



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO  
KUJAWSKO-POMORSKIE

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**Analiza i identyfikacja potrzeb szkoleniowych  
pracowników zatrudnionych w sektorze MMŚP**  
(w kontekście wdrażania Działania 8.1)

**RAPORT KOŃCOWY**

**Warszawa, 9 grudnia 2009 r.**

## Streszczenie

Prezentowany dokument jest Raportem Końcowym z badania „Analiza i identyfikacja potrzeb szkoleniowych pracowników zatrudnionych w sektorze MMŚP w kontekście wdrażania Działania 8.1”.

Badanie zostało zrealizowane przez Polskie Towarzystwo Socjologiczne na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu.

Celem przeprowadzonego badania była analiza i identyfikacja potrzeb szkoleniowych pracowników zatrudnionych w sektorze MMŚP skierowana na dostarczenie informacji pozwalających odpowiednio ukierunkować działania Instytucji Pośredniczącej w zakresie wdrażania Działania 8.1 PO KL.

Proces wdrażania Działania 8.1 PO KL został w województwie kujawsko-pomorskim rozpoczęty i zostały zrealizowane pierwsze projekty o charakterze pilotażowym, w związku z tym przeprowadzone badanie miało charakter ewaluacji bieżącej (*on-going*). W kontekście wdrażania Działania 8.1 PO KL ewaluacja polegała w dużej mierze na ocenie, czy cele jakie wskazano w założeniach PO KL oraz środki ich realizacji odpowiadają rzeczywistym zapotrzebowaniom szkoleniowym pracowników i pracodawców sektora MMŚP. Efektem końcowym badania było również sformułowanie rekomendacji dotyczących kierunku i formy inwestycji w rozwój zasobów ludzkich w ramach kolejnych etapów wdrażania Działania 8.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim.

Koncepcja badania zakładała wykorzystanie wzajemnie uzupełniających się metod badawczych, zarówno ilościowych, jak i jakościowych. W ramach badania zrealizowano:

- Analizę dokumentów, w tym dokumentów programowych, raportów z podobnych badań oraz wniosków o dofinansowanie realizacji projektu i sprawozdań z realizacji projektu;
- Wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji administracji publicznej zaangażowanymi w realizację PO KL oraz przedstawicielami instytucji szkoleniowych i działających na rzecz sektora MMŚP;
- Badanie metodą wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI) na próbie pracodawców i pracowników sektora MMŚP w regionie kujawsko-pomorskim: 611 wywiadów – 300 w module I z pracodawcami oraz 311 w module II z pracownikami. W module II zrealizowano większą ilość wywiadów niż była zakładana, nie wpływa to jednakże na reprezentatywność badania.

Jako uzupełnienie badania podstawowego przeprowadzono analizę dwóch studiów przypadku projektów pilotażowych.

W wyniku badania zostały sformułowane następujące wnioski i rekomendacje, które zostaną przedstawione poniżej.

### I. Wnioski

- Pracownicy są świadomi konieczności podnoszenia oraz aktualizacji wiedzy i umiejętności za pomocą szkoleń, gdyż jest to wymóg stawiany przez pracodawców. Pracodawcy są świadomi konieczności podnoszenia kwalifikacji kadr jako źródła przewagi konkurencyjnej i deklarują chęć wysyłania pracowników na szkolenia;
- Działania informacyjno-promocyjne docierają głównie do pracodawców, a za ich pośrednictwem do pracowników. Większość pracodawców deklaruje, że otrzymane informacje na temat szkoleń nie są dla nich interesujące;
- Zarówno pracodawcy jak i pracownicy, deklarują duże zainteresowanie szkoleniami, w szczególności współfinansowanymi z funduszy UE;
- Usługi doradcze cieszą się mniejszym zainteresowaniem pracodawców niż szkolenia. Podobnych postaw będzie się można spodziewać również w odniesieniu do oferty doradztwa dofinansowanego;

- Oferta szkoleń dofinansowanych powinna się spotkać z dużym zainteresowaniem, jak pokazuje przykład projektów pilotażowych. Może się pojawić niebezpieczeństwo pojawienia zbyt dużej ilości szkoleń o podobnej tematyce w tym samym przedziale czasowym – może to skutkować problemami z rekrutacją beneficjentów ostatecznych, jak miało to miejsce w czasie wdrażania SPO RZL. Kolejnym zagrożeniem dla realizacji Poddziałania 8.1.1 może być obecna trudna sytuacja gospodarcza. Przedsiębiorstwa stojące wobec trudności finansowych nie decydują się na oddelegowanie pracowników na szkolenia;
- Oczekiwania odnośnie oferty szkoleniowej zgłaszane przez pracodawców sektora MMŚP wyrażają się następująco: dla kadry menadżerskiej deklarują oni największe zainteresowanie szkoleniami z zakresu pozyskiwania środków unijnych, zarządzania oraz tzw. kwalifikacji miękkich, a dla pracowników z zakresu BHP oraz szkoleniami zawodowymi;
- Pracownicy największe zainteresowanie wyrażają szkoleniami językowymi i komputerowymi, a w dalszej kolejności szkoleniami służącymi podniesieniu lub aktualizacji kwalifikacji zawodowych;
- Tematyka szkoleń, która cieszyła się największym zainteresowaniem w ramach Poddziałania 8.1.1 to: szkolenia o charakterze zawodowym skierowane na pozyskanie umiejętności technicznych (np. nauka obsługi konkretnego sprzętu takiego jak komputer czy tokarka) lub podnoszenie/doskonalenie umiejętności konkretnych grup zawodowych (kucharze, strażacy) oraz szkolenia tzw. miękkie, które uczą umiejętności o uniwersalnym charakterze, przydatnych na różnych stanowiskach pracy np. zarządzanie czasem, radzenie sobie ze stresem;
- Na rynku jest niedostateczna oferta szkoleń specjalistycznych, skierowanych na zaspokajanie niskich potrzeb poszczególnych branż gospodarki, a jednocześnie skorelowanych z potrzebami rynku pracy. Wiąże się z tym uboga oferta szkoleniowa w tych zawodach, które wymagają uzyskania lub aktualizacji certyfikatów niezbędnych do pracy na nowoczesnych maszynach czy z nowoczesnymi technologiami. Niepokojący jest fakt niedostatecznej bazy dydaktycznej w tej dziedzinie;
- Tylko w dużych miastach województwa usługi szkoleniowe są łatwo dostępne, dzięki dobrze rozwiniętemu zarówno rynkowi szkoleń, jak i infrastrukturze szkoleniowej. Dostępność do szkoleń mieszkańców małych miejscowości i wsi jest utrudniona;
- Pozytywne doświadczenia i wysokie oceny wartości i użyteczności szkoleń wystawiane przez uczestników szkoleń z jednej strony potwierdzają, że mamy do czynienia z rynkiem profesjonalnym, z drugiej jednak strony nie oferującym wyczerpującej gamy usług. Brak jest na rynku sprofilowanej pod poszczególne branże oferty szkoleniowej, szkoleń specjalistycznych oraz rozpoznania rzeczywistych, niekiedy niskich potrzeb szkoleniowych zgłaszanych przez przedsiębiorców i osoby zatrudnione;
- Realizatorami projektów w ramach Poddziałania 8.1.1 są firmy i instytucje szkoleniowe mające duże doświadczenie w dydaktyce dorosłych. Projekty realizowane przez te podmioty oparte są o badanie potrzeb beneficjentów i diagnozę lokalnego rynku pracy. Świadczy to o ich profesjonalizmie i dobrze to rokuje dostosowywaniu oferty przyszłych szkoleń do potrzeb i oczekiwań potencjalnych uczestników;
- Analizując całościowo sytuację na rynku szkoleń wobec wdrażania Działania 8.1 PO KL można wskazać trzy zasadnicze grupy szkoleń warunkujących rozwój działalności gospodarczej w sektorze MMŚP. Każda z nich wymaga przyjęcia odmiennych założeń dotyczących uczestnictwa, ponoszonych nakładów czy nawet geograficznego rozłożenia siatki ośrodków szkoleniowych. Pierwsza grupa to szkolenia w zakresie zdobywania uprawnień i rozwijania umiejętności zawodowych pracowników sektora MMŚP, związanych z rozwojem kompetencji pracowników w kontekście ich aktualnego stanowiska pracy, w tym szkolenia specjalistyczne, preferowane przez pracodawców. Drugą grupę stanowią szkolenia językowe i komputerowe. Potrzebę tego typu szkoleń zgłaszali przede wszystkim pracownicy,

w mniejszym stopniu pracodawcy. Trzecią grupę szkoleń stanowią szeroko pojęte szkolenia miękkie oraz obejmujące zagadnienia z zakresu zarządzania, finansowo-księgowe czy np. obsługi klienta. Są one pożądane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników sektora MMŚP. W kategorii tej znajdują się także szkolenia w zakresie umiejętności osobistych, prawa i administracji, sprzedaży i marketingu oraz pozyskiwania środków unijnych.

