμήσεις της επίδρασης δέσμευσης (locking-in effect) δείχνουν ότι το μέγεθος της επίπτωσης αυτής είναι σημαντικό και αυξάνεται, καθώς αυξάνεται ο χρόνος διάρκειας των προγραμμάτων³⁰.

Οι Rosholm και Svarer³¹ επισημαίνουν την ύπαρξη μιας επίπτωσης απειλής, εν όψει της υποχρεωτικής συμμετοχής των ανέργων σε προγράμματα ενεργητικών πολιτικών (κυρίως κατάρτισης), προκειμένου να εξασφαλισθεί η συνέχιση του επιδόματος ανεργίας. Η χώρα αναφοράς είναι η Δανία, χώρα που έχει προχωρήσει στην εφαρμογή πολιτικών ενεργοποίησης. Η επίπτωση απειλής σημαίνει ότι ορισμένα άτομα εντείνουν τις προσπάθειές τους να ανεύρουν εργασία λίγο πριν φθάσει ο χρόνος να ενταχθούν υποχρεωτικώς σε προγράμματα ενεργητικών πολιτικών. Η επίπτωση απειλής μειώνει τη μέση διάρκεια παραμονής στην ανεργία κατά 3 εβδομάδες³².

Ωστόσο, οι μικροοικονομικές αξιολογήσεις δείχνουν την ύπαρξη διαφορετικών και, ορισμένες φορές, αντιφατικών επιπτώσεων σε σχέση με τη χώρα εφαρμογής και με την ομάδα - στόχο.

Δύο μελέτες αξιολόγησης για τις υπηρεσίες σύζευξης και συμβουλευτικής για την Ολλανδία, που έγιναν με απόσταση δεκαετίας η μία από την άλλη (1996 - 2006), δείχνουν ασήμαντες θετικές επιπτώσεις στη μέση διάρκεια ανεργίας. Μάλιστα για τους εργαζόμενους προηγουμένως με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, το αποτέλεσμα ήταν αρνητικό³³. Η ερμηνεία για την αρνητική επίδραση στην περίπτωση των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ήταν ότι, επειδή στόχος των υπηρεσιών σύζευξης είναι να τοποθετηθούν οι άνεργοι σε θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, οι άνεργοι με εμπειρία συμβάσεων ορισμένου χρόνου κρίνονταν ως ακατάλληλοι. Αυτό υποδηλώνει την ύπαρξη δυαδικών αγορών εργασίας και την εμφάνιση μιας επίδρασης εξάρτησης από την προηγούμενη σχέση απασχόλησης.

Σε αξιολογήσεις που έγιναν στη Μ. Βρετανία, στα πλαίσια του προγράμματος Restart, και στην Ουγγαρία έδωσαν διαφορετικά αποτελέσματα. Στη Μ. Βρετανία οι υπηρεσίες τοποθέτησης και συμβουλευτικής έδωσαν σημαντικά θετικά αποτελέσματα για τους άνδρες, αλλά όχι για τις γυναίκες. Αντιθέτως, στην Ουγγαρία αύξησαν την πιθανότητα απασχόλησης μόνο για τις γυναίκες άνω των 30 ετών⁵⁷.

²⁸ European Commission, *Employment in Europe, 2006*, J. Kluge et al., *Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspective, 2007*, Springer, J. Heckman et al. (1999)

²⁹ A. Dar and Z. Tzannatos, *Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations, 1999*, World Bank.

³⁰ L. Calmfors (2002). Επίσης J.C. van Ours, *The Locking-in Effect of Subsidized Jobs, 2002*, IZA, DP No., 527.

³¹ M. Rosholm and M. Svarer, *Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes, 2004*, IZA, DP No. 1300.

³² Η επιβολή κυρώσεων (διακοπή επιδόματος ανεργίας) επίσης οδηγεί στην αύξηση της αναζήτησης εργασίας και στην αύξηση των πιθανοτήτων απασχόλησης. Δες J. Kluge et al., *Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspective, 2007*, Springer, σ. 164-5.

³³ J. Kluge et al., *Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspective, 2007*, Springer, σ. 163.

Οι ανωτέρω αξιολογήσεις έγιναν με πειραματικές μεθόδους. Αξιολογήσεις που χρησιμοποίησαν μη πειραματική μεθοδολογία έχουν δώσει σημαντικές θετικές επιπτώσεις στη Γαλλία και στην Αυστρία. Αντίθετα, η αξιολόγηση για την Πορτογαλία έδωσε μικρές θετικές επιπτώσεις, μειώνοντας την ανεργία κατά κάτι λιγότερο από έναν μήνα, μόνο για τους άνδρες, ενώ δεν είχε καμιά επίπτωση για τις γυναίκες. Στην περίπτωση της Πορτογαλίας εμφανίσθηκε επίσης ασθενής αρνητική επίπτωση στο επίπεδο του μισθού.

Δημιουργία Νέων Επιχειρήσεων.

Οι αξιολογήσεις συγκλίνουν στην άποψη ότι οι ωφελούμενοι σε προγράμματα αυτού του τύπου έχουν υψηλότερη πιθανότητα να εργάζονται σε σχέση με την πιθανότητα εργασίας του δείγματος ελέγχου. Ωστόσο, δεν υπάρχει θετική διαφοροποίηση ως προς τα εισοδήματα. Οι εκτιμήσεις δείχνουν υψηλό νεκρό βάρος (30-50%) και υψηλό ποσοστό «θανάτου» μετά από το πρώτο έτος λειτουργίας (20-70%). Η πιθανότητα να εξακολουθήσει να λειτουργεί η νέα επιχείρηση συνδέεται με το ποσοστό ιδίων πόρων που συνεισφέρει ο νέος επιχειρηματίας στο κόστος δημιουργίας της επιχείρησης³⁴.

Επιχορηγήσεις Εργοδοτών για τη Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας.

Τα προγράμματα αυτά λαμβάνουν χαμηλό ποσοστό της συνολικής διαθέσιμης χρηματοδότησης για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στις χώρες του ΟΟΣΑ (10% ή λιγότερο), ενώ είναι δημοφιλή στις χώρες της Ανατολικής και Νότιας Ευρώπης. Η μορφή της επιδότησης μπορεί να είναι άμεση ή έμμεση (απαλλαγή από ασφαλιστικές εισφορές ή απαλλαγές από το φόρο). Στις διαθέσιμες αξιολογήσεις δεν προκύπτει συστηματική επίδραση του είδους της επιδότησης με την αποτελεσματικότητα της πολιτικής.

Η επιλογή μεταξύ άμεσης επιδότησης, ασφαλιστικών απαλλαγών και φορολογικών μειώσεων είναι, κυρίως, μια απόφαση που συνδέεται με το ποιος αναλαμβάνει το κόστος της επιδότησης. Η προτίμηση των χωρών της Νότιας Ευρώπης στις άμεσες επιδοτήσεις είναι κατανοητή, δεδομένης της συγχρηματοδότησης από το ΕΚΤ. Με άλλα λόγια, είναι ένα πρόβλημα επιμερισμού του κόστους της επιδότησης στο κοινωνικό σύνολο, ενώ τα αναμενόμενα αποτελέσματα, από την οπτική της θεωρίας, δεν διαφοροποιούνται.

Όλες οι αξιολογήσεις συμφωνούν για υψηλό νεκρό βάρος και για σημαντικές επιπτώσεις υποκατάστασης. Το ποσοστό των καθαρών νέων θέσεων εργασίας στο σύνολο των επιδοτηθεισών εκτιμάται ότι κυμαίνεται μεταξύ του 4-35% (συνήθως 20-25%). Οι αξιολογήσεις συγκλίνουν στην άποψη ότι τα προγράμματα αυτά σπανίως είναι αποτελεσματικά. Οι πιθανότητες για εργασία και υψηλότερο μισθό των ωφελουμένων είναι χαμηλότερες από τις αντίστοιχες του δείγματος ελέγχου. Τα όποια θετικά αποτελέσματα χάνονται με το πέρας της περιόδου επιδότησης, ενώ αυξάνεται η ανακύκλωση (turn-over rate) του προσωπικού. Σε ορισμένες αξιολογήσεις η ανάλυση κόστους - οφέλους έδειξε αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις, αν και φαίνεται ότι έχουν θετικά αποτελέσματα σε ομάδες υψηλού κινδύνου (ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, γυναίκες σε μονογονικές οικογένειες).

Κατάρτιση

Καθώς οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, όπως είναι τα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων, αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία, δεδομένου ότι αυ-

³⁴ Δες A. Dar and Z. Tzannatos, *Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations*, 1999, World Bank.

ξάνεται η σημασία της διαχείρισης της σταδιοδρομίας των ατόμων, μέσω κύκλων μάθησης και η έννοια της «απασχόλησης» αντικαθίσταται από την έννοια της «απασχολησιμότητας», τα χρηματοδοτικά εργαλεία των πολιτικών αυτών, όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – εκ της ίδιας της αποστολής του που απορρέει από τη Συνθήκη και τον Κανονισμό εφαρμογής του - θέτουν την ενίσχυση της κατάρτισης και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού ως βασική προτεραιότητα για την οποία αφιερώνεται ένα μεγάλο ποσοστό των δράσεων που συγχρηματοδοτούν. Οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες αξιολόγησης κατ' επέκταση επικεντρώνονται όχι μόνο στην αποτελεσματικότητα και στην επίτευξη των συγκεκριμένων στόχων των υλοποιούμενων προγραμμάτων σε μικρο-επίπεδο, αλλά και στον ευρύτερο αντίκτυπο και συμβολή που αυτά έχουν στην επίτευξη γενικότερων στόχων ή ευρύτερα στην οικονομική ανάπτυξη.

Στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης και στο πλαίσιο της ευρύτερης πολιτικής στόχευσης της ΕΕ για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας δίνεται έμφαση στην αύξηση των επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό και στην προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο τη διαρκή και ποιοτική αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την προσαρμογή τους στις ανάγκες της οικονομίας.

Σε ότι αφορά γενικότερα την εμπειρία από αξιολογήσεις προγραμμάτων κατάρτισης για απασχολούμενους³⁵ μια σχετικά πρόσφατη μελέτη που διενεργήθηκε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG EMPL) (*EIM-SEOR, Policy Instruments to foster training of the employed. Rotterdam, 2005*), επισκόπησε συνολικά 39 αξιολογικές μελέτες προγραμμάτων κατάρτισης για απασχολούμενους κατανεμημένες σε τρεις θεματικές περιοχές της επίπτωσης (impact):

- επίπτωση στην παραγωγικότητα / επίδοση της επιχείρησης,
- επίπτωση στους μισθούς και
- επίπτωση στην καριέρα / κινητικότητα.

Γενικά, οι περισσότερες από τις μελέτες αξιολόγησης της κατάρτισης για απασχολούμενους καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η κατάρτιση συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και των μισθών. Ωστόσο το γενικό αυτό συμπέρασμα αποδεικνύεται εξαιρετικά δύσκολο να ποσοτικοποιηθεί, εξαιτίας τουλάχιστον τεσσάρων προβλημάτων:

- της ποικιλίας των όρων της κατάρτισης και των καταρτιζομένων,
- των μεθοδολογικών προβλημάτων,
- της αδυναμίας διαχωρισμού του αποτελέσματος της κατάρτισης από το γενικότερο πλαίσιο πολιτικής της επιχείρησης,
- του παράγοντα χρόνου.

Αναφορικά με το πρώτο πρόβλημα, οι περισσότερες μελέτες καταλήγουν στο ότι η επίδραση της κατάρτισης είναι μεγαλύτερη στους εργαζόμενους με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (αυτούς δηλαδή που έχουν τις μικρότερες πιθανότητες να συμμετάσχουν σε προγ-

³⁵ Μια βασική διάκριση ανάμεσα στα προγράμματα κατάρτισης αφορά τη διάκριση ανάμεσα στα προγράμματα που απευθύνονται σε ανέργους ή σε άτομα εκτός εργατικού δυναμικού (κοινωνικής συνήθως κατεύθυνσης) και σε προγράμματα που στοχεύουν τους απασχολούμενους. Η διάκριση αυτή επηρεάζει όπως είναι φυσικό τα κριτήρια που θέτει προς απάντηση η αξιολόγηση.

ράμματα κατάρτισης). Καταλήγουν επίσης στο συμπέρασμα ότι τα προγράμματα γενικής κατάρτισης και τα προγράμματα εκτός των χώρων της επιχείρησης (στην ουσία δηλαδή τα προγράμματα που εκτελούνται από εκπαιδευτικούς φορείς) συνδέονται συχνότερα με κέρδη για το άτομο και την επιχείρηση. Ως προς τη διαφορά που κάνει η διάρκεια της κατάρτισης εμφανίζεται ασυμφωνία. Ασυμφωνία εμφανίζεται, τέλος, στην ποσοτικοποίηση της επίπτωσης της κατάρτισης στους μισθούς.

Τα μεθοδολογικά προβλήματα στις μελέτες επίπτωσης των προγραμμάτων κατάρτισης για απασχολούμενους είναι κρίσιμα και τα υπάρχοντα εργαλεία δεν επιτρέπουν ακόμη την πλήρη επίλυσή τους. Η επίπτωση της κατάρτισης συνήθως αποφασίζεται, συγκρίνοντας τους δείκτες αποτελέσματος των καταρτισθέντων με τους αντίστοιχους δείκτες για όσους δεν καταρτίστηκαν και είναι «στατιστικά δίδυμοι» με όσους καταρτίστηκαν. Κατ' αρχήν μια τέτοια επιλογή μπορεί να μην είναι διαθέσιμη στους αξιολογητές. Είναι πιθανόν μια επιχείρηση που είναι υπό αξιολόγηση να είναι τόσο μικρή (ή να έχει κατά καιρούς καταρτίσει όλο το προσωπικό της) που να μην είναι δυνατή η δημιουργία κατάλληλης ομάδας ελέγχου. Στην περίπτωση αυτή ο αξιολογητής δεν έχει άλλη επιλογή από το να στηριχθεί στις (υποκειμενικές) απόψεις των εμπλεκομένων (self-reporting). Αυτός είναι ένας σοβαρός περιορισμός καθώς ουσιαστικά κλείνει ο δρόμος για την ποσοτικοποίηση των αποτελεσμάτων και των επιπτώσεων.

Ούτε όμως με τη δημιουργία ομάδας ελέγχου αντιμετωπίζεται η αβεβαιότητα γύρω από το μέγεθος των επιπτώσεων. Ένα πρώτο πρόβλημα έχει να κάνει με το γεγονός ότι τα άτομα ή οι επιχειρήσεις έχουν χαρακτηριστικά που συσχετίζονται (correlated) ταυτόχρονα και με τη συμμετοχή στην κατάρτιση και με τις μεταβλητές εκείνες που επηρεάζει η κατάρτιση (π.χ μισθός). Εξαιτίας αυτού του προβλήματος (heterogeneity bias) μπορούν εσφαλμένα να αποδοθούν στην κατάρτιση αποτελέσματα που οφείλονται στα χαρακτηριστικά των ατόμων ή των επιχειρήσεων. Και αυτή είναι μια μόνον πηγή δυνητικού σφάλματος. Μια άλλη δυσκολία πηγάζει από το γεγονός ότι η αιτιατική σχέση ανάμεσα στην κατάρτιση και το δείκτη αποτελέσματος μπορεί να είναι αμφίδρομη. Για παράδειγμα η κατάρτιση μπορεί να επηρεάσει την παραγωγικότητα της επιχείρησης, ταυτόχρονα όμως η ύπαρξη υψηλής παραγωγικότητας στην επιχείρηση μπορεί να επηρεάσει τις επενδύσεις στην κατάρτιση και άρα τον όγκο της κατάρτισης (μέσω της διαθεσιμότητας των πόρων).

Έχει γίνει προσπάθεια να αντιμετωπισθούν οι παραπάνω μεθοδολογικές δυσκολίες, καθώς και άλλες, με τη χρήση πολυμεταβλητούς στατιστικής ανάλυσης (multivariate analysis). Οι υπάρχουσες οικονομετρικές μέθοδοι επιτρέπουν σήμερα ακόμη και τον έλεγχο για τα μη-εμφανή χαρακτηριστικά των ατόμων (correction for unobserved heterogeneity).

Μια άλλη μεθοδολογική δυσκολία πηγάζει από το γεγονός, ότι οι επιχειρήσεις είναι στην ουσία πολύπλοκοι οργανισμοί και είναι τουλάχιστον αφελές να θεωρούμε ότι μόνο η κατάρτιση είναι ικανή να επιφέρει τα θετικά εκείνα αποτελέσματα που συνήθως αποδίδουμε στην κατάρτιση. Έχει αποδειχθεί για παράδειγμα, ότι τα χαρακτηριστικά των χώρων εργασίας ή η πολιτική της επιχείρησης σε θέματα R&D επηρεάζει την επίδοση της επιχείρησης. Ουσιαστικά η επίδοση της επιχείρησης διαμορφώνεται από την επίπτωση διαφόρων παραγόντων, οι οποίοι αφενός μεν παράγουν έκαστος ένα ξεχωριστό αποτέλεσμα, αφετέρου δε αλληλοσχετίζονται. Θετικές επιπτώσεις που βρέθηκαν από την κατάρτιση, για να χρησιμοποιήσουμε ένα άλλο παράδειγμα, είναι πιθανόν να συνδέονται περισσότερο με

την πολιτική της επιχείρησης απέναντι στην κατάρτιση (αναγνώριση των αναγκών, ορθή επιλογή προγράμματος, αξιολόγηση του αποτελέσματος, κλπ) παρά με την κατάρτιση αυτή καθαυτή.

Τέλος, υπάρχει και η διάσταση του χρόνου για την οποία ωστόσο γνωρίζουμε λίγα πράγματα. Οι θετικότερες των επιπτώσεων εμφανίζονται στο χρονικό διάστημα αμέσως μετά το πρόγραμμα κατάρτισης. Κατόπιν μειώνονται και ύστερα από κάποια χρόνια είναι δυνατόν να εξαφανιστούν. Το πόσο γρήγορα και από ποιους παράγοντες εξαρτάται η απαξίωση των επιπτώσεων της κατάρτισης παραμένει θέμα προς διερεύνηση. Δεδομένης της περιορισμένης έρευνας στα θέματα αυτά μέχρι σήμερα, μπορούμε να βασιζόμαστε, ως ένα βαθμό, στην κοινή λογική. Έτσι η επίπτωση μιας ειδικής (job-specific) κατάρτισης είναι λογικό να χάνεται στην περίπτωση αλλαγής εργοδότη ή θέσης εργασίας εντός της ίδιας επιχείρησης. Παρομοίως είναι λογικό να υποθέσουμε ότι η επίπτωση διαρκεί περισσότερο στην περίπτωση της γενικής κατάρτισης μεγάλης διάρκειας. Ενδεχομένως επίσης η επίπτωση να διαρκεί περισσότερο για τα νεαρά άτομα, υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου. Προς το παρόν η διαθέσιμη βιβλιογραφία για τη διάσταση του χρόνου στην επίπτωση της κατάρτισης δεν επιτρέπει ασφαλή συμπεράσματα.

Τα συμπεράσματα που θα μπορούσαν να εξαχθούν από τα παραπάνω ευρήματα και τα οποία είναι χρήσιμα για το σχεδιασμό μιας νέας αξιολόγησης μπορούν να συνοψιστούν στα εξής:

Γενικά, η επίδραση της κατάρτισης εμφανίζεται στις μελέτες με δύο διαστάσεις: η μία είναι ο χρόνος και η άλλη το υποκείμενο της επίδρασης. Δεδομένης της αβεβαιότητας για τον αντίκτυπο του χρόνου στην επίδραση της κατάρτισης συνήθως κρίνεται συνετό η αξιολόγηση να περιορίζεται στη διερεύνηση των μεταβολών αμέσως μετά την κατάρτιση και να αποφεύγονται οι εκτιμήσεις για το μέλλον. Αναφορικά με το υποκείμενο της αξιολόγησης, οι μελέτες στοχεύουν, κατά σειρά προτεραιότητας, στα άτομα, στους οργανισμούς (επιχειρήσεις, ιδρύματα κατάρτισης και εθνικούς οργανισμούς που χρηματοδοτούν και εποπτεύουν την κατάρτιση) και τέλος σε συνολικό επίπεδο (οικονομία, αγορά εργασίας ή κοινωνία).

Ένα κρίσιμο στοιχείο για το σχεδιασμό της αξιολόγησης, είναι αν θα υπάρξουν διαθέσιμα στοιχεία και για τους καταρτισθέντες και για τους μη-καταρτισθέντες. Αν η μόνη επιλογή είναι η διενέργεια εμπειρικής έρευνας (sample survey) ανάμεσα στα συμμετέχοντα άτομα και στις επιχειρήσεις, τότε τα αποτελέσματα θα είναι κυρίως ποιοτικά και λιγότερο ποσοτικοποιημένα, θα βασίζονται περισσότερο (αλλά όχι αποκλειστικά) σε υποκειμενικές αντιλήψεις των ερωτώμενων και θα αφορούν τις ακαθάριστες (gross) επιπτώσεις. Ένα παράδειγμα εδώ θα ήταν ίσως χρήσιμο. Έστω ότι στόχος είναι να διερευνηθεί η διαφορά στο μισθό του εργαζόμενου πριν και μετά την κατάρτιση. Η καταγραφή της διαφοράς (κατά κανόνα θετική) δεν μπορεί να εμφανισθεί ως καθαρή (net) επίπτωση καθώς ενδεχομένως οφείλεται σε παράγοντες εκτός της κατάρτισης.

Μπορεί για παράδειγμα ο εργαζόμενος να είναι νέος στην ηλικία και να έλαβε επίδομα προϋπηρεσίας (seniority bonus). Επίσης, είναι πιθανό ο αυξημένος μισθός να δόθηκε εξαιτίας καλής, συγκυριακά, επίδοσης της επιχείρησης. Η αναγνώριση των καθαρών επιπτώσεων χωρίς στατιστικά στοιχεία για τους μη καταρτισθέντες (matched data) είναι ιδιαίτερα επισφαλής.

Επιπλέον του παραπάνω περιορισμού, στις μελέτες αξιολόγησης που βασίζονται σε πρωτογενείς εμπειρικές έρευνες, υπάρχουν οι περιορισμοί που εισάγονται από την ίδια την εμπειρική έρευνα. Είναι γνωστό ότι ο αριθμός των ερωτήσεων συνδέεται θετικά με τη μη ανταπόκριση (non-response) και τα σφάλματα μνήμης. Αν οι μη-ανταποκριθέντες κατανέμονται τυχαία στον πληθυσμό σε σχέση με τα χαρακτηριστικά τους, τότε το συνολικό σφάλμα της δειγματοληψίας (sampling error) θα είναι μικρό. Εάν αντίθετα αυξημένο ποσοστό των ερωτηθέντων και μη ανταποκριθέντων διαφέρουν στην εμπειρία τους από το μέσο όρο, το σχετικό σφάλμα θα είναι μεγάλο.

Για τη διερεύνηση των στάσεων και εκτιμήσεων των ατόμων, αναγκαία θεωρείται η διερεύνηση της ικανοποίησης από την κατάρτιση (με ανάλυση στις διάφορες παραμέτρους όπως ποιότητα του εκπαιδευτικού υλικού, επάρκεια των εκπαιδευτών, χρησιμότητα των κτηθέντων γνώσεων, κλπ.) καθώς και η διερεύνηση των κινήτρων. Το κίνητρο είναι γενικά μια πολύπλοκη μεταβλητή, η καταγραφή όμως των κινήτρων είναι απαραίτητη για τη σύγκριση με τα αποτελέσματα, και επιπλέον μπορεί να λειτουργήσει ως «ασφαλιστική δικλείδα» για τον έλεγχο των απαντήσεων για την ικανοποίηση από την κατάρτιση. Συνήθη κίνητρα για τη συμμετοχή στην κατάρτιση αποτελούν η επιθυμία για μάθηση νέων δεξιοτήτων, η βελτίωση των επαγγελματικών προοπτικών, η κατοχύρωση της ενασχόλησης, κλπ. Οι παραπάνω πληροφορίες είναι άμεσα χρήσιμες για τις «καθοριστικού» τύπου αξιολογήσεις (formative evaluations), καθώς το συλλεγόμενο υλικό μπορεί να οδηγήσει τους υπεύθυνους για την κατάρτιση σε βελτιωτικές κινήσεις³⁶.

Για τις ανάγκες της «αθροιστικής» αξιολόγησης (summative evaluation) στις οποίες περιλαμβάνονται και οι επιπτώσεις, απαιτείται η καταγραφή των αποτελεσμάτων της κατάρτισης, δηλαδή η καταγραφή της διαφοράς που επέφερε στο άτομο η κατάρτιση.

Επειδή οι επιδράσεις μπορεί να είναι πολλές, καλό είναι να διαχωρίζονται σε άμεσες και έμμεσες. Στις άμεσες περιλαμβάνονται η αύξηση του επιπέδου της ικανότητας του ατόμου (δεξιότητες και εφόδια), της παραγωγικότητάς του, του επιπέδου των αποδοχών του και της απασχολησιμότητάς του. Στις έμμεσες περιλαμβάνονται γενικότερες επιπτώσεις, όπως η ανοδική κινητικότητα (εντός και εκτός της επιχείρησης), η καλύτερη γνώση της επιχείρησης και του επαγγέλματος, η άνοδος της αυτοεκτίμησης, κλπ.

Προκειμένου να αξιοποιηθούν οι παραπάνω πληροφορίες στην ανάλυση είναι αναγκαίο να συμπληρωθούν με καταγραφή των βασικών χαρακτηριστικών του ερωτώμενου ατόμου (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, επάγγελμα, κλάδος δραστηριότητας της επιχείρησης που εργάζεται, θέση στην επιχείρηση, ιστορικό κατάρτισης), καθώς και με περιγραφή της κατάρτισης που παρακολούθησε (αρχική - συνεχιζόμενη, θεωρητική - πρακτική, διάρκεια, εντός - εκτός επιχείρησης, γενική - ειδική, τυπική - άτυπη, κλπ).

Τα ερωτηματολόγια που απευθύνονται στις επιχειρήσεις θεωρούνται ότι «μεταφέρουν» λιγότερες και φτωχότερες πληροφορίες απ' ό τι τα ερωτηματολόγια που απευθύνονται σε άτομα. Ωστόσο, εφόσον οι ερωτήσεις είναι γενικές και όχι εξειδικευμένες, η μη ανταπόκριση (non-response) μπορεί να παραμείνει σε αποδεκτά επίπεδα. Τούτο ισχύει ιδιαίτερα για τις ερωτήσεις γύρω από την επίδραση της κατάρτισης, καθώς και για τις προσπάθειες ποσοτικοποίησης αυτών των επιδράσεων.

³⁶ Σημαντική για την καθοριστική αξιολόγηση είναι και η διερεύνηση των λόγων που οδηγούν κάποια άτομα να μην ολοκληρώνουν το πρόγραμμα (drop-outs).

Για τις ανάγκες της καθοριστικής αξιολόγησης κρίσιμα θεωρούνται η ικανοποίηση από την κατάρτιση και η διερεύνηση των κινήτρων. Εδώ τα κίνητρα για συμμετοχή στην κατάρτιση μπορεί να περιλαμβάνουν:

- τη μεγέθυνση της επιχείρησης,
- την αντικατάσταση προσωπικού,
- την αξιοποίηση χρηματοδοτικών και άλλων κινήτρων (επιχορηγήσεις),
- τη βελτίωση του γενικού εκπαιδευτικού επιπέδου του προσωπικού,
- τη βελτίωση του επιπέδου των ειδικών δεξιοτήτων,
- τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων,
- την εξειδίκευση εργαζομένων σε νέες υπηρεσίες / προϊόντα, κλπ.

Για τις ανάγκες της μέτρησης της αποτελεσματικότητας και της επίδρασης, πέραν των παραπάνω θα πρέπει να διερευνηθεί το κατά πόσο οι καταρτισθέντες εμφανίζονται πιο ικανοί να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας, αν ανέλαβαν νέα καθήκοντα, αν πληρώνονται με μεγαλύτερο μισθό, αν πήραν προαγωγή, αν είναι πιο παραγωγικοί και αν η κατάρτιση είχε επίδραση στις πωλήσεις, στα κέρδη και γενικότερα στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Καλό θα ήταν επίσης να διερευνηθεί η πολιτική (δηλαδή η στάση) της επιχείρησης απέναντι στην κατάρτιση (ποιότητα στην αναγνώριση των αναγκών σε κατάρτιση, επάρκεια της εποπτείας κατά την εφαρμογή, αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας). Αναγκαία θεωρείται επίσης και η διερεύνηση των λεγομένων «παρενεργειών» της επίπτωσης, όπως το «νεκρό βάρος» (θα είχε χρηματοδοτήσει το πρόγραμμα κατάρτισης η επιχείρηση αν δεν υπήρχε κρατική επιχορήγηση;) και η εκτόπιση (displacement) μη καταρτισθέντων. Όπως και με τα ερωτηματολόγια των ατόμων, τις πληροφορίες θα πρέπει να συνοδεύουν στοιχεία για τη επιχείρηση (κλάδος, μέγεθος, επαρχία, έτος ίδρυσης) καθώς και για την κατάρτιση (είδος, διάρκεια, τρόπος οργάνωσης του περιεχομένου, κλπ).

Αναφορικά με την επίδραση της κατάρτισης στην ευρύτερη οικονομία είναι γεγονός ότι καμία από τις αξιολογήσεις που επισκοπήθηκαν στο πλαίσιο της προαναφερόμενης μελέτης δεν προσπάθησε να εδραιώσει τέτοια σχέση (πόσω μάλλον να την εκφράσει ποσοτικά). Ο λόγος γι' αυτό είναι ότι η επίδοση της οικονομίας εξαρτάται από πάρα πολλούς παράγοντες, οι οποίοι μάλιστα αλληλοεπηρεάζονται. Η ατομική επίδοση, η επίδοση της επιχείρησης, η αγορά εργασίας, οι υποδομές κατάρτισης, τα συστήματα πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, τα συστήματα χρηματοδότησης της κατάρτισης, οι στάσεις και αξίες αναφορικά με την κατάρτιση, είναι μερικές μόνον από τις άμεσα αλληλοεξαρτώμενες μεταβλητές. Το να προσπαθήσει κανείς να απομονώσει κάποια από αυτές και να μετρήσει τη συμβολή της θα είχε ίσως θεωρητικό ενδιαφέρον, αλλά μια τέτοια ενέργεια θα ελεγχόταν για τη σκοπιμότητά της. Σε επίπεδο βιβλιογραφίας έχει αναφερθεί θετική συσχέτιση ανάμεσα στις επενδύσεις στην εκπαίδευση και κατάρτιση, την παραγωγικότητα και τα επίπεδα του προϊόντος. Ταυτόχρονα, υπάρχει ισχυρή διχογνωμία για τις ποσοτικές διαστάσεις αυτής της σχέσης. Στις υπάρχουσες εμπειρικές μελέτες αξιολόγησης το πρόβλημα προσεγγίζεται πρακτικά: εφόσον διαπιστώνονται οφέλη στο μικροεπίπεδο, αυτό είναι καλό και για το μακροεπίπεδο.

4.3 Διεθνείς πρακτικές και κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ αναφορικά με την ετοιμασία Πολυετών Πλάνων Αξιολογήσεων κοινωνικών παρεμβάσεων/πολιτικών

Ένα συναφές μοντέλο για την εφαρμογή ενός Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων κοινωνικο-οικονομικών προγραμμάτων, αποτελεί ο προγραμματισμός των αξιολογήσεων των έργων που συγχρηματοδοτούνται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της ΕΕ (από τα οποία λαμβάνει και διαχειρίζεται πόρους ο ΟΑΕΔ). Όπως προαναφέρθηκε οι συγκεκριμένες αξιολογήσεις διεξάγονται σε τρεις φάσεις (προκειμένου να υπάρχει ολοκληρωμένη αξιολόγηση του κύκλου ζωής ενός προγράμματος) που αντιστοιχούν και σε τρεις περιόδους αξιολόγησης: i) στην *ex-ante* αξιολόγηση – η οποία προηγείται της υλοποίησης των παρεμβάσεων – οι αναλύσεις επικεντρώνονται στο σχεδιασμό του προγράμματος και αφορούν στην συνοχή του και στη δυνατότητα επίτευξης των στόχων του και των αναμενόμενων αποτελεσμάτων, ii) στην ενδιάμεση (*on-going*) αξιολόγηση, που αφορά στα αρχικά αποτελέσματα του προγράμματος και είναι συμπληρωματική των διαδικασιών παρακολούθησης της πορείας του προγράμματος και στοχεύει σε εκτίμηση της μέχρι εκείνο το σημείο πορείας υλοποίησης του έργου και, εάν αυτό κριθεί αναγκαίο, σε αναπροσανατολισμό και διόρθωση του περιεχομένου, της δομής, των διαδικασιών υλοποίησης και των στόχων του και iii) στην *ex-post* αξιολόγηση, που στοχεύει στην αποτίμηση των αποτελεσμάτων – επιδράσεων του προγράμματος, μετά την ολοκλήρωσή του³⁷.

Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της μεθόδου MEANS, που αξιοποιείται στο πλαίσιο αξιολόγησης οικονομικο-κοινωνικών προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία, ο κορμός ενός Πλάνου Αξιολόγησης προγραμμάτων ή παρεμβάσεων σε βάθος χρόνου διακρίνεται στα παρακάτω στάδια³⁸:

1. **Αξιολόγηση σχεδιασμού του προγράμματος:** Στο στάδιο αυτό διευκρινίζονται και επιλέγονται οι στόχοι και τα αναμενόμενα αποτελέσματα που θα αξιολογηθούν, καθώς και τα κριτήρια αξιολόγησης – μεθοδολογικά εργαλεία (δείκτες). Οι μέθοδοι που είναι δυνατόν να εφαρμοστούν στην συγκεκριμένη φάση είναι οι: «SWOT Analysis», «Concept mapping of impacts» και «Colour vote». Από τις παραπάνω μεθόδους, για την αξιολόγηση των πολιτικών του ΟΑΕΔ στο πλαίσιο ενός Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων, η μέθοδος «Concept mapping of impacts» ανταποκρίνεται περισσότερο στις επιδιώξεις του οργανισμού, δεδομένου ότι επιτρέπει συνολική αξιολόγηση των προγραμμάτων και δραστηριοτήτων της, ενώ το κόστος υλοποίησής και οι απαιτήσεις τεχνολογικών μέσων είναι συνήθως μάλλον μέτριες. Η χρήση της συγκεκριμένης μεθόδου παρέχει τη δυνατότητα ανασκόπησης, αλλά και προεπισκόπησης των εκτιμώμενων επιδράσεων, ώστε η αξιολόγηση να προσφέρει τη δυνατότητα για διαμορφωτικού χαρακτήρα αλλαγές – βελτιώσεις που θα μεγιστοποιήσουν τα οφέλη και την προστιθέμενη αξία ενός έργου ή μιας δραστηριότητας. Μπορεί επομένως να εφαρμοστεί χρονικά σε όλες τις φάσεις ενός κύκλου προγραμμάτων, καθορίζοντας και ελέγχοντας τους κύριους στόχους και προτεραιότητες στο πλαίσιο μιας *ex-ante* αξιολόγησης και ορίζοντας κριτήρια αποτελεσματικό-

³⁷ *Evaluating socio-economic programmes. Principal evaluation techniques and tools, MEANS Collection, volume 3, p.31*

³⁸ *Evaluating socio-economic programmes. Principal evaluation techniques and tools, MEANS Collection, volume 3, p.25*

τητας και δείκτες αποτελέσματος – αντίκτυπου που θα αξιοποιηθούν και σε **ex-post** αξιολογήσεις, δημιουργώντας ένα ερμηνευτικό σύστημα αξιολόγησης. Η μέθοδος αυτή αναδεικνύει επίσης την καινοτομία αλλά και τη δυνατότητα δημιουργίας καινοτομιών, που αποτελεί βασικό ζητούμενο και για τον ΟΑΕΔ στο πλαίσιο δράσεων, όπως ο εκσυγχρονισμός και η αναβάθμιση των συστημάτων κατάρτισης. Το συγκεκριμένο μεθοδολογικό εργαλείο δύναται να ορίσει τον αντίκτυπο που αναμένεται από μια δημόσια παρέμβαση (όπως αυτή του ΟΑΕΔ μέσω των προγραμμάτων) και είναι κατάλληλο για πολυεπίπεδα προγράμματα, που στοχεύουν στην επίτευξη στρατηγικών επιδιώξεων σε πολλαπλά επίπεδα (ανθρώπινο δυναμικό – επιχειρήσεις – συστήματα – εθνική οικονομία). Τα στάδια εφαρμογής του ανταποκρίνονται επίσης στην υφιστάμενη δομή του ΟΑΕΔ, δεδομένου ότι αρχικά απαιτείται η σύσταση μιας ομάδας παρακολούθησης / αξιολόγησης που θα αποτελείται από όλα τα εμπλεκόμενα στις δράσεις μέρη [όσους/ες επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων, αλλά και επηρεάζονται από αυτές – τους αποδέκτες των ενεργειών του οργανισμού (π.χ. ανθρώπινο δυναμικό, επιχειρήσεις που συμμετέχουν στα Σχέδια)]. Στη συνέχεια συντάσσεται ένας λεπτομερής κατάλογος των αναμενόμενων αποτελεσμάτων – αντίκτυπου των διαφόρων προγραμμάτων, με τη μορφή σύντομων *impact descriptors* (π.χ οι εμπλεκόμενοι/ες στην επαγγελματική κατάρτιση να εξοικειωθούν περισσότερο με την τεχνολογία). Προστίθενται επίσης και μη επιθυμητά αποτελέσματα του προγράμματος, που θα μπορούσαν να προβλεφθούν εξ αρχής. Δημιουργούνται ομάδες πιθανών αποτελεσμάτων του προγράμματος (*cluster of impact descriptors*) και μέσω της αποτίμησής τους παράγονται στοιχεία που αναλύονται με βάση κατάλληλα λογισμικά πακέτα, με πολυδιάστατη (*multidimensional*) ανάλυση. Στη συνέχεια διενεργείται ιεράρχηση των ομάδων αποτελεσμάτων, διευκρινίζονται τα κριτήρια αποτελεσματικότητας και κατανέμονται σε χρονική κλίμακα οι αναμενόμενες συνέπειες του προγράμματος, ανάμεσα σε όσες αναμένονται βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, αλλά και με βάση το εάν αυτές οι συνέπειες μπορούν να συνδεθούν μεταξύ τους, δηλαδή το πώς για παράδειγμα μια μεσοπρόθεσμη επίδραση μπορεί να συμβάλλει στην επίτευξη ενός γενικότερου –περισσότερο μακροπρόθεσμου - στόχου. Η μέθοδος αυτή φαίνεται επομένως κατάλληλη για την αποτίμηση δράσεων στο πλαίσιο Πολυετών Πλάνων Αξιολογήσεων που εκτείνονται σε μεγαλύτερο βάθος χρόνου, προσφέροντας παράλληλα ένα κοινό ερμηνευτικό σύστημα αξιολόγησης και λαμβάνοντας υπόψη την οπτική γωνία κάθε εμπλεκόμενου μέρους. Ένα ακόμη στοιχείο που την καθιστά ελκυστική είναι η ταχύτητα εφαρμογής, δεδομένου ότι τα αποτελέσματα της αξιολόγησης μπορούν να προκύψουν σε σχετικό σύντομο διάστημα.

- 2. Αξιολόγηση της διεξαγωγής του προγράμματος:** Για τη συγκεκριμένη αξιολόγηση γίνεται η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις άμεσες εκροές ενός προγράμματος. Δεδομένου ότι στοχεύουμε στη δημιουργία Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων και μάλιστα πολυεπίπεδων δράσεων, επομένως στην εκπόνηση μελετών εκτίμησης σε macro επίπεδο, μπορούν να εφαρμοστούν αρκετές μέθοδοι για τη συλλογή δεδομένων, όπως οι μελέτες περιπτώσεις, οι έρευνες με ερωτηματολόγιο, οι εις βάθος συνεντεύξεις, οι ομάδες εστίασης –*focus groups*- κλπ. Η μέθοδος των μελετών περίπτωσης –*case studies*- επιτρέπει την εις βάθος ανάλυση, αλλά μπορεί να μην είναι αντιπροσωπευτική λόγω της διαφορετικότητας των επιμέρους προγραμμάτων. Επίσης, κλασικές μέθοδοι συλλογής δεδομένων, όπως η δειγ-

ματοληπτική έρευνα με ερωτηματολόγιο (*questionnaire survey*), παρουσιάζει πρακτικές δυσχέρειες, καθώς απαιτεί την κινητοποίηση σημαντικών πόρων για τη συλλογή των στοιχείων, που πολλαπλασιάζονται για αξιολογήσεις μαζικού χαρακτήρα παρεμβάσεων. Οι εις βάθος ατομικές συνεντεύξεις και τα *focus groups* επιτρέπουν την καταγραφή και αξιολόγηση ποιοτικών κυρίως παραμέτρων της υλοποίησης ενός προγράμματος, και μπορούν να εφαρμοστούν σε όλες τις φάσεις ενός προγράμματος (*ex-ante*, *on-going* και *ex-post*). Η αξιολόγηση των διαφόρων πτυχών υλοποίησης ενός προγράμματος επιτρέπει την εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών και μηχανισμών εφαρμογής και την αποτίμηση των άμεσων αποτελεσμάτων ενός έργου ή μιας παρέμβασης σε σχέση με τους αρχικούς στόχους.

- 3. Ανάλυση, εκτίμηση αποτελεσμάτων και ευρύτερων επιδράσεων:** Στη συγκεκριμένη φάση, τα μεθοδολογικά εργαλεία που εφαρμόζονται για την ανάλυση και εκτίμηση των αποτελεσμάτων μιας δράσης / προγράμματος, στο πλαίσιο ενός Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων, είναι μοντέλα εισροών / εκροών (*in-puts / out-puts*) και οικονομικά μοντέλα τα οποία μπορούν να εκτιμήσουν σε μακροοικονομικό επίπεδο πιθανές συνέπειες / αντίκτυπο, που αποτελεί βασικό ζητούμενο για την ανάπτυξη του ΟΣΑ του ΟΑΕΔ. Τα μοντέλα εισροών / εκροών αφορούν τα άμεσα και συνήθως μετρήσιμα αποτελέσματα μιας παρέμβασης ή ενός οργανισμού όπως αυτά προκύπτουν από το ιδιαίτερο αντικείμενο κάθε παρέμβασης και αφορούν τη συσχέτιση των εισροών με τις εκροές (π.χ. διατιθέμενοι άυλοι και υλικοί πόροι για τη λειτουργία ενός οργανισμού και την υλοποίηση προγραμμάτων και αριθμοί επωφελούμενων). Τα οικονομικά μοντέλα χρησιμοποιούν στατιστικά στοιχεία εθνικής κλίμακας και με τη δημιουργία ποικίλων πινάκων *matrix* δύνανται να αξιολογήσουν τις βασικές επιδράσεις παρεμβάσεων όπως τα προγράμματα που συγχρηματοδοτούνται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία ή τις παρεμβάσεις του ΟΑΕΔ, μέσω εκτίμησης του αρχικού και σε δεύτερο επίπεδο του συνολικού αντίκτυπου ενός προγράμματος. Τα μοντέλα αυτά παρέχουν εκτιμήσεις που επικεντρώνονται σε καίριες μακροοικονομικές μεταβλητές όπως είναι η απασχόληση, συγκρίνοντας περιπτώσεις όπου υπήρξε ή δεν υπήρξε παρεμβατική δράση/πρόγραμμα, αλλαγές που επήλθαν στους διάφορους τομείς της οικονομίας μετά από παρεμβατικές δράσεις κ.λπ., δηλαδή σε διαστάσεις που άπτονται άμεσα των ενδιαφερόντων και επιδιώξεων και του ΟΑΕΔ. Τα οικονομικά μοντέλα χρησιμοποιούνται επιπλέον από τους διοικητικούς μηχανισμούς των οργανισμών, με σκοπό την προετοιμασία του προϋπολογισμού τους και την ανάλυση των ευρύτερων πολιτικών τους επιλογών, στοιχεία που επίσης αποτελούν επιδιώξεις του ΟΑΕΔ, στο πλαίσιο και της ανάγκης λογοδοσίας, για την αποδοτικότερη λειτουργία της και την μακροπρόθεσμη εξασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Η συγκεκριμένη μέθοδος ανάλυσης ενδείκνυται για κοινωνικο-οικονομικά προγράμματα, η πλειονότητα των οποίων είναι πολυεπίπεδα, απευθύνονται σε πολλαπλές ομάδες-στόχους (στην περίπτωση του ΟΑΕΔ για παράδειγμα έχουμε υποσύνολα καταρτιζόμενων ανέργων, εργαζόμενων, εργοδοτών) και προκαλούν επιδράσεις σε διάφορα επίπεδα (σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού, επιχειρήσεων, συνόλου της οικονομίας).
- 4. Αξιολόγηση απόδοσης:** Στο στάδιο αυτό, οι μέθοδοι αξιολόγησης που μπορούν να βρουν εφαρμογή στο πλαίσιο ενός Πλάνου Αξιολόγησης, με επιδιώξεις αντίστοιχες με αυτές που τίθενται από τον ΟΑΕΔ, συνίστανται τόσο σε αναλύσεις κόστους –

οφέλους (*cost-benefit analysis* ή για συντομία ΑΚΟ), όσο και σε αναλύσεις κόστους – αποτελεσματικότητας (*cost-effectiveness analysis*). Οι αναλύσεις αυτές είναι απαραίτητες για την εκτίμηση της οικονομικής αποδοτικότητας και βιωσιμότητας ενός οργανισμού ή προγράμματος σε σχέση και με τα λοιπά αποτελέσματα που προκύπτουν από τη δράση του. Για την εφαρμογή των αξιολογήσεων αυτών απαιτείται η συλλογή και τροφοδότηση με τα οικονομικά στοιχεία – αποτελέσματα των παρεμβάσεων ή οργανισμών.

Οι μελέτες κόστους-ωφέλειας εφαρμόζονται ευρέως για τα προγράμματα φυσικής υποδομής στην ΕΕ, και για όλων των ειδών τα προγράμματα (συμπεριλαμβανομένων και των κοινωνικών) στις ΗΠΑ. Σταδιακά ωστόσο η εφαρμογή τους επεκτείνεται και στα προγράμματα κατάρτισης³⁹. Οι μελέτες κόστους-ωφέλειας αποτελούν μια συστηματική και διαφανή μέθοδο για την εκτίμηση της καθαρής τρέχουσας αξίας όλων των κερδών / ωφελειών (τα οποία προέρχονται από ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα) μείον το συνολικό κόστος, εκφρασμένων σε χρηματικούς όρους. Ο στόχος των ΑΚΟ είναι η ανάδειξη της αποτελεσματικής ή μη χρήσης των πόρων που διατέθηκαν και επομένως οι μελέτες αυτές πρώτιστα χρησιμεύουν ως εργαλείο για τη χάραξη πολιτικής. Εάν για παράδειγμα, όλες οι συνέπειες εναλλακτικών προγραμμάτων ή όλες οι συνέπειες εναλλακτικών εργαλείων πολιτικής μπορούσαν να μετρηθούν και να εκφραστούν με ένα μοναδικό μέτρο (*yardstick*), τότε θα διευκολύνονταν σημαντικά η χάραξη αποτελεσματικότερης πολιτικής.

Οι ΑΚΟ περιλαμβάνουν τυπικά, τέσσερα στάδια: τον ορισμό της ομάδας αναφοράς (πχ. την ομάδα-στόχο του προγράμματος, τις συμμετέχουσες στο πρόγραμμα επιχειρήσεις ή ευρύτερα την οικονομία), την απαρίθμηση όλων των επιπτώσεων και το διαχωρισμό τους σε επιπτώσεις κόστους και επιπτώσεις ωφέλειας, τη μέτρηση και άθροιση των επιπτώσεων και τέλος, τη σύγκριση ανάμεσα στο κόστος και την ωφέλεια. Από τα στάδια αυτά το πιο χρήσιμο και ταυτόχρονα το πιο δύσκολο θεωρείται το τρίτο, η μέτρηση δηλαδή των επιπτώσεων σε χρηματικούς όρους.

Γενικά, οι ΑΚΟ δεν είναι ιδιαίτερα δημοφιλείς ως αξιολογικές μέθοδοι, εν πολλοίς εξ αιτίας των πρακτικών δυσκολιών που συγκεκριμένα βήματά τους συνεπάγονται. Για παράδειγμα, είναι απαραίτητο να εκτιμηθεί η καθαρή τρέχουσα αξία (*net present value*), άυλων επιπτώσεων που θα συνοδεύουν το άτομο για δεκαετίες και τούτο είναι προφανώς δύσκολο. Ανεξάρτητα όμως από τις τεχνικές δυσκολίες, οι ΑΚΟ συνέβαλλαν στην καλύτερη κατανόηση πτυχών των παρεμβάσεων όπως η επίπτωση ή το μέγεθος και το κόστος της παρέμβασης.

Οι επιπτώσεις ταξινομούνται σε πραγματικές και χρηματικές, σε άμεσες και έμμεσες, σε απτές (*tangible*) και μη-απτές, σε τελικές και ενδιάμεσες και τέλος σε εσωτερικές και εξωτερικές. Παρομοίως στις κατευθύνσεις του για τις στατιστικές της κατάρτισης, ο ΟΟΣΑ⁴⁰ αναλύει το κόστος της κατάρτισης για την επιχείρηση σε είκοσι οκτώ (28) επί μέρους στοιχεία ενώ περιγράφει δεκατρείς (13) εναλλακτικές έννοιες του κόστους. Αυτή η πληρέστερη κατανόηση των παρεμβάσεων μέσω της ακριβέστερης μέτρησης, έχει σημασία μεταξύ άλλων για την καλύτερη καταγραφή

³⁹ Delander, L.; Niklasson, H. *Cost-benefit analysis*. In: Schmid, G.; O'Reilly, J.; Schonemann, K. (eds) *Handbook of international labour market policy and economics*. Cheltenham: Edward Elgar, 1996

⁴⁰ OECD. *Training Statistics Manual*. Paris: OECD, 1995

(*monitoring*) καθώς και για τις ανάγκες της αποτίμησης των προγραμμάτων (*project appraisal*), δύο ιδιαιτέρων διαδικασιών που πρακτικά θεωρούνται ως το «πρώτο υλικό» της αξιολόγησης.

Κάθε διαδικασία αξιολόγησης περιλαμβάνει επίσης και τη θέσπιση κριτηρίων (κατά κανόνα σε αντιστοιχία με τους στόχους των αξιολογούμενων προγραμμάτων ή του αξιολογούμενου οργανισμού) και την επιλογή της μεθόδου βάσει της οποίας θα διενεργηθεί η αξιολόγηση. Στο πλαίσιο αυτό έχει υποστηριχθεί ότι η διαδικασία της αξιολόγησης περιλαμβάνει τρία στάδια: τη **μικροαξιολόγηση** (*microevaluation*), τη **μακροαξιολόγηση** (*macroevaluation*) και τη **μελέτη κόστους-ωφέλειας** (*cost-benefit*). Κατά το πρώτο στάδιο επιχειρείται μια εκτίμηση των συνεπειών του προγράμματος, ενώ στη συνέχεια αποφασίζεται αν οι συνέπειες είναι αρκετά μεγάλες ώστε να αποφέρουν καθαρά συνολικά οφέλη. Η μελέτη κόστους-ωφέλειας τέλος, εκτιμά το κατά πόσο επιτεύχθηκε το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για τα χρήματα που δαπανήθηκαν.

Η μακροαξιολόγηση ασχολείται με το ερώτημα του κατά πόσο τα θετικά οφέλη που αναγνωρίζονται από την αξιολόγηση σε μικροοικονομικό επίπεδο συνιστούν επίσης οφέλη στο μακροοικονομικό επίπεδο. Στην ουσία η μακροαξιολόγηση ασχολείται με τα αποτελέσματα της όποιας παρέμβασης (στην προκειμένη περίπτωση των προγραμμάτων κατάρτισης) πάνω σε όσους δεν συμμετείχαν στη συγκεκριμένη παρέμβαση. Και οι τελευταίοι ενδέχεται να επηρεάζονται από την παρέμβαση με διάφορους τρόπους. Δύο από τα έμμεσα και μη επιθυμητά αποτελέσματα των παρεμβάσεων είναι το «νεκρό βάρος» (*dead weight*) και η εκτόπιση (*displacement*). Το «νεκρό βάρος» αναφέρεται στην περίπτωση όπου το αποτέλεσμα του προγράμματος δεν είναι διαφορετικό από αυτό που θα επιτυγχάνονταν με την απουσία του αξιολογούμενου προγράμματος. Στα επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης, το «νεκρό βάρος» συνίσταται στον υπολογισμό των δράσεων κατάρτισης που θα είχαν διενεργηθεί ούτως ή άλλως, δηλαδή και χωρίς την ύπαρξη της επιδότησης. Η «εκτόπιση» εξάλλου αναφέρεται στην αλλαγή των όρων ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων που παρέχουν κατάρτιση και των υπόλοιπων, ή μεταξύ των ατόμων που καταρτίζονται και των υπολοίπων. Καθώς η κατάρτιση αυξάνει την παραγωγικότητα της εργασίας (δηλαδή το οριακό προϊόν της εργασίας), οι επιχειρήσεις που αξιοποιούν τη δυναμικά αυξημένη παραγωγικότητα των καταρτισθέντων, είναι σε θέση να παράγουν περισσότερο (ή να παράγουν προϊόντα καλύτερης ποιότητας) με δεδομένο το κόστος σε σχέση με τις άλλες επιχειρήσεις.

Εάν όμως οι μακροαξιολογήσεις εκτιμούν τα εξωτερικά αποτελέσματα ενός προγράμματος και οι ΑΚΟ τις συνέπειες του προγράμματος σε κόστος και όφελος, είναι οι μελέτες μικροαξιολόγησης αυτές που μπορούν να αποκαλύψουν εάν το συγκεκριμένο πρόγραμμα είχε ή όχι, επίπτωση πάνω στο άτομο που συμμετείχε ή στις επιχειρήσεις που πήραν μέρος.

Το θεμελιώδες ερώτημα στο οποίο κάθε αξιολόγηση καλείται να απαντήσει, είναι τι θα είχε συμβεί (στα άτομα, στις επιχειρήσεις ή στην αγορά εργασίας και την οικονομία) εάν δεν είχε λάβει χώρα η υπό αξιολόγηση παρέμβαση. Καθώς δεν μπορούμε να παρατηρήσουμε τα άτομα και τις επιχειρήσεις ταυτόχρονα με και χωρίς συμμετοχή σε μια παρέμβαση, έχο-

υν προταθεί τρεις γενικά τρόποι για την απάντηση του βασικού αυτού αξιολογικού ερωτήματος⁴¹ (Hujer, Caliendo and Radic, 2004).

Μια ομάδα επιστημόνων^{42,43} θεωρούν ότι η μόνη αξιόπιστη μέθοδος είναι τα κλασικά κοινωνικά πειράματα (*social experiments*). Με τη μέθοδο αυτή, οι υποψήφιοι για συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα μοιράζονται τυχαία σε μια «πειραματική» ομάδα, στην οποία επιτρέπεται η συμμετοχή και σε μια ομάδα «ελέγχου» (*control group*), η οποία αποκλείεται από τη συμμετοχή. Το πλεονέκτημα αυτής της μεθόδου είναι ότι όποια διαφορά βρεθεί ανάμεσα στις δύο ομάδες μετά το τέλος του προγράμματος μπορεί να αποδοθεί με βεβαιότητα στο ίδιο το πρόγραμμα. Τα κοινωνικά πειράματα έχουν χαρακτηριστεί ως η βασική οδός της αξιολόγησης.

Η αποδοτικότητα όπως και η αποτελεσματικότητα μπορεί επίσης να εξεταστεί σε συγκριτική βάση και στο πλαίσιο πολλαπλών έργων ή παρεμβάσεων, περιλαμβάνοντας εκτός από τα μετρήσιμα ή οικονομικά οφέλη και κρίσιμες ποιοτικές παραμέτρους. Στις περιπτώσεις αυτές ιδιαίτερα χρήσιμες είναι οι εσωτερικές ή εξωτερικές συγκριτικές αναλύσεις (*Internal / External Benchmarking*), με βάση τις οποίες εξετάζονται ομοειδή έργα ή δραστηριότητες και αναδεικνύονται οι καλές πρακτικές.

Για παράδειγμα η αξιολόγηση των δράσεων κατάρτισης λόγω της πολλαπλότητας των μορφών που μπορεί να πάρει εμφανίζεται συχνά πολύπλοκη, καθώς το προϊόν της κατάρτισης, δηλαδή το άμεσο όφελος από αυτή αφορά τα άτομα, τους εργοδότες, τις επιχειρήσεις αλλά και ευρύτερα την οικονομία. Η αξιολόγηση και μέτρηση της επίδρασης και μάλιστα σε συνεχή – πολυετή βάση απαιτεί τόσο ποσοτικές πληροφορίες, προκειμένου να κριθεί αν η παρέμβαση ήταν επιτυχής, όσο και ποιοτικές πληροφορίες για να αποκαλυφθούν οι λόγοι για τους οποίους η παρέμβαση ήταν ή όχι, επιτυχής. Και στις δύο περιπτώσεις τα θεμελιώδη αξιολογικά ερωτήματα είναι κοινά:

- ποιες αλλαγές εμφανίστηκαν κατά τη διάρκεια ή μετά την/τις παρεμβάσεις στα άτομα που συμμετείχαν και στις επιχειρήσεις; και
- υπάρχουν ενδείξεις που να συνδέουν αυτές τις μεταβολές με τη συγκεκριμένη παρέμβαση στην κατάρτιση;

Στην πρώτη περίπτωση, αυτή δηλαδή της αξιολόγησης του ενός και μοναδικού προγράμματος κατάρτισης, το αντικείμενο προσφέρεται για μια «αθροιστικού» τύπου αξιολόγηση, ή αξιολόγηση «λογοδοσίας» κατά την ταξινόμηση του Stern⁴⁴. Η επίπτωση του προγράμματος θα μπορούσε να εκτιμηθεί με βάση λίγους σχετικά ποσοτικούς δείκτες για το αποτέλεσμα και το προϊόν (εκροές) και δεν θα συνέτρεχε ιδιαίτερος λόγος για να δοθεί έμφαση στη διαδικασία υλοποίησης του προγράμματος. Η αξιολογική έρευνα θα μπορούσε επί-

⁴¹ Hujer, R.; Caliendo, M.; Radic, D. *Methods and limitations of evaluation and impact research. In: Third report on vocational training research in Europe. Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities, 2004 (Cedefop Reference series, 58).*

⁴² Betsey, C.L. et al. (eds). *Youth Employment and Training Programmes: The YERDA Years. Washington D.C.: National Academy Press, 1985.*

⁴³ Ashenfelter, O.; Card, D. *Using the longitudinal structure of earnings to estimate the effects of training programmes. In: Review of Economic and Statistics, 1985, Vol. 66.*

⁴⁴ Stern, E. *Philosophies and types of evaluation research. In: Descy, P.; Tessaring, M. (eds) Third research report: background report. Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities, 2003 (Cedefop Reference Series).*

σης να «φωτίσει» αιτιακές σχέσεις με την εφαρμογή πειραματικών ή ημι-πειραματικών μεθόδων (*control groups*).

Στη δεύτερη περίπτωση, αυτή του «πακέτου» προγραμμάτων το αντικείμενο και η μεθοδολογία της αξιολόγησης περιπλέκεται. Εξαιτίας της διαφοροποίησης ανάμεσα στα προγράμματα, υπάρχει ανάγκη για πολλές και διαφορετικές αναγνώσεις του αποτελέσματος και της έκβασης της κατάρτισης. Η τυποποίηση της επίδρασης, δηλαδή η δημιουργία ενός κοινού μέτρου σύγκρισης του τελικού οφέλους από τα προγράμματα γίνεται ιδιαίτερα δύσκολη, εξαιτίας ακριβώς της ποικιλίας στους στόχους της πολιτικής, στη μέθοδο υλοποίησης και στους όρους διεξαγωγής της κατάρτισης. Στην υποθετική αυτή περίπτωση το αντικείμενο προσφέρεται για έναν συνδυασμό «αθροιστικού» και «καθοριστικού» τύπου αξιολόγησης, με την «καθοριστική» αξιολόγηση να αποτελεί κατά κάποιο τρόπο, την «προστιθέμενη αξία» για τον οργανισμό που είναι υπεύθυνος για τα προγράμματα.

Σε ότι αφορά τα κοινά αποδεκτά κριτήρια ή πρότυπα (*standards*) αξιολόγησης σημειώνεται ότι αυτά λειτουργούν ως μηχανισμοί διασφάλισης της ποιότητας των αξιολογήσεων (*quality assurance*) για τα οποία υπάρχει μεγαλύτερη αποδοχή και ομοφωνία.

Συνοπτικά, αναγνωρίζονται 25 κριτήρια κατανεμημένα σε τέσσερις ομάδες:

- χρηστικά κριτήρια (*quality standards*), όπου διασφαλίζεται ότι μια αξιολόγηση θα υπηρετήσει τις ανάγκες των χρηστών για πληροφόρηση,
- κριτήρια εφικτότητας (*feasibility standards*), με τα οποία διασφαλίζεται ότι η αξιολόγηση θα είναι ρεαλιστική, σεμνή (*prudent*), διπλωματική και λιτή (*frugal*),
- κριτήρια ευπρέπειας (*propriety*), για θέματα νομιμότητας, ηθικής και σεβασμού των δικαιωμάτων των εμπλεκόμενων ή όσων επηρεάζονται από την αξιολόγηση,
- κριτήρια ακρίβειας (*accuracy*), όπου διασφαλίζεται ότι η αξιολόγηση φέρνει στο φως τεχνικά επαρκείς πληροφορίες με τις οποίες αποφασίζονται τα πλεονεκτήματα και η αξία ενός προγράμματος.

Τα μεθοδολογικά προβλήματα στις μελέτες αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης για απασχολούμενους είναι σοβαρά και τα υφιστάμενα εργαλεία δεν επιτρέπουν ακόμη την πλήρη επίλυσή τους και για το λόγο αυτό στο βαθμό που το Πολυετές Πλάνο Αξιολόγησης του ΟΑΕΔ θα έχει ως έναν από τους άξονες του τη συγκεκριμένη πτυχή, η επιλογή της μεθοδολογικής προσέγγισης είναι ιδιαίτερα κρίσιμη. Η επίδραση της κατάρτισης συνήθως αποφασίζεται συγκρίνοντας τους δείκτες αποτελέσματος των καταρτισθέντων με τους αντίστοιχους για όσους δεν καταρτίστηκαν και είναι «στατιστικά δίδυμοι» με όσους καταρτίστηκαν. Κατ' αρχήν μια τέτοια επιλογή μπορεί να μην είναι διαθέσιμη στους αξιολογητές. Είναι πιθανόν μια επιχείρηση που είναι υπό αξιολόγηση να είναι τόσο μικρή (ή να έχει κατά καιρούς καταρτίσει όλο το προσωπικό της) που να μην είναι δυνατή η δημιουργία κατάλληλης ομάδας ελέγχου. Στην περίπτωση αυτή ο αξιολογητής δεν έχει άλλη επιλογή από να στηριχθεί στις (υποκειμενικές) απόψεις των εμπλεκόμενων (*self-reporting*). Αυτός είναι ένας σοβαρός περιορισμός καθώς ουσιαστικά κλείνει ο δρόμος για την ποσοτικοποίηση των αποτελεσμάτων και των επιπτώσεων.

Πρέπει να σημειωθεί όμως ότι ούτε με τη δημιουργία ομάδας ελέγχου αντιμετωπίζεται πλήρως η αβεβαιότητα γύρω από το μέγεθος των επιδράσεων. Ένα πρώτο πρόβλημα έχει να κάνει με το γεγονός ότι τα άτομα ή οι επιχειρήσεις έχουν χαρακτηριστικά που συσχετί-

ζονται ταυτόχρονα και με τη συμμετοχή στην κατάρτιση και με τις μεταβλητές εκείνες που επηρεάζει η κατάρτιση (π.χ. μισθός). Εξαιτίας αυτού του προβλήματος (*heterogeneity bias*) μπορούν εσφαλμένα να αποδοθούν στην κατάρτιση αποτελέσματα που οφείλονται στα χαρακτηριστικά των ατόμων ή των επιχειρήσεων. Και αυτή είναι μια μόνον πηγή δυνητικού σφάλματος. Μια άλλη δυσκολία πηγάζει από το γεγονός ότι η αιτιατική σχέση ανάμεσα στην κατάρτιση και το δείκτη αποτελέσματος μπορεί να είναι αμφίδρομη. Για παράδειγμα η κατάρτιση μπορεί να επηρεάσει την παραγωγικότητα της επιχείρησης, ταυτόχρονα όμως η ύπαρξη υψηλής παραγωγικότητας στην επιχείρηση μπορεί να επηρεάσει τις επενδύσεις στην κατάρτιση και άρα στον όγκο της κατάρτισης (μέσω της διαθεσιμότητας των πόρων).

Έχει γίνει προσπάθεια να αντιμετωπισθούν οι παραπάνω μεθοδολογικές δυσκολίες, καθώς και άλλες, με τη χρήση πολυμεταβλητούς στατιστικής ανάλυσης (*multivariate analysis*). Οι υπάρχουσες οικονομετρικές μέθοδοι επιτρέπουν σήμερα ακόμη και τον έλεγχο για τα μη-εμφανή χαρακτηριστικά των ατόμων (*correction for unobserved heterogeneity*). Δυστυχώς όμως οι υπάρχουσες μελέτες που περιλαμβάνουν διορθώσεις για τα σφάλματα (από την *heterogeneity*, την *endogeneity*, κλπ) καταλήγουν σε αντιφατικά αποτελέσματα. Στις μελέτες των Goux and Maurin⁴⁵ για παράδειγμα, η επίδραση της κατάρτισης στους μισθούς εξαφανίζεται μετά τις διορθώσεις. Αντίθετα στη μελέτη του Zwick⁴⁶, μετά τις διορθώσεις, η επίδραση της κατάρτισης αυξάνει. Το συμπέρασμα που προκύπτει από τις δύο αυτές μελέτες είναι ότι η απουσία ελέγχων για σφάλματα δεν οδηγεί αυτόματα ή αναγκαστικά στην υπερεκτίμηση των επιδράσεων της κατάρτισης.

Μια άλλη μεθοδολογική δυσκολία πηγάζει από το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις είναι στην ουσία πολύπλοκοι οργανισμοί και είναι τουλάχιστον αφελές να θεωρούμε ότι μόνο η κατάρτιση είναι ικανή να επιφέρει τα θετικά εκείνα αποτελέσματα που συνήθως αποδίδουμε στην κατάρτιση. Έχει αποδειχθεί για παράδειγμα ότι τα χαρακτηριστικά των χώρων εργασίας ή η πολιτική της επιχείρησης σε θέματα R&D επηρεάζει την επίδοση της επιχείρησης. Ουσιαστικά η επίδοση της επιχείρησης διαμορφώνεται από την επίδραση διαφόρων παραγόντων, οι οποίοι αφενός μεν εξασκούν έκαστος ένα ξεχωριστό αποτέλεσμα, αφετέρου δε αλληλοσχετίζονται. Θετικές επιδράσεις που βρέθηκαν από την κατάρτιση, για να χρησιμοποιήσουμε ένα άλλο παράδειγμα, είναι πιθανόν να συνδέονται περισσότερο με την πολιτική της επιχείρησης απέναντι στην κατάρτιση (αναγνώριση των αναγκών, ορθή επιλογή προγράμματος, αξιολόγηση του αποτελέσματος, κλπ) παρά με την κατάρτιση αυτή καθαυτή.

Τέλος, υπάρχει και η διάσταση του χρόνου για την οποία ωστόσο γνωρίζουμε λίγα πράγματα. Οι θετικότερες των επιδράσεων εμφανίζονται στο χρονικό διάστημα αμέσως μετά το πρόγραμμα κατάρτισης. Κατόπιν μειώνονται και ύστερα από κάποια χρόνια είναι δυνατόν να εξαφανιστούν. Το πόσο γρήγορα και από ποιους παράγοντες εξαρτάται η απαξίωση των επιδράσεων της κατάρτισης, παραμένει θέμα προς διερεύνηση. Δεδομένης της περιορισμένης έρευνας στα θέματα αυτά μέχρι σήμερα, μπορούμε να βασιζόμαστε, ως ένα βαθμό, στην κοινή λογική. Έτσι η επίδραση μιας ειδικής (*job-specific*) κατάρτισης είναι λογικό να χάνεται στην περίπτωση αλλαγής εργοδότη ή θέσης εργασίας εντός της ίδιας επιχείρη-

⁴⁵ Goux, D.; Maurin, E. Returns to Firm-provided Training. Evidence from French Worker Firm Matched Data. *Labour Economics*, 2000, Vol. 7

⁴⁶ Zwick, T. Training and firm productivity. Panel evidence from Germany. *SKOPE Research paper*, 2002, No 23

σης. Παρομοίως είναι λογικό να υποθέσουμε ότι η επίδραση διαρκεί περισσότερο στην περίπτωση της γενικής κατάρτισης μεγάλης διάρκειας. Ενδεχομένως επίσης η επίδραση να διαρκεί περισσότερο για τα νεαρά άτομα, υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου. Προς το παρόν ωστόσο η διαθέσιμη βιβλιογραφία για τη διάσταση του χρόνου στην επίπτωση της κατάρτισης δεν επιτρέπει ασφαλή συμπεράσματα.

Σε άλλες χώρες της ΕΕ οι μηχανισμοί αξιολόγησης προγραμμάτων κατάρτισης⁴⁷ περιλαμβάνουν ποικιλία μοντέλων και τεχνικών προσέγγισης.

Στο Βέλγιο ιδιαίτερη σημασία δίνεται στα αποτελέσματα των προγραμμάτων (*products or outcome oriented evaluation*), σε *micro* επίπεδο και οι αξιολογήσεις επικεντρώνονται σε μεταβλητές, που σχετίζονται με τα ατομικά χαρακτηριστικά των ατόμων που συμμετέχουν (ηλικία, φύλο, χρονική διάρκεια ανεργίας). Τα μοντέλα, που χρησιμοποιούνται σε αυτές τις αξιολογήσεις είναι κυρίως περιγραφικά και στατιστικά.