## II. Rekomendacje

- Należy zadbać, by informacja o ofercie szkoleń dofinansowanych była łatwo dostępna i wyczerpująca. Potencjalny beneficjent ostateczny powinien móc szybko znaleźć informacje dotyczące tematyki, terminów oraz organizatorów szkolenia;
- Informacje o szkoleniach dofinansowanych powinny być dostępne na specjalnej stronie internetowej, za pośrednictwem infolinii oraz we wskazanych punktach informacyjnych. Dotyczy to szczególnie strony internetowej ze względu na fakt, iż większość osób (63% pracodawców i 48% pracowników) uzyskała informacje na temat szkoleń z Internetu;
- Działania promocyjno-informacyjne powinny koncentrować się na przekonywaniu pracodawców i pracowników do korzystania z usług szkoleniowych, ze względu na istniejącą grupę pracodawców (14%) i pracowników (16%) nie dostrzegających argumentów za aktualizowaniem i podnoszeniem kwalifikacji;
- W przekazywanych treściach należy bardziej skupić się na konkretnych informacjach, kto jest uprawniony do skorzystania ze szkoleń, wskazywać korzyści jakie ze szkoleń będą mieli nie tylko beneficjenci ostateczni, ale i pracodawcy, a także na podkreśleniu niskich kosztów prowadzonych szkoleń;
- Z uwagi na potencjalnie słabe zainteresowanie usługami doradczymi wskazane jest przeprowadzenie akcji informacyjno-promocyjnej wskazującej na korzyści wynikające z korzystania z tych usług oraz promowanie dobrych praktyk, aby beneficjenci ostateczni docenili wartość tego typu wsparcia;
- Należy zadbać, by nie doprowadzić do zbytnej kumulacji podobnych szkoleń oferowanych do tej samej grupy beneficjentów ostatecznych. Należy prowadzić monitoring oferty szkoleniowej współfinansowanej ze środków unijnych, który przy uwzględnieniu dorocznych analiz rynku pracy publikowanych przez WUP w Toruniu pozwoliłby sterować podażą szkoleń współfinansowanych z EFS;
- Wybierając projekty szkoleniowe obejmujące umiejętności zawodowe w kontekście aktualnego miejsca pracy należy uwzględnić następujące elementy: możliwość podzielenia programu na krótkie bloki szkoleniowe kończące się uzyskaniem pewnej określonej grupy kwalifikacji i dające możliwość uzupełniania wiedzy w następnych szkoleniach; szkolenia powinny odbywać się w terminach dogodnych dla beneficjenta ostatecznego, miejsce realizacji szkolenia powinno być tak dobierane, by beneficjenci ostateczni mieli łatwą możliwość dojazdu;
- Szkolenia, które nie wymagają specjalistycznego zaplecza sprzętowego i są łatwe do zrealizowania, należy organizować blisko odbiorców, uważając, żeby nie nastąpiło skumulowanie podobnych projektów w tym samym terminie oraz lokalizacji. Kumulacja taka może wpłynąć negatywnie na pozyskanie odpowiedniej liczby beneficjentów ostatecznych;
- Sukces dotychczasowych projektów bazował na dobrym rozpoznaniu potrzeb szkoleniowych i diagnozie rynku pracy, należy więc wspierać działania monitorujące rynek pracy oraz zapotrzebowanie na kwalifikacje co pozwoli na dobre wykorzystanie środków w ramach Działania 8.1.

## Executive Summary

This document constitutes the Final Report on survey “Analysis and identification of training needs of the employees of Micro-, Small- and Mid-size Enterprise (MSMEs) sector in view of the implementation of actions of EU Priorities - Area 8.1.1”.

The research was performed by Polish Sociology Society for the benefit of the Marshall Office of the Kujawsko-Pomorskie Voivodship in Toruń.

The goal of the research was the analysis and identification of training needs of the employees in the MSME sector, aimed to deliver information enabling to properly direct the Intermediary Institutions’ actions in terms of implementing the Area 8.1 of EU Priorities.

The process of implementation of the Area 8.1 PO KL actions in the Kujawsko-Pomorskie Voivodship had begun and pilot projects had already been run. Therefore, this research is an on-going evaluation. In view of implementation of the Area 8.1 actions, this report is mostly an evaluation if the targets and the means to their achievement set in the assumptions to PO KL correspond with the actual educational needs of employees and employers of the MSME sector. The final aim of this report was to provide recommendations on further directions and forms of investments into Human Resource Development during next phases of implementation of Area 8.1. actions in the Kujawsko-Pomorskie Voivodship.

The concept of this research assumed use of mutually complementary qualitative and quantitative research methods, such as:

Desk-research – analysis of documents, including programmes, reports on similar research, project co-funding applications and reports on the project implementation.

IDI – Individual Deepened Interviews with Public Administration institutions’ representatives, involved in implementation of Area 8.1 PO KL actions and representatives of educational institutions and organizations acting for the benefit of the MSME sector.

CATI- Computer Assisted Telephone Interviews on sample of 611 constituted by employees and employers of the MSME sector in the Kujawsko-Pomorskie Voivodship. The interviews were divided into two modules: I - 300 interviews with employers and II – 311 interviews with employees. Module II sample exceeded the assumed sample; this however does not affect representativeness of the research.

Supplementary, two case studies of the pilot projects have been analyzed.

As a result of the study, following conclusions and recommendations have been derived.

### I. Conclusions

- The employees are aware of the necessity of self-development and constant update of their knowledge through trainings and courses, as it is often demanded by employers. Employers are aware of the necessity of human resources development as a source of market advantage and declare their willingness to train staff.
- Information and promotional actions reach mostly employers, and through them, employees. Most employers declare however, that the received information on courses is not-interesting.
- Both employers and employees declare large interest in courses and trainings, especially ones co-funded by EU.
- Advisory services are given less interest by the employers as compared to trainings. Similar attitude is expected towards offers on advisory services co-funded by EU.
- The range of educational services that will be offered to the market should be met with high interest, as it was proven by the example of the pilot trainings projects. There is a threat of occurrence of large number of trainings similar in subjects, in one time-frame, which may result in trouble to enroll participants/ beneficiaries, as it has occurred in the implementation of SPO RZL programme. Difficult economic situation may be considered as another threat for

the implementation of Area 8.1.1 actions. Enterprises dealing with financial issues may not decide to send the employees away for the period of trainings.

- The preferred trainings reported by the employers of the MSME sector are as follows: UE co-funding training, general management and soft-skills trainings for the management and work safety and hard skills trainings for the rest of the employees.
- The employees are most interested in language courses, computer skills trainings, and further on with courses that develop their current job qualifications.
- Courses and trainings considered most attractive within Area 8.1.1. actions implementation were: technical job skills (such as use of computer or use of lathe), development of specific jobs and job skills (such as firemen or cook), and general purpose soft skills trainings that are useful regardless of job or position, such as time-management, stress-coping, etc.
- There is a non-sufficient offer of specialized courses, targeted to meet the niche needs of specific economy sectors and correlated to the employment market needs. This also relates to the poor offer of courses that allow obtaining or renewal of certificates required for specific jobs, specific machines or technologies. Concerning is the fact of non-sufficient educational base in this domain.
- Educational services are easily available only in large cities, mainly due to their well developed educational market and educational infrastructure. Availability of educational services for inhabitants of smaller cities or villages is much lower.
- Positive experiences and high opinions on the value and utility of educational services provided by their participants prove that there is a professional educational market, which however, does not provide comprehensive service. The offer lacks profiled specialized or even niche courses dedicated for specific sectors, reported to be needed by companies in these sectors and by unemployed.
- Institutions involved in the process of implementation of projects in Subarea 8.1.1. are educational companies and institutions with vast experience in adult teaching. Projects run by these institutions are based on research of beneficiaries' needs and local market diagnosis, which also proves their professionalism and promises the adjustment of the offer to the needs of the potential attendees.
- Complex analysis of the educational market situation in view of implementation of action 8.1 PO KL shows three main types of courses being conditions for further economic development of MSME sector. Each of them requires different approach and assumptions on attendance, expenses or even geographic location of educational centers network. First type of educational services refers to courses enabling certification and development of job skills of the MSME employees, relating to their present positions. This includes specialized and employer-preferred trainings. Second types of courses are language and computer courses. Such need was reported mostly by employees, less by the employers. It is possible that employees meant courses of basic/general level. Third types of courses are soft skills, management, accounting-financial courses or e.g. customer services. They are in demand both by employers and employees of the MSME sector. The last category also includes interpersonal skills, law and administration, sales and marketing and EU funding courses.

## **II. Recommendations**

- It is necessary to ensure that the information on educational offer co-funded by EU was easily available, understandable and comprehensive. Potential final beneficiary should be able to quickly find information on courses subjects, dates and organizing institutions.
- Information on courses co-funded by EU should be available on a dedicated website, via call centre and in all of the designated information points. It is vital especially in case of website,

considering the fact that most of the employers (63%) and employees (48%) get information on the Internet.

- Promotional and informative actions should concentrate on convincing employers and employees to benefit from the educational services, as there is still a certain amount of both that does not appreciate the pros of self-development.
- The content of the information should be more detailed, e.g. who is eligible to participate, what are the advantages of the courses for final beneficiaries and employers, and it should stress the low participation cost.
- Considering the low interest in advisory services it is advisable to run an informational – promotional campaign indicating the benefits of advisory services and promoting the good practices, so that beneficiaries started to appreciate this kind of support.
- It is necessary to ensure that there is no accumulation of similar courses for the same group of final beneficiaries. The educational offer co-funded by EU should be monitored. This and annual job market analysis published by Voivod Employment Office in Toruń would enable to manage the supply of courses co-funded by EU.
- While choosing the educational projects relating to current employment skills development, it is necessary to evaluate following elements: possibilities of programme division into short training modules ending in obtaining a certain set of skills and allowing further knowledge completion in following modules; the courses should take place on terms convenient for the beneficiary (e.g. several issues of one module on different dates); the place in which the training takes place should be best fitted to the beneficiaries' locations to shorten commuting.
- The courses that do not require special equipment and are easy to organize should be located close to the beneficiaries, with careful consideration if there are not too many projects of the same kind in same date and location. Accumulation of this sort may negatively affect the participation.
- The success of past project was an effect of good recognition of training needs and job market analysis, it is vital therefore to support labor market monitoring actions and demand for skills, which would benefit in good utilization of funds from Area 8.1.