Στη Γερμανία οι μέθοδοι αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται προσανατολίζονται και στην αξιολόγηση της διαδικασίας υλοποίησης της κατάρτισης (*process oriented*), χρησιμοποιώντας κυρίως ποσοτικές μεταβλητές, όπως δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων που είναι διαθέσιμα στους οργανισμούς και στους αξιολογητές. Μικρότερη σημασία δίδεται σε στοιχεία προσωπικής κατάστασης των συμμετεχόντων, ενώ καταγράφεται μια αυξανόμενη τάση για εισαγωγή και χρήση της γνώμης των ίδιων των καταρτιζόμενων, ως πηγή συλλογής στοιχείων και ως πρόσθετος δείκτης για την αξιολόγηση ενός προγράμματος. Σε ότι αφορά την επίδραση στην απασχόληση γίνονται εκτιμήσεις με βάση στοιχεία που τηρούνται από το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Εργασίας και αφορούν την τοποθέτηση των καταρτιζόμενων σε εργασία κατά τομέα και κλάδο. Γενικά τα ποσοτικά στοιχεία υπερτερούν στις αξιολογικές αναλύσεις, που διενεργούνται στη Γερμανία. Ωστόσο, στις *ex-post* κυρίως αξιολογήσεις περιλαμβάνονται συμπληρωματικά και ποιοτικές επιδράσεις όπως για παράδειγμα για το είδος εργασίας που βρήκαν οι καταρτιζόμενοι/-ες μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους.

Στη Γαλλία ακολουθούνται κυρίως δύο τύποι αξιολογήσεων στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης:

- Αξιολογήσεις “*product oriented*”, μέσω της σύγκρισης στόχων – επιτευγμάτων, για την αξιολόγηση της πληρότητας και αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων κατάρτισης, σε σύγκριση με εκ των προτέρων καθορισμένους στόχους.
- Αξιολογήσεις “*process-oriented*”, που διενεργούνται με το σκεπτικό ότι η διαδικασία ενός προγράμματος έχει επίδραση και στα παραγόμενα αποτελέσματά του.

Αναλύσεις κόστους - αποδοτικότητας δεν προτιμώνται ως μέθοδοι αξιολόγησης προγραμμάτων ενώ ενισχυμένη εμφανίζεται η τάση διενέργειας “*goal-free*” αξιολογήσεων, με σκοπό τη μέτρηση αναμενόμενων, αλλά και μη αναμενόμενων αποτελεσμάτων και επιδράσεων ενός προγράμματος. Επίσης δημοφιλείς καθίστανται όλο και περισσότερο τεχνικές «αυτοαξιολόγησης» των συνεπειών της κατάρτισης από τους ίδιους τους συμμετέχοντες σε δράσεις κατάρτισης, οι οποίες λειτουργούν κυρίως ως μέσο ενδυνάμωσης των επωφελομένων και λιγότερο ως εργαλείο ανάλυσης.

⁴⁷ Cedefop, *Evaluation of Quality Aspects in Vocational Training Programmes*, Thessaloniki, April, 1998.

Στην Πορτογαλία, η μέθοδος αξιολόγησης που είναι πιο διαδεδομένη στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης είναι προσανατολισμένη στα αποτελέσματα του προγράμματος (*outcome oriented evaluation*), σε μακρο-επίπεδο. Σε αυτό το πλαίσιο η αξιολόγηση της σχέσης στόχων – αποτελεσμάτων, δηλαδή ο βαθμός αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων και προγραμμάτων και η σχέση κόστους – ωφέλειας, δηλαδή η αποδοτικότητά τους, αποτελούν τις σημαντικότερες παραμέτρους για την αξιολόγηση της επιτυχούς έκβασης ενός προγράμματος στη συγκεκριμένη χώρα.

Στην Ιταλία⁴⁸ το πλάνο, που εφαρμόζεται για την αξιολόγηση της ποιότητας των προγραμμάτων, αφορά ολόκληρο τον κύκλο ζωής τους (*overall evaluation*), περιλαμβάνοντας την αξιολόγηση σε επίπεδο διαδικασίας – σχεδιασμού, την παρεχόμενη κατάρτιση και τα αποτελέσματα της, καθώς και τον ευρύτερο αντίκτυπο ενός προγράμματος. Σχετικά με το στάδιο του σχεδιασμού (*ex-ante evaluation*) αξιολογούνται ο στρατηγικός προγραμματισμός, μέσω των προγραμματικών εγγράφων, όπου εξετάζεται το ευρύτερο πλαίσιο, επιβεβαιώνεται η ορθότητα των στόχων, των προτεραιοτήτων και των αναμενόμενων αποτελεσμάτων. Στη βάση αυτών των αναλύσεων, σχεδιάζεται και εν συνεχεία αξιολογείται ο τρόπος διεξαγωγής του προγράμματος και η εφαρμογή του, με *on-going* αξιολογήσεις.

4.4 Διεθνείς πρακτικές και κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ αναφορικά συστήματα δεικτών

4.4.1 Κοινές Μέθοδοι για την ανάπτυξη Δεικτών

Η Ανάπτυξη Συστημάτων Δεικτών σε Διεθνές και Ευρωπαϊκό επίπεδο βασίζεται στην ορθή επιλογή των δεικτών, που τα αποτελούν. Για την επιλογή δεικτών έχουν αναπτυχθεί σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο μια σειρά μεθοδολογικών προσεγγίσεων, οι σημαντικότερες των οποίων είναι:

SMART⁴⁹

Η μεθοδολογική προσέγγιση SMART είναι προσανατολισμένη προς την αύξηση της ταχύτητας και της ευκολίας συλλογής δεδομένων. Σύμφωνα με την μεθοδολογία αυτή, οι δείκτες πρέπει να είναι:

| | |
|----------------------------|--|
| (Specific) | Συγκεκριμένοι: δηλαδή να είναι σαφείς και μονοσήμαντα ορισμένοι για τους στόχους που προορίζονται. |
| (Measurable) | Μετρήσιμοι: δηλαδή να μπορούν να ποσοτικοποιηθούν με καθορισμένη μονάδα μέτρησης. |
| (Achievable) ⁵⁰ | Επιτεύξιμοι: δηλαδή να μπορούν να επιτευχθούν με αποδεκτό κόστος. |

⁴⁸ *A European Approach to Quality in Vocational Education and Training Approach to the Evaluation of the Quality of Italian Vocational Training System ISFOL, National ESF Evaluation Unit, Elsinore 19-20 September 2002.*

⁴⁹ *European Commission, "Manual Project Cycle Management", Μάρτιος 2001.*

⁵⁰ *ή Αποδεκτοί, Εφαρμοσσιμοι, Σκόπιμοι, Εφικτοί και Συμφωνημένοι (Acceptable, Applicable, Appropriate, Attainable or Agreed upon).*

| | |
|--|---|
| (Relevant with regard to the objective concerned) ⁵¹ | Σχετικοί: δηλαδή να είναι κατάλληλοι ώστε να αποτυπώνουν επαρκώς του στόχους τους οποίους αφορούν. |
| (Time bound) | Χρονικά προσδιορισμένοι: δηλαδή να αναφέρονται σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. |
| SPICED⁵² | |
| Η μεθοδολογική προσέγγιση SPICED αποτελεί μια συμμετοχική προσέγγιση. Σύμφωνα με την μεθοδολογία αυτή, οι δείκτες πρέπει να είναι: | |
| (Subjective) | Υποκειμενικοί: δηλαδή να συνδέονται με πηγές που είναι σε θέση να προσφέρουν συγκεκριμένη εικόνα με βάση την προϋπάρχουσα εμπειρία. |
| (Participatory) | Συμμετοχικοί: δηλαδή προσδιορίζονται από το σύνολο των εμπλεκομένων. |
| (Interpreted or explained) | Ερμηνευτικοί ή Επεξηγηματικοί: δηλαδή να είναι επαρκώς επεξηγηματικοί ώστε να μην χρειάζονται να εξηγηθούν. |
| (Cross-checked and Compared) | Επαληθεύσιμοι και Συγκρίσιμοι: δηλαδή να μπορεί να ελεγχθεί η εγκυρότητα τους συγκρινόμενοι με άλλους σχετικούς δείκτες και πηγές πληροφόρησης. |
| (Empowering) | Ενισχυμένοι: δηλαδή οι δείκτες πρέπει να είναι τέτοιοι ώστε να επιτρέπουν στους εμπλεκόμενους να αντιδρούν. |
| (Diverse) | Ποικίλοι: δηλαδή οι δείκτες θα πρέπει να μπορούν να αντλούν πληροφορίες από ολόκληρο το φάσμα των πηγών/πληροφοριοδοτών, ενώ οι πληροφορίες θα πρέπει να καταγράφονται με τέτοιο τρόπο ώστε αυτές οι διαφορές να μπορούν να αξιολογούνται με την πάροδο του χρόνου. |

CREAM

Η μεθοδολογική προσέγγιση CREAM που συνδέεται με την μέθοδο της Σημαντικότερης Αλλαγής (Most Significance Change, MSC)⁵³ επιτρέπει στους εμπλεκόμενους να εντοπίσουν

⁵¹ ή Αξιόπιστοι (Reliable) και ρεαλιστικοί (Realistic) (όταν δεν χρησιμοποιούνται το Επιτεύξιμοι/ Εφικτοί (Achievable/ Attainable).

⁵² Chris Roche, *Impact Assessment for Development Agencies*, 1999.

⁵³ *The 'Most Significant Change' (MSC) Technique: A Guide to Its Use* by Rick Davies and Jess Dart (2005). Στη Μέθοδο της Σημαντικότερης Αλλαγής το σύνολο των εμπλεκομένων (ωφελούμενοι, διοικητικό προσωπικό κλπ) καλούνται να αναφέρουν τις πιο σημαντικές μεταβολές (θετικές ή αρνητικές, προγραμματισμένες ή απρογραμματίστες) κατά την τελευταία περίοδο. Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει στους λήπτες των αποφάσεων να προσδιορίσουν τις αλλαγές εκείνες, που είναι σημαντικές για αυτούς, και αυτές μπορούν να συγκριθούν με τους αρχικά τεθέντες στόχους. Η Μέθοδος της Σημαντικότερης Αλλαγής αποτελεί μια τεχνική που χρησιμοποιείται για να συμπληρώσει άλλες τεχνικές αξιολόγησης των επιδράσεων.

τις αλλαγές που μπορεί να μην έχουν προβλεφθεί αρχικά ή που μπορεί να μην μπορούν να ποσοτικοποιηθούν στην βάση συγκεκριμένων δεικτών.

Σύμφωνα με την μεθοδολογία αυτή, οι δείκτες πρέπει να είναι:

| | |
|---------------|--|
| (Clear) | Σαφείς: δηλαδή να είναι ακριβείς και σαφώς οριοθετημένοι. |
| (Relevant) | Σχετικοί: δηλαδή να είναι σχετικοί σε συνάρτηση πάντα με το αντικείμενο ενδιαφέροντος. |
| (Economic) | Οικονομικοί: δηλαδή, ο υπολογισμός τους να απαιτεί πληροφορία με λογικό κόστος. |
| (Adequate) | Επαρκείς: δηλαδή να παρέχουν επαρκή βάση για την αξιολόγηση των επιδόσεων. |
| (Monitorable) | Επαληθεύσιμοι: δηλαδή να μπορούν να επαληθευτούν εύκολα. |

4.4.2 Πρακτικές Συστημάτων Δεικτών

Στη συνέχεια παρουσιάζονται πρακτικές συστημάτων δεικτών για την αξιολόγηση κοινωνικών και οικονομικών παρεμβάσεων.

Ολοκληρωμένο Σύστημα Αξιολόγησης της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑναΔ)

Το Ολοκληρωμένο Σύστημα Αξιολόγησης της ΑναΔ αποτελεί ένα σύστημα αξιολόγησης των κοινωνικών παρεμβάσεων, περιλαμβανομένων των δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Επίκεντρο του συστήματος είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων της ΑναΔ στα ακόλουθα αλληλοσυσχετιζόμενα πεδία επιδράσεων:

- Επιδράσεις της ΑναΔ στην Απασχολησιμότητα και Προσαρμοστικότητα του Ανθρώπινου Δυναμικού της Κύπρου.
- Επιδράσεις της ΑναΔ στην Αναβάθμιση των Κυπριακών Επιχειρήσεων.
- Επιδράσεις της ΑναΔ στην Ενίσχυση των Υποδομών και Συστημάτων Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Επιδράσεις της ΑναΔ στην Αύξηση της Παραγωγικότητας και Ανταγωνιστικότητας της Κυπριακής Οικονομίας.

Η αξιολόγηση βασίζεται σε έρευνες πεδίου για τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης της ΑναΔ.

Μοντέλο CIPP

Σε επίπεδο προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης ιδιαίτερη αναγνώριση σε διεθνές επίπεδο έχει το **μοντέλο CIPP** (Context – Input – Process – Product) που

πρωτοπαρουσιάστηκε το 1966⁵⁴ και βασίζεται σε μια προσέγγιση αξιολόγησης που καλύπτει ακριβώς το πλαίσιο εφαρμογής ενός εκπαιδευτικού προγράμματος (ανάγκες που καλύπτει, εξωτερικοί παράγοντες, χρονική καταλληλότητα κλπ.), τις εισροές (υφιστάμενες γνώσεις και δεξιότητες καταρτιζομένων, περιεχόμενο προγράμματος, εκπαιδευτικό υλικό, ικανότητες εκπαιδευτών κ.ά.) τις διαδικασίες υλοποίησης, και τα αποτελέσματα του. Το μοντέλο αυτό αντιστοιχεί σε ένα πλήρη κύκλο προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης (VOCATIONAL TRAINING PROGRAMME CYCLE) και συνήθως εφαρμόζεται μέσω αξιολογήσεων που διενεργούνται σε τρία στάδια. Στο πρώτο στάδιο η διαδικασία περιλαμβάνει την αξιολόγηση του σχεδιασμού του προγράμματος, με την *ex-ante* αξιολόγηση, κατά την οποία αναλύονται οι συνθήκες (context) και οι εισροές (input), με στόχο τον καθορισμό του πλαισίου ή των αρχικών συνθηκών ενός προγράμματος κατάρτισης και αξιολογούνται οι στόχοι του ως προς την εφικτότητα τους σε σχέση με τους προβλεπόμενους πόρους, διαμορφώνοντας κάποιες φορές και τους δείκτες μέσω των οποίων τα αποτελέσματα ενός προγράμματος μπορούν να εξετασθούν μετά την ολοκλήρωσή του (με την *ex-post* δηλαδή αξιολόγηση). Στη συνέχεια, αξιολογείται η εφαρμογή του προγράμματος, μέσω της παρακολούθησης των εκροών (outputs). Η παρακολούθηση αυτή γίνεται με *ενδιάμεση αξιολόγηση* (mid-term evaluation), που επικεντρώνει στη «διαδικασία» σύμφωνα με τις κατευθυντήριες του CIPP model. Οι *on-going / in-progress* ή *process-oriented* αξιολογήσεις αναφέρονται στις εσωτερικές λειτουργίες ενός συγκεκριμένου προγράμματος και συγκεκριμένα στις διαδικασίες, στις συγκρούσεις και στις μεθόδους που εφαρμόζονται κατά την εφαρμογή του. Όλες αυτές οι συνθήκες εφαρμογής ενός προγράμματος, θεωρείται ότι επηρεάζουν τα αποτελέσματά του.

Τέλος, εξετάζονται τα αποτελέσματα και οι συνέπειες του εκπαιδευτικού προγράμματος, με *ex-post* αξιολογήσεις. Οι αξιολογήσεις που εξετάζουν ένα ήδη ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και τα αποτελέσματά του, αναφέρονται στην ανάλυση των συνεπειών ενός ολοκληρωμένου χρονικά προγράμματος και είναι γνωστές ως *product oriented* στο μοντέλο CIPP ή ως *output oriented* στη θεωρία των συστημάτων προσέγγισης.

Η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν βασίζονται στα κριτήρια των αρχικών συνθηκών διεξαγωγής των εκπαιδευτικών προγραμμάτων (context), των στόχων που επιτεύχθηκαν (target achievement analysis), όπως επίσης και στις εκούσιες ή ακούσιες συνέπειες τους. Οι αξιολογήσεις αυτού του τύπου επικεντρώνονται στα αποτελέσματα των προγραμμάτων μέσω σύγκρισης των αρχικών στόχων με τα επιτεύγματα (σε επίπεδο αξιοποίησης γνώσεων / δεξιοτήτων, τεστ που ολοκληρώθηκαν κλπ.), ενώ εξετάζουν επίσης και την επάρκεια και αποτελεσματικότητα ενός συγκεκριμένου προγράμματος, αλλά και την αποδοτικότητα των πόρων / κόστους αναλύοντας όχι μόνο τη σχέση στόχων – αποτελεσμάτων αλλά και των μεθόδων που ακολουθήθηκαν, έτσι ώστε να παρουσιαστούν οι αποδοτικότερες από άποψη κόστους μέθοδοι για την επίτευξη των ζητούμενων στόχων.

Οι αξιολογήσεις με βάση το μοντέλο CIPP χρησιμοποιούνται για να αξιολογήσουν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα ως σύνολο δίνοντας πληροφορίες που μπορούν να αξιοποιηθούν σε μακροπρόθεσμη βάση (π.χ. για το εάν το πρόγραμμα θα συνεχιστεί, θα τροποποιηθεί ή θα σταματήσει, για τον εάν χρειάζεται να τροποποιηθούν οι στόχοι, να αυξηθούν οι διατιθέμενοι πόροι κ.ο.κ).

⁵⁴ *Stufflebeam, D. L. (1966). A depth study of the evaluation requirement. Theory Into Practice, 5(3), 121-133.*

Σύμφωνα με το Cedefop⁵⁵, οι προτεινόμενοι δείκτες για την παρακολούθηση και αξιολόγηση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και «δια βίου μάθησης» αφορούν επίσης τις εισροές, τις διαδικασίες, τις εκροές και τα αποτελέσματα. Ειδικότερα:

-Σχετικά με τις εισροές (*inputs*), τα κρίσιμα στοιχεία που αντιστοιχούν στους σχετικούς δείκτες αφορούν τους πραγματικούς πόρους (ανθρώπινους και μη) που εμπλέκονται στην εκπαίδευση: αφενός τα καταρτιζόμενα άτομα και τις δαπάνες για την εκπαίδευση τους και αφετέρου τους/τις εκπαιδευτές/-τριες.

-Τα στοιχεία για τους δείκτες διαδικασίας (*process*) αφορούν κυρίως στον τρόπο με τον οποίο η διαδικασία της μάθησης λαμβάνει χώρα. Σε συνδυασμό με τους δείκτες εκροών και αποτελεσμάτων, βοηθούν στην εξαγωγή συμπερασμάτων για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών ή των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μπορούν επίσης να παρέχουν μια συγκριτική επισκόπηση, σχετικά με τις διαφορετικές μεθόδους υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων, που ακολουθούνται στις διάφορες χώρες ή από διαφορετικούς οργανισμούς.

-Οι δείκτες και τα στοιχεία που αφορούν τις εκροές (*outputs*) συνιστούν τα αμεσότερα αποτελέσματα της εκπαίδευσης και περιλαμβάνουν την ολοκλήρωση των σχετικών κύκλων σπουδών / κατάρτισης από τους καταρτιζόμενους, την αποφοίτηση ή την αποχώρηση από το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και περιλαμβάνουν πιο υποκειμενικές πληροφορίες.

-Οι δείκτες αποτελεσμάτων (*outcomes*) στον τομέα των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και δια βίου μάθησης αποτελούν τις τελικές ή έμμεσες συνέπειες της παρεχόμενης εκπαίδευσης / κατάρτισης. Περιλαμβάνουν τα οφέλη για την εκπαίδευση, για παράδειγμα τη βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται οι καταρτιζόμενοι, τη μεγέθυνση της απασχόλησης, τη συνεισφορά στην παραγωγικότητα, τη βελτίωση του επιπέδου υγείας και άλλων μη οικονομικών συνεπειών. Ωστόσο, ένα μειονέκτημα που παρουσιάζουν οι σχετικοί δείκτες είναι ότι σε ορισμένες περιπτώσεις είναι δύσκολη η ποσοτικοποίηση τους ή ο εντοπισμός μετρήσιμων επιτευγμάτων.

-Οι δείκτες και τα στοιχεία που αφορούν στο γενικότερο πλαίσιο (*context*) αναφέρονται σε πεδία ευρύτερης σημασίας που επιδρούν ή δέχονται επίδραση από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Σε αυτά περιλαμβάνονται αλλαγές στον πληθυσμό, ανάπτυξη της απασχόλησης και επιχειρηματικές επενδύσεις.

Common Assessment Framework (CAF) [Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Κ.Π.Α.)]

Το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (ΚΠΑ) είναι ένα εργαλείο διοίκησης ολικής ποιότητας που επιτρέπει την αυτοαξιολόγηση της λειτουργίας των Δημοσίων Υπηρεσιών. Στόχος της εφαρμογής του ΚΠΑ είναι η βελτίωση της αποδοτικότητας των οργανισμών του Δημόσιου Τομέα. Το ΚΠΑ είναι το αποτέλεσμα της συνεργασίας των Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που είναι υπεύθυνοι για τη Δημόσια Διοίκηση και διαμορφώθηκε από την Ομάδα

⁵⁵ CEDEFOP Document Evaluation of Quality Aspects in Vocational Training Programmes, Thessaloniki, April 1998

Καινοτόμων Δημόσιων Υπηρεσιών. Η πρώτη έκδοση παρουσιάστηκε το 2000 και στη συνέχεια αναθεωρήθηκε το 2002 και το 2006.

Το ΚΠΑ εστιάζεται κυρίως στην αξιολόγηση της απόδοσης της διοίκησης και στον προσδιορισμό των οργανωτικών της αιτιών, ώστε να καταστήσει δυνατή τη διοικητική βελτίωση, ο τελικός στόχος της εφαρμογής του είναι η συνεισφορά στην καλή διακυβέρνηση.

Έτσι, η αξιολόγηση της απόδοσης αφορά τα εξής ζητήματα:

- την ικανότητα ανταπόκρισης στις ανάγκες των πολιτών και τη λογοδοσία,
- την έννομη λειτουργία της και τη δράση της εντός του προβλεπόμενου θεσμικού - κανονιστικού πλαισίου,
- την επικοινωνία με το πολιτικό επίπεδο,
- τη συμμετοχή των μετόχων και την εξισορρόπηση των αναγκών των μετόχων,
- την άριστη παροχή υπηρεσιών,
- την εξοικονόμηση πόρων,
- την επίτευξη των στόχων
- τη διαχείριση του εκσυγχρονισμού, της καινοτομίας και της αλλαγής.

Η αξιολόγηση βασίζεται σε ένα σύνολο κριτηρίων που έχουν γίνει ευρέως αποδεκτά από όλο τον ευρωπαϊκό δημόσιο τομέα.

EPSI (European Performance Satisfaction Index)

Η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας σε μικρο και μακροοικονομικό επίπεδο αποτελεί πλέον έναν από τους βασικότερους στόχους οικονομικής πολιτικής, τόσο για την χώρα μας, όσο και για την Ευρωπαϊκή Ένωση στο σύνολό της. Με σκοπό να συμβάλλει πρακτικά και αποφασιστικά στην επίτευξη του στόχου αυτού, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Ποιότητας ("European Organization for Quality" - EOQ), σε συνεργασία με το European Foundation for Quality Management (EFQM) και το πανεπιστημιακό δίκτυο IFCF (International Foundation for Customer Focus), και υπό την αιγίδα και με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DGIII), προχώρησε το 1997 στα πρώτα βήματα για τη δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Δείκτη Ικανοποίησης Πελατών (European Performance Satisfaction Index – EPSI Rating).

Ο EPSI σχεδιάστηκε για να αποτελέσει ένα πρακτικό εργαλείο μέτρησης της ανταγωνιστικότητας των οργανισμών - δημόσιων και ιδιωτικών – με βάση την ικανοποίηση των πελατών τους. Η πιλοτική εφαρμογή του έργου σε Ευρωπαϊκό επίπεδο έγινε το 1999 σε 11 Ευρωπαϊκές χώρες συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδος και βασίσθηκε σε ένα σύνολο 50.000 συνεντεύξεων.

Στην Ελλάδα, το IOBE έχει αναλάβει κατά αποκλειστικότητα, για λογαριασμό της Ελληνικής Εταιρίας Διοίκησης Επιχειρήσεων, που είναι μέλος του EOQ, την εκπροσώπηση της Ελλάδας και την ανάπτυξη του EPSI σε συνεργασία με τα αρμόδια ευρωπαϊκά όργανα.

Η μέθοδος του δείκτη EPSI βασίζεται σε δειγματοληπτική έρευνα πεδίου συλλογής στοιχείων με τη διαδικασία των τηλεφωνικών συνεντεύξεων μέσω συστήματος CATI (Computer Aided Telephone Interviewing). Οι τηλεφωνικές συνεντεύξεις γίνονται με ειδικά δομημένο

και προτυποποιημένο ερωτηματολόγιο. Οι προδιαγραφές της έρευνας είναι σύμφωνες με τα standards (όσον αφορά έρευνα πεδίου, επεξεργασία των στοιχείων κλπ), όπως αυτά ορίζονται από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό EPSI Rating και την ESOMAR (European Society for Opinion and Market Research), σε ένα κοινό για όλες τις χώρες ερμηνευτικό στοχαστικό μοντέλο οικονομικής προσέγγισης προκειμένου να παραχθούν δείκτες ικανοποίησης σε επίπεδο: Μεμονωμένων Επιχειρήσεων και Οργανισμών Οικονομικού Υποκλάδου - Ομάδας Επιχειρήσεων Οικονομικού Κλάδου Εθνικής Οικονομίας.

Τα στοιχεία τα οποία παράγονται σε επίπεδο μεμονωμένης εταιρείας ή οργανισμού ομαδοποιούνται διαδοχικά σε επίπεδο οικονομικού υποκλάδου, κλάδου και εθνικής οικονομίας. Η χρήση ενός ενιαίου μεθοδολογικού υποβάθρου επιτρέπει την ομογενοποίηση των στοιχείων, την ομαδοποίηση και τυποποίηση των αποτελεσμάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο και την δημιουργία μιας μήτρας πολλαπλών εισόδων, με πολυεπίπεδη συγκρισιμότητα. Όμως, κορμός του όλου συστήματος παραμένει το σύστημα Εθνικών Δεικτών, το οποίο αντανακλά τυχόν τοπικές ιδιαιτερότητες και ανάγκες, προκειμένου να εξασφαλισθεί η μεγαλύτερη δυνατή προστιθέμενη αξία.

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει τους παρακάτω άξονες (βασικούς δείκτες):

- Ικανοποίηση Πελατών από την εταιρία / προϊόν / υπηρεσία
- Εικόνα εταιρίας / προϊόντος / υπηρεσίας μεταξύ των πελατών της
- Προσδοκίες πελατών από την εταιρία / προϊόν / υπηρεσία πριν την αγορά / χρήση
- Αντίληψη που σχηματίζουν οι πελάτες για την Ποιότητα του Προσφερόμενου Προϊόντος ή Υπηρεσίας (“hardware” element)
- Αντίληψη που σχηματίζουν οι πελάτες για την Ποιότητα των Προσφερόμενης Συνοδευτικών Υπηρεσιών (“software” element)
- Αντίληψη που σχηματίζουν οι πελάτες για την Αξία των Προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών (value for money) Πίστη και Αφοσίωση των πελατών στην εταιρία / προϊόν / υπηρεσία

Για κάθε έναν από τους παραπάνω άξονες έχει σχεδιασθεί μια ειδική σειρά ερωτήσεων προσαρμοσμένων στο συγκεκριμένο κλάδο / τομέα

Έρευνα Καινοτομίας (Innovation Survey)

Το “Community Innovation Survey (CIS)” είναι μια έρευνα για την καινοτομική δραστηριότητα στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και τις χώρες του Ενιαίου Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ).

Ως καινοτομία ορίζεται η εφαρμογή ενός νέου ή σημαντικά βελτιωμένου προϊόντος (αγαθό ή υπηρεσία) ή διαδικασία ή μια νέα μέθοδος μάρκετινγκ ή μια νέα οργανωτική μέθοδος στις επιχειρηματικές πρακτικές, την οργάνωση εργασιακών χώρων ή τις εξωτερικές σχέσεις. Η σημασία της καινοτομίας και της τεχνολογίας αλλαγών στην οικονομική ανάπτυξη, θέτει τις πολιτικές για την καινοτομία σε θέση υψηλής προτεραιότητας στην πολιτική ατζέντα με συνέπεια, η γνώση των μηχανισμών ανάπτυξης της καινοτομίας να αποκτά όχι

μόνον ακαδημαϊκό αλλά και άμεσα πολιτικό ενδιαφέρον. Σύμφωνα με τη CIS(4)⁵⁶ σε αρκετές χώρες, πάνω από το 40% των καινοτόμων επιχειρήσεων δεν πραγματοποιούν καθόλου έρευνα, ενώ σημαντικός παράγοντας ανάπτυξης καινοτομιών έχει αναδειχθεί η μάθηση, γεγονός που ερμηνεύει το ενδιαφέρον που έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα την τελευταία δεκαετία από τους ερευνητές για τις διαδικασίες μάθησης.

Σήμερα αναγνωρίζεται ευρέως ότι οι καινοτομίες και οι τεχνολογικές αλλαγές είναι ανάμεσα στους σημαντικότερους παράγοντες που καθορίζουν την οικονομική ανάπτυξη. Έχει διαπιστωθεί ότι η εκπαίδευση αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην ανάπτυξη καινοτομιών γι' αυτό και την τελευταία δεκαετία το ενδιαφέρον των ερευνητών έχει επικεντρωθεί στις διαδικασίες μάθησης & εκπαίδευσης.

Το **Oslo Manual**⁵⁷ αποτελεί το διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο για την μέτρηση της καινοτομίας. Εκπονήθηκε από την ανάγκη μέτρησης των καινοτομικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στις διάφορες χώρες αλλά και της δυνατότητας σύγκρισης των αποτελεσμάτων. Η ανάγκη εκδηλώθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), αλλά και από άλλους Οικονομικούς Οργανισμούς ή χώρες που δεν ανήκουν στον ΟΟΣΑ [πχ: Αυστραλία, Καναδάς, Νότιος Αφρική].

Η πρώτη έκδοση έγινε το 1992, η δεύτερη το 1997 και η τρίτη το 2005 από τις εκδόσεις του ΟΟΣΑ [OECD]. Το εγχειρίδιο [manual] αποτελεί ένα πλαίσιο οδηγιών και κατευθύνσεων για την διεξαγωγή των ερευνών για αποτίμηση των καινοτομικών δράσεων των επιχειρήσεων. Επίσης παρέχει ένα στατιστικό μεθοδολογικό πλαίσιο καθώς και υποδείξεις - οδηγίες σε θέματα, όπως για παράδειγμα, ορισμός της καινοτομίας, ορισμός της στατιστικής μονάδας, μέγεθος δείγματος, μέγεθος επιχειρήσεων που παίρνουν μέρος στο δείγμα, κλπ.

Στα πλαίσια του CIS, πλήρης έρευνα διενεργείται κάθε τέσσερα χρόνια ενώ 2 μετά την πλήρη διενεργείται μία συνοπτικότερη. Διεξάγεται με ερωτηματολόγια σε κατάλληλα διαστρωματοποιημένο (stratification) δείγμα.

⁵⁶ Μέχρι σήμερα έχουν δημοσιευθεί 4 επισκοπήσεις (CIS1, CIS2, CIS3, CIS4). Η έρευνα διεξάγεται από την Eurostat με βάση στοιχεία που παρέχονται από τα κράτη μέλη και τα υποψήφια μέλη σύμφωνα με συγκεκριμένες οδηγίες που αναφέρονται στο Oslo Manual που εκπονήθηκε υπό την επίβλεψη των OECD/Eurostat.

⁵⁷ Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data/ Organization for Economic Co-operation and Development, Statistical Office of the European Communities (OECD Publishing, 2005, ISBN: 9789264013087).

5 Στρατηγική για το σχεδιασμό ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ

5.1 Γενικό πλαίσιο

Η στρατηγική αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ διαμορφώνεται με βάση αφενός τις ευρύτερες επιδιώξεις αλλά και την στόχευση των παρεχόμενων προγραμμάτων ΕΠΑ όπως είναι η διατήρηση της απασχόλησης, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και η κατάρτιση.

Έτσι η στρατηγική για το σχεδιασμό του συστήματος αξιολόγησης κατευθύνεται από τους ακόλουθους άξονες:

1. Τεκμηρίωση του σχεδιασμού σύμφωνα με τα πλέον αναγνωρισμένα θεωρητικά μοντέλα αξιολόγησης και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές για την ανάπτυξη και λειτουργία αξιολογήσεων των επιδράσεων κοινωνικών παρεμβάσεων. Το Ολοκληρωμένο Σύστημα Αξιολόγησης θα λάβει υπ' όψιν τις μεθοδολογίες που έχουν αναπτυχθεί και εφαρμοστεί με επιτυχία για την ανάλυση των επιδράσεων κοινωνικών παρεμβάσεων / πολιτικών, αλλά και τους πλέον αποτελεσματικούς μηχανισμούς δημοκρατικής και διαφανούς λογοδοσίας που προωθούνται με βάση το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα, αλλά και διεθνώς για την παρουσίαση και αποτίμηση του έργου και της προστιθέμενης αξίας δημοσίων αρχών και οργανισμών και ιδιαίτερα όσων εμπλέκονται στα θέματα ανθρωπίνων πόρων.
2. Καθώς η εφαρμογή του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης (ΟΣΑ) θα εξυπηρετεί πρωτίστως την επίτευξη των στρατηγικών προτεραιοτήτων του ΟΑΕΔ, ο σχεδιασμός του είναι προσανατολισμένος στη συμπερίληψη αξιολογήσεων που από την άποψη των στόχων, του περιεχομένου και των δεικτών κατευθύνονται στην ανάλυση και βελτίωση των πεδίων που βρίσκονται στο επίκεντρο της στρατηγικής του ΟΑΕΔ.
3. Διαμόρφωση του περιεχομένου του πολυετούς πλάνου αξιολόγησης, αλλά και του ΟΣΑ συνολικά στη βάση των επιδιώξεων, των αναγκών, αλλά και των προσδοκιών του ΟΑΕΔ. Στο πλαίσιο αυτό η διαδικασία σχεδιασμού του ΟΣΑ από το Σύμβουλο βασίζεται στη συνεχή διαβούλευση με τα αρμόδια στελέχη του οργανισμού, αλλά και τους λοιπούς εμπλεκόμενους στη μελλοντική εφαρμογή του, προκειμένου να ενσωματώσει στο μέγιστο δυνατό βαθμό τις απόψεις τους για τη λειτουργία του ΟΣΑ, τόσο σε επίπεδο περιεχομένου, όσο και σε επίπεδο μηχανισμών διοίκησης και λειτουργίας του. Η συμμετοχική αυτή προσέγγιση για το σχεδιασμό του ΟΣΑ εξυπηρετεί επίσης την πληρέστερη και εγκυρότερη κατανόηση των διοικητικών και οργανωτικών διευθετήσεων και συνθηκών λειτουργίας του οργανισμού και των δραστηριοτήτων της, έτσι ώστε να προσαρμοστούν ανάλογα οι προτεινόμενες διαδικασίες εφαρμογής του ΟΣΑ.
4. Αναγνώριση των αρχών διαφανούς δημόσιας λογοδοσίας και αξιολόγησης των δημοσίων οργανισμών. Η ανάπτυξη του ΟΣΑ θα λάβει υπ' όψιν πέρα από τις τεχνικές, τις πρακτικές και τα θεωρητικά μοντέλα αξιολόγησης τη θεσμική, αλλά κυρίως την

κοινωνικοπολιτική διάσταση της αξιολόγησης των επιδράσεων που έχουν οι παρεμβάσεις των δημόσιων οργανισμών. Στο πλαίσιο αυτό η στρατηγική για το σχεδιασμό του προσανατολίζεται στη διαμόρφωση διαδικασιών και εκροών που θα ανταποκρίνονται στην ανάγκη, αλλά και επιδίωξη του ΟΑΕΔ για διαφανή και ουσιαστική αναφορά των επιδράσεων του έργου της στην ελληνική οικονομία και κοινωνία.

Η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου μηχανισμού συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης οφείλει να στοχεύει κυρίως :

- Στην παρουσίαση τελικών προτάσεων για την αναπροσαρμογή και αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων που υλοποιούνται,
- Στον σχεδιασμό νέων προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης ώστε να καταστούν πιο αποτελεσματικές οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης,
- στην βελτίωση της διαχείρισης,
- στην υποβοήθηση της κατανομής κονδυλίων ή πόρων γενικότερα,
- Στην παρουσίαση τελικών προτάσεων για την αναπροσαρμογή και αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων που υλοποιούνται,
- Στον σχεδιασμό νέων προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης ώστε να καταστούν πιο αποτελεσματικές οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης,
- στην βελτίωση της διαχείρισης,
- στην υποβοήθηση της κατανομής κονδυλίων ή πόρων γενικότερα.

Προκειμένου να καταστεί λειτουργικό ένα σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης θα πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, όπως :

- Να εντάσσεται σε ένα θεσμικό πλαίσιο το οποίο θα προβλέπει τη λειτουργία του,
- Να βασίζεται σε προδιαγραφές οι οποίες θα εξασφαλίζουν την εφαρμογή του και την δυνατότητα υλοποίησης των επιμέρους τμημάτων του συστήματος,
- Να ενσωματώνει από τον σχεδιασμό του τα στοιχεία εκείνα που θα συνδέουν το σύστημα με τις τάσεις στην ευρωπαϊκή και ελληνική αγορά εργασίας καθώς επίσης και με τους φορείς υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης,
- Να διασφαλίζει την βιωσιμότητά του και ως προς το πλαίσιο αναφοράς μέσα στο οποίο θα λειτουργήσει αλλά και ως προς την δυνατότητα ενσωμάτωσης στοιχείων που αποτελούν εξελικτικό παράγοντα των μεθόδων και εργαλείων παρακολούθησης και αξιολόγησης.

5.2 Τα συστατικά μέρη του ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ

Σύμφωνα με τις προδιαγραφές ανάπτυξης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης των πολιτικών του ΟΑΕΔ το περιεχόμενο του θα αποτελείται από τα κάτωθι συστατικά μέρη:

- **Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων**

Το Πολυετές Πλάνο αφορά την αναλυτική τεκμηρίωση και παρουσίαση των επιμέρους εκθέσεων, αναφορών και μελετών αξιολόγησης που συνθέτουν το ΟΣΑ. Οι αναφορές

αυτές διαρθρώνονται στη βάση του ενιαίου στρατηγικού πλαισίου και με τρόπο που να αναπτύσσουν συνέργειες και συμπληρωματικότητα τόσο μεταξύ τους όσο και με τον εγκεκριμένο στρατηγικό και επιχειρησιακό σχεδιασμό του οργανισμού και με γνώμονα καθορισμένο χρονοπρογραμματισμό και πόρους για την υλοποίησή τους. Το πολυετές πλάνο διευκρινίζει τα συγκεκριμένα εργαλεία που θα αξιοποιεί (έρευνες, στοιχεία, μεθοδολογίες) και κατευθύνει τη μεσομακροπρόθεσμη διαδικασία διαρκούς αποτίμησης της απόδοσης, του προγραμματισμού αλλά και των επιδράσεων του οργανισμού και των παρεμβάσεων της με βάση τους διακηρυγμένους στόχους του στρατηγικού της σχεδιασμού.

- **Σύστημα Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης** των ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ για διασφάλιση της ποσοτικής και ποιοτικής επάρκειας των διενεργούμενων αξιολογήσεων.

Η διαμόρφωση του συστήματος δεικτών εξειδικεύει τα πεδία επιδράσεων και τα σημεία αξιολόγησης των αναφορών που περιλαμβάνονται στο ΟΣΑ τόσο σε ποσοτικό, όσο και σε ποιοτικό επίπεδο, καλύπτοντας τους κρίσιμους για την αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα και λογοδοσία του ΟΑΕΔ τομείς ενδιαφέροντος. Το σύστημα δεικτών εμπεριέχει τις βέλτιστες και επιστημονικά τεκμηριωμένες μεθοδολογικές προσεγγίσεις για την έγκυρη αποτίμηση της προστιθέμενης αξίας και των επιδράσεων της δραστηριότητας της.

- **Τεχνολογικές Υποδομές και Άλλα Εργαλεία Υποστήριξης** του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένου ενός σύγχρονου ολοκληρωμένου συστήματος ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης των αποτελεσμάτων των αξιολογήσεων.

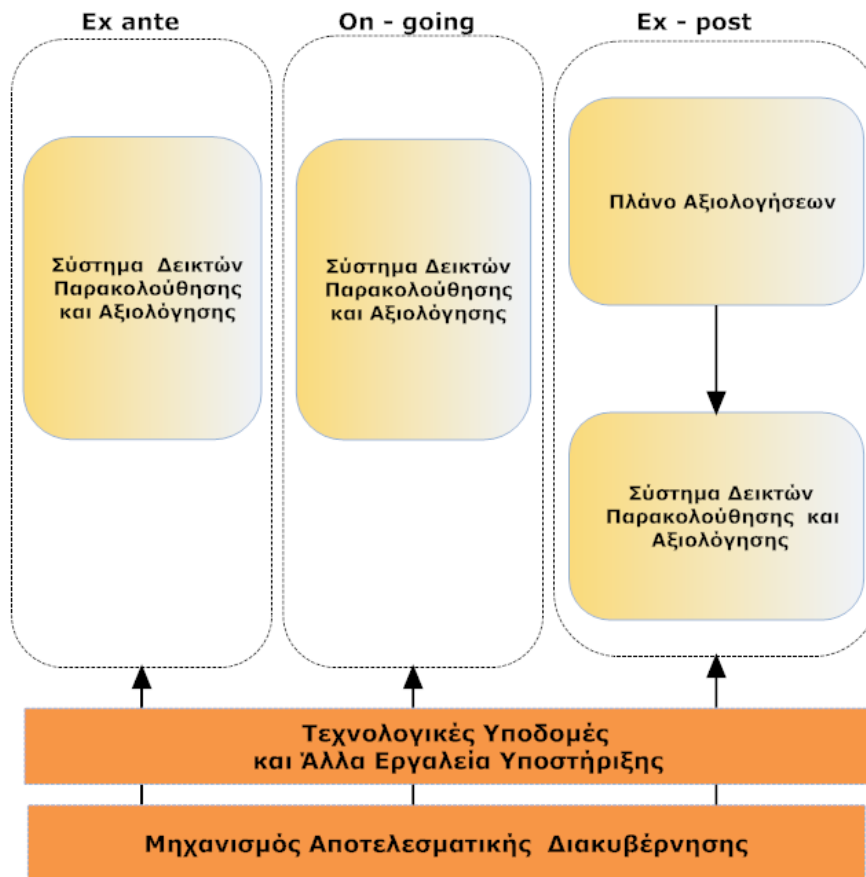
Η αποτελεσματική λειτουργία του ΟΣΑ απαιτεί την υποστήριξη από σύγχρονα και κατάλληλα προσαρμοσμένα εργαλεία πληροφορικής που θα επιτρέπουν την έγκαιρη και έγκυρη συλλογή και επεξεργασία των απαραίτητων για τις επιμέρους αξιολογήσεις στοιχείων. Οι τεχνολογικές αυτές εφαρμογές αποτελούν διακριτό τμήμα του ΟΣΑ και περιλαμβάνουν μια ολοκληρωμένη πρόταση για τις προσαρμογές και συμπληρώσεις των ήδη αναπτυσσομένων πληροφοριακών συστημάτων (Σύστημα ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης αποτελεσμάτων) κατά τρόπο λειτουργικά ενιαίο και με δυνατότητες συνεχούς επέκτασης και υποστήριξης των ερευνών και αξιολογήσεων που προβλέπει το ΟΣΑ.

- **Μηχανισμοί Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης**

Οι Μηχανισμοί Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του ΟΣΑ, αφορούν τις διαδικασίες εφαρμογής του, συμπεριλαμβανομένων των οργανωτικών και άλλων διευθετήσεων που είναι απαραίτητες προκειμένου να καθίστανται διοικητικά αποτελεσματικές και οικονομικά εφικτές οι επιμέρους δράσεις αξιολόγησης και να μεγιστοποιούνται τα οφέλη από αυτές. Για το σκοπό αυτό το ΟΣΑ περιλαμβάνει αναλυτική περιγραφή των μηχανισμών διοίκησης και παρακολούθησης του, των ρόλων και αρμοδιοτήτων των εμπλεκόμενων τμημάτων και στελεχών, καθώς και των εσωτερικών διαδικασιών διασφάλισης της ποιότητας του συστήματος συνολικά, με τρόπο που να είναι σαφείς οι ευθύνες για τη λειτουργία και να τυποποιούνται στο δυνατό μεγαλύτερο βαθμό τα

στάδια για την συνολική, αλλά και την καθημερινή υλοποίηση του από τα τμήματα και τα στελέχη του ΟΑΕΔ.

Σχήμα 2: Τα συστατικά μέρη του ΟΣΑ και η σύνδεση τους με τις φάσεις αξιολόγησης των προγραμμάτων



6 Πλήρης Σχεδιασμός και Ετοιμασία Αναλυτικών Προδιαγραφών του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων του ΟΑΕΔ

6.1 Οι επιδιώξεις του ΟΑΕΔ αναφορικά με την ετοιμασία Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων των ενεργητικών πολιτικών

Οι επιδιώξεις του ΟΑΕΔ, σχετικά με το Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων των ενεργητικών πολιτικών, δεν διαφοροποιούνται ουσιαστικά από τις αντίστοιχες επιδιώξεις της για τη δημιουργία του ΟΣΑ. Όπως αναφέρθηκε, το Πολυετές Πλάνο αποτελεί συστατικό μέρος του ΟΣΑ και από την άποψη αυτή δεν αποτελεί διακριτό τμήμα της γενικής στρατηγικής στόχευσης που υπάρχει για την ανάπτυξη και λειτουργία του ΟΣΑ. Η ειδικότερη στόχευση σε ότι αφορά το Πολυετές Πλάνο Αξιολόγησης, συνδέεται ακριβώς με το μακροπρόθεσμο και πάγιο χαρακτήρα του μηχανισμού αξιολόγησης του οργανισμού με την έννοια των επαναλαμβανόμενων και αλληλοσυμπληρούμενων, σε ότι αφορά τα αποτελέσματα και τις διαδικασίες, αξιολογήσεων, που θα επιτρέπουν την αποτίμηση των επιδράσεων του έργου του ΟΑΕΔ, σε σχέση με τους βασικούς στόχους της.

Έτσι, το Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων θα πρέπει κατ' αρχήν να οργανώνει χρονικά και να αναδεικνύει διαδικασίες και αναφορές αξιολογήσεων που θα προσανατολίζονται στην ανάλυση των επιδράσεων της Αρχής για την προώθηση της δια βίου μάθησης των εργαζομένων, την ένταξη στην αγορά εργασίας ανέργων και επιλεγμένων ευάλωτων ομάδων, τη στήριξη των επιχειρήσεων για βελτίωση της παραγωγικότητας τους και τον εκσυγχρονισμό και αναβάθμιση των συστημάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.

Μια ακόμη βασική επιδίωξη του ΟΑΕΔ, μέσω του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων, είναι η βελτίωση της διαχείρισης και αξιοποίησης των πόρων από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της ΕΕ και η ανταπόκριση της στο κανονιστικό πλαίσιο και τις νόρμες που σχετίζονται με την υλοποίηση συγχρηματοδοτούμενων έργων. Το Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων μπορεί και αναμένεται να λειτουργήσει και ως ο βασικός βραχίονας για την ετοιμασία και διενέργεια των αξιολογήσεων που θα πρέπει να συνοδεύσουν την υλοποίηση των συγκεκριμένων έργων, για τα οποία ο ΟΑΕΔ έχει οριστεί τελικός δικαιούχος και θα υλοποιηθούν την τρέχουσα προγραμματική περίοδο.

Ο συστηματικός προγραμματισμός μιας σειράς αξιολογήσεων των δράσεων ενεργητικής πολιτικής του ΟΑΕΔ τα επόμενα χρόνια, θα καλύψει κατά ένα μέρος και τις ανάγκες αξιολόγησης της πορείας επίτευξης αντίστοιχων προτεραιοτήτων, που αφορούν τον ευρύτερο στρατηγικό σχεδιασμό της Ελλάδας.

Η εκτίμηση της καταλληλότητας των στόχων, των αποτελεσμάτων, της αποδοτικότητας και του ευρύτερου αντίκτυπου των δράσεων του ΟΑΕΔ σε βάθος χρόνου, μέσω επαναλαμβανόμενων και αλληλοσυμπληρούμενων αξιολογήσεων, αναμένεται επίσης να συμβάλλει στην αποδοτικότερη κατανομή και διαχείριση των πόρων της στα διάφορα προγράμματα και σχέδια που υλοποιεί, εξασφαλίζοντας τη δυνατότητα επωφελέστερης διαχείρισης και διαρκούς και τεκμηριωμένης προσαρμογής και βελτίωσης των δράσεων που αποτελούν το κύριο αντικείμενο της δραστηριότητας της, αλλά και όσων εκτείνονται σε περισσότερες μακροπρόθεσμες περιόδους.

Παράλληλα, οι πολυεπίπεδες και σε βάθος χρόνου αξιολογήσεις, που εξασφαλίζονται από το σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων, θα προσφέρουν

τη δυνατότητα αναδιάρθρωσης, εκσυγχρονισμού και βελτίωσης των συστημάτων και μηχανισμών διακυβέρνησης τόσο του ίδιου του ΟΑΕΔ, εξασφαλίζοντας την αποδοτικότερη ποιοτικά και ποσοτικά λειτουργία της, όσο και των εταιρών της (οργανισμών κατάρτισης, επιχειρήσεων) στην υλοποίηση των ποικίλων δράσεων που προωθεί. Τέλος, μέσω του Πολυετούς Πλάνου, ο ΟΑΕΔ θα πραγματοποιήσει και τη γενικότερη επιδίωξή του, για διαρκή παρακολούθηση των κοινωνικών και οικονομικών της επιδράσεων και αντίστοιχη δημόσια λογοδοσία για την ποιότητα και την αποδοτικότητα του συνόλου του έργου της απέναντι στα ενδιαφερόμενα μέρη της (stakeholders).

Συνοπτικά οι βασικές επιδιώξεις του ΟΑΕΔ από το πολυετές πλάνο αξιολογήσεων καταγράφονται ως εξής:

- Έγκυρη και έγκαιρη εκτίμηση των επιδράσεων του έργου του ΟΑΕΔ.
- Χρονοπρογραμματισμός των επιμέρους επαναλαμβανόμενων και αλληλοσυμπληρούμενων αξιολογήσεων.
- Λειτουργική και χρονική σύνδεση με τις διαδικασίες παρακολούθησης του Στρατηγικού Προγραμματισμού του ΟΑΕΔ
- Δυνατότητα συνεχούς βελτίωσης και προσαρμογής των προωθούμενων σχεδίων και δραστηριοτήτων του.
- Τήρηση των ειδικών απαιτήσεων αξιολόγησης των συγχρηματοδοτούμενων από την ΕΕ δράσεων που υλοποιεί ο ΟΑΕΔ.
- Αξιοποίηση για συνεχή διοικητική και οργανωτική προσαρμογή και εκσυγχρονισμό διαδικασιών και μέσων.
- Ενημέρωση και ανατροφοδότηση σε τακτική βάση των ενδιαφερόμενων μερών του ΟΑΕΔ για τον αντίκτυπο της.

6.2 Μεθοδολογία ετοιμασίας Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ

Η διαμόρφωση του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων βασίζεται αφενός στους όρους εντολής σχεδιασμού του ΟΣΑ και αφετέρου στις αρχές επιχειρησιακού σχεδιασμού για την ετοιμασία μακροχρόνιων σχεδίων αξιολόγησης. Ειδικότερα, η ετοιμασία του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων έλαβε υπ' όψιν και ενσωματώνει:

- τους στόχους και τις προτεραιότητες του ΟΑΕΔ τόσο σε ευρύτερο στρατηγικό πλαίσιο, όσο και σε σχέση με την ανάπτυξη και λειτουργία των μηχανισμών αξιολόγησης του έργου και της συμβολής της, όπως αυτές αναδεικνύονται στα προγραμματικά της έγγραφα και προκύπτουν από τις συζητήσεις με τα αρμόδια στελέχη της.
- θεωρητικά μοντέλα αξιολόγησης και πρακτικές που ακολουθούνται διεθνώς για την αξιολόγηση του έργου και των παρεμβάσεων οργανισμών κατάρτισης, όπως παρουσιάστηκαν ανωτέρω.

- τα τρία βασικά πεδία αξιολόγησης που προσδιορίζονται στις προδιαγραφές ανάπτυξης του ΟΣΑ:
 - i. Διατήρηση της Απασχόλησης
 - ii. Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας
 - iii. Κατάρτιση
- το υφιστάμενο διοικητικό και οργανωτικό πλαίσιο του ΟΑΕΔ και τους περιορισμούς που αφορούν τη συγκέντρωση και επεξεργασία στοιχείων για τους συμμετέχοντες σε δράσεις του ΟΑΕΔ.
- τη συνέργεια και συμπληρωματικότητα με τα υπόλοιπα συστατικά μέρη του ΟΣΑ (Σύστημα Δεικτών, Τεχνολογικές Υποδομές και Εργαλεία, Μηχανισμούς Διακυβέρνησης).
- τον επιχειρησιακό σχεδιασμό και τον προγραμματισμό για την υλοποίηση παρεμβάσεων στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013.
- τις τεχνικές του χρονοπρογραμματισμού και τις αρχές της αποτελεσματικότητας, εφικτότητας και οικονομικότητας.

Σε αυτήν τη βάση η διαμόρφωση του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων εκκινώντας από τα τρία πεδία που αποτελούν το επίκεντρο διαμόρφωσης του ΟΣΑ εντοπίζει τα κρίσιμα σημεία για την επιστημονική αρτιότητα των προτεινόμενων αξιολογήσεων (π.χ. μεθοδολογικά μοντέλα, καθορισμός δεικτών, προσδιορισμός ερευνητικών εργαλείων) και διαμορφώνει το προτεινόμενο σύνολο αλληλοσυμπληρούμενων ή αλληλοσυνδεόμενων αξιολογήσεων.

Στη συνέχεια καθορίζεται το περιεχόμενο των αξιολογήσεων αυτών στη βάση των επιδιωκόμενων στόχων και επιλέγονται τα καταλληλότερα εργαλεία και διαδικασίες για τη διεξαγωγή τους. Τέλος, και σε συνδυασμό με τους στρατηγικούς και επιχειρησιακούς στόχους του ΟΑΕΔ, αλλά και το ευρύτερο περιβάλλον διαμορφώνεται ο χρονοπρογραμματισμός τους με γνώμονα τη μέγιστη δυνατή κάλυψη των δραστηριοτήτων και των επιδράσεων του οργανισμού και τη διαφανή και ολοκληρωμένη απολογιστική λογοδοσία της ως δημόσιου χαρακτήρα οργανισμού. Έτσι η επιλογή των αξιολογήσεων του Πολυετούς Πλάνου γίνεται στη βάση τεκμηριωμένου συνδυασμού τους με τους προσδιορισμένους στόχους και ανάγκες του ΟΑΕΔ και με καθορισμό της συμβολής και των επιμέρους παραδοτέων / αναφορών τους.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται συνοπτικά οι παράγοντες που κατευθύνουν τον προσδιορισμό των επιμέρους αξιολογήσεων που συνθέτουν το Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων.

Πίνακας 2: Πίνακας Προσδιοριστικών Παραγόντων Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων

| Κατηγορία Αξιολόγησης | Σκοπός | Σχετική Ανάγκη | Κύρια Θέματα | Αντικείμενο |
|--|---|---|---|---|
| Αξιολόγηση Επιδράσεων Προγραμμάτων Διατήρησης της Απασχόλησης | Τεκμηρίωση της συμβολής του ΟΑΕΔ στην ενίσχυση της διατήρησης της απασχόλησης | <ul style="list-style-type: none"> - Απαιτήση για δημόσια λογοδοσία - Επιβεβαίωση της ρεαλιστικότητας των στόχων του ΟΑΕΔ | Ποια είναι τα αποτελέσματα από την υλοποίηση των παρεμβάσεων του ΟΑΕΔ στο συγκεκριμένο πεδίο; | Αξιολόγηση επιδράσεων στις επωφελούμενες επιχειρήσεις |

| Κατηγορία Αξιολόγησης | Σκοπός | Σχετική Ανάγκη | Κύρια Θέματα | Αντικείμενο |
|---|--|--|--|---|
| | | | <p>Ποια είναι η αξιοποίηση των διατιθέμενων πόρων;</p> <p>Ποιοι παράγοντες συνέβαλαν στην επιτυχία ή την αποτυχία της υλοποίησης των παρεμβάσεων;</p> | Αξιολόγηση επιδράσεων στους επωφελομένους |
| Αξιολόγηση Επιδράσεων Προγραμμάτων Δημιουργίας Νέων Θέσεων Εργασίας | Τεκμηρίωση της συμβολής του ΟΑΕΔ στη Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας | <ul style="list-style-type: none"> - Απαίτηση για δημόσια λογοδοσία - Επιβεβαίωση της ρεαλιστικότητας των στόχων του ΟΑΕΔ | <p>Ποια είναι τα αποτελέσματα από την υλοποίηση των παρεμβάσεων του ΟΑΕΔ στο συγκεκριμένο πεδίο;</p> <p>Ποια είναι η αξιοποίηση των διατιθέμενων πόρων;</p> <p>Ποιοι παράγοντες συνέβαλαν στην επιτυχία ή την αποτυχία της υλοποίησης των παρεμβάσεων;</p> | Αξιολόγηση επίδρασης στην επιχειρηματικότητα |
| | | | Αξιολόγηση επιδράσεων στους επωφελομένους | |
| Αξιολόγηση Επιδράσεων Προγραμμάτων Κατάρτισης | Τεκμηρίωση της συμβολής του ΟΑΕΔ στην κατάρτιση | <ul style="list-style-type: none"> - Απαίτηση για δημόσια λογοδοσία - Επιβεβαίωση της ρεαλιστικότητας των στόχων του ΟΑΕΔ - Τεκμηρίωση του βαθμού συμβολής της κατάρτισης | <p>Ποια είναι τα αποτελέσματα από την υλοποίηση των παρεμβάσεων του ΟΑΕΔ στο συγκεκριμένο πεδίο;</p> <p>Ποια είναι η αξιοποίηση των διατιθέμενων πόρων;</p> <p>Ποιοι παράγοντες συνέβαλαν στην επιτυχία ή την αποτυχία της υλοποίησης των παρεμβάσεων;</p> | Αξιολόγηση επιδράσεων στις επωφελοόμενες επιχειρήσεις |
| | | | Αξιολόγηση επιδράσεων στους συμμετέχοντες σε δράσεις κατάρτισης | |

Μεθοδολογικά, για κάθε μία από τις αξιολογήσεις που περιλαμβάνονται στο πολυετές πλάνο, τίθενται τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Ποιο το αντικείμενο και ο στόχος της αξιολόγησης;
- Τι θέλουμε να μετρήσουμε (δείκτες);
- Πώς θα το μετρήσουμε;
- Ποια μέθοδο θα χρησιμοποιήσουμε;
- Ποια η περίοδος που θα καλυφθεί;

Οι περισσότερες από τις προβλεπόμενες αξιολογήσεις περιλαμβάνουν έρευνα γραφείου και έρευνα πεδίου, με έμφαση στην έρευνα πεδίου. Στον πίνακα που ακολουθεί παρέχεται μια ενδεικτική αντιστοίχιση των κριτηρίων MEANS και των πηγών που προτείνεται να χρησιμοποιηθούν για τις σχετικές εκτιμήσεις.

Πίνακας 3: Κριτήρια MEANS και πηγές άντλησης υλικού αξιολόγησης

| Κριτήρια / επιδράσεις / επιπτώσεις | Κύρια πηγή άντλησης υλικού |
|--|---|
| Συνάφεια | Μελέτη γραφείου (desk research) |
| Συνέπεια | Μελέτη γραφείου |
| Αποτελεσματικότητα | Διοικητικά στοιχεία - Πρωτογενής έρευνα |
| Απόδοση | Διοικητικά στοιχεία |
| Χρησιμότητα | Πρωτογενής έρευνα - Μελέτη γραφείου |
| Διατηρησιμότητα | Πρωτογενής έρευνα |
| Επιδράσεις σε εθνικό επίπεδο | Μελέτη γραφείου |
| Επιδράσεις στις στοχευμένες ομάδες | Πρωτογενής έρευνα |
| Επιδράσεις στις επιχειρήσεις | Πρωτογενής έρευνα |
| Επιδράσεις στην προσφορά κατάρτισης | Διοικητικά στοιχεία |
| Διαρθρωτικές επιδράσεις στις αγορές (εργασίας, κατάρτισης, συστημάτων) | Πρωτογενής έρευνα |
| Άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις | Πρωτογενής έρευνα |
| Συνολικές και καθαρές επιπτώσεις | Πρωτογενής έρευνα |

6.2.1 Γενικές Προδιαγραφές ενός συστήματος αξιολόγησης

Μηχανισμός καταχώρησης και παρακολούθησης

Απαραίτητες προϋποθέσεις για τη σωστή λειτουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος παρακολούθησης προγραμμάτων απασχόλησης είναι η ύπαρξη μηχανισμού καταχώρησης και παρακολούθησης με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- **Παροχή δεδομένων μέσω συνεχούς ροής στοιχείων** από έντυπα συλλογής δεδομένων. Η συλλογή των στοιχείων θα γίνεται με καθορισμένη έντυπη ή ηλεκτρονική φόρμα η οποία θα πρέπει να περιλαμβάνει υποχρεωτικά τα στοιχεία των ωφελουμένων: Ονοματεπώνυμο, Προσωπικό τηλέφωνο επικοινωνίας, ΑΦΜ, Φύλο, Ηλικία, Επίπεδο εκπαίδευσης και Διάρκεια Ανεργίας. Τα στοιχεία αυτά θα καταχωρούνται σε πίνακες ροής ωφελούμενων ανέργων και επιχειρήσεων ανά τακτά χρονικά διαστήματα από τα κατά τόπους παραρτήματα του ΟΑΕΔ έτσι ώστε να είναι πάντα επικαιροποιημένα και έτοιμα προς χρήση και επεξεργασία. Τέλος θα πρέπει να παρέχονται και **συγκριτικοί πίνακες** ανάμεσα στους αρχικούς στόχους του εκάστοτε προγράμματος απασχόλησης που υλοποιείται και των πραγματικών αποτελεσμάτων
- **περιοδικές εκθέσεις αποτίμησης ανά πρόγραμμα απασχόλησης** χρησιμοποιώντας βασικές αναλύσεις περιγραφικής στατιστικής. Τα βασικά χαρακτηριστικά των ωφελούμενων ανά πρόγραμμα (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, διάστημα ανεργίας, επιχειρήσεις, μεγέθη επιχειρήσεων, κλάδους οικονομικής δραστηριότητας)

καθώς και οι ποσοτικοί δείκτες επίτευξης των στόχων των προγραμμάτων θα πρέπει να εμφανίζονται σε μορφή πινάκων.

- **παραγωγή δεικτών αποτελεσματικότητας** μεταξύ των προγραμμάτων αλλά και μεταξύ περιοχών ως προς το ίδιο πρόγραμμα απασχόλησης. Η διαδικασία κατασκευής δεικτών βασίζεται στη μέθοδο των «Κυρίων Συνιστωσών» (Principal Components Analysis). Η μέθοδος αυτή αποτελεί κομμάτι της γενικότερης Πολυμεταβλητής Ανάλυσης η οποία αποσκοπεί στην καλύτερη περιγραφή και ανάλυση μεγάλου όγκου μεταβλητών. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται ως τρόπος ελαχιστοποίησης του αριθμού των μεταβλητών που υπάρχουν για ανάλυση. Έτσι ξεκινώντας από ένα μεγάλο αριθμό διαθέσιμων μεταβλητών μπορεί να συνεχιστεί η ανάλυση με λίγες Κύριες Συνιστώσες. Η δομή μιας Κύριας Συνιστώσας, θα είναι ως εξής:

$$PC_1 = a_1 * V_1 + a_2 * V_2 + \dots + a_r * V_r$$

όπου r είναι το πλήθος των μεταβλητών μας, V_i είναι η i μεταβλητή μας, a_i είναι ο συντελεστής με τον οποίο συμμετέχει η μεταβλητή V_i στην κατασκευή του i Principal Component (PC_i) και τέλος $i = 1, \dots, r$. Στόχος της μεθόδου των Κυρίων Συνιστωσών επομένως είναι ο υπολογισμός αυτών των συντελεστών a_i ούτως ώστε η πληροφορία που θα εμπεριέχει η μεταβλητή PC_i να είναι μέγιστη.

- **Περιοδική παρακολούθηση εξέλιξης οικονομικού αντικειμένου** (οικονομικής πορείας) ανά πρόγραμμα απασχόλησης, ανά ΚΠΑ του ΟΑΕΔ και Νομό. Επιπλέον θα πρέπει να παρέχονται πίνακες συσχέτισης της οικονομικής πορείας του εκάστοτε προγράμματος με τον αριθμό των ωφελούμενων από αυτό.

Ο μηχανισμός καταχώρησης πρέπει να περιλαμβάνει:

- βάση δεδομένων των ωφελούμενων των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ με στοιχεία όπως: Ονοματεπώνυμο, Προσωπικό τηλέφωνο επικοινωνίας⁵⁸, ΑΦΜ, Φύλο, Ηλικία, Επίπεδο εκπαίδευσης και Διάρκεια ανεργίας. Επίσης θα πρέπει να ελέγχονται οι λίστες με τα στοιχεία των ωφελούμενων για τυχόν διπλοεγγραφές και άλλες παραλείψεις.
- στατιστική ανάλυση των δεδομένων της βάσης ωφελούμενων των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ και πινακοποιημένη παρουσίαση των αποτελεσμάτων.
- ηλεκτρονική αποθήκευση των αποτελεσμάτων της στατιστικής ανάλυσης για τη διαχρονική παρακολούθησή τους.

Μηχανισμός Αξιολόγησης

Ο μηχανισμός αξιολόγησης αυτός θα πρέπει να στοχεύει στην απάντηση των παρακάτω ερωτημάτων:

- Πως συνδέονται τα προγράμματα του ΟΑΕΔ με τις προτεραιότητες που έχουν τεθεί σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο
- Καθορισμός ομάδων στόχου

⁵⁸ Το σημαντικότερο από αυτά τα στοιχεία είναι το τηλέφωνο επικοινωνίας. Η έλλειψη αυτού του στοιχείου αποκλείει την επικοινωνία και κατ' επέκταση την αξιολόγηση και παρακολούθηση της πορείας του ωφελούμενου. Επομένως για τους ωφελούμενους για τους οποίους δεν υπάρχει τηλέφωνο επικοινωνίας η καταχώρησή τους στο σύστημα είναι άνευ σημασίας.

- Καθαρή εισροή στη δημιουργία απασχόλησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας
- Ποιοι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας ωφελούνται περισσότερο από την υλοποίηση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ
- Σε ποιες περιοχές (νομοί ή περιφέρειες) υπήρξε τόνωση της απασχόλησης λόγω της εφαρμογής των προγραμμάτων
- Ποια η εργασιακή κατάσταση των ωφελούμενων μετά τη λήξη των προγραμμάτων επιδότησης.
- Στην ανάλυση της σχέσης κόστους / οφέλους των προγραμμάτων.

Για την επεξεργασία των δεδομένων και την ανάλυσή τους απαιτείται πρόγραμμα το οποίο θα πληροί τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Θα μπορεί να επικοινωνεί με τη βάση δεδομένων απευθείας χωρίς τη μεσολάβηση τρίτων προγραμμάτων.
- Θα έχει γραφικό περιβάλλον εργασίας με παράθυρα διαλόγου.
- Θα έχει τη δυνατότητα απευθείας πρόσβασης σε αρχεία
- Τη δυνατότητα άμεσης και συνολικής εξαγωγής των αποτελεσμάτων σε μορφή MSword, MSExcel, MSPowerpoint, Html, Text file.
- Δυνατότητα στάθμισης του αρχείου δεδομένων
- Δυνατότητες διαχείρισης των δεδομένων: δημιουργία νέων πεδίων, διαχείριση πεδίων ημερομηνίας, άμεση αναγνώριση διπλοεγγραφών, ενώσεις αρχείων κατά γραμμές και στήλες, συναθροίσεις εγγράφων.
- Δυνατότητα διενέργειας δειγματοληψιών
- Δυνατότητα προσάρτησης ετικετών στις τιμές των πεδίων και δυνατότητα εμφάνισης είτε των τιμών είτε των ετικετών τόσο στα δεδομένα όσο και στα αποτελέσματα.

Στο πλαίσιο των αναλύσεων θα πρέπει το πρόγραμμα να προσφέρει τις ακόλουθες στατιστικές αναλύσεις:

- Ανάλυση συχνοτήτων
- Περιγραφική στατιστική ανάλυση
- Πίνακες διασταύρωσης (Crosstabulations)
- Έλεγχος μέσων τιμών
- Ανάλυση διακύμανσης
- Ανάλυση συσχετίσεων
- Μη παραμετρικοί στατιστικοί έλεγχοι
- Παραγοντική ανάλυση
- Ιεραρχική ανάλυση συστάδων
- Ανάλυση συστάδων
- Διαχωριστική ανάλυση
- Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση
- Γενικά γραμμικά μοντέλα

Θα πρέπει να παρέχει επίσης τη δυνατότητα δημιουργίας πινάκων αποτελεσμάτων με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Δημιουργία πινάκων των πεδίων σε γραφικό περιβάλλον
- Προεπισκόπηση της τελικής μορφής του πίνακα κατά τη διαδικασία δημιουργίας του

- Δυνατότητα δημιουργίας σύνθετων πολυδιάστατων πινάκων με γραμμές, στήλες και επίπεδα
- Προσθήκη πολλών μεταβλητών στην ίδια διάσταση, η μία δίπλα στην άλλη ή η μία κάτω από την άλλη
- Υπολογισμός βασικών περιγραφικών στατιστικών (ποσοστά, μέτρα κεντρικής τάσης, διασποράς κλπ.)
- Εισαγωγή συνόλων αλλά και υποσυνόλων στον πίνακα
- Δυνατότητα καθορισμού της σειράς εμφάνισης των κατηγοριών των μεταβλητών και δυνατότητα παράλειψης συγκεκριμένων κατηγοριών.
- Δυνατότητα πραγματοποίησης στατιστικών ελέγχων ταυτόχρονα με τη δημιουργία του πίνακα (έλεγχος για την ισότητα μέσω όρων, ποσοστών, test ανεξαρτησίας χ^2)
- Δυνατότητα αποθήκευσης του κώδικα δημιουργίας των πινάκων για επανάληψη της διαδικασίας στο μέλλον
- Δυνατότητα παραγωγής γραφημάτων απευθείας από τα πεδία αλλά και από τα περιεχόμενα ενός πίνακα αποτελεσμάτων
- Διαθεσιμότητα γραφημάτων: Bar chart, Line chart, Area chart, Pie chart, Box plot, Pareto, Control charts, Histograms & Scatter plots ROC curves, Sequence και Population Pyramid charts, Interactive graphs (δυνατότητα διαμόρφωσης των γραφημάτων μετά την δημιουργία τους)
- Δυνατότητα να εκτελούνται προγραμματισμένες διαδικασίες από το λειτουργικό σύστημα για την παραγωγή αναφορών
- Εμφάνιση επεξηγηματικού κειμένου για τα παραγόμενα αποτελέσματα
- Ηλεκτρονικά εγχειρίδια χρήσης του λογισμικού (manuals)
- Ηλεκτρονικά παραδείγματα χρήσης του λογισμικού (case studies)

6.3 Περιγραφή Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ

Η ανάπτυξη Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης (ΟΣΑ) των ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ εντάσσεται στην ευρύτερη επιδίωξη για μέτρηση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και του ευρύτερου αντίκτυπου του οργανισμού και ενίσχυση της κοινωνικής της λογοδοσίας και ευθύνης.