## Spis treści

|  |    |
|--|----|
| Streszczenie .....   | 2  |
| Executive Summary .....  | 5  |
| Zestawienie najważniejszych skrótów użytych w tekście.....   | 10 |
| 1. Wprowadzenie.....   | 11 |
| 1.1 Cele i przedmiot badania.....  | 11 |
| 1.2 Pytania i kryteria ewaluacyjne .....   | 14 |
| 1.3 Metodologia badania .....  | 15 |
| 1.3.1 Analiza danych zastanych .....   | 15 |
| 1.3.2 Wywiady pogłębione (IDI) .....   | 17 |
| 1.3.3 Badanie ilościowe techniką CATI.....   | 18 |
| 1.3.4 Analiza SWOT .....   | 22 |
| 1.3.5 Studium przypadku .....  | 22 |
| 2. Wyniki badania .....  | 24 |
| 2.1 Zainteresowanie przedsiębiorców i pracobiorców korzystaniem z oferty szkoleń....                             | 24 |
| 2.1.1 Pytania kluczowe.....  | 24 |
| 2.1.2 Ocena działań informacyjno-promocyjnych .....  | 24 |
| 2.1.3 Zainteresowanie przedsiębiorców i pracowników korzystaniem z oferty szkoleń                                |    |
| 31   |    |
| 2.1.4 Zainteresowanie przedsiębiorców korzystaniem z doradztwa .....   | 48 |
| 2.1.5 Podsumowanie i wnioski częściowe .....   | 50 |
| 2.2 Potrzeby szkoleniowe sektora MMŚP.....   | 52 |
| 2.2.1 Pytania kluczowe.....  | 52 |
| 2.2.2 Analiza potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw .....  | 52 |
| 2.2.3. Podsumowanie i wnioski częściowe .....  | 57 |
| 2.3 Ocena aktualnej oferty szkoleniowej .....  | 58 |
| 2.3.1 Pytania kluczowe.....  | 58 |
| 2.3.2 Ocena aktualnej oferty szkoleniowej w opinii pracodawców i pracowników ....                                | 58 |
| 2.3.3 Podsumowanie i wnioski częściowe .....   | 66 |
| 2.4 Kompetencje poszukiwane na rynku pracy.....  | 68 |
| 2.4.1 Pytania kluczowe.....  | 68 |
| 2.4.2 Identyfikacja kompetencji poszukiwanych na rynku pracy .....   | 68 |
| 2.4.3 Podsumowanie i wnioski częściowe .....   | 69 |
| 2.5 Kierunki rozwoju regionu kujawsko-pomorskiego, a aktualna oferta szkoleniowa ..                              | 69 |
| 2.5.1 Pytania kluczowe.....  | 69 |
| 2.5.2 Spójność oferty szkoleniowej z kierunkami rozwoju regionu .....  | 70 |
| 2.5.3 Podsumowanie i wnioski częściowe .....   | 73 |
| 2.6 Analiza wniosków o dofinansowanie złożonych i zatwierdzonych do realizacji w ramach Poddziałania 8.1.1 ..... | 74 |
| 2.6.1 Pytania kluczowe.....  | 74 |
| 2.6.2 Projekty pilotażowe.....   | 74 |
| 2.6.3 Projekty przyjęte do realizacji.....   | 75 |
| 2.6.4 Podsumowanie i wnioski częściowe .....   | 76 |



|  |    |
|--|----|
| 2.7 Analiza SWOT Poddziałania 8.1.1 .....  | 77 |
| 2.7.1 Pytania kluczowe.....                | 77 |
| 2.7.2 Odpowiedzi na pytania kluczowe ..... | 77 |
| Spis wykresów.....                         | 79 |
| Spis tabel .....                           | 81 |
| Bibliografia.....                          | 82 |

## Zestawienie najważniejszych skrótów użytych w tekście

|          |   |
|----------|---|
| BHP      | Bezpieczeństwo i Higiena Pracy  |
| CATI     | Wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny ( <i>Computer Assisted Telephone Interview</i> )   |
| EFS      | Europejski Fundusz Społeczny  |
| GUS      | Główny Urząd Statystyczny   |
| IDI      | Indywidualny wywiad pogłębiony ( <i>Individual In-Depth Interviews</i> )  |
| KPRM     | Kancelaria Premiera Rady Ministrów  |
| MMŚP     | Mikro, Małe i Średnie Przedsiębiorstwa  |
| MŚP      | Małe i Średnie Przedsiębiorstwa   |
| NSRO     | Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia  |
| PO KL    | Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013   |
| MEN      | Ministerstwo Edukacji Narodowej   |
| PZWANN   | Pomorskie Zakłady Aparatury Niskiego Napięcia. Obecnie - APATOR S.A   |
| RPO      | Regionalny Program Operacyjny 2007-2013   |
| RPO WK-P | Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2007-2013  |
| SPO RZL  | Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006  |
| SPO WKP  | Sektorowy Program Operacyjny Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw 2004-2006  |
| SWOT     | Rodzaj analizy uwzględniającej mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia ( <i>Strengths</i> – mocne strony, <i>weaknesses</i> – słabe strony, <i>opportunities</i> – szanse, <i>threats</i> – zagrożenia) |
| UE       | Unia Europejska   |
| UMK      | Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  |
| WUP      | Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu  |
| ZPORR    | Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego 2004-2006  |
| ZUS      | Zakład Ubezpieczeń Społecznych  |

# 1. Wprowadzenie

## 1.1 Cele i przedmiot badania

Celem przeprowadzonego badania była analiza i identyfikacja potrzeb szkoleniowych pracowników zatrudnionych w sektorze MMŚP skierowana na dostarczenie informacji pozwalających odpowiednio ukierunkować działania Instytucji Pośredniczącej w zakresie wdrażania Działania 8.1 PO KL.

Podstawą do uruchomienia procedur konkursowych jest Szczegółowy Opis Priorytetów PO KL. Zapisy Priorytetu VIII, Działania 8.1 odnoszą się do następujących komponentów:

- ⇒ wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw,
- ⇒ wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie,
- ⇒ wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności,
- ⇒ przewidywanie zmiany gospodarczej.

Za realizację Działania 8.1 odpowiedzialne są regionalne Instytucje Pośredniczące i od ich wiedzy oraz zaangażowania zależy, w jaki sposób zostaną wykorzystane środki i w jakim stopniu projekty współfinansowane z EFS przyczynią się do rozwoju kadr w województwie i do realizacji strategii rozwojowych regionów. Posiadanie dobrej diagnozy potrzeb grup docelowych Działania 8.1 jest podstawą skutecznej realizacji zakładanych celów.

Instytucją Pośredniczącą dla komponentu regionalnego PO KL w regionie kujawsko-pomorskim jest Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu, który jednocześnie jest Zamawiającym niniejsze badanie.

Poprawa konkurencyjności regionu to jeden z priorytetów *Strategii Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007-2020*, a wśród czynników przyczyniających się do wzrostu konkurencyjności wymienia się przedsiębiorczość ludności, zdolność podmiotów gospodarczych do absorpcji innowacji technicznych, rynkowych i organizacyjnych oraz przekształcenie ich w sukces komercyjny. Zatem w obliczu przemian gospodarczych zachodzących w województwie kujawsko-pomorskim elastyczne i kompleksowe reagowanie na nowe wyzwania w zakresie zasobów ludzkich jest koniecznością<sup>1</sup>.

Instrumentem wspierania przedsiębiorców i pracowników w zakresie rozwoju zasobów ludzkich jest Działanie 8.1 PO KL składające się z czterech Poddziałów:

Poddziałanie 8.1.1 *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw*<sup>2</sup>, które obejmuje:

- ogólne i specjalistyczne szkolenia oraz doradztwo związane ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w zakresie m.in.: zarządzania, identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, organizacji pracy, zarządzania BHP, elastycznych form pracy, wdrażania technologii produkcyjnych przyjaznych środowisku, wykorzystania w prowadzonej działalności technologii informacyjnych i komunikacyjnych,
- doradztwo dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP), w tym dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, w zakresie m.in. ekonomii, finansów, zarządzania zasobami ludzkimi lub rachunkowości (z wyłączeniem doradztwa związanego z procesami inwestycyjnymi),

<sup>1</sup> Strategia Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007-2020 stanowiąca Załącznik do Uchwały Nr XLI/586/05 Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 12 grudnia 2005 r. [http://www.kujawsko-pomorskie.pl/strategia/downloads/pstrateg/strategia\\_2007\\_2020\\_12\\_12\\_2005.pdf](http://www.kujawsko-pomorskie.pl/strategia/downloads/pstrateg/strategia_2007_2020_12_12_2005.pdf), wygenerowana w dniu 15 czerwca 2009 r.

<sup>2</sup> Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Narodowa Strategia Spójności, Warszawa, 1 czerwca 2009 r., s. 174

- szkolenia, kursy i poradnictwo zawodowe (jako działanie uzupełniające do szkoleń i kursów) skierowane do dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności (poza godzinami pracy), w szczególności dla osób zatrudnionych o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach (z wyłączeniem kształcenia ustawicznego w formach szkolnych realizowanego w szkołach dla dorosłych).

Poddziałanie 8.1.2 *Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie*<sup>3</sup>, które obejmuje:

- pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych z udziałem m.in. przedsiębiorstw, organizacji pracodawców, związków zawodowych, jednostek samorządu terytorialnego, urzędów pracy i innych środowisk, mających na celu opracowanie i wdrażanie strategii przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą na poziomie lokalnym i wojewódzkim,
- wsparcie dla osób zwolnionych, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zatrudnionych u pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne, realizowane w formie tworzenia i wdrażania programów typu *outplacement*, w tym:
  - szkoleń i poradnictwa zawodowego,
  - poradnictwa psychologicznego,
  - pomocy w zmianie miejsca pracy (np. jednorazowy dodatek relokacyjny/mobilnościowy dla osoby, która uzyskała zatrudnienie w odległości powyżej 50 km od miejsca zamieszkania),
  - pomocy w znalezieniu nowej pracy (np. jednorazowy dodatek motywacyjny dla osoby, która uzyskała zatrudnienie w nowym miejscu pracy za wynagrodzeniem niższym niż u dotychczasowego pracodawcy),
  - wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą poprzez zastosowanie co najmniej jednego z następujących instrumentów:
    - i. doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej,
    - ii. przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości, do wysokości 40 tys. PLN,
    - iii. wsparcie pomostowe w okresie do 6 (lub do 12) miesięcy od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej, obejmujące finansowe wsparcie pomostowe wypłacane miesięcznie w kwocie nie wyższej niż równowartość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu wypłacenia dotacji, połączone z doradztwem oraz pomocą w efektywnym wykorzystaniu dotacji (wyłącznie dla osób, które rozpoczęły działalność w ramach danego projektu).
  - podnoszenie świadomości pracowników i kadr zarządzających modernizowanych firm w zakresie możliwości i potrzeby realizacji projektów wspierających procesy zmian poprzez szkolenia i doradztwo,
  - szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i zdobycia nowych umiejętności zawodowych (w tym indywidualne plany działań i pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia),
  - szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców wspomagające proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa,

<sup>3</sup> Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Narodowa Strategia Spójności, Warszawa, 1 czerwca 2009 r., s. 175-177

- badania i analizy dotyczące trendów rozwojowych i prognozowania zmian gospodarczych zachodzących w regionie oraz formułowania właściwych mechanizmów zaradczych, upowszechnianie wyników tych badań i analiz oraz związana z nimi wymiana informacji.

Poddziałanie 8.1.3 *Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności*<sup>4</sup>, które obejmuje:

- inicjatywy podejmowane na poziomie lokalnym i regionalnym przez związki pracodawców i związki zawodowe, mające na celu zwiększanie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorców, w szczególności w zakresie:
  - organizacji pracy,
  - form świadczenia pracy,
  - promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
  - godzenia życia zawodowego i prywatnego,
- promowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w szczególności w odniesieniu do lokalnego rynku pracy, warunków pracy pracowników i środowiska naturalnego,
- upowszechnianie na poziomie lokalnym i regionalnym idei *flexicurity*.