Ο εν λόγω μηχανισμός αποτίμησης αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο διοίκησης των οργανισμών, καθώς συμβάλλει:

- στη διαρκή και ανταποκρινόμενη στις ανάγκες τους πληροφόρηση των ενδιαφερομένων μερών (stakeholders) για τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων του οργανισμού, δηλαδή της αντιστοίχισης των διοικητικών εκροών και αποτελεσμάτων προς τις ανάγκες των «πελατών» της (στην περίπτωση του ΟΑΕΔ των εργοδοτών, εργαζομένων, ανέργων και αδρανούς δυναμικού) και των αντίστοιχων κοινωνικών αναγκών και αιτημάτων.
- στην ομαλή, συστηματική και με κανονικότητα συλλογή αξιόπιστων και αξιοποιήσιμων δεδομένων

- στην ορθολογική διαμόρφωση δημοσίων πολιτικών και τη λήψη των ανάλογων αποφάσεων
- στη βελτίωση της προγραμματικής ικανότητας και του οργανικού σχεδιασμού της Διοίκησης κάθε τύπου Δημόσιας Οργάνωσης

Στο πλαίσιο ενίσχυσης της κοινωνικής λογοδοσίας και ευθύνης του ΟΑΕΔ, αλλά πρωτίστως για τη διασφάλιση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πόρων που κατευθύνονται μέσω του ΟΑΕΔ για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού και της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, είναι επιβεβλημένη η διενέργεια αξιολογήσεων για τις ευρύτερες επιδράσεις του έργου ΟΑΕΔ στην Ελληνική οικονομία και κοινωνία.

Το Πλάνο Αξιολογήσεων συντίθεται από **ένα σύνολο εκ των υστέρων αξιολογήσεων επιδράσεων**, μέσω των οποίων θα εξετάζονται και θα τεκμηριώνονται ζητήματα, όπως η αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του προγραμματισμού του ΟΑΕΔ, οι κοινωνικοοικονομικές επιδράσεις από την εφαρμογή των παρεμβάσεων και ο βαθμός αξιοποίησης των πόρων. Επίσης, θα προσδιορίζονται οι παράγοντες που συνέβαλαν στην επιτυχία ή την αποτυχία της υλοποίησης των παρεμβάσεων και θα εντοπίζονται οι ορθές πρακτικές. Η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν βασίζεται στα κριτήρια των αρχικών συνθηκών διεξαγωγής των παρεμβάσεων - προγραμμάτων (*context*), των στόχων που διαμορφώθηκαν (*target achievement analysis*), όπως επίσης και στις εκούσιες ή ακούσιες συνέπειες των παρεμβάσεων. Οι αξιολογήσεις αυτού του τύπου συμπεριλαμβάνονται στο πολυετές πλάνο, καθώς παρέχουν υλικό τεκμηρίωσης για τα αποτελέσματα των προγραμμάτων και των λοιπών δραστηριοτήτων του ΟΑΕΔ, μέσω σύγκρισης των αρχικών στόχων με τα τελικά επιτεύγματα. Οι αξιολογήσεις αυτού του τύπου χρησιμοποιούνται για να αξιολογήσουν μία παρέμβαση ως σύνολο με σκοπό να παράσχουν πληροφορίες χρήσιμες για τη λήψη μακροπρόθεσμου χαρακτήρα αποφάσεων σχετικά με τη συνέχιση, διακοπή, ή τροποποίηση μιας παρέμβασης. Μπορούν επίσης να απαντήσουν σε ερωτήματα για το εάν χρειάζονται περισσότερα δεδομένα, εάν πρέπει να υπάρξουν περισσότεροι επωφελούμενοι ή άλλα έμμεσα οφέλη για τις επιχειρήσεις και το σύστημα κατάρτισης, ή εάν χρειάζεται να τροποποιηθούν οι στόχοι της παρέμβασης ή οι μέθοδοι εφαρμογής του. Πρόκειται με άλλα λόγια για αναλύσεις επιδράσεων, καθώς εντοπίζονται στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της παρεχόμενης κατάρτισης και του αριθμού οφελών για τα άτομα, τις επιχειρήσεις, την οικονομία και την κοινωνία, ανεξάρτητα από επιμέρους προγράμματα και δράσεις. Επίσης στο Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων περιλαμβάνονται και οι λοιπές δράσεις αξιολόγησης που δεν αφορούν άμεσα τις επιδράσεις, αλλά εντοπίζονται είτε στην εκτίμηση της καταλληλότητας του σχεδιασμού, είτε έχουν περισσότερο διαμορφωτικό χαρακτήρα και συνδέονται με τις διαδικασίες παρακολούθησης των δράσεων του ΟΑΕΔ.

Το Πολυετές Πλάνο Αξιολόγησης των επιδράσεων καλύπτει τις εξής προτεραιότητες:

- Σύνδεση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ με τις προτεραιότητες που τίθενται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο
- Παροχή εικόνας σχετικά με τη συμβολή του κάθε προγράμματος / σχεδίου / δραστηριότητας στη δημιουργία απασχόλησης και νέων θέσεων εργασίας.
- Εντοπισμός των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και των τύπων επιχειρήσεων που ωφελούνται περισσότερο από την υλοποίηση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ.

- Εντοπισμός των περιοχών (περιφέρειες, επαρχίες) στις οποίες παρατηρείται τόνωση της απασχόλησης, λόγω της εφαρμογής των προγραμμάτων.
- Εικόνα της εργασιακής κατάστασης των ωφελουμένων από τα προγράμματα του ΟΑΕΔ μετά τη λήξη των προγραμμάτων και για ένα εύλογο χρονικό διάστημα που έπεται αυτής.
- Ανάλυση της σχέσης κόστους / οφέλους των εν λόγω προγραμμάτων και παρεμβάσεων.

Επίσης, τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων του Πολυετούς Πλάνου θα τροφοδοτούν με υλικό τεκμηρίωσης και θα διευκολύνουν τις διαδικασίες αξιολόγησης που υποχρεωτικά προβλέπονται για τις συγχρηματοδοτούμενες από το ΕΚΤ παρεμβάσεις που υλοποιεί ο ΟΑΕΔ.

Η κατάρτιση του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων λαμβάνει υπόψη τις παρεμβάσεις που προωθεί ο ΟΑΕΔ για την επίτευξη των ειδικών στόχων / επιδιώξεων σε σχέση με:

- τη διατήρηση της απασχόλησης
- τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας
- την κατάρτιση

και καθορίζει επιμέρους αξιολογήσεις που συνδέονται με τις εξειδικευμένες παρεμβάσεις στους παραπάνω τομείς.

Οι δείκτες που θα χρησιμοποιούν για την εκτίμηση των επιδόσεων αντιπροσωπεύουν μια σημαντική πηγή πληροφοριών στις οποίες θα πρέπει να βασιστεί η αξιολόγηση και γι' αυτό θα πρέπει να καθορίζονται εκ των προτέρων ή πολύ νωρίς κατά τη φάση σχεδιασμού ή υλοποίησης των παρεμβάσεων. Οι δείκτες που αντιστοιχούν στα δεδομένα του υφιστάμενου συστήματος παρακολούθησης του ΟΑΕΔ, αλλά και αυτοί που θα αξιοποιούν άλλες πηγές στοιχείων, θα πρέπει να προσφέρουν χρήσιμες πληροφορίες για τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των προωθούμενων παρεμβάσεων. Θα πρέπει επίσης να είναι σχετικοί και μετρήσιμοι σε διάφορα στάδια υλοποίησης των παρεμβάσεων.

Η συλλογή και επεξεργασία των πληροφοριών που είναι απαραίτητες για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση - τόσο των ποσοτικών πληροφοριών για τη μέτρηση των δεικτών, όσο και των ποιοτικών πληροφοριών για την περιγραφή των συνεπειών των ενεργειών - θα σχεδιασθεί ως ολοκληρωμένο σύστημα. Η περιγραφή αυτού του συστήματος θα ασχοληθεί εκτός των άλλων και με τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Ποιος διασφαλίζει τη συλλογή των πληροφοριών; (π.χ. ο ίδιος ο ΟΑΕΔ, ή μέσω ειδικών ερευνών που αναθέτει σε υπεργολάβους).
- Ποιες είναι οι πληροφορίες που πρέπει να συλλέγονται; (Ο καθορισμός των πληροφοριών που πρέπει να συλλέγονται διενεργείται βάσει των στόχων των παρεμβάσεων και των σχετικών δεικτών).
- Πότε συλλέγονται αυτές οι πληροφορίες; (Η περιγραφή των μηχανισμών παρακολούθησης περιλαμβάνει επίσης τον χρόνο και τη διάρκεια συλλογής των πληροφοριών. Οι μετρήσεις των ειδικών δεικτών εισροών, εκροών και συνεπειών θα συλλέγονται σταδιακά, κατά την εφαρμογή των ενεργειών).

Το πολυετές πλάνο αξιολογήσεων για την περίοδο από το 2012 και έπειτα, περιλαμβάνει διαφορετικές διαδικασίες και αναφορές σε επίπεδο επιμέρους επιδράσεων, στοχοθεσίας, μεθοδολογίας και χρονοπρογραμματισμού. Ειδικότερα, προβλέπεται η διενέργεια τριών (3) διαφορετικών αξιολογήσεων:

- Αξιολόγηση 1: Αξιολόγηση Επιδράσεων των Προγραμμάτων Διατήρησης της Απασχόλησης
- Αξιολόγηση 2: Αξιολόγηση Επιδράσεων των Προγραμμάτων Δημιουργίας Νέων Θέσεων Εργασίας.
- Αξιολόγηση 3: Αξιολόγηση Επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης

Στη συνέχεια παρατίθεται ενδεικτικά το περιεχόμενο των ως άνω αξιολογήσεων.

6.3.1 Περίγραμμα Προδιαγραφών Αξιολόγησης Επιδράσεων των Προγραμμάτων Δημιουργίας Νέων Θέσεων Εργασίας

1. Έρευνες πεδίου

Εξεταζόμενος πληθυσμός

Για την έρευνα εξεταζόμενος πληθυσμός αποτελεί το σύνολο των επιχειρήσεων που εντάχθηκαν στο επιδοτούμενο πρόγραμμα των Νέων Θέσεων Εργασίας του ΟΑΕΔ για το έτος (ή τα έτη) αναφοράς. Ο πληθυσμός θα πρέπει να δίδεται σε μορφή καταλόγου από τον ΟΑΕΔ.

Επιλογή δείγματος - Κριτήρια στρωματοποίησης του δείγματος

Η επιλογή του δείγματος θα γίνεται με βάση διαστρωματική τυχαία δειγματοληψία. Τα κριτήρια επιλογής του δείγματος πρέπει να είναι η αναλογική κατανομή σύμφωνα με:

- Τις δεκατρείς περιφέρειες της χώρας.
- Την κατανομή των επιδοτηθέντων επιχειρήσεων ανά έτος
- Τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (ομαδοποίηση ΟΑΕΔ)
- Τον αριθμό των επωφελούμενων ατόμων

Στις περιπτώσεις μη λήψης των επιλεγμένων μονάδων από τον συνολικό πληθυσμό θα πρέπει να γίνεται αντικατάσταση αυτών. Η αντικατάσταση έγινε πάντα στο επίπεδο της ίδιας περιφέρειας με βάση τα κριτήρια:

- κλάδος της επιχείρησης
- αριθμός των επωφελούμενων από πρόγραμμα

Δεν πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στο δείγμα επιχειρήσεις που :

- Δεν έκαναν χρήση του προγράμματος επιδότησης παρόλο που εγκρίθηκαν
- Έγινε ανάκληση της απόφασης επιχορήγησης
- Έγινε διακοπή της επιχορήγησης με επιστροφή του αναλογούντος ποσού
- Έγινε διακοπή χωρίς επιπτώσεις (χωρίς επιστροφή χρημάτων)

Μέγεθος του δείγματος

Το μέγεθος του δείγματος προτείνεται να είναι 10% του συνολικού αριθμού επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας την περίοδο αναφοράς..

Τύπος έρευνας

Η έρευνα μπορεί να πραγματοποιηθεί με την μέθοδο της τηλεφωνικής συνέντευξης στους υπευθύνους των επιχειρήσεων στην έδρα της κάθε επιχείρησης. Για όποιες ερωτήσεις δεν είναι σε θέση να απαντήσει ο ερωτώμενος κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, μπορεί να

γίνει είτε νέα τηλεφωνική κλήση είτε αποστολή φαξ με σκοπό τη λήψη όλης της δυνατής πληροφορίας, δηλαδή τη συμπλήρωση των ερωτήσεων που δεν είχαν απαντηθεί στην πρώτη προσπάθεια επαφής με τη δειγματοληπτική μονάδα (στο οποίο συμπληρώνονταν οι ερωτήσεις που δεν έχουν απαντηθεί). Πράλληλα μπορεί να γίνει και ηλεκτρονική συμπλήρωση ερωτηματολογίων με ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά αναρτηθέν στην ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ.

Ενδεικτικό ερωτηματολόγιο

A. Στοιχεία Τοπικής Υπηρεσίας & Ερωτώμενου

1. Ημερομηνία
2. Τοπική Υπηρεσία / ΚΠΑ Ο.Α.Ε.Δ.
3. Νομός
4. Περιφέρεια
5. Ονοματεπώνυμο ερωτώμενου
6. Θέση ερωτώμενου στο ΚΠΑ/ΤΥ
7. Τηλέφωνο
8. Αριθμός προσωπικού Κ.Π.Α/ΤΥ
9. Αριθμός προσωπικού που απασχολείται στη διαχείριση / παρακολούθηση του Προγράμματος ΝΘΕ την περίοδο αναφοράς

B. Δημοσιότητα - Πληροφόρηση

10. Πως πληροφορηθήκατε για το Πρόγραμμα ;
 - Δημοσίευση σε εφημερίδες
 - Χρήση ραδιοφώνου
 - Χρήση τηλεόρασης
 - Τηλεφωνική επαφή με ΟΑΕΔ
 - Επιτόπια επαφή
 - Άλλο
11. Πως μπορεί ένας άνεργος της περιοχής σας να πληροφορηθεί για το Πρόγραμμα ΝΘΕ
 - Δημοσίευση σε εφημερίδες
 - Χρήση ραδιοφώνου
 - Χρήση τηλεόρασης
 - Μέσω συμβούλων του ΟΑΕΔ (ΚΠΑ)
 - Άμεσα από τις επιχειρήσεις
 - Άλλο

12. Πιστεύετε ότι το Πρόγραμμα ΝΘΕ του ΟΑΕΔ είχε την αναμενόμενη απήχηση στους επιχειρηματίες της τοπικής αγοράς εργασίας

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ
- Δεν μπορώ να εκτιμήσω

Εάν όχι γιατί:

.....

13. Πιστεύετε ότι το Πρόγραμμα ΝΘΕ του ΟΑΕΔ είχε την αναμενόμενη απήχηση στους ανέργους της τοπικής αγοράς εργασίας

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ
- Δεν μπορώ να εκτιμήσω

Εάν όχι γιατί:

.....

Γ. Διαχείριση - Υλοποίηση του Προγράμματος

14. Πως κρίνετε τον αριθμό των εγκεκριμένων ΝΘΕ στην Περιφέρειά σας

- Πολύ ικανοποιητικό
- Ικανοποιητικό
- Μη ικανοποιητικό

15. Πως κρίνετε τον τρόπο διαχείρισης του προγράμματος ΝΘΕ από την Υπηρεσία σας

- Πολύ ικανοποιητικό
- Ικανοποιητικό
- Μη ικανοποιητικό

16. Τι προβλήματα αντιμετωπίσατε στη διαχείριση του προγράμματος ΝΘΕ

- Γραφειοκρατία
- Ελλιπής ενημέρωση υπαλλήλων
- Έλλειψη προσωπικού
- Μειωμένο ενδιαφέρον ανέργων
- Μειωμένο ενδιαφέρον επιχειρήσεων
- Άλλο

17. Τι θα προτεινάτε για την αποτελεσματικότερη διαχείριση του προγράμματος από την Υπηρεσία σας

- Μείωση γραφειοκρατίας
- Πληρέστερη ενημέρωση από Κεντρική Υπηρεσία /Δνση Απασχόλησης ΟΑΕΔ
- Αύξηση προσωπικού
- Ευρύτερη δημοσιότητα
- Άλλο

18. Τι διαδικασίες παρακολούθησης & ελέγχου του Προγράμματος εφαρμόσατε την περίοδο αναφοράς

.....

19. Τι διαδικασίες παρακολούθησης της διατηρησιμότητας των ΝΘΕ εφαρμόσατε την περίοδο αναφοράς ή μεταγενέστερα;

Δ. Συνεργασία με την Κεντρική Υπηρεσία του ΟΑΕΔ

20. Τι είδους υποστήριξη είχατε από την Κεντρική Υπηρεσία του ΟΑΕΔ;

- Πληροφόρηση
- Καθοδήγηση
- Καμία υποστήριξη
- Άλλο

21. Τι προβλήματα συναντήσατε από τη συνεργασία σας με την Κεντρική Υπηρεσία του ΟΑΕΔ

- Καθυστέρηση πληρωμών
- Δυσκολία επικοινωνίας
- Κανένα πρόβλημα
- Άλλο

22. Πως εκτιμάτε τη συνεργασία που είχατε με την Κεντρική Υπηρεσία του ΟΑΕΔ στο πλαίσιο του προγράμματος ΝΘΕ

- Πολύ κακή
- Κακή
- Μέτρια
- Καλή
- Πολύ Καλή

Ε. Γενικές Παρατηρήσεις

23. Κατά την εκτίμησή σας το Πρόγραμμα ΝΘΕ είναι αποτελεσματικό;

24. Τι κατά τη γνώμη σας θα έπρεπε να αλλάξει ώστε το Πρόγραμμα ΝΘΕ να γίνει αποτελεσματικότερο;

25. Γενικές παρατηρήσεις και προτάσεις αναφορικά με το πρόγραμμα ΝΘΕ

Ενδεικτικό Ερωτηματολόγιο ωφελούμενων

1. Υπάρχει κάποιος στο νοικοκυριό σας που έχει ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΕΙ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ του ΟΑΕΔ

α) ΝΑΙ β) ΟΧΙ ΤΕΛΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

2. ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ

3. ΠΕΡΙΟΧΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

4. ΦΥΛΟ

5. ΗΛΙΚΙΑ

6. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

7. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ /ΗΣ

8. (Αν ΑΝΕΡΓΟΣ στην Ερ. 7) ΕΙΔΟΣ ΑΝΕΡΓΟΥ

- Μακροχρόνιος
- Βραχυχρόνιος

9. ΚΛΑΔΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

- Βιομηχανία

- Εμπόριο
 - Υπηρεσίες
10. ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
- Α.Ε
 - Ο.Ε
 - Ε.Π.Ε
 - Δημόσιος Τομέας
 - Άλλο
11. Για πόσο διάστημα ήσασταν άνεργος πριν ενταχθείτε στο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ;
- 1-6 μήνες
 - 6-12 μήνες
 - 12-18 μήνες
 - 18-24 μήνες
 - 2- 3 χρόνια
 - περισσότερο από 3 χρόνια
12. Σήμερα εργάζεστε;
- Ναι
 - Όχι
13. Συνεχίζετε να εργάζεστε στην επιχείρηση στην οποία είχατε τοποθετηθεί με το πρόγραμμα του ΟΑΕΔ ή σε άλλη επιχείρηση;
- Στην ίδια στην οποία είχα τοποθετηθεί
 - Σε άλλη
14. Μετά το τέλος του προγράμματος παραμένετε για κάποιο διάστημα στη θέση σας ή σταμάτησατε αμέσως;
- α) Παρέμεινα 1-3 μήνες
 - β) Παρέμεινα 3-6 μήνες
 - γ) Παρέμεινα 6-12 μήνες
 - δ) Παρέμεινα για περισσότερο από 1 χρόνο
 - ε) Σταμάτησα αμέσως

2. Οικονομτρική διερεύνηση επιπτώσεων

6.4 Πλαίσιο Οικονομτρικής Διερεύνησης

Πέραν των ερευνών πεδίου στην αξιολόγηση των προγραμμάτων μπορεί να προστεθούν και οικονομτρικές αναλύσεις. Η οικονομτρική ανάλυση αφορά στην εξειδίκευση κατάλληλων οικονομτρικών υποδειγμάτων, τα οποία εκτιμώνται με τη μέθοδο της στατιστικής παλινδρόμησης. Ως κύρια πηγή δεδομένων μπορεί να θεωρείται η δειγματοληπτική έρευνα των επιχειρήσεων για τα προγράμματα τύπου ΝΘΕ δηλ. των επιχειρήσεων, οι οποίες είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ κατά την περίοδο αναφοράς. Οι βασικές οικονομτρικές εξισώσεις καθώς και οι a-priori υποθέσεις τους, διαμορφώνονται έτσι ώστε να περιλαμβάνουν ως ανεξάρτητες μεταβλητές όχι μόνον δείκτες και άλλες ποσοτικές μεταβλητές, αλλά και ποιοτικές ψευδο-μεταβλητές.

Ειδικότερα, η ανάλυση μπορεί να επικεντρωθεί στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των επιδοτηθέντων (κυρίως) και των μη επιδοτηθέντων θέσεων εργασίας με το αρχικό επίπεδο και τη μεταβολή της απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, οι βασικές (εξαρτημένες) μεταβ-

λητές εξειδικεύονται ενδεικτικά ως ακολούθως και υποχρεωτικά πρέπει να περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο των επιχειρήσεων.

- Ποιος ήταν ο αριθμός των απασχολούμενων στην επιχείρησή j πριν την υπαγωγή σε πρόγραμμα τύπου ΝΘΕ την περίοδο αναφοράς;
Ο αριθμός κατά έτος αθροίζεται και δημιουργείται το αθροιστικό σύνολο της εν λόγω ερώτησης.
- Ποιος είναι ο αριθμός των νέων θέσεων εργασίας που επιδοτήθηκαν από τον ΟΑΕΔ την περίοδο αναφοράς;
Ο αριθμός κατά έτος αθροίζεται και δημιουργείται το αθροιστικό σύνολο της εν λόγω ερώτησης.
- Με βάση το σύνολο (αθροιστικά) των οi συνολικών Νέων Θέσεων Εργασίας μπορεί να τεθεί η ερώτηση «Πόσα από τα άτομα αυτά εξακολουθούν να εργάζονται στην επιχείρησή j παρά το ότι έληξε η επιδότηση τους»; Οι δυνατές απαντήσεις της εν λόγω ερώτησης μπορεί να είναι:
 - Εξακολουθούν να απασχολούνται
 - Δεν απασχολούνται πλέον

Με βάση τα ερωτήματα αυτά, η εξειδίκευση των εξαρτημένων μεταβλητών έχει ως εξής:

Εξαρτημένη μεταβλητή 1:

Ποσοστιαία αύξηση της απασχόλησης οριζόμενη ως ακολούθως:

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| Ποσοστιαία αύξηση της απασχόλησης | = | $\frac{\text{Αριθμός των νέων θέσεων εργασίας που επιδοτήθηκαν από τον ΟΑΕΔ την περίοδο αναφοράς (αθροιστικά)}}{\text{Αριθμός των απασχολούμενων (αθροιστικά) στις επιχειρήσεις του δείγματος πριν την υπαγωγή στο πρόγραμμα την περίοδο αναφοράς}}$ |
|-----------------------------------|---|--|

Εξαρτημένη μεταβλητή 2:

Δείκτης Διατηρησιμότητας οριζόμενος ως ακολούθως:

| | | |
|---------------------------------|---|--|
| Δείκτης διατηρησιμότητας θέσεων | = | $\frac{\text{Αριθμός ατόμων που εξακολουθούν να εργάζονται μετά τη λήξη της επιδότησης (ανά επιχείρηση και αθροιστικά)}}{\text{Αριθμός επιδοτούμενων νέων θέσεων εργασίας (ανά επιχείρηση και αθροιστικά)}}$ |
|---------------------------------|---|--|

Εξαρτημένη μεταβλητή 3:

Αύξηση της απασχόλησης χωρίς επιδότηση οριζόμενη ως ακολούθως:

| | | |
|--|---|--|
| Αύξηση της απασχόλησης χωρίς επιδότηση | = | $\frac{\text{Αριθμός ατόμων που προσλαμβάνονται χωρίς επιδότηση (αθροιστικά)}}{\text{Αριθμός των απασχολούμενων πριν την υπαγωγή σε πρόγραμμα την περίοδο αναφοράς (αθροιστικά)}}$ |
|--|---|--|

Εξαρτημένη μεταβλητή 4:

Αύξηση της απασχόλησης με και χωρίς επιδότηση οριζόμενη ως ακολούθως:

| | | |
|---|---|---|
| Αύξηση της απασχόλησης με και χωρίς επιδότηση | = | Αριθμός ατόμων που προσλαμβάνονται χωρίς επιδότηση + αριθμός νέων θέσεων εργασίας που επιδοτήθηκαν από τον ΟΑΕΔ την περίοδο αναφοράς (αθροιστικά) |
| | | Αριθμός των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις του δείγματος πριν την υπαγωγή στο πρόγραμμα την περίοδο αναφοράς (αθροιστικά) |

Εξαρτημένη μεταβλητή 5:

Λόγος επιδοτούμενων θέσεων εργασίας προς μη επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, οριζόμενη ως ακολούθως

| | | |
|---|---|--|
| Επιδοτούμενες προς μη επιδοτούμενες θέσεις εργασίας | = | Αριθμός νέων θέσεων εργασίας που επιδοτήθηκαν από τον ΟΑΕΔ την περίοδο αναφοράς (αθροιστικά) |
| | | Αριθμός ατόμων που προσλαμβάνονται χωρίς επιδότηση την περίοδο αναφοράς (αθροιστικά) |

Εξαρτημένη μεταβλητή 6:

Νέες Θέσεις Εργασίας, οριζόμενες ως ακολούθως:

Νέες Θέσεις Εργασίας = Επιδοτούμενες Νέες Θέσεις Εργασίας + Μη επιδοτούμενες Νέες Θέσεις Εργασίας

Αντίστοιχα ο ορισμός των ανεξάρτητων μεταβλητών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν έχει ως εξής

- i. Απασχολούμενοι στην επιχείρηση πριν την ένταξη στο Πρόγραμμα
 - ii. Μεταβολή στην απασχόληση: Απασχολούμενοι στην επιχείρηση το έτος αναφοράς μείον απασχολούμενοι πριν την ένταξη στο Πρόγραμμα δια απασχολούμενοι πριν την ένταξη *100
 - iii. Έτος υπαγωγής στο Πρόγραμμα
 - iv. Έτη λειτουργίας της επιχείρησης
 - v. Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας (ψευδομεταβλητή): 1 = Σύνολο Τριτογενή Τομέα, 0= Λοιποί Κλάδοι (δευτερογενής, πρωτογενής κλπ).
 - vi. Ετήσιος κύκλος εργασιών: (ενδεικτικά) 1= > 300.000€, 0= Μέχρι 300.000.
 - vii. Νομική μορφή επιχείρησης: Ατομική =1, 0= λοιπές περιπτώσεις
 - viii. Περιφέρεια, έδρα της επιχείρησης: Αττική και Θεσσαλονίκη =1, Λοιπές περιφέρειες =0
 - ix. Δείκτης εκπαίδευσης απασχολούμενων στην επιχείρηση. Ο δείκτης αυτός δημιουργείται με διαίρεση του αριθμού των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις με τριτοβάθμια εκπαίδευση με τον αντίστοιχο αριθμό των απασχολούμενων με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Δείκτης αναλογίας φύλων (απασχολούμενοι): Άνδρες/ Γυναίκες *100
- Διατηρησιμότητα ως διχοτομική ψευδο-μεταβλητή: Αν εργάζεται ακόμα ο επιδοτούμενος στην ίδια επιχείρηση =1, 0= Αν δεν εξακολουθεί να εργάζεται (

Ο γενικός τύπος των υποδειγμάτων που εκτιμώνται έχει ως εξής:

$$Y_i = a + b_i X_i + u \quad (i=1, 2, 3, \dots)$$

όπου Y_i είναι η εκάστοτε εξαρτημένη μεταβλητή a είναι ο σταθερός όρος, b_i είναι ο συντελεστής παλινδρόμησης της ανεξάρτητης μεταβλητής X_i ($i=1,2,3,\dots$), ενώ u είναι ο διατακτικός όρος (σφάλμα). Οι συντελεστές παλινδρόμησης για τις ψευδομεταβλητές (οι οποίες έχουν διχοτομική κωδικοποίηση: $1=$ εμφάνιση χαρακτηριστικού, $0=$ έλλειψη του χαρακτηριστικού) ερμηνεύονται σε σχέση με τη κατηγορία αναφοράς, δηλαδή την κατηγορία που έχει απαλειφθεί.

Για την εκτίμηση των συντελεστών παλινδρόμησης μπορεί να χρησιμοποιηθεί η μέθοδος των ελαχίστων τετραγώνων, δηλαδή εύρεση των b_i κατά τέτοιο τρόπο ώστε το άθροισμα $\sum u^2$ να είναι ελάχιστο. Οι βασικές υποθέσεις ενός τέτοιου υποδείγματος μπορεί να είναι:

- $E(e_i) = 0$, for $i = 1, \dots, n$: Τα σφάλματα έχουν μέση τιμή μηδέν.
- Τα σφάλματα είναι μεταξύ τους ασυσχέτιστα
- Τα σφάλματα έχουν την ίδια σταθερή διακύμανση, για κάθε επίπεδο της X_i .
Δηλαδή $V(e_i) = \sigma^2$ για $i = 1, \dots, n$.

6.4.1 Περίγραμμα Προδιαγραφών Αξιολόγησης Επιδράσεων των Προγραμμάτων ενίσχυσης αυτοπαασχολούμενων

Ανάπτυξη εφαρμογής βάσης δεδομένων.

Η ανάπτυξη εφαρμογής βάσης δεδομένων για την καταχώρηση και στατιστική επεξεργασία μιας σειράς δεδομένων παρακολούθησης της πορείας των προτάσεων υπαγωγής στο πρόγραμμα και των επιχορηγούμενων έργων είναι το πρώτο στάδιο διαδικασιών. Τυπικά μια τέτοια εφαρμογή θα περιέχει τουλάχιστον τα ακόλουθα υποσυστήματα:

- υποσύστημα καταχώρησης δεδομένων προτάσεων υπαγωγής στο πρόγραμμα
- υποσύστημα καταχώρησης συνοπτικών πληροφοριακών δελτίων (διαφόρων ειδών)
- υποσύστημα συγκεντρωτικών παρουσιάσεων και αναφορών (reports)
- υποσύστημα εξαγωγής στατιστικών παραμέτρων
- υποσύστημα διαχειριστικών εργασιών (administration)

Παρακολούθηση των χαρακτηριστικών των εγκρινόμενων και απορριπτόμενων προτάσεων

Η παρακολούθηση των χαρακτηριστικών των εγκρινόμενων και απορριπτόμενων προτάσεων υπαγωγής στο πρόγραμμα και επαναξιολόγηση των κριτηρίων ένταξης, με καταχώρηση επιλεγμένων δεδομένων των προτάσεων υπαγωγής, μαζί με πληροφορία για την έγκριση ή απόρριψη, σε web-based εφαρμογή βάσης δεδομένων. Στη συνέχεια, η επεξεργασία των δεδομένων αυτών θα μπορούσε να:

1. παράσχει πληροφορία για το προφίλ των ανέργων που καλύπτουν ή δεν καλύπτουν τα κριτήρια ένταξης, και άρα να οδηγήσει σε συμπεράσματα για την αποτελεσματικότητα των κριτηρίων αυτών με όρους κοινωνικής πολιτικής
2. συνδυασθεί με τα αποτελέσματα της παρακολούθησης της βιωσιμότητας των δημιουργηθεισών επιχειρήσεων για τον εντοπισμό ενδεχόμενων συσχετίσεων

ανάμεσα σε εκπλήρωση κριτηρίων ένταξης και (θετικά ή αρνητικά) στοιχεία βιωσιμότητας της επιχείρησης.