Poddziałanie 8.1.4 *Przewidywanie zmiany gospodarczej*<sup>5</sup>, które obejmuje:

- badania i analizy dotyczące aktualnej sytuacji, trendów rozwojowych i prognozowania zmian społeczno-gospodarczych zachodzących w regionie w kontekście rynku pracy (w szczególności tworzenia i likwidacji miejsc pracy) i struktury zatrudnienia oraz formułowania właściwych mechanizmów zaradczych w strategiach rozwoju województwa, upowszechnianie wyników tych badań i analiz oraz związana z nimi wymiana informacji.

Wdrażanie Działania 8.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim rozpoczęło się z końcem 2007 r., kiedy to Urząd Marszałkowski ogłosił konkurs na składanie wniosków na projekty pilotażowe w ramach Poddziałania 8.1.1 *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw*.

Do końca listopada 2009 r. zrealizowano 12 projektów pilotażowych dla pracowników przedsiębiorstw powyżej 45 roku życia (tzw. projekty 45+), którzy posiadają co najwyżej wykształcenie średnie i z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnieniem lub podwyższeniem kwalifikacji i umiejętności (w formach pozaszkolnych) oraz w ramach kolejnych konkursów wybrano do realizacji 76 projektów w tym 6 językowych.

Szczególnie istotne stało się zbadanie potrzeb szkoleniowych sektora MMŚP, w którym według danych zawartych w PO KL, często brakuje pieniędzy na szkolenia. Przeprowadzenie niniejszej ewaluacji pozwoliło Wykonawcy scharakteryzować potrzeby szkoleniowe sektora MMŚP w województwie kujawsko-pomorskim, tak aby podjęte w ramach Działania 8.1 PO KL interwencje okazały się trafne i skuteczne, a co za tym idzie – w istotny sposób przyczyniły się do rozwoju regionu.

Niniejsza ewaluacja skupiała się na kwestiach odnoszących się głównie do Poddziałania 8.1.1, równolegle bowiem zrealizowano ewaluację Poddziałania 8.1.2. Wyniki obu tych ewaluacji mogą przedstawiać komplementarny obraz stanu potrzeb szkoleniowych, doradczych i *outplacementowych* sektora MMŚP.

Przeprowadzone badanie miało na celu identyfikację i charakterystykę potrzeb szkoleniowych, ewaluację obecnej oferty szkoleniowej regionu pod względem jakości, dostępności i kosztów, ocenę kwalifikacji zawodowych pracowników oraz analizę strategii rozwojowych przedsiębiorstw

<sup>4</sup> Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Narodowa Strategia Spójności, Warszawa, 1 czerwca 2009 r., s. 178

<sup>5</sup> Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Narodowa Strategia Spójności, Warszawa, 1 czerwca 2009 r., s. 179

ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju zasobów ludzkich. Ważnym zagadnieniem była również kwestia opinii, oczekiwań i postaw, jakie przejawiają wobec szkoleń zarówno pracownicy, jak i pracodawcy.

### **1.2 Pytania i kryteria ewaluacyjne**

Z uwagi na fakt, że proces wdrażania Działania 8.1 PO KL został rozpoczęty, prowadzona ewaluacja miała zatem charakter ewaluacji bieżącej (*on-going*). W kontekście wdrażania Działania 8.1 PO KL ewaluacja polegała w dużej mierze na ocenie, czy cele jakie wskazano w założeniach PO KL oraz środki ich realizacji odpowiadają rzeczywistym zapotrzebowaniom szkoleniowym pracowników i pracodawców sektora MMŚP. Efektem końcowym badania jest także sformułowanie rekomendacji dotyczących kierunku i formy inwestycji w rozwój zasobów ludzkich w ramach kolejnych etapów wdrażania Działania 8.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim.

Ważnym elementem badania była identyfikacja i charakterystyka potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorstw oraz kwalifikacji zawodowych pracowników.

W szczególności przeprowadzona ewaluacja odpowiada na następujące pytania badawcze:

1. Na jakie szkolenia pracowników pracodawcy sektora MMŚP zgłaszają największe zapotrzebowanie?
2. Na jakie szkolenia kadry zarządzającej pracodawcy sektora MMŚP zgłaszają największe zapotrzebowanie?
3. Jakich szkoleń w zakresie rozwoju umiejętności zawodowych poszukują pracownicy sektora MMŚP?
4. Jakie są motywy uczestnictwa w szkoleniu? Czy uczestnictwo w szkoleniu wiąże się z chęcią podnoszenia kwalifikacji w dotychczas wykonywanej profesji, czy też z zamiarem przekwalifikowania zawodowego?
5. Czy oferta rynku realizuje potrzeby, czy jest wystarczająca, czego brakuje? Jakie są oczekiwania?
6. Czy szkolenia są trafne i użyteczne z punktu widzenia lokalnego i regionalnego rynku pracy?
7. Czy aktualna oferta szkoleniowa jest dopasowana do kierunków rozwoju regionu kujawsko-pomorskiego?
8. Jakie elementy powinna zawierać oferta szkoleniowa, aby była spójna z kierunkami wskazanymi w dokumentach strategicznych?
9. W jakim stopniu realizowane są założenia dokumentów strategicznych?
10. Jakie są przyczyny występujących odchyleń w zapisach dokumentów strategicznych, a sytuacją rzeczywistą na rynku?
11. Na ile oferta szkoleniowa podmiotów jest adekwatna do potrzeb pracowników?
12. Czy wymagania dotyczące tematyki szkoleń, na które składane będą oferty konkursowe, są adekwatne do potrzeb szkoleniowych w sektorze MMŚP?
13. Jakie typy projektów powinny być realizowane priorytetowo w ramach Działania 8.1?
14. Czy realizacja działań informacyjno-promocyjnych, szkoleniowych i doradczych służy podniesieniu świadomości pracowników w zakresie korzyści płynących ze szkolenia?
15. Jaki jest stopień świadomości konieczności i potrzeby podnoszenia kwalifikacji przez pracowników?
16. Pracowników o jakich kwalifikacjach najtrudniej pozyskać na regionalnym rynku pracy?
17. W jakich obszarach istnieje największa luka kompetencyjna?

18. Jakie kompetencje są obecnie poszukiwane na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim?
  19. W jakim stopniu oferta firm szkoleniowych spełnia oczekiwania pracodawców w zakresie merytorycznym, jakości i kosztów szkolenia?
  20. Na ile i w jakim stopniu oferta instytucji szkoleniowych przynosi wymierne efekty?
  21. Jakie są plany przedsiębiorstw dotyczące rozwoju pracowników oraz kadry zarządzającej przedsiębiorstw sektora MMŚP?
  22. W jakim stopniu pracodawcy są zainteresowani organizacją i uczestnictwem w szkoleniach?
  23. Jaka jest wiedza pracodawców na temat możliwości szkolenia pracowników?
  24. Na ile pracodawcy są skłonni do wysyłania pracowników na szkolenia doskonalące umiejętności zawodowe? Na ile są skłonni za nie płacić?
  25. Czy pracownicy sami poszukują informacji o szkoleniach, czy też są na nie kierowani przez pracodawców?
  26. Jakie są najbardziej popularne i najmniej popularne typy wsparcia udzielanego w ramach projektów?
  27. Jaka tematyka szkoleń jest najbardziej i najmniej popularna?
  28. Jaka metodyka prowadzenia szkoleń jest najbardziej i najmniej popularna?
  29. Jak projektodawcy identyfikują potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców i w jaki sposób dostosowują do nich ofertę projektową?
  30. Jakie projektodawcy identyfikują problemy w trakcie realizacji projektu (np. problemy z rekrutacją uczestników)? Jak próbują sobie z tymi problemami radzić?
  31. Jakie są mocne i słabe strony Poddziałania 8.1.1 w obszarze objętym badaniem?
  32. Jakie są zagrożenia oraz jakie szanse można wykorzystać, aby poprawić wdrażanie Poddziałania 8.1.1?
  33. Które spośród wyróżnionych w analizie SWOT czynników mogą mieć charakter decydujący?
- Głównymi kryteriami oceny, jakimi posługiwali się ewaluatorzy w trakcie prowadzenia badania były:
- Kryterium **trafności** pozwalające ocenić czy instrumenty możliwe do realizacji w ramach Działania 8.1 odpowiadają potrzebom pracowników i pracodawców w Województwie Kujawsko-Pomorskim? Czy dotychczas prowadzona oferta szkoleniowa w regionie jest adekwatna do potrzeb i oczekiwań społeczeństwa?
  - Kryterium **skuteczności** pozwalające ocenić czy udział w szkoleniu przyczynia się do awansu zawodowego lub zwiększenia wynagrodzenia? Czy podejmowane działania i proponowane szkolenia pozytywnie wpłyną na innowacyjność i na konkurencyjność firm na rynku oraz wzrost zysków lub produkcji?

### **1.3 Metodologia badania**

Koncepcja badania zakładała wykorzystanie wzajemnie uzupełniających się metod badawczych, zarówno ilościowych, jak i jakościowych.

Poniżej został zaprezentowany opis metod i technik badawczych, które zostały zastosowane w badaniu.