Τα στοιχεία παρακολούθησης των χαρακτηριστικών των εγκρινόμενων και απορριπτόμενων προτάσεων ενδεικτικά μπορεί να είναι:

1. ΦΥΛΟ
2. ΗΛΙΚΙΑ
3. Αιτία ανεργίας
4. Είδος αναζήτησης εργασία κατά την περίοδο της ανεργίας
5. Χρόνος υποβολής αίτησης -ΕΤΟΣ
6. Χρόνος έγκρισης -ΕΤΟΣ
7. Σχέση με επιχειρηματική δραστηριότητα κατά το παρελθόν
8. Παράγοντες επηρεασμού στην επιλογή έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας
9. Πηγή πληροφόρησης για το πρόγραμμα του ΟΑΕΔ
10. Επίπεδο και αντικείμενο εκπαίδευσης
11. Έτος αποφοίτησης
12. Πρόθεση ίδρυσης επιχείρησης χωρίς επιχορήγηση
13. Παρακολούθηση προγραμμάτων ή σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης
14. Ιδιότητα εργασίας
15. Επάγγελμα
16. Κλάδος εργασίας
17. Μήνες στην ανεργία
18. Είδος απασχόλησης που ζητάτε
19. Συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα υποστήριξης ανέργων
20. Παρακολούθηση είδη προγραμμάτων ή σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης
21. Έτη εργασίας πριν την επιχορήγηση από τον ΟΑΕΔ
22. Επιτάχυνσης της έναρξης της επιχείρησης λόγω της επιδότησης
23. Προτίμηση επιχορήγησης ή διπλάσιο ποσό ως επίδομα ανεργίας αλλά να παραμένετε άνεργος για 12 ακόμα μήνες
24. Υπαρξη επιχειρηματικού σχεδίου για το πρώτο τουλάχιστον διάστημα μετά την έναρξη

Τα στοιχεία παρακολούθησης προετοιμασίας ενός μικρού επιχειρησιακού σχεδιασμού της νέας επιχείρησης μπορεί να είναι:

1. Επιτάχυνσης της έναρξης της επιχείρησης λόγω της επιδότησης
2. Προϋπόθεση ανάληψης της συγκεκριμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας
3. Προβλήματα εν όψει της έναρξης της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας - Βαθμός σημαντικότητας
4. Αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησής σας
5. Τρόπος επιλογής αντικειμένου δραστηριότητας της επιχείρησής σας
6. Νομική μορφή κατά την έναρξη της λειτουργίας της επιχείρησης
7. Ύψος της επιχορήγησης που ζητήσατε
8. Χρηματοδοτικό σχήμα.
9. Τρόπος διάθεσης της παραγωγής κατά την έναρξη της επιχείρησης

10. Αγορά εξοπλισμού μετά την έναρξη λειτουργίας
11. Ύπαρξη ανταγωνισμού την ευρύτερη περιοχή
12. Ύπαρξη ανταγωνισμού στην τοπική αγορά
13. Λόγοι μη ύπαρξης ανταγωνισμού στην ευρύτερη αγορά της επιχείρησής σας
14. Λόγοι μη ύπαρξης ανταγωνισμού στην τοπική αγορά της επιχείρησής σας
15. Πλεονέκτημα από την επιχορήγηση του ΟΑΕΔ έναντι άλλων όμοιων επιχειρήσεων της περιοχής
16. Εκτοπισμός ανταγωνιστών από την αγορά ή ζημιώθηκε εξαιτίας της δικής σας παρουσίας στην αγορά
17. Χρήση υποστηρικτικών μηχανισμών
18. Χρήση της επιχορήγησης από τον ΟΑΕΔ
19. Πρόβλεψη για την πορεία ανάπτυξης της επιχείρησης στα επόμενα τρία χρόνια
20. Τρόπος διάθεσης της παραγωγής κατά την έναρξη της επιχείρησης
21. Πρόβλεψη για την πορεία ανάπτυξης της επιχείρησης στα επόμενα τρία χρόνια

Παρακολούθηση της εξέλιξης του προγράμματος

Τα στοιχεία παρακολούθησης της εξέλιξης του προγράμματος (παρακολούθηση της επιχείρησης κατά τη διάρκεια της επιχορήγησης μέχρι και την ολοκλήρωσή της) μπορεί να είναι ενδεικτικά :

1. Πλεονέκτημα από την επιχορήγηση του ΟΑΕΔ έναντι άλλων όμοιων επιχειρήσεων της περιοχής
2. Εκτοπισμός ανταγωνιστών από την αγορά ή ζημιώθηκε εξαιτίας της δικής σας παρουσίας στην αγορά
3. Χρήση υποστηρικτικών μηχανισμών
4. Χρήση της επιχορήγησης από τον ΟΑΕΔ
5. Βαθμός σημαντικότητας της επιχορήγησης του ΟΑΕΔ σε σχέση με άλλες δυσκολίες που προβλέπατε ότι θα αντιμετωπίζατε ως επιχειρηματίας
6. Ύψος ποσού είσπραξης από τον ΟΑΕΔ σε σχέση με αυτά που χρειαστήκατε.
7. Είδος υποστήριξη από τον ΟΑΕΔ
8. Προβλήματα στη συνεργασία με τον ΟΑΕΔ
9. Χρόνος είσπραξης προκαταβολής της επιχορήγησης - ΕΤΟΣ
10. Νομική μορφή της επιχείρησής σας σήμερα
11. Ποσό που εγκρίθηκε από τον ΟΑΕΔ
12. Ποσό είσπραξης μέχρι σήμερα
13. Σημαντικότητα προβλημάτων πριν την λειτουργία της επιχείρησης.
14. Εισοδηματική κατάσταση σήμερα σε σχέση με την έναρξη της επιχείρησης
15. Τρόποι υποστήριξης στη διάρκεια δημιουργίας της επιχείρησης.

Παρακολούθηση των αποτελεσμάτων του προγράμματος

Τα στοιχεία παρακολούθησης των αποτελεσμάτων του προγράμματος (παρακολούθηση και αξιολόγηση της επιχείρησης μετά την έναρξη δραστηριότητας) μπορεί να είναι:

1. Αριθμός συνεταίρων σήμερα
2. Αριθμός απασχολούμενων ατόμων στην επιχείρησή.
3. Μετακίνηση σε άλλο χώρο από την έναρξη
4. Λόγοι μετακίνησης
5. Αριθμός απασχολούμενων ατόμων στην επιχείρησή.

6. Αριθμός απασχολουμένων στην επιχείρησή σας που επιχορηγήθηκαν από το πρόγραμμα νέων θέσεων του ΟΑΕΔ
7. Εξέλιξη της παραγωγής στην επιχείρησή σας διαχρονικά και με σύγκριση την παραγωγή που είχατε στο πρώτο έτος λειτουργίας της επιχείρησης
8. Οικονομικά στοιχεία της επιχείρησή.
9. Σημαντικότητα προβλημάτων μετά την λειτουργία της επιχείρησης
10. Εισοδηματική κατάσταση σήμερα σε σχέση με την έναρξη της επιχείρησης
11. Σύγκριση συνθηκών εργασίας σας ελεύθερου επαγγελματία και μισθωτού - Ώρες εργασίας
12. Σύγκριση συνθηκών εργασίας σας ελεύθερου επαγγελματία και μισθωτού
13. Προτάσεις στον ΟΑΕΔ για την υποστήριξη των Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών
14. Τρόποι υποστήριξης λειτουργίας της επιχείρησης.
15. Οικονομική κατάσταση μετά τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα ΟΑΕΔ
16. Λόγοι χειροτέρευσης οικονομικής κατάστασης
17. Έτος κλεισίματος της επιχείρησης
18. Διάστημα παραμονής της επιχείρησης ως ενεργής
19. Βαθμός σημαντικότητας στο κλείσιμο της επιχείρησής
20. Κατάσταση μετά την αποτυχία
21. Χαρακτηρισμός εμπειρίας της επιδότησής σας
22. Πρόβλεψη για την πορεία ανάπτυξης της επιχείρησης στα επόμενα τρία χρόνια

6.4.2 Περίγραμμα Προδιαγραφών Αξιολόγησης Επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης

Η ανάγκη της συγκεκριμένης αξιολόγησης εκπορεύεται από την στοχοθέτηση του Οργανισμού για την κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της υλοποίησης ανασχεδιασμένων και ποιοτικά αναβαθμισμένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις τάσεις της αγοράς εργασίας και στην ενδυνάμωση των προσόντων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας ειδικών ομάδων στόχου πέραν των εργαζομένων. Η διερεύνηση της συγκεκριμένης επίδρασης αφορά ποιοτικές μεταβολές και παραμέτρους του ανθρώπινου δυναμικού, με βάση την παραδοχή ότι η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού κρίνεται πρώτης προτεραιότητας μεταβλητή για μια «ανταγωνιστική οικονομία» και για ισόρροπη κοινωνική ανάπτυξη (ανάπτυξη με κοινωνική συνοχή). Η αναγνώριση της αξίας του ανθρώπινου δυναμικού για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και ευρύτερα κλάδων της οικονομίας, αντανakλάται και στο επίπεδο αξιολόγησης των επιχειρήσεων για επενδυτικούς ή χρηματοδοτικούς σκοπούς. Στο πλαίσιο αυτό έχουν υιοθετηθεί και αρχίσει να εφαρμόζονται μέθοδοι αποτίμησης της επενδυτικής ή μετοχικής και μακροπρόθεσμης αξίας των δαπανών για εκπαίδευση και κατάρτιση στα διάφορα μεγέθη των επιχειρήσεων.

Βασικό πεδίο αξιολόγησης της επίδρασης των Προγραμμάτων Κατάρτισης του ΟΑΕΔ στους άμεσα επωφελούμενους – συμμετέχοντες – από τις δράσεις της είναι η ενίσχυση της απασχολησιμότητας τους, που ορίζεται ως η ικανότητα ενός ατόμου να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας στο δεδομένο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον και σε οποιοσδήποτε συνθήκες στην αγορά εργασίας. Ειδικά για τους ανέργους και νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας η απασχολησιμότητα αφορά την καταλληλότητα των προσόντων σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε το άτομο να μπορεί να βρει μία θέση εργασίας υπό κανονικές συνθήκες και μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα.

Ειδικότεροι στόχοι της συγκεκριμένης αξιολόγησης είναι η αποτίμηση των επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης στους συμμετέχοντες σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που προωθούνται από τον ΟΑΕΔ και ιδιαίτερα σε ότι αφορά τη βελτίωση και πιστοποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των προσόντων τους, την εργασιακή τους κατάσταση (απασχολησιμότητα) και τις επαγγελματικές τους προοπτικές και σε ότι αφορά τις δράσεις που αφορούν ανέργους ή αδρανείς στη μείωση της ανεργίας..

Η συγκεκριμένη αξιολόγηση θα βασίζεται σε δεδομένα που θα συλλέγονται μέσω ειδικής δειγματοληπτικής έρευνας πεδίου. Ο υπό διερεύνηση πληθυσμός της ποσοτικής έρευνας («κοινό – στόχος») θα είναι τα άτομα που έχουν συμμετάσχει σε ένα τουλάχιστον πρόγραμμα κατάρτισης του ΟΑΕΔ.

Η επιλογή του δείγματος της έρευνας θα πραγματοποιηθεί με χρήση της μεθόδου της Στρωματοποιημένης Τυχαίας Δειγματοληψίας. Η επιλογή του δείγματος των επωφελουμένων θα γίνεται με βάση το φύλο, την εργασιακή κατάσταση και το είδος του προγράμματος κατάρτισης στο οποίο συμμετείχαν.

Η δειγματοληπτική έρευνα πεδίου θα συλλέγει και στοιχεία που επιτρέπουν την εκτίμηση των ποιοτικών αποτελεσμάτων και έμμεσων επιδράσεων των προγραμμάτων κατάρτισης και δια βίου μάθησης στους άμεσα επωφελούμενους (εργαζόμενους, νεοεισερχόμενους, ανέργους, αδρανείς). Τέτοια στοιχεία για παράδειγμα είναι πληροφορίες για αλλαγές στις

στάσεις, συνθήκες και συμπεριφορές (προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες, νέες συνθήκες και πρότυπα οργάνωσης, μεγαλύτερη ανταπόκριση στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας), στην εργασιακή κατάσταση (ανώτερη θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, αύξηση αποδοχών, επαγγελματική κινητικότητα) ή στις επιδόσεις (παραγωγικότητα της εργασίας) των ωφελουμένων εργαζομένων και για τους ανέργους και νεοεισερχόμενους πληροφορίες για την εργασιακή κατάσταση, τη θέση και είδος εργασίας, τη διάρκεια εργασίας, τις αποδοχές, τη διάρκεια αναζήτησης εργασίας μετά την κατάρτιση, τη συνάφεια της κατάρτισης με τις ανάγκες της θέσης εργασίας, τους λόγους που οι ερωτώμενοι παραμένουν άνεργοι (εάν εξακολουθούν να είναι άνεργοι), το βαθμό ικανοποίησης από το πρόγραμμα κατάρτισης στο οποίο συμμετείχαν κτλ.

Επειδή οι επιδράσεις ενδέχεται να είναι πολλές και σε διαφορετικά επίπεδα, σκόπιμο είναι να διαχωρίζονται σε άμεσες και έμμεσες. Στις άμεσες περιλαμβάνονται η βελτίωση της ικανότητας του ατόμου (δεξιότητες και γνώσεις), της παραγωγικότητάς του και του επιπέδου αποδοχών του. Στις έμμεσες περιλαμβάνονται γενικότερες συνέπειες όπως η ανοδική κινητικότητα (εντός και εκτός της επιχείρησης), η πληρέστερη γνώση της επιχείρησης και του επαγγέλματος, η άνοδος της αυτοεκτίμησης, η βελτίωση των προοπτικών του / της απασχολησιμότητάς του κλπ.

Για την ποσοτικοποίηση των επιδράσεων, θα διερευνηθεί μέσω της έρευνας πεδίου σε ποιο βαθμό οι καταρτισθέντες εμφανίζονται πιο ικανοί να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους, σε τι ποσοστό ανέλαβαν νέα καθήκοντα, σε τι ποσοστό πληρώνονται με μεγαλύτερο μισθό, σε τι ποσοστό πήραν προαγωγή, σε ποιο βαθμό εκτιμούν ότι έγιναν πιο παραγωγικοί και σε ποιο βαθμό θεωρούν ότι η κατάρτιση είχε επίδραση στην παραγωγικότητα και γενικότερα στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης όπου εργάζονται, ή σε ποιο ποσοστό και μετά από πόσο διάστημα από την κατάρτιση οι άνεργοι βρήκαν εργασία και εάν αυτή είχε σχέση με το αντικείμενο της κατάρτισης.

Η αξιολόγηση των προγραμμάτων στους επωφελούμενους προβλέπεται να διεξάγεται ανά διετία. Με τον τρόπο αυτό η αξιολόγηση αυτή θα μπορεί να λειτουργεί και στο επίπεδο της ανασκόπησης των αρχικώς εκτιμηθέντων επιδράσεων, ώστε ο ΟΑΕΔ να έχει τη δυνατότητα για διαμορφωτικού χαρακτήρα αλλαγές – βελτιώσεις που θα μεγιστοποιήσουν τα οφέλη και την προστιθέμενη αξία ενός Προγράμματος.

7 Πλήρης Σχεδιασμός και Ετοιμασία Αναλυτικών Προδιαγραφών του Συστήματος Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης

7.1 Οι επιδιώξεις του ΟΑΕΔ αναφορικά με το σχεδιασμό Συστήματος Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης

7.1.1 Απαιτήσεις εσωτερικού περιβάλλοντος (ΟΑΕΔ)

Στις στρατηγικές επιδιώξεις του ΟΑΕΔ καταγράφεται η ανάπτυξη ενός μόνιμου εσωτερικού Συστήματος Αξιολόγησης Πολιτικών και Υπηρεσιών (έργο οριζόντιου χαρακτήρα). Η απουσία ενός μόνιμου εσωτερικού συστήματος αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που υλοποιεί ο ΟΑΕΔ, ως προς τις επιπτώσεις τους στην καταπολέμηση της ανεργίας και στην ενίσχυση της απασχόλησης, αλλά και αντίστοιχου συστήματος μέτρησης και αξιολόγησης των υπηρεσιών που παρέχει προς τους πολίτες, δεν επιτρέπει τη διαμόρφωση σαφούς εικόνας σχετικά με την ορθότητα του σχεδιασμού και της εφαρμογής των παρεμβάσεων αυτών, ώστε να προγραμματιστούν βελτιωτικές ενέργειες για την αναβάθμισή τους και για την επίτευξη των επιθυμητών στόχων στα θέματα της καταπολέμησης της ανεργίας και της αύξησης της απασχόλησης.

Ως εκ τούτου, η ανάπτυξη συστήματος αξιολόγησης των λειτουργιών των ΚΠΑ2 και των πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ αποσκοπεί στην εξαγωγή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων προσμέτρησης του βαθμού αποτελεσματικότητάς τους, σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί, καθώς και στον προσδιορισμό των παραγόντων εκείνων, που πρέπει να ληφθούν υπόψη για τον προγραμματισμό αντίστοιχων μελλοντικών δράσεων.

Ειδικότερα, οι στόχοι της ανάπτυξης συστήματος αξιολόγησης είναι:

- Η εφαρμογή ενός εσωτερικού συστήματος μέτρησης της απόδοσης στα ΚΠΑ2 ώστε να βελτιωθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος του ΟΑΕΔ στην τοπική αγορά εργασίας με ποσοτικούς και ποιοτικούς όρους
- Η εφαρμογή εσωτερικής διαδικασίας αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, με την περιοδική συνδρομή εξωτερικών αξιολογήσεων, ώστε να διασφαλιστεί μέσω δεικτών παρακολούθησης, η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων

7.1.2 Απαιτήσεις εξωτερικού Περιβάλλοντος (ΕΣΠΑ, ΕΠΑΝΑΔ, Εφαρμοστικός Κανονισμός)

Οι δείκτες του ΕΠΑΝΑΔ που αντλούν μέρος των δεδομένων τους για την εκτίμηση των τιμών τους από το πληροφοριακό σύστημα του ΟΑΕΔ είναι οι εξής :

1. Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων νέων (15-24 ετών) που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης πριν συμπληρώσουν 6 μήνες ανεργίας (Δείκτης ΕΣΠΑ)

Ερμηνεία δείκτη :Ο δείκτης αφορά την πρόληψη της ανεργίας των νέων μέσω της προσφοράς ενός μέτρου απασχολησιμότητας σε όλους τους νέους ανέργους εντός διαστήματος 6 μηνών

ανεργίας (από το 2010 εντός διαστήματος 4 μηνών ανεργίας), σύμφωνα με τα Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Μαρτίου 2006. Η διατύπωση του δείκτη στο Ε.Π. παραπέμπει σε πραγματική ωφέλεια του νέου ανέργου μέσω της συμμετοχής του σε κάποια δράση κατάρτισης, επιδότησης της απασχόλησης, μαθητείας, εκκίνησης επιχειρηματικής δραστηριότητας κλπ.

Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με τα μεθοδολογικά κείμενα της Employment Committee για τους δείκτες ΕΣΑ, η έννοια της προσφοράς του νέου ξεκινήματος αποτυπώνεται στο δείκτη 19M3 (NEW START) και συνιστάται να ερμηνεύεται ως πραγματική εκκίνηση (*actual start⁵⁹ of a job, training, retraining, work practice or other employability measure*) του όποιου μέτρου απασχολησιμότητας. (LMP κατηγορίες 2-7).

Άρα όλοι οι νέοι 15 – 24 ετών που επισκέπτονται τον ΟΑΕΔ και εγγράφονται ως άνεργοι θα πρέπει να εντάσσονται σε κάποια δράση ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης σε διάστημα 6 μηνών (4 μηνών από το 2010). Ο αριθμητής του δείκτη είναι οι νέοι που εντάσσονται σε κάποια δράση ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης και ο παρονομαστής το σύνολο των νέων εγγεγραμμένων ανέργων στον ΟΑΕΔ. Ωστόσο επειδή μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης δύναται να χρηματοδοτείται από εθνικούς πόρους, θα πρέπει το σύστημα παρακολούθησης του ΟΑΕΔ να καταχωρεί τη διάκριση των μέτρων σε εθνικά και συγχρηματοδοτούμενα.

Παρακολούθηση δείκτη από το ΕΠΑΝΑΔ: Δε θα αποτυπώνεται ο δείκτης στο ΤΔΠ/Υ. Ο αριθμητής του θα συγκεντρώνεται ως άθροισμα από την ΕΥΔ όλων των δεικτών εκροών στο Ο.Π.Σ. που θα παρακολουθούν τις δράσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ειδικά για τους νέους (όπου υπάρχει στοχοθέτηση για νέους, άρα και αντίστοιχος δείκτης εκροής : «Αρ. νέων κάτω των 25 ετών και κάτω των 6 ή 4 μηνών ανεργίας' που ωφελείται από κατάρτιση π.χ.), ενώ για όσες δράσεις απευθύνονται γενικά σε ανέργους χωρίς ειδική στοχοθέτηση για την ομάδα των νέων, τα στοιχεία θα αντλούνται από το Δελτίο Παρακολούθησης Υποέργου (mainstreaming). **Ο αριθμητής αυτός αφορά τις συγχρηματοδοτούμενες από το ΕΠΑΝΑΔ ενεργητικές δράσεις απασχόλησης.** Ο παρονομαστής του δείκτη θα προέρχεται από τα στοιχεία των ΚΠΑ (σύστημα ΟΑΕΔ για καταγραφή ανεργίας). Η συμβολή του ΕΠΑΝΑΔ στο δείκτη προκύπτει από αυτό το κλάσμα, ενώ κανονικά θα πρέπει να προστίθενται στον αριθμητή και οι τυχόν συμμετοχές νέων σε εθνικά χρηματοδοτούμενα προγράμματα για να είναι πλήρης ο υπολογισμός. **Μία πρόταση θα ήταν να παραμείνει ο δείκτης στο ΕΣΠΑ και να αφαιρεθεί από το ΕΠΑΝΑΔ, αφού αφορά τη συνολική εθνική προσπάθεια και όχι μόνο το ΕΚΤ.**

Στοιχεία που απαιτούνται από τον ΟΑΕΔ. Για τον αριθμητή του δείκτη θα πρέπει να συγκεντρώνονται οι συμμετοχές των νέων σε όλα τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης - ξεχωριστά για συγχρηματοδοτούμενα και για εθνικά. Το σύστημα πρέπει να επιτρέπει την παρακολούθηση της πολιτικής πρόληψης της ανεργίας των νέων στο βμηνο για την τριετία 2007-2009 και στο τετράμηνο από το 2010 και μετά. Ο παρονομαστής αφορά τον αρ. των εγγεγραμμένων ανέργων νέων. Πρέπει να καθοριστούν τα διαστήματα παρακολούθησης των τιμών του δείκτη σε κάθε έτος (π.χ. ανά τρίμηνο, τετράμηνο, εξάμηνο ;) και αντίστοιχα η ενημέρωση της ΕΥΔ. Για την πληρέστερη παρακολούθηση του

⁵⁹ Ο δείκτης EMCO 19M3 κάνει αναφορά και στην υποκατηγορία 1.1.2. της LMP. Για τον ΟΑΕΔ αυτό αφορά τη συμπλήρωση του ΑΣΔ (Ατομικού Σχεδίου Δράσης) από τους ανέργους.

δείκτη, τα στοιχεία θα πρέπει να συσχετίζονται και με τη συμπλήρωση του ΑΣΔ από τους νέους.

2. Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων γυναικών που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης επί του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων γυναικών που αναζητούν εργασία - 3. Ποσοστό εγγεγραμμένων μακροχρόνια ανέργων που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης επί του συνόλου των εγγεγραμμένων μακροχρόνια ανέργων που αναζητούν εργασία (Δείκτης ΕΣΠΑ)

Ερμηνεία δεικτών Και οι δύο δείκτες αφορούν τα ποσοστά ενεργοποίησης δύο κατηγοριών ανέργων (των γυναικών και των μακροχρόνια ανέργων). Οι δείκτες αφορούν την ωφέλεια γυναικών – μακροχρόνια ανέργων μέσω της συμμετοχής τους σε κάποια δράση κατάρτισης, επιδότησης της απασχόλησης, μαθητείας, εκκίνησης επιχειρηματικής δραστηριότητας κλπ. ως ποσοστό των αντίστοιχων πληθυσμών στόχου. Μακροχρόνια άνεργοι είναι οι άνεργοι κάτω των 25 ετών και άνω των 6 μηνών ανεργίας και οι άνεργοι άνω των 25 ετών και άνω των 12 μηνών ανεργίας.

Παρακολούθηση δεικτών από το ΕΠΑΝΑΔ: Δε θα αποτυπώνονται οι δείκτες στα ΤΔΠ/Υ. Ο αριθμητής τους θα συγκεντρώνεται ως άθροισμα από την ΕΥΔ όλων των δεικτών εκροών στο Ο.Π.Σ. που θα παρακολουθούν τις δράσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για γυναίκες – μακροχρόνια ανέργους (όπου υπάρχει στοχοθέτηση, άρα και αντίστοιχος δείκτης εκροής), ενώ έτσι κι αλλιώς για όλες τις δράσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης τα στοιχεία για γυναίκες και μακροχρόνια ανέργους μπορούν να αντλούνται από το Δελτίο Παρακολούθησης Υποέργου. **Αυτοί οι αριθμητές των δεικτών αφορούν τις συγχρηματοδοτούμενες από το ΕΠΑΝΑΔ ενεργητικές δράσεις απασχόλησης.** Ο παρονομαστής των δεικτών θα προέρχεται από τα στοιχεία των ΚΠΑ (σύστημα ΟΑΕΔ για καταγραφή ανεργίας).

Στοιχεία που απαιτούνται από τον ΟΑΕΔ. Επειδή μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης δύναται χρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους, θα πρέπει το σύστημα παρακολούθησης του ΟΑΕΔ να καταχωρεί τη διάκριση των μέτρων σε εθνικά και συγχρηματοδοτούμενα.

Για τον αριθμητή των δεικτών θα πρέπει να συγκεντρώνονται οι συμμετοχές των γυναικών και των μακροχρόνια ανέργων σε όλα τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης - ξεχωριστά για συγχρηματοδοτούμενα και για εθνικά. Πρέπει να καθοριστούν τα διαστήματα παρακολούθησης των τιμών του δείκτη σε κάθε έτος (π.χ. ανά τρίμηνο, τετράμηνο, εξάμηνο ;) και η αντίστοιχη ενημέρωση της ΕΥΔ.

4. Ποσοστό ανέργων που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης επί του ετήσιου μέσου όρου των εγγεγραμμένων ανέργων που αναζητούν εργασία (ΔΕΙΚΤΗΣ ΕΣΠΑ)

Ερμηνεία δείκτη Ο δείκτης αφορά το ποσοστό ενεργοποίησης του συνόλου των ανέργων. Η τιμή στόχος θα είναι αποτέλεσμα του ΕΠΑΝΑΔ (αυτό αναφέρεται στο ΕΣΠΑ).

Παρακολούθηση δεικτών από το ΕΠΑΝΑΔ: Δε θα αποτυπώνονται οι δείκτες στα ΤΔΠ/Υ. Ο αριθμητής τους θα συγκεντρώνεται ως άθροισμα από την ΕΥΔ όλων των δεικτών εκροών στο Ο.Π.Σ. που θα παρακολουθούν τις δράσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για

ανέργους, ενώ έτσι κι αλλιώς για όλες τις δράσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης τα στοιχεία για ανέργους μπορούν να αντλούνται από το Δελτίο Παρακολούθησης Υποέργου. **Ο αριθμητής αυτός του δείκτη αφορά τις συγχρηματοδοτούμενες από το ΕΠΑΝΑΔ ενεργητικές δράσεις απασχόλησης και ταυτίζεται με το δείκτη εκροής του ΕΠΑΝΑΔ «Αρ. ανέργων που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης».**

Ο παρονομαστής του δείκτη θα προέρχεται από τα στοιχεία των ΚΠΑ (σύστημα ΟΑΕΔ για καταγραφή ανεργίας). Ωστόσο, καθώς ο παρονομαστής αφορά ετήσιο μέσο όρο, θα πρέπει να διευκρινιστεί εάν η πρώτη τιμή του δείκτη θα συμπληρωθεί όταν ολοκληρωθεί η πρώτη διετία υλοποίησης δράσεων.

Στο ΕΣΠΑ αναφέρεται ότι η τιμή βάσης και η τιμή στόχος αφορούν **στο κατ'έτος ποσοστό των ωφελουμένων ανέργων ως προς το κατ'έτος σύνολο των ανέργων για το έτος αναφοράς.**

Το ερώτημα είναι πώς θα παρακολουθείται ο δείκτης τις ενδιάμεσες χρονιές, εάν δηλ. θα ταυτίζεται με το ποσοστό που προκύπτει από αυτή τη διαίρεση κάθε χρόνο, ή εάν θα συγκρίνεται με τα αντίστοιχα ποσοστά των προηγούμενων ετών, για να προκύπτει κάθε φορά η τιμή του δείκτη στη βάση της λογικής του «ετήσιου μέσου όρου».

5. Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων ΕΚΟ που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης επί του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων ΕΚΟ που αναζητούν εργασία

Ερμηνεία δείκτη. Ο δείκτης έχει την ίδια λογική με τους δείκτες 2 και 3 παραπάνω. Αφορά δηλ. το ποσοστό ενεργοποίησης μίας κατηγορίας ωφελουμένων ανέργων, των ΕΚΟ, μέσω της συμμετοχής τους σε κάποια δράση ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης.

Παρακολούθηση δείκτη από το ΕΠΑΝΑΔ: Δε θα αποτυπώνονται ο δείκτης στα ΤΔΠ/Υ. Ο αριθμητής του θα συγκεντρώνεται ως άθροισμα από την ΕΥΔ όλων των δεικτών εκροών στο Ο.Π.Σ. που θα παρακολουθούν τις δράσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για ανέργους ΕΚΟ (όπου υπάρχει στοχοθέτηση, άρα και αντίστοιχος δείκτης εκροής), ενώ έτσι κι αλλιώς για όλες τις δράσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης τα στοιχεία για ανέργους ΕΚΟ μπορούν να αντλούνται από το Δελτίο Παρακολούθησης Υποέργου (δυνατότητα παρακολούθησης mainstreaming ΕΚΟ). **Ο αριθμητής αυτός του δείκτη αφορά τις συγχρηματοδοτούμενες από το ΕΠΑΝΑΔ ενεργητικές δράσεις απασχόλησης.** Ο παρονομαστής του θα προέρχεται από τα στοιχεία των ΚΠΑ (σύστημα ΟΑΕΔ για καταγραφή ανεργίας ΕΚΟ).

Στοιχεία που απαιτούνται από τον ΟΑΕΔ. Επειδή μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης δύναται χρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους, θα πρέπει το σύστημα παρακολούθησης του ΟΑΕΔ να καταχωρεί τη διάκριση των μέτρων σε εθνικά και συγχρηματοδοτούμενα.

Για τον αριθμητή του δείκτη θα πρέπει να συγκεντρώνονται οι συμμετοχές των ανέργων ΕΚΟ σε όλα τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης - ξεχωριστά για συγχρηματοδοτούμενα και για εθνικά και **στο σύνολο των προγραμμάτων, όχι μόνο σε αυτά που αφορούν μόνο ΕΚΟ (δηλ. το σύστημα να επιτρέπει την παρακολούθηση του mainstreaming των ΕΚΟ).** Πρέπει να καθοριστούν τα διαστήματα παρακολούθησης των τιμών του δείκτη σε κάθε έτος (π.χ. ανά τρίμηνο, τετράμηνο, εξάμηνο ;) και η αντίστοιχη ενημέρωση της ΕΥΔ.

6. Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και βρίσκουν/παραμένουν σε θέση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης, επί του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Ερμηνεία δείκτη Είναι ένας πολύ σημαντικός δείκτης αποτελέσματος που αφορά τα αποτελέσματα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην απασχόληση των ωφελουμένων ανέργων. Ταυτίζεται με το δείκτη 19A4 της EMCO και αφορά το αποτέλεσμα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση της εκάστοτε παρέμβασης.

Για την παρακολούθησή του πρέπει να προσδιοριστούν τα εξής μεταξύ ΕΥΔ ΕΠΑΝΑΔ και ΟΑΕΔ:

α) Με ποιο τρόπο/ποια μεθοδολογία το σύστημα του ΟΑΕΔ επιτρέπει την παρακολούθηση του δείκτη. Θα γίνεται με δειγματοληψία σε αντιπροσωπευτικό δείγμα ανέργων ωφελουμένων από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ; Αν ναι, ποιοι παράμετροι θα προσδιορίζουν το δείγμα ;

β) Σε ποιόν θα ανήκει η αρμοδιότητα παρακολούθησης του “follow up” των καταρτισθέντων ανέργων; Καλύπτονται και αυτοί από το σύστημα του ΟΑΕΔ;

γ) Επιτρέπει το σύστημα του ΟΑΕΔ την παρακολούθηση του δείκτη ανά προκήρυξη του ΕΠΑΝΑΔ ; Καταγράφονται/συνδέονται δηλ. οι ωφελούμενοι άνεργοι από κάθε ενεργητική πολιτική απασχόλησης στο πλαίσιο της εκάστοτε προκήρυξης, ώστε να είναι εφικτή και η παρακολούθηση του “follow –up” ανά προκήρυξη;

δ) Αν ο δείκτης θα πρέπει να αναλυθεί σε επιμέρους απλούς δείκτες ανά ομάδα στόχου (νέοι, γυναίκες, μακροχρόνια άνεργοι), σύμφωνα με τη δέσμευση του Ε.Π για μεγαλύτερη ωφέλεια των εν λόγω ομάδων – στόχου.

ε) Αν ο δείκτης θα πρέπει να αναλυθεί ανά ενεργητική πολιτική απασχόλησης (κατάρτιση, ΝΘΕ, stage, ΝΕΕ) και να προσδιοριστεί ο μηχανισμός παρακολούθησης των ωφελουμένων ανά πολιτική. Αυτή η ανάλυση θα επιτρέπει την καλύτερη παρακολούθηση της πορείας της τιμής του δείκτη σε ό,τι αφορά τη συμβολή της κάθε πολιτικής σε αυτήν.

στ) Αν ο δείκτης θα πρέπει να αναλυθεί και στη βάση της χωρικής/περιφερειακής διάστασης και με ποιόν τρόπο θα γίνεται η παρακολούθηση αυτή.

ζ) Για την εξαγωγή εγκυρότερων και πιο αξιόπιστων συμπερασμάτων, αν είναι σκόπιμο να διενεργούνται περιοδικά και έρευνες αξιολόγησης στους ωφελούμενους άνεργους, ώστε να συμπληρώνονται τα δεδομένα του συστήματος παρακολούθησης και να αποτιμώνται και άλλα ποιοτικά στοιχεία. Οι έρευνες αυτές θα μπορούσαν να προγραμματίζονται από την ΕΥΔ του ΕΠΑΝΑΔ στο πλαίσιο των Σχεδίων Αξιολόγησης για το ΕΚΤ ή η πρώτη από αυτές θα μπορούσε π.χ. να διενεργηθεί στο πλαίσιο της on going αξιολόγησης του ΕΠΑΝΑΔ.

Παρακολούθηση δείκτη από το ΕΠΑΝΑΔ: Με βάση τα παραπάνω, και εφόσον το σύστημα παρακολούθησης του ΟΑΕΔ το επιτρέπει, πρέπει να διευκρινιστεί αν ο αριθμητής του δείκτη θα μπαίνει ως δείκτης αποτελέσματος στα ΤΔΠ των δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ως : «**Αρ. εγγεγραμμένων ανέργων που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτι-**

κές απασχόλησης και βρίσκουν/παραμένουν σε θέση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης»

7. Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων ΕΚΟ που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και βρίσκουν/παραμένουν σε θέση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης, επί του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων ΕΚΟ που αναζητούν εργασία.⁶⁰

Ερμηνεία δείκτη Είναι ένας δείκτης αποτελέσματος που αφορά τα αποτελέσματα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην απασχόληση των ωφελουμένων ανέργων ΕΚΟ, 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση των παρεμβάσεων. Διαφέρει από τον παραπάνω δείκτη 6 στη λογική του, γιατί υπολογίζεται ως ποσοστό όχι όσων συμμετέχουν σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, αλλά όσων αναζητούν εργασία. Ουσιαστικά είναι το αποτέλεσμα του παραπάνω δείκτη 5.

Για την παρακολούθησή του πρέπει να προσδιοριστούν τα εξής μεταξύ ΕΥΔ ΕΠΑΝΑΔ και ΟΑΕΔ:

Ισχύουν οι παρατηρήσεις του δείκτη 6.

Παρακολούθηση δείκτη από το ΕΠΑΝΑΔ: Με βάση τα παραπάνω, και εφόσον το σύστημα παρακολούθησης του ΟΑΕΔ το επιτρέπει, πρέπει να διευκρινιστεί αν ο αριθμητής του δείκτη θα μπαίνει ως δείκτης αποτελέσματος στα ΤΔΠ των δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για τους ΕΚΟ ως : «**Αρ. εγγεγραμμένων ανέργων ΕΚΟ που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και βρίσκουν/παραμένουν σε θέση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης**»

8. Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων ευπαθών κοινωνικά ομάδων που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης επί του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων που ωφελούνται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (προκατάρτιση, κατάρτιση, ΝΘΕ, ΝΕΕ, STAGE, ολοκληρωμένες παρεμβάσεις) (ΔΕΙΚΤΗΣ ΕΣΠΑ)

Ερμηνεία δείκτη. Ο δείκτης προκύπτει από τη συσχέτιση των αριθμητών των δεικτών 5 και 4, επομένως ισχύουν οι παρατηρήσεις που αναφέρονται παραπάνω για την συγκέντρωση των απαιτούμενων στοιχείων. **Η τιμή στόχος θα είναι αποτέλεσμα του ΕΠΑΝΑΔ (αυτό αναφέρεται στο ΕΣΠΑ).**

Παρακολούθηση δείκτη από το ΕΠΑΝΑΔ Ο δείκτης δε θα αποτυπώνεται στο ΤΔΠ/Υ, αλλά θα υπολογίζεται από την ΕΥΔ του ΕΠΑΝΑΔ στη βάση της άντλησης των απαιτούμενων στοιχείων από το ΟΠΣ.(Δείκτες και στοιχεία παραρτήματος από το Δελτίο Παρακολούθησης Υποέργου).

9. Δαπάνες για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ως ποσοστό του ΑΕΠ (ΔΕΙΚΤΗΣ ΕΣΠΑ)

⁶⁰ Είναι ένας δείκτης για τον οποίο πρέπει να προσδιοριστούν οι τιμές βάσης και στόχου

Ερμηνεία δείκτη. Ο δείκτης ταυτίζεται με το δείκτη EMCO19A5 ; Αν ναι, τότε ως προς τη μεθοδολογία υπολογισμού του και την άντληση στοιχείων για την παρακολούθησή του, πληροφόρηση μπορεί να προσφέρει η ΠΑΕΠ, γιατί αφορά την τροφοδότηση των στοιχείων στο πλαίσιο ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης.

Για την παρακολούθησή του πρέπει να προσδιοριστούν τα εξής μεταξύ ΕΥΔ ΕΠΑΝΑΔ και ΟΑΕΔ: Οι δαπάνες για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αφορούν τις πολιτικές που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΠΑΝΑΔ ή και εθνικές πολιτικές/προγράμματα που μπορεί να υλοποιεί ο ΟΑΕΔ ; Αν αφορούν και τα δύο, είναι δυνατή η παρακολούθηση των δύο κατηγοριών ξεχωριστά, ώστε να είναι δυνατή η εκτίμηση της συμβολής της καθεμιάς στο ΑΕΠ ; Επίσης, επιτρέπει το σύστημα τροφοδότησης με στοιχεία του δείκτη την παρακολούθηση της συμβολής των εκάστοτε κατηγοριών πράξεων του ΕΠΑΝΑΔ στη διαμόρφωση των τιμών του ;

7.2 Διαμόρφωση μεθοδολογίας για το σχεδιασμό του Συστήματος Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης

Ένα σύστημα δεικτών περιλαμβάνει μία ποικιλία πληροφοριών και υπολογιστικών εργαλείων. Για την ανάπτυξη – σχεδιασμό ενός Συστήματος Δεικτών θα πρέπει να απαντηθούν ερωτήματα όπως:

- Τι είδους Δείκτες θα χρησιμοποιηθούν;
- Πως θα γίνει η επιλογή των κατάλληλων δεικτών για το υπό διερεύνηση αντικείμενο ενδιαφέροντος;
- Με ποιο τρόπο θα εφαρμοστούν, θα παρακολουθηθούν και θα αξιολογηθούν οι δείκτες;

Ειδικότερα, οι δείκτες που προτείνονται διακρίνονται σε:

- **Ποσοτικούς**, που βασίζονται σε ποσοτικά δεδομένα (π.χ αριθμός ανέργων γυναικών που συμμετείχαν σε ενέργειες κατάρτισης) - **Ποιοτικούς**, που υπολογίζονται από μη ποσοτικά στοιχεία ή εναλλακτικά υπολογίζονται μέσω της γνώμης του εξεταζόμενου πληθυσμού (π.χ βαθμός ικανοποίησης από την συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης).
- **Απλοί**, δηλαδή συνδέονται με ένα και μοναδικό χαρακτηριστικό κάθε φορά και δίνουν πληροφορίες για ένα συγκεκριμένο παράγοντα χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τους ή να χρησιμοποιούν διαθέσιμες πληροφορίες για άλλους παράγοντες που έχουν απήχηση στο υπό μελέτη πεδίο - **Σύνθετοι** που αποτελούνται από συνδυασμό διαφόρων μεταβλητών (χαρακτηριστικών). Στην ουσία, οι σύνθετοι δείκτες αποτελούν μια σύνθεση διαφόρων μεταβλητών (συνήθως απλών δεικτών).
- **Εκροών**, που αφορούν τη δραστηριότητα και μετρούνται σε φυσικές ή νομισματικές μονάδες (π.χ αριθμός γυναικών που συμμετείχαν σε ενέργειες κατάρτισης) - **Αποτελεσμάτων**, που αφορούν την άμεση επένεργεια που επέφερε μια παρέμβαση, παρέχουν πληροφορίες για αλλαγές των άμεσα ωφελούμενων και μπορεί να έχουν είτε φυσική είτε οικονομική υπόσταση (π.χ ποσοστό γυναικών που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης) - **Επιπτώσεων**, που αφορούν τις συνέπειες

της παρέμβασης πέραν των άμεσων επενεργειών στους άμεσα ωφελούμενους (π.χ μείωση της ανεργίας γυναικών). Μπορεί να ορισθούν δύο έννοιες επιπτώσεων, ανάλογα από το κατά πόσο οι επενέργειες συμβαίνουν μετά από πάροδο ορισμένου χρόνου (ειδικές επιπτώσεις), συνδέονται όμως άμεσα με την αναλαμβανόμενη πράξη, ή απώτερες επενέργειες που επηρεάζουν μεγαλύτερο πληθυσμό (γενικές επιπτώσεις)

Τα κριτήρια επιλογής των δεικτών του Συστήματος Αξιολόγησης των επιδράσεων του ΟΑ-ΕΔ αποτέλεσε μια αναδιαταγμένη και φραστικά εμπλουτισμένη εκδοχή της μεθοδολογίας των «έξυπνων» δεικτών (S.M.A.R.T. indicators), ενώ σε μικρότερο και πιο συνθετικό βαθμό έχουν αντληθεί στοιχεία από τις μεθοδολογικές προσεγγίσεις SPICED και CREAM. Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την επιλογή των δεικτών του Συστήματος Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης περιγράφονται αναλυτικά στον Πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 4: Πίνακας Κριτηρίων Επιλογής Δεικτών του ΣΑ

| ΚΡΙΤΗΡΙΑ | ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΡΙΤΗΡΙΟΥ | ΚΙΝΔΥΝΟΙ | ΤΡΟΠΟΣ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ |
|--------------------------------------|--|---|---|
| Σαφής | Ο δείκτης διακρίνεται από εννοιολογική επάρκεια και σαφήνεια. Αυτό σημαίνει ότι: -υπάρχει σαφής και ακριβής καθορισμός του δείκτη (τι ακριβώς μετράει ο δείκτης) -υπάρχει σαφής και ακριβής περιγραφή του περιεχομένου του προς χρήση δείκτη | Χρησιμοποιούνται σύνθετοι δείκτες, οι οποίοι δεν μπορούν να κατανοηθούν εύκολα. | Χρήση απλών δεικτών, οι οποίοι έχουν χρησιμοποιηθεί κατά το παρελθόν για αντίστοιχες αξιολογήσεις, οπότε και μπορούν να περιγραφούν επαρκώς ως προς το περιεχόμενο τους. |
| Μετρήσιμος | Ο δείκτης είναι μετρήσιμος με καθορισμένη μονάδα μέτρησης, δηλαδή μπορεί να ποσοτικοποιηθεί είτε πρόκειται για ποσοτική ή ποιοτική μέτρηση. | 1) Σχεδιάζονται δείκτες για τις ευκολότερα μετρήσιμες διαδικασίες και όχι για εκείνες που έχουν την μεγαλύτερη αξία. 2) Επικέντρωση σε οικονομικές μετρήσεις σε βάρος των ποιοτικών. | 1) Οι δείκτες θα πρέπει να σχεδιάζονται αποκλειστικά με γνώμονα τους στόχους και τις επιδιώξεις του Συστήματος Αξιολόγησης του ΟΑΕΔ. 2) Απαραίτητη εξισορρόπηση και εξειδίκευση τόσο σε ποσοτικούς όσο και σε ποιοτικούς στόχους. |
| Διαθέσιμος | Ο δείκτης είναι διαθέσιμος σε αποδεκτό κόστος | Χρησιμοποιούνται δείκτες που απαιτούν δεδομένα από πηγές υψηλού κόστους. | Αξιολόγηση της αποδοτικότητας του δείκτη (value for money – availability at an acceptable cost) |
| Αντιπροσωπευτικός / Σχετικός | Ο δείκτης είναι αντιπροσωπευτικός/σχετικός των κύριων στόχων και προτεραιοτήτων που έχουν τεθεί για την αξιολόγηση των επιδράσεων του ΟΑΕΔ. Επιπρόσθετα, με το κριτήριο αυτό εξετάζεται και η αξιοπιστία της ποσοτικοποίησης του δείκτη | 1) Υπερβολική εξειδίκευση των δεικτών, προκειμένου να καλυφθεί το σύνολο των παραμέτρων, οδηγεί σε ενδιαφέροντα αποτελέσματα όχι όμως πάντα χρήσιμα και αναγκαία. 2) Λόγω της πίεσης για άμεση υψηλή απόδοση στα τρέχοντα θέματα, συχνά χρησιμοποιούνται δείκτες που μετρούν βραχυπρόθεσμους στόχους. | 1) Η επικέντρωση στους κύριους στόχους του ΟΑΕΔ μπορεί να μειώσει τον κίνδυνο του να σχεδιάζονται απλώς «ελκυστικοί» και όχι χρήσιμοι δείκτες. 2) Καθορίζονται τόσο βραχυπρόθεσμοι όσο και μακροπρόθεσμοι στόχοι |
| Χρονικά Προσδιορισμένος | Ο δείκτης έχει καθορισμένο το χρονικό σημείο επίτευξης της τιμής στόχου του δείκτη (time-bound) | Δεν προσδιορίζεται το χρονικό σημείο επίτευξης της τιμής στόχου του δείκτη, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατή η αξιολόγηση της εκροής/αποτελέσματος/επίπτωσης. | Εκ των προτέρων καθορισμός του χρονικού σημείου λαμβανομένου υπόψη του χρονισμού των διαθέσιμων πηγών για τον υπολογισμό του δείκτη. Δηλαδή, δεν θα πρέπει να παραλείπεται από τον σχεδιασμό δεικτών ο χρονικός προσδιορισμός επίτευξης του δείκτη. |
| Συγκρίσιμος και Επαληθεύσιμος | Ο δείκτης μπορεί να ελεγχθεί ως προς την εγκυρότητα του συγκρινόμενος με άλλους σχετικούς δείκτες και πηγές πληροφόρησης. | 1) Διαστρέβλωση των στοιχείων για τη βελτίωση της μέτρησης, με αποτέλεσμα η υπηρέσια να φαίνεται περισσότερο αποδοτική από ό,τι πράγματι είναι. Πολλές φορές οι πηγές των στοιχείων ειδικά σε ότι αφορά τις ποιοτικές μεταβλητές δεν είναι αξιόπιστες (π.χ ερωτώμενος που δεν έχει σαφή εικόνα των ερευνώμενων πεδίων αξιολόγησης). 2) Σύγκριση ανόμοιων στοιχείων μέτρησης, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε αναξιόπιστα αποτελέσματα. | 2) Τα στρεβλά συμπεράσματα μπορούν να ελαχιστοποιηθούν με επαλήθευση των στοιχείων των μετρήσεων καθώς και με την εμπλοκή, κατά το σχεδιασμό των δεικτών, εκείνων των στελεχών του ΟΑΕΔ τα οποία έχουν καλή γνώση του αντικείμενου. 2) Συγκρίνονται όμοια στοιχεία ανά έτος. |
| Κατάλληλος / Επαρκής | Ο δείκτης και η τιμή – στόχου του μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των επιδράσεων του ΟΑΕΔ. | 1) Επιλέγονται δείκτες που δεν παρέχουν την συνολική εικόνα. 2) Οι δείκτες δεν αναθεωρούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα, συνεπώς δεν ανταποκρίνονται στις εσωτερικές και εξωτερικές αλλαγές. Έτσι, καθίστανται ξεπερασμένοι και πιθανόν να οδηγήσουν τον ΟΑΕΔ σε λάθος κατεύθυνση. | 1) Μέσω των χρησιμοποιούμενων δεικτών θα πρέπει να προσεγγίζονται και αποτελέσματα που έχουν τυχόν αρνητικές διαστάσεις. 2) Θα πρέπει να γίνεται τακτή αναθεώρηση και επικαιροποίηση των μεμονωμένων δεικτών. |

Οι δείκτες που προτείνονται θα αντλούνται από δύο βασικές πηγές. Η πρώτη αφορά το ΟΠΣ του ΟΑΕΔ και η δεύτερη τις αξιολογήσεις που θα εντάσσονται στο πλάνο αξιολογήσεων του οργανισμού.

7.3 Το Σύστημα Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης για διασφάλιση της ποσοτικής και ποιοτικής επάρκειας των διενεργούμενων αξιολογήσεων

Η δημιουργία ενός συστήματος δεικτών για τον έλεγχο εφαρμογής (monitoring) των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης εξαρτάται από τρεις βασικές παραμέτρους:

- Τη συστηματική συλλογή, επεξεργασία και διαθεσιμότητα των κατάλληλων στοιχείων
- Το σκοπό του ελέγχου εφαρμογής, αν δηλαδή αποσκοπεί ο έλεγχος στην έγκυρη διάγνωση προβλημάτων και στην παρέμβαση για την διόρθωση ή αν αποσκοπεί στην ανακατανομή διαθέσιμων πόρων μεταξύ τοπικών υπηρεσιών ή/και προγραμμάτων
- Τον τρόπο διαχείρισης (management) των προγραμμάτων (υιοθέτηση στόχων, κατανομή πόρων / προσωπικού – κεντρική διαχείριση ή τοπική διαχείριση – βαθμοί αυτονομίας των τοπικών υπηρεσιών).

Σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης, οι Οργανισμοί Απασχόλησης της ΕΕ – με την εξαίρεση του ΟΑΕΔ – έχουν υιοθετήσει μορφές MBO (Management by Objective)⁶¹. Η κύρια ιδέα είναι η υιοθέτηση σειράς ετήσιων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, οι οποίοι εξειδικεύονται κατά τοπική υπηρεσία μέσω μιας γραπτής συμφωνίας μεταξύ κεντρικής υπηρεσίας και τοπικής υπηρεσίας. Στη συμφωνία αυτή περιγράφονται οι στόχοι και οι πόροι που θα γίνουν διαθέσιμοι στην τοπική υπηρεσία, τα κίνητρα και οι επιπτώσεις από την μη επίτευξη των στόχων. Στο πλαίσιο αυτό, οι δείκτες παρακολούθησης και ελέγχου προκύπτουν από τους στόχους που έχουν υιοθετηθεί.

Σε μια απλή μορφή, οι δείκτες συγκροτούνται από στοιχεία φυσικού αντικειμένου και χρηματικών διαθέσιμων πόρων κατά παρέμβαση. Προϋποθέτουν, δηλαδή, την κατασκευή

⁶¹ Οι βασικές αρχές του MBO είναι: α) Καθορισμός Στόχων και Δεικτών Αποτελέσματος (Performance Indicators). Οι στόχοι καθίστανται σαφείς και η επίτευξη των στόχων αποτυπώνεται σε ποσοτικούς δείκτες, β) Υιοθέτηση συστήματος αποτίμησης των δαπανών που συνδέονται με τα προγράμματα (cost accounting). Η αποτίμηση των δαπανών επιτρέπει την εφαρμογή cost-benefit analysis και τη συγκρισιμότητα των αποτελεσμάτων διαφορετικών προγραμμάτων, γ) Εξειδίκευση — κατανομή των στόχων και των πόρων στο προσωπικό των υφισταμένων μονάδων, δ) Ευέλικτοι προϋπολογισμοί υφισταμένων μονάδων ως προς την ανακατανομή πόρων από το ένα πρόγραμμα σε άλλο ε) Επαρκές σύστημα παρακολούθησης (monitoring) της εκτέλεσης των προγραμμάτων, στ) On-going αξιολόγηση (assessment) της εφαρμογής των προγραμμάτων και του βαθμού επίτευξης των στόχων βάση των ποσοτικών δεικτών, ζ) Εφαρμογή κύκλων πολιτικής, με την αξιολόγηση, αναθεώρηση των στόχων και την προσαρμογή των ποσοτικών δεικτών αποτελέσματος (H. Mosley and E. Sol, (2001, σ. 168).

ενός Πίνακα τριπλής εισόδου της μορφής που περιγράφεται κατωτέρω και τα στοιχεία του οποίου ενημερώνονται σε μηνιαία βάση.

| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ | ΜΗΝΑΣ 1 | | ΜΗΝΑΣ 2 | | ΜΗΝΑΣ 12 | |
|-----------|---------|-------|---------|-------|----------|-------|
| | ΠΟΣΟ | ΑΤΟΜΑ | ΠΟΣΟ | ΑΤΟΜΑ | ΠΟΣΟ | ΑΤΟΜΑ |
| A | | | | | | |
| B | | | | | | |
| Γ | | | | | | |

Μια πρώτη μορφή δείκτη είναι η σχέση μηνιαίων αποτελεσμάτων προς συνολικά προβλεφθέντα (βλ. πίνακα που ακολουθεί)

| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ | ΜΗΝΑΣ 1 | | ΜΗΝΑΣ 2 | | ΜΗΝΑΣ 12 | | ΣΥΝΟΛΟ | |
|-----------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------|-------|
| | ΠΟΣΟ | ΑΤΟΜΑ | ΠΟΣΟ | ΑΤΟΜΑ | ΠΟΣΟ | ΑΤΟΜΑ | ΠΟΣΟ | ΑΤΟΜΑ |
| A | % του συνόλου | % του συνόλου | % του συνόλου | % του συνόλου | % του συνόλου | % του συνόλου | 100 | 100 |
| B | | | | | | | | |
| Γ | | | | | | | | |

Η οργάνωση αυτού του Πίνακα επιτρέπει την εκτίμηση της ταχύτητας υλοποίησης των προγραμμάτων και ενδεχομένως, προσφέρει μίαν πρώτη εκτίμηση για την επάρκεια του σχεδιασμού και της κατανομής των πόρων. Οι Πίνακες αυτοί εξειδικεύονται κατά τοπική υπηρεσία. Από τους Πίνακες προκύπτουν οι συγκεντρωτικοί Πίνακες κατά κατηγορία παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας όπως ορίζονται οι κατηγορίες αυτές από την κωδικοποίηση της ΕΕ.

Πέραν των δεικτών αυτών κρίνεται αναγκαίο να δημιουργηθούν δείκτες που επιτρέπουν την αποτελεσματικότερη οργάνωση της ασκούμενης πολιτικής, σε όλα τα στάδιά της: σχεδιασμού, διαχείρισης και εκτίμησης αποτελέσματος.

ΔΕΙΚΤΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ – ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

1. Βασικοί Δείκτες αγοράς εργασίας
 - Ποσοστό ανεργίας
 - Ποσοστό Μακροχρόνιας Ανεργίας
 - Δείκτης Συμμετοχής
 - Δείκτης Απασχόλησης

2. Οι δείκτες αυτοί εκτιμώνται με αναφορά σε εξειδικευμένες ομάδες εργατικού δυναμικού με κριτήρια εξειδίκευσης
 - Φύλο
 - Ηλικία
 - Επίπεδο Εκπαίδευσης
 - Οικογενειακή Κατάσταση
 - Επάγγελμα στην Προηγούμενη Εργασία
 - Διάρκεια Ανεργίας
3. Η εξειδίκευση των Ομάδων προκύπτει από τη χρήση του συνόλου των κριτηρίων και όχι από ορισμένα μόνο.
4. Πηγή πληροφοριών
 - Διοικητικά στοιχεία ΟΑΕΔ (καταγραφή εντύπου εξατομικευμένης συνέντευξης για την εγγεγραμμένη ανεργία)
 - Έρευνα Εργατικού Δυναμικού – τριμηνιαία στοιχεία

ΔΕΙΚΤΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ – ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

1. Οι ανωτέρω δείκτες υπολογίζονται κατά περιφέρεια επίσης – ανάγκη εναρμόνισης περιφερειακών δομών ΟΑΕΔ με περιφέρειες χώρας
2. Από τους περιφερειακούς δείκτες προκύπτουν οι δείκτες περιφερειακής εξειδίκευσης, ως εξής:
 - Αν D_{ij} όπου i ένας από τους βασικούς δείκτες, και j η περιφέρεια, ο δείκτης εξειδίκευσης ορίζεται ως D_{ij}/D_i , όπου D_i ο εθνικός αντίστοιχος δείκτης
 - Η κρίσιμη τιμή είναι η μονάδα. Αν $D_{ij}/D_i > D_i$ (όπου D_i ποσοστό ανεργίας ή ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας) υπάρχει υψηλή συγκέντρωση ανεργίας στην περιφέρεια στα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ανέργων, και χρειάζεται να ληφθούν εξειδικευμένα μέτρα (μεγαλύτερη κατανομή πόρων/θέσεων στην περιφέρεια)
 - Οι συντελεστές εξειδίκευσης μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την περιφερειακή κατανομή των θέσεων / πόρων των προγραμμάτων.

ΔΕΙΚΤΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

1. Δείκτες Εξατομικευμένης Προσέγγισης – Κατά ΚΠΑ και στο σύνολο
 - Ποσοστό Συνεντεύξεων στο σύνολο των νέων εγγεγραμμένων ανέργων
 - Ποσοστό ατομικών σχεδίων ένταξης στο σύνολο των συνεντεύξεων
 - Ποσοστό αναζήτησης στην ανοικτή αγορά στο σύνολο των σχεδίων
 - Ποσοστό κατάρτισης στο σύνολο των σχεδίων
 - Ποσοστό ΝΘΕ στο σύνολο των σχεδίων

- Ποσοστό NEE στο σύνολο των σχεδίων
 - Ποσοστό άμεσων τοποθετήσεων (κοινωνικός τομέας) στο σύνολο των σχεδίων
 - Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο σύνολο των σχεδίων
 - Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας στο σύνολο των σχεδίων
 - Λοιπές Ενισχυτικές Ενέργειες στο σύνολο των σχεδίων
 - Κατανομή Ενεργειών που προβλέπονται στα ατομικά σχέδια δράσης ανά ομάδα στόχο (άνεργοι ανά ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, εργασιακή εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση)
 - Ποσοστό επιτυχούς ολοκλήρωσης ατομικού σχεδίου ανά μήνα και ομάδα ανέργων
 - Συνεντεύξεις ανά εργασιακό σύμβουλο κατά μήνα
 - Επισκέψεις σε επιχειρήσεις ανά εργασιακό σύμβουλο ανά μήνα
 - Κενές θέσεις ανά επίσκεψη
2. Δείκτες Νέων Θέσεων Εργασίας - Κατά ΚΠΑ και στο σύνολο
- Επιδοτούμενες Θέσεις Εργασίας ανά κατηγορία ανέργων (άνεργοι ανά ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, εργασιακή εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση)
 - Επιδοτούμενες Θέσεις Εργασίας ανά κατηγορία επιχειρήσεων (κλάδος, μέγεθος απασχόλησης)
 - Ποσοστό επιδοτούμενων θέσεων εργασίας που καταλαμβάνονται από ευπαθείς ομάδες
 - Ποσοστό επιδοτούμενων θέσεων εργασίας που προκύπτει από προτάσεις εργοδοτών
 - Ποσό επιδότησης προς κατώτερο ημερομίσθιο
 - Ποσό επιδότησης προς επίδομα ανεργίας
 - Ποσοστό διατήρησης θέσεων εργασίας ένα χρόνο μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (χαρακτηριστικά ανέργων – χαρακτηριστικά επιχειρήσεων)
3. Τα ως άνω επαναλαμβάνονται για τα λοιπά προγράμματα (NEE, Stage, κλπ)

ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Οριστικοποίηση του πλάνου αξιολογήσεων ΕΠΑ (πιλοτικά για τα πεδία κατάρτισης, διατήρηση απασχόλησης και δημιουργία ΝΘΕ συμπεριλαμβανομένου προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας).
2. Επιλογή συστήματος αξιολόγησης μεταξύ πειραματικής και οιονεί πειραματικής μεθόδου.
3. Κατάρτιση ερωτηματολογίων για την διενέργεια ερευνών πεδίου στους ωφελούμενων των ΕΠΑ (κατάρτιση, δημιουργία ΝΘΕ, διατήρηση στην απασχόληση). Ενδεικτικές ερωτήσεις για την αξιολόγηση προγραμμάτων Κατάρτισης:

Α.Στοιχεία Καταρτισθέντος

- Φύλο
- Ηλικία
- Μορφωτικό Επίπεδο
- Περιοχή (Δήμος) μόνιμης διαμονής
- Κατάσταση Απασχόλησης
- Επάγγελμα
- Τομέας Οικονομικής δραστηριότητας
- Αναζήτηση εργασίας εφόσον δεν εργάζεται
- Επίπεδο βασικών δεξιοτήτων σας στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) (π.χ.Η/Υ)
- Επίπεδο βασικών δεξιοτήτων σας σε ξένες γλώσσες
- Επίπεδο βασικών δεξιοτήτων σας σε αριθμητικές γνώσεις (numeracy)
- Επίπεδο βασικών δεξιοτήτων σας στις γραμματικές γνώσεις (literacy)
- Αριθμός προγραμμάτων κατάρτισης στα οποία έχετε συμμετάσχει

Β. Αναγνωρισιμότητα ΟΑΕΔ

- Γνώση για τομείς της κοινωνίας/ οικονομίας συνεισφέρει ο ΟΑΕΔ
- Γνώση για το είδος υπηρεσιών που παρέχει ο ΟΑΕΔ
- Βαθμός γνώσης των υπηρεσιών που παρέχει ο ΟΑΕΔ
- Αξιολόγηση του επιπέδου ενημέρωσης που παρέχει ο ΟΑΕΔ για τα προγράμματα και τις υπηρεσίες της
- Τρόπος ενημέρωσης για τις υπηρεσίες που παρέχει ο ΟΑΕΔ
- Αποτελεσματικότερος τρόπος ενημέρωσης για τα νέα προγράμματα και τις δραστηριότητες του ΟΑΕΔ
- Βαθμός αξιολόγησης του έργου του ΟΑΕΔ

Γ. Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ΟΑΕΔ

- Λόγοι / κίνητρα συμμετοχής στα προγράμματα κατάρτισης ΟΑΕΔ
- Αξιολόγηση βαθμού επάρκειας της οικονομικής επιχορήγησης που προσφέρεται από τον ΟΑΕΔ για την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης
- Αξιολόγηση των διαδικασιών που εφαρμόζονται για την ένταξη των επωφελουμένων στα προγράμματα που επιχορηγούνται από τον ΟΑΕΔ

Δ. Αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης ΟΑΕΔ

- Αξιολόγηση συνολικού βαθμού ικανοποίησης από την ποιότητα των επιχορηγούμενων από τον ΟΑΕΔ προγραμμάτων κατάρτισης
- Αξιολόγηση βαθμού ικανοποίησης από επιμέρους στοιχεία των προγραμμάτων κατάρτισης του ΟΑΕΔ (Περιεχόμενο κατάρτισης, εκπαιδευτές, ωράριο, διαδικασίες υποβολής αίτησης κ.α.)
- Αξιολόγηση του βαθμού συμβολής των προγραμμάτων στην αναβάθμιση του επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων
- Εργασιακή κατάσταση πριν την συμμετοχή στο τελευταίο επιχορηγούμενο από τον ΟΑΕΔ πρόγραμμα κατάρτισης
- Εργασιακή κατάσταση μετά την συμμετοχή στο τελευταίο επιχορηγούμενο από τον ΟΑΕΔ πρόγραμμα κατάρτισης;
- Απασχόληση στην ίδια επιχείρηση μέχρι σήμερα
- Απασχόληση στην ίδια επιχείρηση μέχρι σήμερα

- Αύξηση των αποδοχών σας μετά την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης επιχορηγούμενα από τον ΟΑΕΔ
 - Πρώτη εργασία
 - Χρονικό διάστημα (σε μήνες) που παρήλθε από τη συμμετοχή σας ως άνεργος σε προγράμματα κατάρτισης μέχρι την ανεύρεση εργασίας
 - Ολοκλήρωση 6 μηνών εργασίας από την συμμετοχή στο πρόγραμμα
 - Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων που αποκτήθηκαν
 - Όφελος από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης (π.χ εύρεση εργασίας, αύξηση μισθού κλπ)
 - Αξιολόγηση του βαθμού ανταπόκρισης των προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες των επιχειρήσεων
4. Ανάπτυξη συστήματος δεικτών. Ενδεικτικοί δείκτες για την αξιολόγηση προγραμμάτων Κατάρτισης:
- Ποσοστό συμμετοχής ατόμων κατά κατηγορία απασχόλησης (άνεργος, αδρανής, απασχολούμενος /αυτοαπασχολούμενος) σε προγράμματα κατάρτισης
 - Αριθμός προγραμμάτων κατάρτισης ανά καταρτιζόμενο
 - Ποσοστό συνεισφοράς της ΑνΑΔ ανά τομέα
 - Επίπεδο γνώσης των προσφερόμενων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ
 - Ποσοστό καταρτιζομένων που ενημερώνεται για τις προσφερόμενες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ ανά πηγή (ΜΜΕ, διαδίκτυο, ενημερωτικά έντυπα, ΚΠΑ κ.α.)
 - Επίπεδο ενημέρωσης και δημοσιότητας για τα διαθέσιμα προγράμματα κατάρτισης και τις παρεχόμενες υπηρεσίες από τον ΟΑΕΔ
 - Βαθμός καταλληλότητας επικοινωνιακών μέσων για ενημέρωση σχετικά με τις δραστηριότητες του ΟΑΕΔ
 - Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την απόκτηση εργασίας
 - Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την βελτίωση της εργασιακής τους θέσης
 - Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την επαγγελματική εξειδίκευση
 - Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την βελτίωση ή την ανανέωση των ήδη υπαρχουσών γνώσεων και δεξιοτήτων τους στο αντικείμενο κατάρτισης
 - Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την απόκτηση νέων εναλλακτικών γνώσεων και δεξιοτήτων που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στην εργασία τους.
 - Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την διεκδίκηση αύξησης των αποδοχών τους.
 - Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής τον εμπλουτισμό του βιογραφικού τους.
 - Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου
 - Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την απόκτηση επιδόματος κατάρτισης

- Ποσοστό καταρτιζομένων που η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα κατάρτισης του ΟΑΕΔ είναι αποτέλεσμα επιθυμίας του εργοδότη τους
- Βαθμός επάρκειας της οικονομικής επιχορήγησης που προσφέρεται για την παρακολούθηση προγραμμάτων που επιχορηγούνται από τον ΟΑΕΔ
- Βαθμός ικανοποίησης από τις διαδικασίες ένταξης των προγραμμάτων που επιχορηγούνται από τον ΟΑΕΔ
- Βαθμός συμβολής του Προγράμματος στην αναβάθμιση του επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων.
- Ποσοστό επωφελομένων που πριν την τελευταία τους συμμετοχή σε πρόγραμμα ήταν απασχολούμενοι
- Ποσοστό επωφελομένων που πριν την τελευταία τους συμμετοχή σε πρόγραμμα ήταν άνεργοι
- Ποσοστό επωφελομένων που απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση όπως και πριν από την συμμετοχή του στο τελευταίο πρόγραμμα κατάρτισης
- Ποσοστό καταρτιζομένων που παρέμειναν στο ίδιο πόστο εργασίας
- Ποσοστό καταρτιζομένων που άλλαξαν εργασία μέσα στην ίδια επιχείρηση
- Ποσοστό επωφελομένων που άλλαξαν εργασία
- Ποσοστό επωφελομένων που αύξησαν τις αποδοχές τους μετά την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης επιχορηγούμενα από τον ΟΑΕΔ
- Ποσοστό συμμετοχής νεοεισερχομένων καταρτιζόμενων στην αγορά εργασίας μετά τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης επιχορηγούμενα από τον ΟΑΕΔ
- Χρονικό διάστημα που παρήλθε από τη συμμετοχή των ανέργων σε προγράμματα κατάρτισης μέχρι την ανεύρεση εργασίας στο αντικείμενο της κατάρτισης που συμμετείχαν
- Ποσοστό ανέργων που ωφελούνται από προγράμματα κατάρτισης ΟΑΕΔ και βρίσκουν/ παραμένουν σε θέση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης
- Χρονικό διάστημα που παρήλθε από τη συμμετοχή των αδρανών ατόμων σε προγράμματα κατάρτισης μέχρι την ανεύρεση εργασίας στο αντικείμενο της κατάρτισης που συμμετείχαν
- Ποσοστό αδρανών ατόμων που ωφελούνται από προγράμματα κατάρτισης ΟΑΕΔ και βρίσκουν/ παραμένουν σε θέση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης
- Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων που αποκτήθηκαν από το πρόγραμμα κατάρτισης του ΟΑΕΔ
- Ποσοστό επωφελομένων που βρήκαν εργασία μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελομένων που βελτίωσαν την γενική τους θέση στην αγορά εργασίας μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελομένων που πήραν προαγωγή μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελομένων που αυξήθηκε ο μισθός τους μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελομένων που βελτίωσαν τις επαγγελματικές δεξιότητες / ικανότητές τους μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης

- Ποσοστό επωφελομένων που βελτίωσαν τις προσωπικές δεξιότητες / ικανότητές τους μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελομένων που ενίσχυσαν την προσωπική τους ανάπτυξη μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελομένων που δεν είχαν κανένα όφελος μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Βαθμός ανταπόκρισης των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ στις ανάγκες των επιχειρήσεων

8 Πλήρης Σχεδιασμός και Ετοιμασία Αναλυτικών Προδιαγραφών των Τεχνολογικών Υποδομών και Άλλων Εργαλείων Υποστήριξης του Συστήματος Αξιολόγησης

8.1 Απαιτήσεις του ΟΠΣ του ΟΑΕΔ στα πλαίσια του ΟΣΑ

Οι απαιτήσεις του ΟΠΣ του ΟΑΕΔ στα πλαίσια του ΟΣΑ σταχυολογούνται ως ακολούθως:

- Θα πρέπει να παρέχει τα απαιτούμενα στοιχεία τα οποία θα επιτρέπουν την παρακολούθηση ετήσιων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, οι οποίοι θα εξειδικεύονται κατά τοπική υπηρεσία μέσω μιας γραπτής συμφωνίας μεταξύ κεντρικής υπηρεσίας και τοπικής υπηρεσίας.
- Θα πρέπει να είναι σε θέση να παρέχει στοιχεία για τους Δείκτες Σχεδιασμού σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο και για τους δείκτες Διαχείρισης.
- Θα πρέπει να είναι σε θέση να παρέχει όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τον εντοπισμό των ομάδων στόχου στα πλαίσια των αξιολογήσεων που θα γίνουν στο πλαίσιο του πλάνου αξιολογήσεων που θα αποφασιστεί από τον ΟΑΕΔ. Η συγκεκριμένη απαίτηση αποκτά μεγαλύτερη σημασία λαμβανομένου υπόψη ότι η προτεινόμενη μεθοδολογία αξιολόγησης είναι η επιλογή μεταξύ πειραματικής και οιονεί πειραματικής μεθόδου.
- Αναφορικά με τους δείκτες που πρέπει να τηρούνται στα πλαίσια του ΕΠΑΝΑΔ:
 - Τήρηση στοιχείων ξεχωριστά για συγχρηματοδοτούμενα και για εθνικά. Επειδή μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης δύναται χρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους, θα πρέπει το σύστημα παρακολούθησης του ΟΑΕΔ να καταχωρεί τη διάκριση των μέτρων σε εθνικά και συγχρηματοδοτούμενα.
 - Το σύστημα πρέπει να επιτρέπει την παρακολούθηση της πολιτικής πρόληψης της ανεργίας των νέων στο τετράμηνο.
 - Πρέπει να καθοριστούν τα διαστήματα παρακολούθησης των τιμών του δείκτη σε κάθε έτος (π.χ. ανά τρίμηνο, τετράμηνο, εξάμηνο) και να διασφαλιστεί η διαδικασία ανατροφοδότησης με την ΕΥΔ ΕΠΑΝΑΔ.
 - Πρέπει να συγκεντρώνονται οι συμμετοχές των ανέργων ΕΚΟ σε όλα τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης - ξεχωριστά για συγχρηματοδοτούμενα και για εθνικά και στο σύνολο των προγραμμάτων, όχι μόνο σε αυτά που αφορούν μόνο ΕΚΟ (δηλ. το σύστημα να επιτρέπει την παρακολούθηση του mainstreaming των ΕΚΟ).