#### **1.3.1 Analiza danych zastanych**

W celu kompleksowej identyfikacji problemu badawczego oraz teoretycznej analizy warunków, w których wdrażane będzie Działanie 8.1 PO KL dokonano analizy takich dokumentów, jak:

a) strategiczne dokumenty krajowe dotyczące wdrażania PO KL:

- Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013
- System realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007- 2013

b) strategiczne dokumenty regionalne:

- Strategia Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007-2020

c) bazy danych:

- Projekty pilotażowe Działania 8.1 PO KL realizowane w 2008 roku
- Dane dotyczące przedsiębiorstw pozwalające na analizę pod względem wielkości i branży MMŚP w województwie kujawsko-pomorskim

Ponadto w prowadzonych analizach zostały wykorzystane również inne dokumenty i publikacje, takie jak:

- Ekspertyza: *Rynek usług szkoleniowych dla przedsiębiorstw w Polsce. Stan obecny – perspektywy rozwoju – rekomendacje*, opracowana przez Instytut Zarządzania na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2004
- Opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu: *Rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim w 2008 roku*, Toruń, marzec 2009
- Opracowanie: *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, pod red. Zenona Wiśniewskiego i Edwarda Dolnego, Wyd. Naukowe UMK, Toruń, 2008
- Opracowanie: *System przepływu informacji o rynku pracy w Toruniu*, pod red. Zenona Wiśniewskiego, Wydawnictwo UMK, Toruń, 2007
- Poradnik Komisji Europejskiej, *Nowa definicja MŚP, Poradnik dla użytkowników i wzór oświadczenia*, Wspólnoty Europejskie, 2006  
[http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise\\_policy/sme\\_definition/index\\_pl.htm](http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_pl.htm) , pobrano dn. 20 listopada 2008 r.
- Opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim 2008 roku*, Toruń, kwiecień 2009
- Opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu (Wydział Badań i Analiz): *Analiza szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz instytucje szkoleniowe w województwie kujawsko-pomorskim*, Toruń, 2009
- Opracowanie: *Analiza oferty edukacyjnej i szkoleniowej w województwie kujawsko-pomorskim*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, 2006
- Raport: *Analiza rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw oraz potrzeb w zakresie szkolenia zawodowego w regionie kujawsko-pomorskim*, ECORYS Nederland BV na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Rotterdam, listopad 2005
- Raport: *Badanie ankietowe beneficjentów ostatecznych Priorytetu 2 ZPORR*, ARC Rynek i Opinia dla MRR, Warszawa, 2008
- Raport: *Sondaż wśród pracodawców Województwa Kujawsko-Pomorskiego*, WUP w Toruniu, listopad 2008
- Raport: *Potrzeby szkoleniowe małych i średnich przedsiębiorstw, Raport finalny z badania ilościowego*, przygotowany dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Grzegorz Kowalski, Marek Młodożeniec, Rafał Jabłoński, SMG KRC i Obsidian, Warszawa, 2006
- Raport: *Znaczenie szkoleń w budowaniu przewagi konkurencyjnej w sektorze małych i średnich firm*, Robert Kamiński, Tomasz Kulisiewicz, Warszawa, czerwiec 2006



- Opracowanie: *Raport o kapitale intelektualnym Polski*, KPRM, Warszawa, 2008 (dane Eurostatu)
- Raport: *Bariery realizacji celów w projektach Schematu b. Działania 2.3 SPO RZL* przygotowany dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez Doradca Consultants Ltd.i MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa, 2006
- Raport: *Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr – badanie projektów szkoleniowych w ramach Działania 2.3 schemat a) SPO RZL 2004-2006* przygotowany dla Departamentu Zarządzania EFS w MRR przez PAG Uniconsult i Pentor Research International, Warszawa, 2007
- Raport: *Wpływ projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Działan 2.1, 2.3 oraz 2.4 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) na zaspokojenie potrzeb lokalnych i regionalnych rynków pracy*, przygotowany dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego przez Agrotec Polska i Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Warszawa, sierpień 2007
- Raport: *Badanie beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Osoby objęte wsparciem jako pracujące*, przygotowany dla Departamentu Zarządzania EFS w MRR przez ABR Opinia, 2008
- Raport: *Analiza zmian zachodzących w małych i średnich przedsiębiorstwach w regionie*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Toruń, czerwiec 2005
- Ekspertyza: *Kierunki wspierania przedsiębiorstw w zakresie szkoleń zawodowych*, Fundacja Rozwoju Kapitału Ludzkiego, autorzy: prof. dr hab. Marta Juchnowicz, dr Tomasz Rostkowski, mgr Dariusz Danilewicz, 2004
- Raport *Programu Badawczego UE Stanu i Rozwoju Sektora Handlu i Usług w Toruniu*, Instytut Eurotest, Toruń, czerwiec 2008

W ramach przeprowadzonego badania zostały również przeanalizowane wnioski aplikacyjne złożone i zatwierdzone do dofinansowania oraz sprawozdania z realizacji projektów pilotażowych realizowanych w ramach Poddziałania 8.1.1.

Analiza obejmowała następujące zagadnienia:

- Jakie są najbardziej popularne i najmniej popularne typy wsparcia udzielanego w ramach projektów?
- Jaka tematyka szkoleń jest najbardziej i najmniej popularna?
- Jaka metodyka prowadzenia szkoleń jest najbardziej i najmniej popularna?
- Jak projektodawcy identyfikują potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców i w jaki sposób dostosowują do nich ofertę projektową?
- Jakie projektodawcy identyfikują problemy w trakcie realizacji projektu (np. problemy z rekrutacją uczestników)? Jak próbują sobie z tymi problemami radzić?

### 1.3.2 Wywiady pogłębione (IDI)

Wywiady pogłębione zostały przeprowadzone w okresie od 20.10.2008 r. do 20.11.2008 r. z osobami, które z racji wykonywanych funkcji zawodowych lub społecznych posiadają wiedzę na temat badanych problemów. Sporządzono listę instytucji i organizacji istotnych dla problematyki badania, a następnie przeprowadzono 17 wywiadów, nagrywanych po uzyskaniu zgody respondentów na dyktafon. Wśród osób celowo wybranych do wywiadów znaleźli się przedstawiciele różnych podmiotów, takich jak:

- 1 przedstawiciel Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu;
- 1 przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu;
- 1 przedstawiciel Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego;
- 5 przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców działających na regionalnym rynku;
- 4 przedstawicieli instytucji prowadzących szkolenia, w tym jeden przedstawiciel firmy prowadzącej szkolenia pilotażowe (Poddziałanie 8.1.1);
- 3 przedstawicieli organizacji pozarządowych zajmujących się wspieraniem przedsiębiorczości w regionie;
- 1 przedstawiciel związku zawodowego;
- 1 ekspert z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Szeroki przekrój dobranych instytucji pozwolił zgromadzić bardzo wiele informacji na temat potrzeb szkoleniowych zarówno pracowników, jak i pracodawców sektora MMŚP w województwie kujawsko-pomorskim, kwestii związanych z sytuacją na rynku pracy w regionie, uwarunkowań strukturalnych oraz problemów z wdrażaniem poprzednich programów operacyjnych ukierunkowanych na aktywizację zawodową.

W drugim etapie badania (tj. w czerwcu 2009 roku) informacje pozyskane w ramach zrealizowanych wywiadów zostały ponownie przeanalizowane oraz uzupełnione i uaktualnione w zakresie następujących zagadnień:

- Czy w okresie ostatniego półrocza odnotowano w sektorze MMŚP zwiększone zainteresowanie szkoleniami? Jeżeli tak – to jakimi?
- Czy zrealizowane projekty pilotażowe cieszyły się zainteresowaniem przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw? Czy zanotowano problemy z rekrutacją pracowników na te szkolenia? Jeżeli tak, to jaki charakter miały te problemy oraz czy i jak je przezwyciężono?

Zebranie uzupełniających informacji było prowadzone telefonicznie. Zrealizowano 7 wywiadów telefonicznych z respondentami, z których część brała udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych przeprowadzonych jesienią 2008 r. Wśród tych siedmiu osób znalazło się:

- 2 przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu – pracownik Biura Wyboru Projektów EFS oraz pracownik Biura Wdrażania Projektów EFS;
- 1 przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu (powtórny udział w badaniu);
- 2 przedstawicieli instytucji prowadzących szkolenia, w tym jeden przedstawiciel firmy prowadzącej szkolenia pilotażowe (Poddziałanie 8.1.1);
- 1 przedstawiciel organizacji zrzeszających pracodawców (Kujawsko-Pomorski Związek Pracodawców i Przedsiębiorców) (powtórny udział w badaniu);
- 1 przedstawiciel Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego.

### **1.3.3 Badanie ilościowe techniką CATI**

Zastosowanie badania ilościowego miało na celu pozyskanie danych i poznanie opinii stosunkowo dużej grupy respondentów z obszaru całego województwa kujawsko-pomorskiego. Badanie CATI pozwoliło na realizację założonej liczby wywiadów w stosunkowo niedługim czasie.

Przeprowadzone wywiady telefoniczne posłużyły zidentyfikowaniu istniejących potrzeb szkoleniowych wśród pracodawców i pracowników sektora MMŚP w regionie kujawsko-pomorskim, a także poznaniu opinii na temat doświadczeń związanych ze szkoleniami, w których respondenci brali udział.

W okresie od 8.06.2009 r. do 19.06.2009 r. zrealizowano 611 wywiadów – 300 w module I z pracodawcami oraz 311 w module II z pracownikami. W pierwszej fazie realizacji przeprowadzony został pilotaż narzędzi badawczych. W tym celu po pierwszym dniu realizacji badania dokonano analizy pełnej bazy realizacji, dzięki czemu można było zweryfikować poprawność budowy kwestionariusza, w szczególności pod kątem właściwego użycia pytań filtrujących, a także samej treści pytań. Ponadto działanie takie pozwoliło na identyfikację najczęściej występujących problemów z rekrutacją respondentów.

Numery telefonów do pracodawców losowane były z bazy podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w REGON opracowanej przez GUS a otrzymanej od Zamawiającego, natomiast do pracowników – z bazy gospodarstw domowych województwa. W module I ankieta telefoniczna prowadzona była z osobami odpowiedzialnymi za szkolenia lub z właścicielami firmy. Należy podkreślić, iż z badania wykluczone zostały firmy jednoosobowe, a także jednostki administracji publicznej, służby zdrowia, służby mundurowe, fundacje, szkoły, parafie, spółdzielnie mieszkaniowe, banki, związki zawodowe oraz przedsiębiorstwa komunalne. W module II w badaniu nie brały udziału osoby zatrudnione w wyżej wymienionych instytucjach.

Główny podział próby badawczej zakładał zbadanie w obydwu modułach równolicznych grup (po 100) przedstawicieli sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Ponadto w celu zachowania różnorodności próby badawczej kontrolowane były takie zmienne, jak branża, w której działa przedsiębiorstwo, powiat, w którym ma ono siedzibę, zaś w module II także wiek i płeć respondentów.

**Tabela 1. Próba badawcza – założenia i faktyczna realizacja**

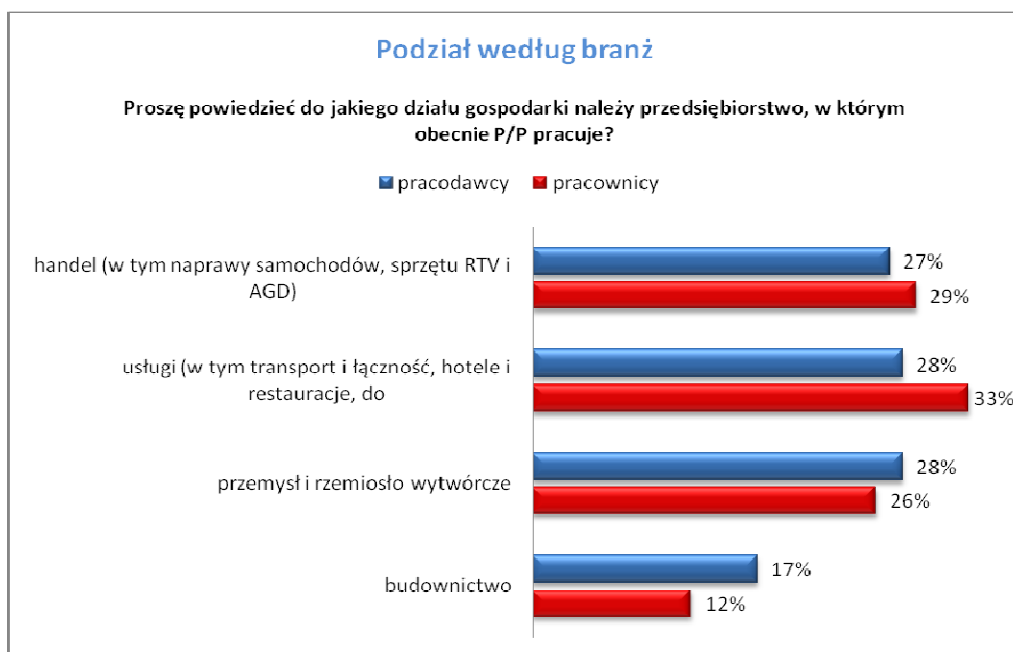
| <b>Wielkość przedsiębiorstwa</b>  | <b>Zakładana wielkość próby</b> | <b>Zrealizowana wielkość próby</b> |
|-----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| <b><i>Moduł I pracodawcy</i></b>  | <b><i>300</i></b>               | <b><i>300</i></b>                  |
| Przedsiębiorstwa mikro (2-9)      | 100                             | 100                                |
| Przedsiębiorstwa małe (10-49)     | 100                             | 100                                |
| Przedsiębiorstwa średnie (50-249) | 100                             | 100                                |
| <b><i>Moduł II pracownicy</i></b> | <b><i>300</i></b>               | <b><i>311</i></b>                  |
| Przedsiębiorstwa mikro (2-9)      | 100                             | 101                                |
| Przedsiębiorstwa małe (10-49)     | 100                             | 103                                |
| Przedsiębiorstwa średnie (50-249) | 100                             | 107                                |
| <b>SUMA</b>                       | <b>600</b>                      | <b>611</b>                         |

*Źródło: opracowanie własne*

Jednym z istotnych problemów w trakcie realizacji badania okazała się jakość (aktualność) bazy danych teleadresowych opracowanych przez GUS, a także dostępność osób mających kompetencje do udzielania odpowiedzi na pytania kwestionariusza. Bardzo często wywiady były kilkakrotnie przekładane z uwagi na brak dyspozycyjności respondenta w umówionym wcześniej terminie. Stanowiło to dość istotny problem w kontekście ograniczeń czasowych badania i konieczności dostarczenia wyników w określonym terminie.

Innym niezwykle istotnym czynnikiem mającym wpływ na czas realizacji badania była konieczność realizacji próby badawczej według narzuconych kwot. W obydwu modułach największą trudność stanowiło przeprowadzenie wywiadów z przedstawicielami branży budowlanej.

**Wykres 1. Realizacja próby badawczej wg branż**



Źródło: opracowanie własne.

W próbie znalazła się podobna liczba przedsiębiorstw z branży usługowej, handlowej, przemysłu i rzemiosła wytwórczego. Przedsiębiorstwa budowlane stanowiły mniej niż 1/5 respondentów. W badaniu wzięto również pod uwagę rozmieszczenie terytorialne przedsiębiorstw, które obrazuje rozkład liczby przedsiębiorstw w regionie i może być przydatne w planowaniu działań szkoleniowych.

**Wykres 2. Realizacja próby badawczej wg powiatów**

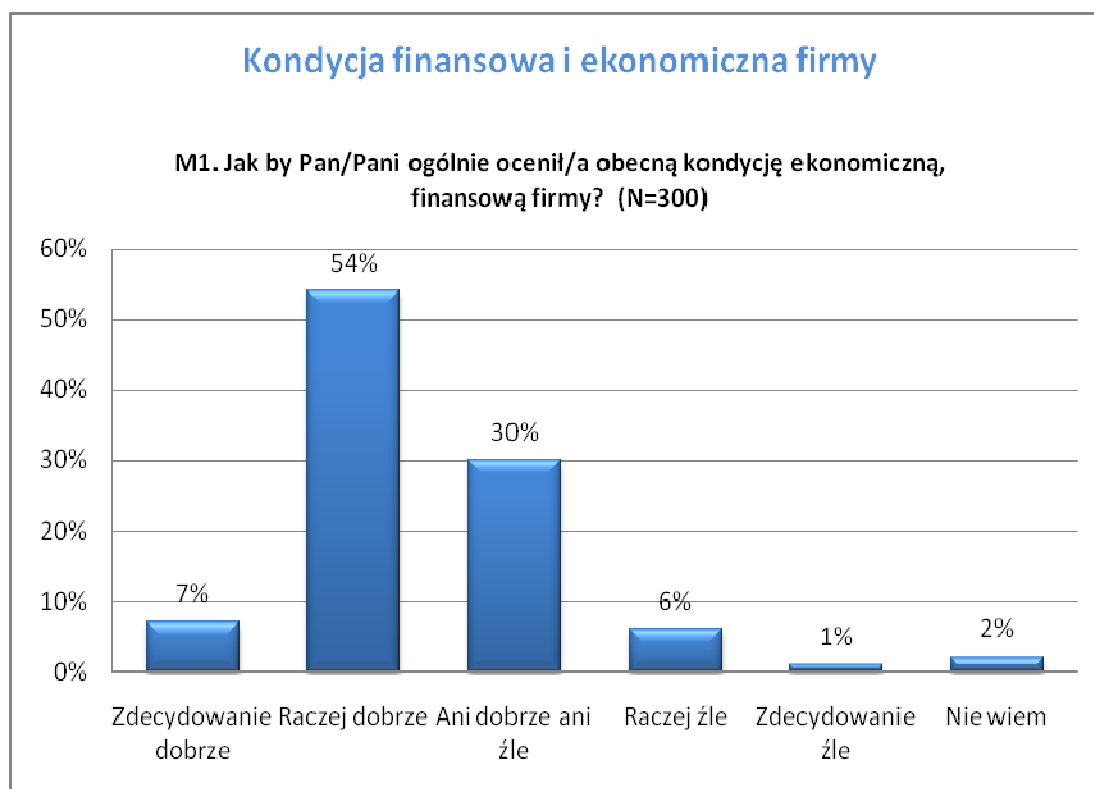


Źródło: opracowanie własne. Wartości mogą się nie sumować do 100% z powodu zaokrągleń.

Należy podkreślić, że pomimo tych trudności udało się w 100% zrealizować założoną próbę badawczą ściśle według przyjętego schematu reprezentacji poszczególnych wielkości przedsiębiorstw. W module II zrealizowano większą od zakładanej liczbę wywiadów, co jednak nie ma wpływu na reprezentatywność wyników.

Kolejnym elementem brany pod uwagę była ocena kondycji ekonomicznej i finansowej oraz perspektyw rozwojowych przedsiębiorstw przez pracodawców ponieważ czynniki te wpływają niewątpliwie na skłonność do inwestowania w rozwój zasobów ludzkich.

### Wykres 3. Ocena kondycji firmy w opinii pracodawców

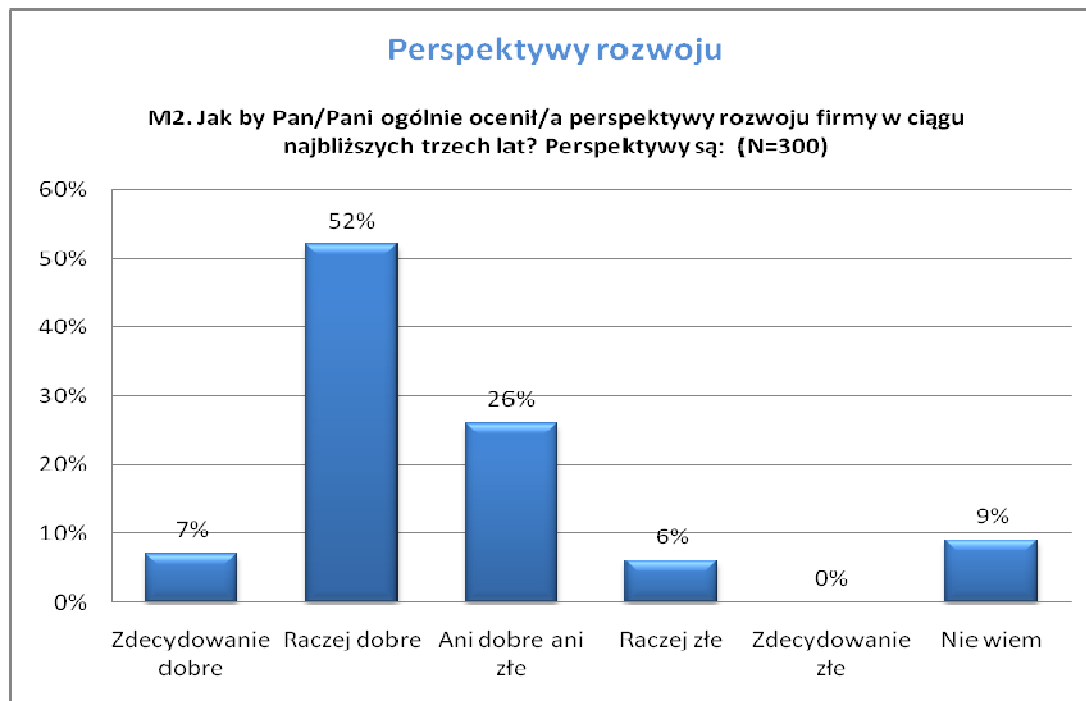


*Źródło: opracowanie własne. Wartości mogą się nie sumować do 100% z powodu zaokrągleń.*

Ponad 60% respondentów oceniało kondycję ekonomiczną i finansową przedsiębiorstwa jako raczej dobrą i zdecydowanie dobrą. Około  $\frac{1}{3}$  respondentów nie umiało określić kondycji ani jako dobrej, ani jako złej. Tylko 7% przedsiębiorców postrzega kondycję swojego przedsiębiorstwa negatywnie.