9 Πλήρης Σχεδιασμός και Ετοιμασία Αναλυτικών Προδιαγραφών των Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του Συστήματος Αξιολόγησης

9.1 Οι επιδιώξεις του ΟΑΕΔ αναφορικά με το σχεδιασμό και τη λειτουργία Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του Συστήματος Αξιολόγησης

Η δημιουργία μηχανισμών αποτελεσματικής διακυβέρνησης, αποτελεί βασική παράμετρο επιτυχίας στη διαδικασία ανάπτυξης και εφαρμογής ενός συστήματος αξιολόγησης.

Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη ενός κατάλληλου εσωτερικού μηχανισμού, εκτός της όποιας εξωτερικής βοήθειας ή/και υποστήριξης, αποτελεί **απαραίτητο και ουσιαστικό υποστηρικτικό εργαλείο** για την αποτελεσματική υλοποίηση του συνόλου των δραστηριοτήτων / αξιολογήσεων που προβλέπονται (ή σχεδιάζονται). Οι μηχανισμοί που θα αναπτυχθούν, θα πρέπει να διαθέτουν την ικανότητα να παρακολουθούν τη διαδικασία υλοποίησης των δραστηριοτήτων του μηχανισμού αξιολόγησης και να επιβεβαιώνουν την ορθή εκτέλεση των όσων έχουν προβλεφθεί, τόσο σε επίπεδο χρονοδιαγράμματος και προϋπολογισμού, όσο και σε επίπεδο φυσικού αντικειμένου (περιεχομένου δηλαδή των αξιολογήσεων ή άλλων υποστηρικτικών δραστηριοτήτων).

Στην κατεύθυνση αυτή, οι **βασικές επιδιώξεις**, αναφορικά με την εγκαθίδρυση μηχανισμών αποτελεσματικής διακυβέρνησης του μηχανισμού αξιολόγησης, εστιάζονται στα ακόλουθα:

➤ Σε στρατηγικό επίπεδο:

- Στη δυνατότητα δημιουργίας πλαισίου παρακολούθησης της διαδικασίας μέτρησης των αποτελεσμάτων και επιπτώσεων των δράσεων του ΟΑΕΔ.
- Στην ανάπτυξη Πλαισίου διασφάλισης Ποιότητας, καθώς η λειτουργία των μηχανισμών διακυβέρνησης του μηχανισμού αξιολόγησης, θα διασφαλίζει την τήρηση ποιοτικών παραμέτρων (ποιοτική επάρκεια) του παραγόμενου ερευνητικού και μελετητικού υλικού.
- Στη δημιουργία πλαισίου κοινωνικού διαλόγου και διαβούλευσης, καθώς ο ανοικτός και συστηματικός διάλογος που θα αναπτυχθεί μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής και των ειδικών αξιολόγησης, θα συμβάλει ώστε οι προτεραιότητες για την αξιολόγηση να μπορούν να προσδιοριστούν και να διερευνηθούν.
- Στη συμβολή της έρευνας και ανάπτυξης στη βελτίωση:
 - Της αποτελεσματικότητας λειτουργίας της αγοράς εργασίας.
 - Της αποτελεσματικότητας των δραστηριοτήτων ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού.

➤ Σε επιχειρησιακό επίπεδο:

- Στη δημιουργία πλαισίου (βελτίωσης) συνεργασίας μεταξύ των Διευθύνσεων του ΟΑΕΔ, με στόχο την ανταλλαγή απόψεων, την εσωτερική διαβούλευση και την εξαγωγή αξιοποιήσιμων συμπερασμάτων.

- Στην ανάπτυξη μηχανισμών επικοινωνίας με τους εμπλεκόμενους φορείς (evaluation stakeholders), τόσο αναφορικά με τη συμμετοχή τους στη διαδικασία αξιολόγησης, όσο και για την ενημέρωση αυτών σε σχέση με τα αποτελέσματα αξιολόγησης και τη διάδοση των εκθέσεων και των συμπερασμάτων. Με τον τρόπο αυτό οι αξιολογήσεις θα χρησιμοποιηθούν από τους εμπλεκόμενους για να υποστηρίξουν τη δημοκρατική υπευθυνότητα και τη διαφάνεια.
- Στη βελτίωση της οργανωτικής και διοικητικής αποτελεσματικότητας του ΟΑΕΔ.
- Στην ανάπτυξη δεσμών συνεργασίας με την κοινότητα της αξιολόγησης.
- Στη διάχυση των αποτελεσμάτων των διαφόρων αξιολογήσεων που θα υλοποιηθούν στο πλαίσιο του μηχανισμού αξιολόγησης, με βασικό αποδέκτη τον κοινωνικό και οικονομικό ιστό.

Στην κατεύθυνση επίτευξης των ανωτέρω (αλλά και συνολικά των στόχων του μηχανισμού αξιολόγησης και του στρατηγικού σχεδιασμού του ΟΑΕΔ), είναι φανερό ότι η αποτελεσματική υλοποίηση της στρατηγικής για τη αξιολόγηση των επιπτώσεων του ΟΑΕΔ είναι άμεσα συνυφασμένη με τα συστήματα και τους μηχανισμούς διακυβέρνησης που υπάρχουν και λειτουργούν, καθώς και με συστήματα και μηχανισμούς που θα πρέπει να δημιουργηθούν.

Ακολουθως παρατίθενται οι – σύμφωνα με την εκτίμηση του Συμβούλου - ενδεικτικότεροι **παράγοντες διασφάλισης της επιτυχίας ανάπτυξης των μηχανισμών διακυβέρνησης**, οι οποίοι στοιχειοθετούν την αναγκαιότητα ορθού σχεδιασμού:

- συντονισμός της Διοίκησης και των Διευθύνσεων του ΟΑΕΔ,
- οριζόντια εμπλοκή και αξιοποίηση του υφιστάμενου υπηρεσιακού μηχανισμού, του οποίου η συμμετοχή στην υλοποίηση επί μέρους δράσεων (αξιολογήσεων) θεωρείται απαραίτητη (και ιδιαίτερα κρίσιμη για την επιτυχία του εγχειρήματος),
- αποτελεσματική συνεργασία με τους εμπλεκόμενους φορείς του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος (Υπουργεία, εργοδοτικούς φορείς και φορείς εργαζομένων, κοινωνικοί εταίροι, κλπ),
- απλούστευση και επιτάχυνση των εσωτερικών διαδικασιών διοίκησης, παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων σε όλα τα θέματα που άπτονται της υλοποίησης των δράσεων του ΟΑΕΔ (με ιδιαίτερη έμφαση σε όσα σχετίζονται με την αξιολόγηση),
- αξιοποίηση του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού,
- αρτιότερη προετοιμασία για την αντιμετώπιση των νέων αυξημένων απαιτήσεων (τεχνικές, οικονομικές, κτλ.) σχεδιασμού, παρακολούθησης και ελέγχου των έργων (δράσεων) υπο το πρίσμα της αξιολόγησης,
- ανταποδοτική αξιοποίηση του λειτουργικού κόστους (μέσα από μια εκ των προτέρων εκτίμηση κόστους – οφέλους),
- αυτοματοποίηση των διοικητικών και λειτουργικών διαδικασιών (με την τυποποίηση διαδικασιών),

- τυποποίηση μέσα από την υλοποίηση κατάλληλων εφαρμογών ΤΠΕ για τη διευκόλυνση της παρακολούθησης του φυσικού και οικονομικού αντικείμενου των δράσεων του μηχανισμού αξιολόγησης (αναφορά ουσιαστικά σε θέματα διαχείρισης).

9.2 Μεθοδολογία σχεδιασμού των Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του Συστήματος Αξιολόγησης (ΣΑ)

9.2.1 Μεθοδολογικό Πλαίσιο – Κύκλος Ζωής

Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ενέργειας, ο Σύμβουλος καθορίζει τη μεθοδολογία με βάση την οποία θα σχεδιαστούν οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες του ΣΑ. Ειδικότερα, η ανάπτυξη και εφαρμογή ενός Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης αποτελείται από συγκεκριμένα στάδια (σε επίπεδο project management), με συγκεκριμένο κάθε φορά σκοπό και συγκεκριμένες δραστηριότητες. Τα στάδια αυτά περιγράφονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 5: Φάσεις Κύκλου Ζωής ΣΑ

| Φάση | Περιγραφή |
|---|--|
| Στρατηγικός και επιχειρησιακός σχεδιασμός | Στρατηγική ευθυγράμμιση: Περιλαμβάνει τη διατύπωση της στρατηγικής του φορέα (ΟΑΕΔ) και την ευθυγράμμιση των στόχων του ΣΑ με αυτή. Στη φάση αυτή καθορίζεται επίσης η έκταση του ΣΑ και το όραμά του (σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο), γίνεται ο αρχικός σχεδιασμός, διατυπώνονται τα οφέλη του και προγραμματίζεται η διάθεση των πόρων (υλικών και άυλων), ενώ αναζητείται η υποστήριξη ανώτατων στελεχών και προσδιορίζεται ο τρόπος με τον οποίο αυτή θα παρέχεται. |
| Προγραμματισμός Υλοποίησης-εφαρμογή, λειτουργία | Κινητοποίηση: Πραγματοποιείται σχεδιασμός εφαρμογής του ΣΑ, προσδιορίζεται το οργανωτικό σχήμα υλοποίησής του και η απαιτούμενη υποδομή, ενώ διαμορφώνεται ο μηχανισμός για την ένταξη και υλοποίηση δράσεων (ενεργειών ή αξιολογήσεων). Υλοποίηση - Εφαρμογή: Υλοποιούνται οι δράσεις και συντελείται συντονισμός ώστε να τηρηθούν κοινά πρότυπα όπου αυτό είναι ωφέλιμο, πραγματοποιείται η οικονομική διαχείριση, παρακολουθούνται οι κίνδυνοι και η ποιότητα και πραγματοποιούνται οι απαιτούμενες ενέργειες για τη διαχείριση της αλλαγής. Στο τέλος, πραγματοποιούνται όλες εκείνες οι ενέργειες για τη μεταφορά των δραστηριοτήτων σε παραγωγική λειτουργία. |
| Παρακολούθηση Υλοποίησης | Παρακολούθηση και έλεγχος: Καταρτίζεται σχέδιο παρακολούθησης της προόδου και ελέγχων, συλλέγονται στοιχεία προόδου φυσικού και οικονομικού αντικείμενου όπως αυτά έχουν επιτευχθεί από την εκτέλεση κάθε αξιολόγησης ξεχωριστά, ελέγχονται τα αποτελέσματα και εξετάζονται οι δράσεις του ΣΑ με βάση τους στόχους και τις προδιαγραφές του. |

| Φάση | Περιγραφή |
|-------------|--|
| | Απολογισμός: Με την ολοκλήρωση των επί μέρους δράσεων (ή αξιολογήσεων), πραγματοποιούνται οι ενέργειες εκείνες οι οποίες απαιτούνται ώστε να επιτευχθούν και στη συνέχεια να μετρηθούν τα οφέλη που προκύπτουν συνολικά σε επίπεδο ΣΑ. |
| Επικοινωνία | Διάθεση πληροφοριών: Διατίθεται πληροφοριακό υλικό προς τους αρμόδιους φορείς, όργανα, κοινωνικές ομάδες και λοιπούς έχοντες έννομο ενδιαφέρον (stakeholders) για τις επιμέρους δράσεις-έργα, τα αποτελέσματα και την επίτευξη των στόχων του προγράμματος. |

Καθώς βασικό χαρακτηριστικό ενός Συστήματος Αξιολόγησης αποτελεί η επίτευξη στρατηγικών στόχων υπεράνω του συνόλου των στόχων των επί μέρους αξιολογήσεων, προκύπτει ότι κάθε μία από τις παραπάνω ενέργειες θα πρέπει να καθοδηγείται από τους στόχους αυτούς, οι οποίοι θα πρέπει να έχουν διατυπωθεί σαφώς νωρίς κατά το στάδιο του σχεδιασμού – προγραμματισμού. Ταυτόχρονα, πραγματοποιούνται και οι ενέργειες για τη διοίκηση καθενός από τα υλοποιούμενα έργα (αξιολογήσεις), οι οποίες έχουν σκοπό τη διατύπωση και στη συνέχεια επίτευξη των στόχων του κάθε έργου, με συγκεκριμένα κριτήρια και περιορισμούς χρόνου, κόστους και ποιότητας. Η διοίκηση κάθε έργου απαιτεί το συνδυασμένο έλεγχο τριών κυρίως ομάδων δραστηριοτήτων, που αφορούν στο σχεδιασμό και έλεγχο, την διαχείριση της ποιότητας και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, λαμβάνοντας υπόψη το περιβάλλον στο οποίο εκτελείται κάθε έργο.

Στην προσπάθεια ικανοποίησης των ανωτέρω, η μεθοδολογία σχεδιασμού των Μηχανισμών ακολουθεί τις γενικές αρχές Οργανωτικού - Λειτουργικού Σχεδιασμού και εστιάζεται σε τρία επί μέρους επίπεδα, τα οποία συνθέτουν την οργάνωση και λειτουργία ενός Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης:

- i. Τη **Δομή**, με στόχο τη διαμόρφωση του οργανωτικού πλαισίου, ώστε να επιτευχθεί αποτελεσματικότερη υλοποίηση της Στρατηγικής και βελτίωση της απόδοσης.
- ii. Τις **Διαδικασίες**, με σκοπό τον σχεδιασμό των επί μέρους βασικών διαδικασιών (παραγωγικών, αλλά και υποστηρικτικών - επιχειρησιακών) του ΣΑ, για την αποδοτικότερη οργάνωση και προγραμματισμό των επί μέρους δραστηριοτήτων.
- iii. Τις **Δραστηριότητες**, με αντικείμενο την αξιολόγηση της σημαντικότητας των επί μέρους δραστηριοτήτων, τη μείωση των επικαλύψεων και τον περιορισμό των μη αποδοτικών δραστηριοτήτων, καθώς επίσης και της μη αποτελεσματικής κατάτμησης των δραστηριοτήτων και εργασιών σε επί μέρους διευθύνσεις και τμήματα.

Να σημειωθεί, ότι η μεθοδολογική προσέγγιση ανάπτυξης των μηχανισμών διακυβέρνησης λαμβάνει υπ' όψιν της τα ακόλουθα σημεία:

- Τους μηχανισμούς εσωτερικής και ιεραρχικής λογοδοσίας των υπευθύνων για την εφαρμογή του ΟΣΑ
- Την ανάγκη δημιουργίας ενός ευέλικτου μηχανισμού διακυβέρνησης, ο οποίος να έχει τη δυνατότητα άμεσης παρέμβασης
- Την ανάγκη διατήρησης του λειτουργικού κόστους σε χαμηλά επίπεδα, με την προϋπόθεση τήρησης των όποιων ποιοτικών παραμέτρων
- Την ανάγκη προσέγγισης τόσο θεμάτων οριζόντιου χαρακτήρα (πχ. αξιολόγηση δράσεων πεδίου ΕΠΑ, όσο και εξειδικευμένων (πχ. αξιολόγηση συγκεκριμένου προγράμματος)
- Τα standards λειτουργίας των εργαλείων (μηχανογραφικών και άλλων) που θα υποστηρίζουν την εφαρμογή του ΣΑ
- Τις απαραίτητες ενέργειες εκπαίδευσης των στελεχών του ΟΑΕΔ για την εφαρμογή των προβλεπόμενων διαδικασιών του ΣΑ
- Τις διαδικασίες επεξήγησης του ΣΑ στα εμπλεκόμενα με τις διαδικασίες αξιολόγησης στελέχη του ΟΑΕΔ
- Τις διαδικασίες επικοινωνίας μεταξύ των διαφόρων διευθύνσεων του ΟΑΕΔ στο πλαίσιο της λειτουργίας των διαδικασιών που θα περιγράψει το ΣΑ
- Τους τρόπους παρακολούθησης της εφαρμογής του ΣΑ από το ΔΣ του ΟΑΕΔ
- Τους ελέγχους των πρακτικών διοίκησης και της αποτελεσματικότητας του ΣΑ
- Τις απαραίτητες τυχόν πιστοποιήσεις ποιότητας των αποτελεσμάτων αξιολόγησης, αλλά και του ίδιου του ΣΑ
- Το κοινό πλαίσιο κατανόησης (αρχές διοίκησης) του ΔΣ και των διευθυντικών στελεχών του ΟΑΕΔ σε σχέση με το ΣΑ και την αποτελεσματική εφαρμογή του
- Τη σχέση των πρακτικών διακυβέρνησης με την επίτευξη του τελικού στόχου του ΣΑ για βελτίωση των δραστηριοτήτων και του παραγόμενου έργου του ΟΑΕΔ

9.3 Περιγραφή Περιγράμματος Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του Συστήματος Αξιολόγησης (ΣΑ) των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ

9.3.1 Στόχοι Οργανωτικής Δομής ΣΑ

Βάσει των προηγούμενων ενοτήτων, οι στόχοι της προτεινόμενης οργανωτικής δομής του συστήματος αξιολόγησης εστιάζουν στα ακόλουθα:

- Στην υιοθέτηση των κατάλληλων μηχανισμών για την αποτελεσματική και αποδοτική διακυβέρνηση του ΣΑ, σε άμεση συσχέτιση με τις υφιστάμενες δομές του ΟΑΕΔ.
- Στη δημιουργία κοινής αντίληψης σε όλα τα επίπεδα, τόσο εσωτερικά (εντός του ΟΑΕΔ), όσο και εξωτερικά (με άλλους εμπλεκόμενους φορείς).
- Στη λειτουργία ευέλικτων και περιορισμένου κόστους μορφών διακυβέρνησης.

- Στην εφαρμογή «βέλτιστων πρακτικών» διοίκησης.

9.3.2 Βασικές Αρχές Συστήματος Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης

Οι κατευθυντήριες / βασικές αρχές του Συστήματος Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης είναι οι εξής:

- Η αρχή της θεσμικής ισορροπίας, η οποία σημαίνει ότι το νέο σύστημα διακυβέρνησης θα αποφεύγει την απονομή μιας δεσπόζουσας θέσης, χωρίς θεσμικά αντίβαρα και ισορροπίες, σε ένα όργανο.
- Η αρχή της δημοκρατικής νομιμοποίησης, η οποία σημαίνει ότι οι βασικές αποφάσεις για το ΣΑ θα πρέπει να λαμβάνονται από όργανα που διαθέτουν άμεση δημοκρατική νομιμοποίηση.
- Η αρχή της πολιτικής λογοδοσίας, η οποία συνεπάγεται τη συγκρότηση θεσμών και διαδικασιών που θα διευκολύνουν την απόδοση πολιτικών ευθυνών και τον πολιτικό έλεγχο συγκεκριμένων οργάνων και αποφάσεων.
- Η αρχή της διαφάνειας, η οποία σημαίνει ότι οι πολιτικο-διοικητικές διαδικασίες και αποφάσεις, θα πρέπει να είναι ορατές και κατανοητές στον πολίτη που θα διαθέτει και την απαιτούμενη πρόσβαση στις σχετικές πληροφορίες.
- Η αρχή της αποτελεσματικότητας, σύμφωνα με την οποία θα πρέπει το όποιο σύστημα διακυβέρνησης να διασφαλίζει την ταχεία επίτευξη των αποτελεσμάτων που αποτελούν τους στρατηγικούς στόχους του ΟΑΕΔ (τόσο για το συγκεκριμένο έργο, όσο και σε στρατηγικό επίπεδο).
- Η αρχή της αποδοτικότητας, η οποία σημαίνει ότι οι στόχοι του ΣΑ θα πρέπει να επιτυγχάνονται με ορθολογική χρήση / ανάλωση πόρων (οικονομικών, ανθρώπινων, χρονικών, κλπ).
- Η αρχή της εγγύτητας-αποκέντρωσης, η οποία σημαίνει ότι οι αποφάσεις θα λαμβάνονται και οι δράσεις θα υλοποιούνται όσο το δυνατόν εγγύτερα στον πολίτη και το πρόβλημα / θέμα.
- Η αρχή της οικονομίας των διαδικασιών (που αποτελεί και εξειδίκευση της αρχής της αποδοτικότητας, αλλά και της αρχής της διαφάνειας), η οποία σημαίνει ότι θα πρέπει να αποφεύγονται οι πολύπλοκες, αδιαφανείς και χρονοβόρες διαδικασίες.

9.3.3 Προτεινόμενες Δομές Μηχανισμών

Ουσιαστικά, η ανάπτυξη μηχανισμών αποτελεσματικής διακυβέρνησης θα αφορά τις ακόλουθες κατηγορίες δράσεων:

- **Δημιουργία Δομικών Στοιχείων ΣΑ (Επιτροπών / Ομάδων)**

Για την επίτευξη των στόχων και της ορθής εφαρμογής των αρχών του ΣΑ, προτείνεται η δημιουργία των ακόλουθων Επιτροπών / Ομάδων Εργασίας:

- Επιτροπή Διοίκησης ΣΑ

Η Επιτροπή Διοίκησης ΣΑ (ΕΔ ΣΑ), θα έχει τη συνολική ευθύνη για την εποπτεία και τη διεύθυνση της διαχείρισης του Συστήματος Αξιολόγησης, καθώς και για τη λήψη όλων των σημαντικών αποφάσεων πολιτικής και οικονομικού χαρακτήρα. Ειδικότερα, ο ρόλος της ΕΔ θα είναι ο σχεδιασμός, η οργάνωση, ο έλεγχος, η διαχείριση και η εποπτεία της προόδου του ΣΑ, η επίλυση τυχόν προβλημάτων, η συγκρότηση των υπολοίπων οργάνων και μηχανισμών, καθώς και η λήψη καθοριστικών αποφάσεων για την εφαρμογή του.

Η ΕΔ προτείνεται να έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- ανάπτυξη και επικοινωνία του οράματος και των στόχων του ΣΑ,
- υποστήριξη στο σχεδιασμό / επικαιροποίηση του ΣΑ σε υψηλό - στρατηγικό επίπεδο,
- έγκριση και τροποποίηση του εύρους (scope) του ΣΑ,
- έγκριση και τροποποίηση του προϋπολογισμού του ΣΑ,
- λήψη πρακτικών και στρατηγικών αποφάσεων,
- διασφάλιση των πόρων του ΣΑ και τη συμμετοχή της κατάλληλης επιχειρησιακής διοίκησης,
- παροχή έγκαιρων και επίκαιρων αποφάσεων σε θέματα πολιτικής και εύρους του ΣΑ,
- συγκρότηση άλλων δομικών στοιχείων των Μηχανισμών (π.χ Ομάδες Παρακολούθησης), με στόχο την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία / εφαρμογή του.

Η ΕΔ στελεχώνεται από το Γενικό Διευθυντή του ΟΑΕΔ, καθώς και τους Προϊσταμένους των Διευθύνσεων του ΟΑΕΔ. Ορίζεται επίσης και αναπληρωτής για κάθε συμμετέχοντα. Πρόεδρος της ΕΔ ορίζεται ο Γενικός Διευθυντής του ΟΑΕΔ.

Η Επιτροπή Διοίκησης θα συνεδριάζει κάθε τρίμηνο, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται ότι η πρόοδος των εργασιών του ΣΑ θα γίνεται σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασιών και εκτάκτως όταν απαιτείται για την αντιμετώπιση επειγόντων θεμάτων.

Είναι δυνατή η συμμετοχή στην ΕΔ μελών άλλων Επιτροπών ή Ομάδων Εργασίας που ορίζονται από τον ΟΑΕΔ, αλλά όχι εξωτερικών συνεργατών ή στελεχών άλλων φορέων. Εξαιρετικά στην ΕΔ μπορεί να κληθούν να συνδράμουν το έργο της, ειδικοί εμπειρογνώμονες στις περιπτώσεις μόνο που έχει ζητηθεί η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών για εξειδικευμένα θέματα και αφού έχει προταθεί (αιτιολογημένα) η αξιοποίηση τους από τον Πρόεδρο της ΕΔ.

Η Επιτροπή λαμβάνει και βραχυπρόθεσμες αποφάσεις απαραίτητες για τον αποτελεσματικό χειρισμό του ΣΑ, ακόμη και όταν αυτές οι αποφάσεις αφορούν σε ενδεχόμενες αλλαγές στη διεργασία ανάπτυξης του.

Ο Πρόεδρος της ΕΔ συγκαλεί, προεδρεύει και διευθύνει τις συνεδριάσεις. Τον Πρόεδρο όταν απουσιάζει, ή κωλύεται αναπληρώνει σε όλες τις αρμοδιότητές του ο αναπληρωτής εκπρόσωπος του.

Υπεύθυνος για την λήψη των αποφάσεων είναι αποκλειστικά ο Πρόεδρος της, δηλαδή ο Γενικός Διευθυντής του ΟΑΕΔ.

Κατά τις συνεδριάσεις της ΕΔ τηρείται ειδικό Βιβλίο Πρακτικών, στο οποίο καταχωρούνται οι αποφάσεις της Επιτροπής με ευθύνη του Προέδρου. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων της υπογράφονται από όλα τα μέλη που παραβρέθηκαν στην συνεδρίαση, καταγράφουν την ημερομηνία της συνεδρίας, την ταυτότητα των συμμετεχόντων, ενώ η σύνταξη τους πρέπει να πραγματοποιείται εντός 2 ημερών από την λήξη της συνεδρίας, με στόχο την έγκαιρη εκτέλεση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις όποιες αποφάσεις της, αλλά και την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση άλλων οργάνων του Οργανισμού (π.χ Διοικητικό Συμβούλιο).

- ο Ομάδα Έργου ΣΑ

Η Ομάδα Έργου του Συστήματος Αξιολόγησης είναι δυνατόν να αποτελείται από στελέχη της Διεύθυνσης Απασχόλησης της Υπηρεσίας Διεθνών Σχέσεων. Η Ομάδα Έργου, θα έχει τη συνολική ευθύνη των εργασιών του ΣΑ. Θα διαχειρίζεται εκτελεστικά την καθολική επιτυχία του και θα είναι υπεύθυνη για την τήρηση του χρονοδιαγράμματος, καθώς και για τη διασφάλιση της απρόσκοπτης λειτουργίας των εργασιών. Στις αρμοδιότητές της περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- ο Η γενικότερη επίβλεψη του ΣΑ
- ο Εισηγήσεις προς την Ε.Δ για τις απαιτούμενες διορθωτικές ή/και άλλες ενέργειες
- ο Εισηγήσεις προς την Ε.Δ για θέματα γενικότερης στρατηγικής (όραμα, στόχοι)
- ο Η συνολική ευθύνη της διοίκησης του ΣΑ
- ο Η εκπόνηση του αναλυτικού σχεδιασμού και χρονοπρογραμματισμού του
- ο Αναπτύσσει το περιεχόμενο (φυσικό και οικονομικό αντικείμενο) κάθε συστατικού μέρους του ΣΑ (αξιολόγηση)
- ο Ο έλεγχος της προόδου και ποιότητας του ΣΑ, περιλαμβανομένης της παραγωγής των Εκθέσεων Προόδου κτλ.
- ο Ο έλεγχος των δαπανών ώστε να διασφαλίζεται η εκτέλεση του ΣΑ εντός του εγκεκριμένου προϋπολογισμού
- ο Η εκπόνηση κάθε σχετικού εγγράφου που απαιτείται για την εκτέλεση των διαφόρων συστατικών μερών του ΣΑ (π.χ έγγραφα προσφορών)
- ο Η διαχείριση της έγκρισης όλων των αιτημάτων για αλλαγές στο ΣΑ
- ο Η εξασφάλιση της έγκρισης κάθε παραδοτέου που παράγεται από το ΣΑ

Η στελέχωση της Ομάδας Έργου θα πραγματοποιηθεί βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, θα οριστεί δε με απόφαση της ΕΔ ΣΑ. Ειδικότερα τα κριτήρια στελέχωσης είναι τα ακόλουθα:

1. Κάλυψη γνωστικών αντικειμένων της θεματικής περιοχής που εμπίπτει το έργο (αξιολόγηση δράσεων ανθρωπίνων πόρων).
2. Εμπειρία σε έργα αντίστοιχου περιεχομένου και πολυπλοκότητας.
3. Διαθεσιμότητα.

4. Δυνατότητες μεταφοράς Τεχνογνωσίας σε άλλες δομικές μονάδες του ΟΑ-ΕΔ
5. Βέλτιστος συντονισμός και Διοίκηση Έργου.
 - ο Ομάδες Παρακολούθησης (σε επίπεδο αξιολόγησης).

Οι Ομάδες Παρακολούθησης (ΟΠ), είναι δυνατόν να αποτελούνται από στελέχη της Ομάδας Έργου, αλλά και κατά περίπτωση από στελέχη άλλων Διευθύνσεων (π.χ Διεύθυνση Απασχόλησης). Αντικείμενο των Ομάδων Παρακολούθησης θα είναι (ανά αξιολόγηση) τα ακόλουθα:

- ο Η Ομάδα Παρακολούθησης επιβλέπει και συντονίζει τη συνολική πρόοδο υλοποίησης του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου κάθε αξιολόγησης και την υλοποίηση των δραστηριοτήτων της.
- ο Καθορίζει τις προτεραιότητες, παρέχει κατευθύνσεις, αξιολογεί και εγκρίνει τα αποτελέσματα (παραδοτέα, αναφορές, κλπ).
- ο Παρέχει τις απαιτούμενες πληροφορίες προς την Ομάδα Έργου και την Ε.Δ.
- ο Παρακολουθεί την τήρηση των προδιαγραφών κάθε αξιολόγησης, βάσει των κατευθύνσεων της Ομάδας Έργου (π.χ χρονοδιάγραμμα).

Ένα από τα μέλη της κάθε Ομάδας Παρακολούθησης, θα ορίζεται ως Υπεύθυνος Συντονιστής και θα είναι αρμόδιος για το συνολικό συντονισμό της υλοποίησης του αντικειμένου της κάθε αξιολόγησης. Ο Υπεύθυνος Συντονιστής θα είναι το σημείο επαφής με την Ομάδα Έργου και την Ε.Δ του ΣΑ.

Για την στελέχωση των Ομάδων Παρακολούθησης, τα βασικά κριτήρια επιλογής των μελών είναι τα ακόλουθα:

1. Κάλυψη γνωστικών αντικειμένων της θεματικής περιοχής που εμπίπτει το έργο (π.χ αξιολόγηση δράσεων κατάρτισης εργαζομένων, ενίσχυσης επιχειρήσεων, κλπ.)
2. Εμπειρία σε έργα με σχετικό περιεχόμενο
3. Δυνατότητες μεταφοράς Τεχνογνωσίας
4. Δυνατότητα συντονισμού και Διοίκησης Έργου
5. Διαθεσιμότητα

➤ **Καταγραφή υποστηρικτικών ενεργειών**

Οι υποστηρικτικές ενέργειες αφορούν στα ακόλουθα:

1. Εκπόνηση Σχεδίου Δράσης εγκατάστασης και λειτουργίας μηχανισμών αποτελεσματικής διακυβέρνησης. Ειδικότερα, το Σχέδιο Δράσης θα αφορά στα ακόλουθα:
 - ο Προσδιορισμός των απαιτούμενων ορόσημων (milestones), ώστε να είναι εμφανής η σημειούμενη πρόοδος
 - ο Προσδιορισμός των κρίσιμων σημείων ελέγχου

- Προσδιορισμός των πληροφοριών που πρέπει να συγκεντρώνονται και να εξετάζονται, σε διάφορα επίπεδα λεπτομέρειας, για την αποτελεσματική παρακολούθηση και τον έλεγχο των ενεργειών υλοποίησης του ΣΑ
 - Παρακολούθηση των εγκεκριμένων πλάνων ενεργειών και έλεγχος των αποκλίσεων και των τροποποιήσεων
 - Παρακολούθηση της προόδου των δράσεων του ΣΑ σε σχέση με τις προκαθορισμένες ενέργειες και εισήγηση της εφαρμογής διορθωτικών μέτρων σε περιπτώσεις που υπάρχουν αποκλίσεις από το πλάνο
 - Επίβλεψη και έλεγχος των δαπανών βάσει του προϋπολογισμού των επιμέρους δράσεων
 - Μέτρηση αποτελεσμάτων σχετικά με την επίτευξη των στόχων του ΣΑ
2. Ανάπτυξη Τεχνολογικής Υποδομής Υποστήριξης
 3. Εκπαίδευση εμπλεκόμενων στελεχών του ΟΑΕΔ, τόσο για το περιεχόμενο και τον τρόπο λειτουργίας του Συστήματος Αξιολόγησης, όσο και για την αξιολόγηση ως αντίληψη.
 4. Εκπόνηση Οδηγών Εφαρμογής του ΣΑ. Αφορά «Οδηγό διαδικασιών Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης» και «Οδηγό Χρήσης Τεχνολογικών Υποστηρικτικών Υποδομών».

Βάσει των όσων προαναφέρθηκαν οι προτεινόμενες ενέργειες είναι οι ακόλουθες:

- Σύσταση Επιτροπής Διοίκησης (ΕΔ). Η σύσταση της Ε.Δ πρέπει να πραγματοποιηθεί με την ολοκλήρωση της μελέτης για το ΣΑ.
- Σύσταση Ομάδας Έργου. Η σύσταση της Ομάδας Έργου, θα πρέπει να πραγματοποιηθεί με την ολοκλήρωση της μελέτης για το ΣΑ.
- Υλοποίηση Υποστηρικτικών Ενεργειών:
 - Εκπόνηση Σχεδίου Δράσης εγκατάστασης και λειτουργίας μηχανισμών αποτελεσματικής διακυβέρνησης.
 - Έκδοση Οδηγού διαδικασιών Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης..
 - Εκπόνηση πλάνου εκπαίδευσης στελεχών.
 - Εκπαίδευσης εμπλεκόμενων στελεχών του ΟΑΕΔ, τόσο για το περιεχόμενο και τον τρόπο λειτουργίας του ΣΑ, όσο και για την αξιολόγηση ως αντίληψη.
 - Ανάπτυξη Τεχνολογικής Υποδομής Υποστήριξης.
 - Εκπόνηση Οδηγών Εφαρμογής του ΣΑ. Αφορά «Οδηγό διαδικασιών Μηχανισμών Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης» και «Οδηγό Χρήσης Τεχνολογικών Υποστηρικτικών Υποδομών».



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΡΑ: Καδούκινης 16, 11257, Αθήνα
Δ/ση επικοινωνίας: Αγ. Κωνσταντίνου 74Α,
16346, Ηλιούπολη
Τηλ.: 2109769560, Fax: 2109705762
URL: www.eeogroup.gr
e-mail: eeogroup@eeogroup.gr