Sposób postrzegania własnej kondycji ekonomicznej i finansowej wpływa na ocenę perspektyw rozwojowych przez pracodawców. Pracodawcy, których przedsiębiorstwa są w dobrej kondycji oceniają dobrze perspektywy rozwojowe (oceny raczej dobre i zdecydowanie dobre). Odsetek oceniających negatywnie swoje perspektywy sięga 6%.

**Wykres 4. Ocena perspektyw rozwoju firmy w opinii pracodawców**



Źródło: opracowanie własne.

Można więc uznać, że wśród przedsiębiorców dominuje optymizm, co może przełożyć się również na chęć do inwestowania w kompetencje i rozwój kadry przedsiębiorstw.

### 1.3.4 Analiza SWOT

Prowadząc analizę danych wykorzystano metodę SWOT<sup>6</sup> porządkującą wnioski płynące z badania na cztery kategorie: mocne strony, słabe strony, szanse i zagrożenia<sup>7</sup>.

Analiza SWOT została wykorzystana do odpowiedzi na pytania:

- Jakie są mocne i słabe strony Poddziałania 8.1.1 w obszarze objętym badaniem?
- Jakie są zagrożenia oraz jakie szanse można wykorzystać na korzyść procesu wdrażania Poddziałania 8.1.1?
- Które spośród wyróżnionych w analizie SWOT czynników mogą mieć charakter decydujący?

### 1.3.5 Studium przypadku

Jako uzupełnienie badania, zrealizowane zostały dwa studia przypadku. Studium przypadku objęło dwa zrealizowane projekty pilotażowe. Analizie poddano tematykę i metodykę zrealizowanych szkoleń wraz z analizą udostępnianych uczestnikom materiałów dydaktycznych. W ramach studium analizie poddano również dane z ewaluacji wewnętrznej tj. prowadzonych przez realizatorów projektów poszkoleniowych ankiet ewaluacyjnych. Jeżeli prowadzone były ankiety przed szkoleniem diagnozujące oczekiwania i potrzeby uczestników – one również zostały poddane analizie.

<sup>6</sup> Skrót SWOT: *Strengths* – mocne strony, *weaknesses* – słabe strony, *opportunities* – szanse, *threats* – zagrożenia.

<sup>7</sup> Więcej informacji na temat tego zagadnienia znajduje się w rozdziale 2.7.

Oprócz analizy danych wtórnych przeprowadzono również wywiady pogłębione z koordynatorami projektów.

Studium przypadku obejmuje następujące zagadnienia:

- Jakie typy wsparcia zostały udzielone beneficjentom projektu?
- Jaka była tematyka szkoleń?
- Czy zadbano o dobrą jakość materiałów dydaktycznych?
- Jaka była dominująca metodyka prowadzenia szkoleń? Jakie były proporcje pomiędzy zajęciami podającymi a aktywizującymi? Czy metodyka była adekwatna do poruszanej na szkoleniach tematyki?
- Czy i ewentualnie jak projektodawca identyfikował potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców i w jaki sposób dostosowywał do nich ofertę szkoleniową?
- Czy prowadzono w trakcie szkoleń ewaluację wewnętrzną? Jeśli tak, to czy jej wyniki były wykorzystywane do ewentualnej modyfikacji oferty szkoleniowej?
- Jak uczestnicy szkoleń oceniali szkolenia? Czy sugerowali jakieś modyfikacje? Czy zostały one wprowadzone przez projektodawcę?
- Jak byli rekrutowani trenerzy? Czy zadbano (w jaki sposób), by prezentowali wysokie kompetencje merytoryczne i metodyczne?
- Jak projektodawca identyfikował problemy w trakcie realizacji projektu (np. problemy z rekrutacją uczestników)? Jak sobie z tymi problemami poradził?

## 2. Wyniki badania

### 2.1 Zainteresowanie przedsiębiorców i pracobiorców korzystaniem z oferty szkoleń

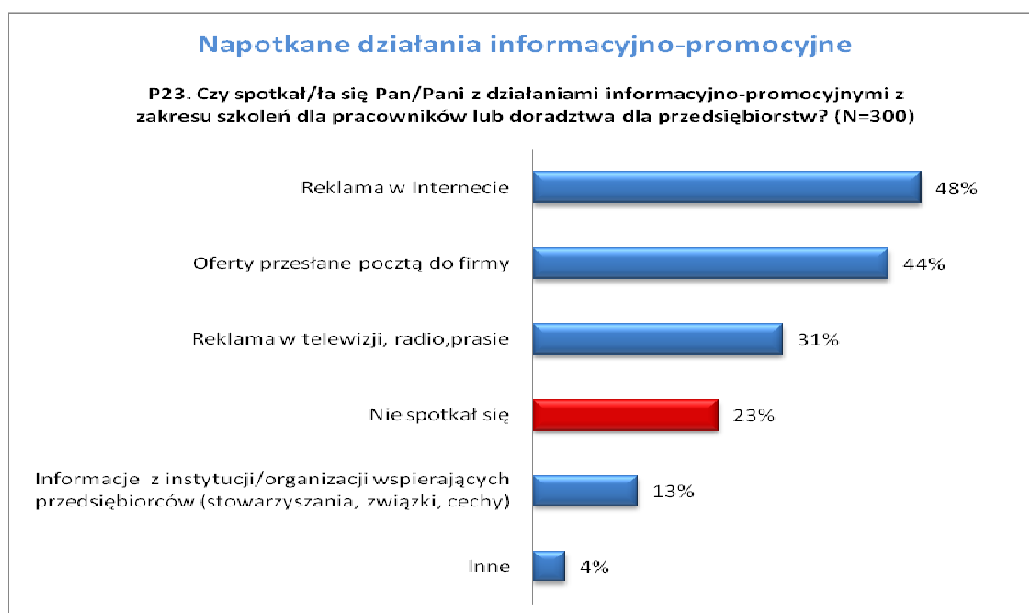
#### 2.1.1 Pytania kluczowe

- Czy realizacja działań informacyjno-promocyjnych, szkoleniowych i doradczych służy podniesieniu świadomości pracowników w zakresie korzyści płynących ze szkolenia? (pytanie 14);
- Jaka jest wiedza pracodawców na temat możliwości szkolenia pracowników? (pytanie 23);
- W jakim stopniu pracodawcy są zainteresowani organizacją i uczestnictwem w szkoleniach? (pytanie 22);
- Jaki jest stopień świadomości konieczności i potrzeby podnoszenia kwalifikacji przez pracowników? (pytanie 15);
- Na ile pracodawcy są skłonni do wysyłania pracowników na szkolenia doskonalące umiejętności zawodowe? Na ile są skłonni za nie płacić? (pytanie 24);
- Czy pracownicy sami poszukują informacji o szkoleniach, czy też są nie kierowani przez pracodawców? (pytanie 25).

#### 2.1.2 Ocena działań informacyjno-promocyjnych

Zdecydowana większość **badanych pracodawców** deklaruje, że spotkała się z działaniami informacyjno-promocyjnymi dotyczącymi szkoleń dla pracowników przedsiębiorstw oraz doradztwa (Wykres 5).

**Wykres 5. Deklaracje pracodawców na temat znajomości działań informacyjnych i promocyjnych dotyczących szkoleń i doradztwa**



Źródło: opracowanie własne. Respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź, wartości nie sumują się do 100%.

Najczęstszym źródłem informacji są reklamy zamieszczane w Internecie, jednak wielu przedsiębiorców dostaje oferty również pocztą, zaś około  $\frac{1}{3}$  spotkała się z reklamą tego typu usług

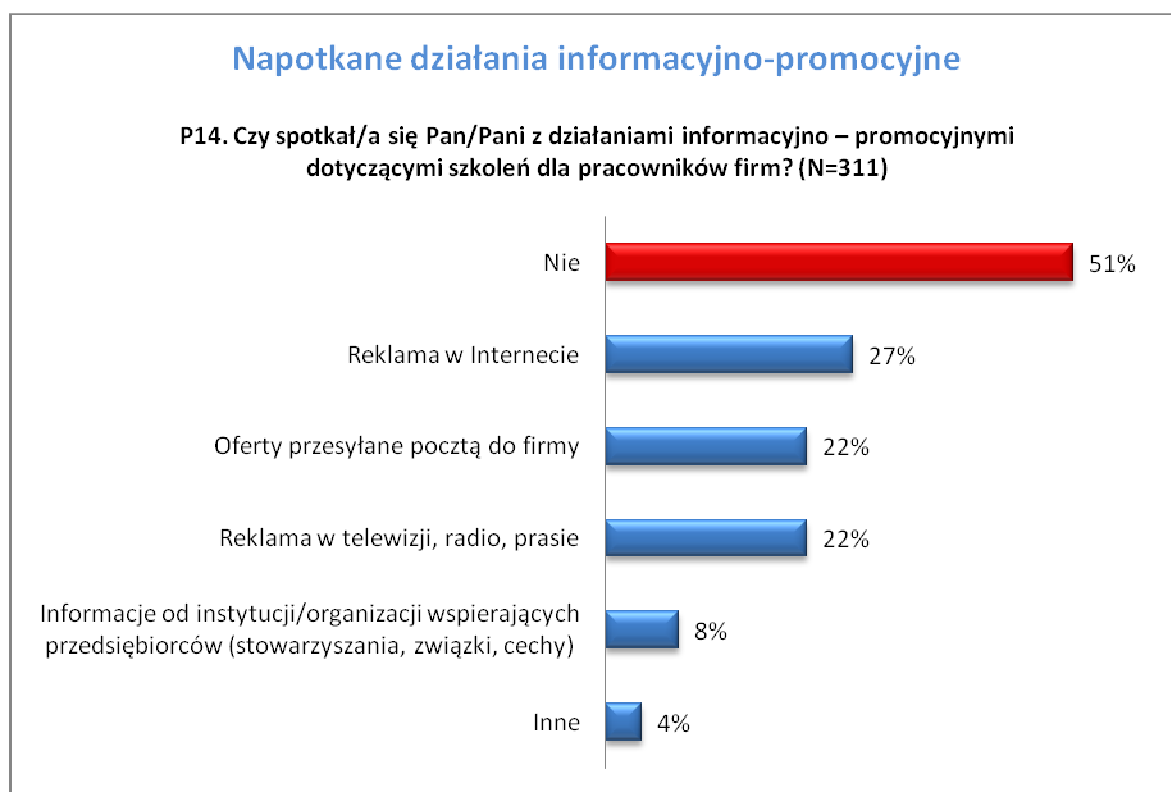


w mediach: telewizji, radio lub prasie. Oznacza to, że placówki i firmy szkoleniowe dbają o to, by informacja o ich ofercie była szeroko rozpowszechniana i docierała do klientów, i jak pokazują wyniki badania ich wysiłki są skuteczne.

Analiza wniosków aplikacyjnych dotyczących szkoleń realizowanych w ramach Poddziałania 8.1.1 pokazuje, że organizacje i firmy, które będą realizowały szkolenia również zakładają szeroką promocję swej oferty. Mając duże doświadczenie w prowadzeniu szkoleń (takich wnioskodawców jest zdecydowana większość w puli realizatorów projektów szkoleniowych w ramach Poddziałania 8.1.1) ich przedstawiciele deklarują prowadzenie szerokiej promocji szkoleń o charakterze otwartym.

Pracowników poproszono również o wskazanie źródeł informacji na temat oferty szkoleniowej. Okazuje się, że ponad połowa z nich nie zetknęła się z działaniami promocyjno-informacyjnymi dotyczącymi szkoleń skierowanych do pracowników firm (Wykres 6). W tej grupie przeważają pracownicy z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, mieszkańcy wsi i miast do 100 tys. mieszkańców. Na dostęp do informacji nie ma wpływu płeć ani wiek respondenta oraz wielkość przedsiębiorstwa (choć pracownicy średnich przedsiębiorstw wykazali się minimalnie większą wiedzą niż pozostali). Znajomość oferty szkoleniowej najlepsza jest wśród mieszkańców dużych miast z wykształceniem co najmniej pomaturalnym, co może po pierwsze świadczyć zarówno o ich większej aktywności (ale i umiejętności w wyszukiwaniu informacji nabytej w toku nauki), jak i łatwiejszym dostępie do takich działań.

**Wykres 6. Deklaracje pracowników na temat znajomości działań informacyjnych i promocyjnych dotyczących szkoleń i doradztwa**

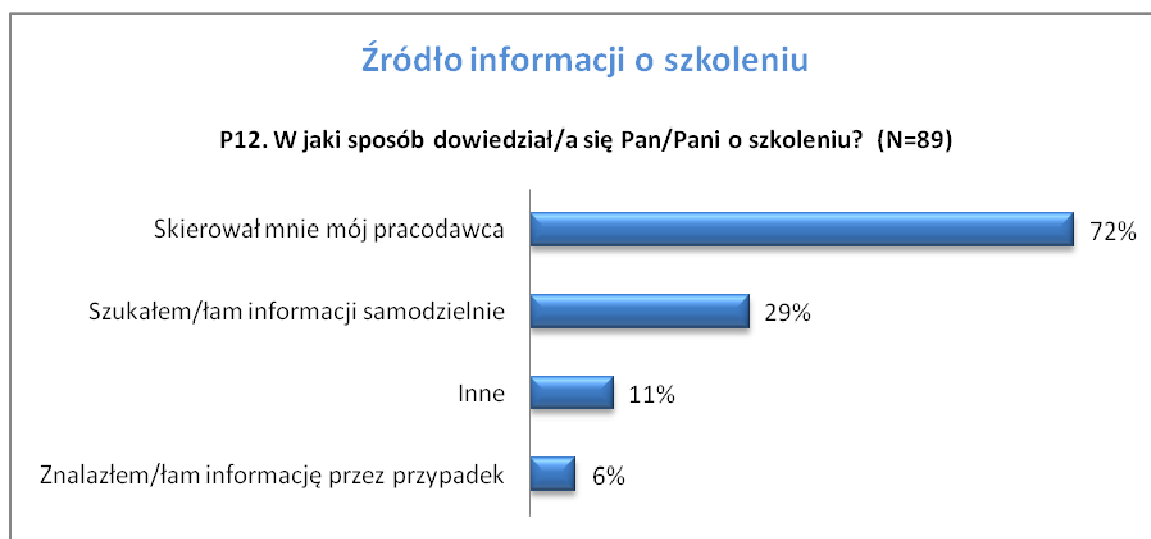


*Źródło: opracowanie własne. Respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Wartości nie sumują się do 100%.*

Jak wynika z badania, dla pracownika podstawowym źródłem informacji o szkoleniach jest jego pracodawca. Niemal  $\frac{3}{4}$  pracowników zostało na szkolenie skierowanych przez swojego pracodawcę, jednakże niemal co trzeci pracownik jest zainteresowany ofertą szkoleń na tyle, by próbować samodzielnie taką informację wyszukać (Wykres 7). Jak pokazują wyniki badania zaprezentowane poniżej **pracownicy są zdania, że to przede wszystkim na pracodawcy ciąży odpowiedzialność za doszkalanie pracownika**. Jeżeli więc uznać, że to właśnie pracodawca jest podstawowym klientem

oferty szkoleniowej, dystrybucja informacji na temat szkoleń oferowanych w ramach Podziałania 8.1.1 powinna być kierowana w dużej mierze do tego typu odbiorcy.

**Wykres 7. Deklaracje pracowników na temat źródeł informacji o szkoleniach**

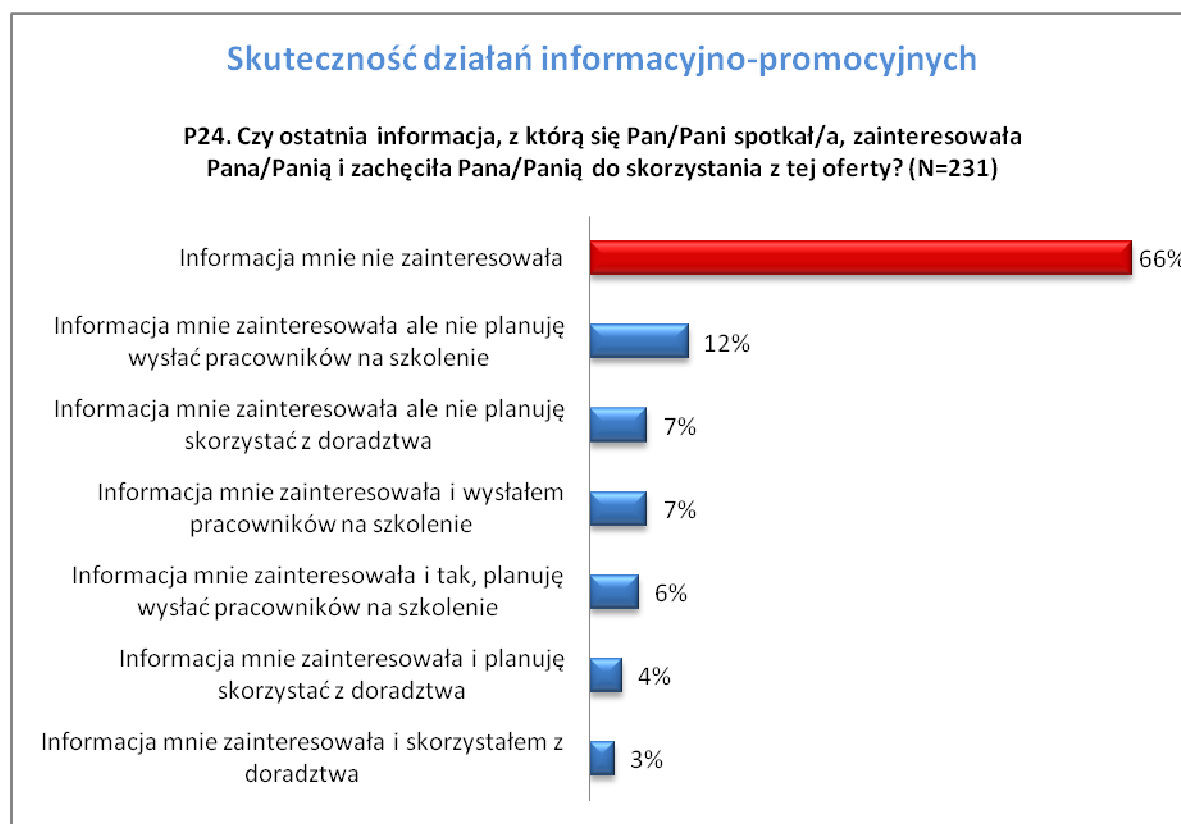


*Źródło: opracowanie własne. Respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Procenty nie sumują się do 100.*

Warto dodać, iż na szkolenia kierowani są częściej pracownicy poniżej 45 roku życia, z wykształceniem średnim lub niższym. Skłonność pracodawców do kierowania pracowników na szkolenia zależy też od wielkości firmy – im większa firma, tym częściej korzysta z doszkalania pracowników. Najbardziej zainteresowane szkoleniami swoich pracowników są firmy z branży usługowej. **Interesujący jest fakt, że częściej na szkolenia kierowani są mężczyźni, pomimo tego, że mężczyźni i kobiety w niemal równym stopniu deklarowali, że samodzielnie poszukują informacji na temat szkoleń.**

Jak pokazuje Wykres 8 (na stronie następnej), aż 66% pracodawców uznało ostatnią informację dotyczącą szkoleń, która do nich dotarła, za nieinteresującą. Niewielki odsetek badanych pracodawców skorzystał lub planuje skorzystać z zaprezentowanej oferty. Prawdopodobnie mamy tutaj do czynienia z typową reakcją na reklamy, które o ile nie dotyczą towarów leżących w polu zainteresowania są traktowane jako „szum informacyjny”. Z drugiej strony, informacja o projektach może nieść ze sobą zbyt mało informacji istotnych z punktu widzenia potrzeb odbiorców szkoleń.

**Wykres 8. Deklaracje pracodawców na temat zainteresowania ofertą prezentowaną w działaniach informacyjnych i promocyjnych**



*Źródło: opracowanie własne. Respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Procenty nie sumują się do 100.*

W kontekście ograniczonego dostępu pracownika do informacji, skłania to do wniosku, że należy poprawić zarówno jakość tej informacji (by zwiększyć zainteresowanie pracodawców), jak i jej powszechność i dostępność (by zainteresować pracownika). W akcjach promocyjnych należy zwracać uwagę na fakt, że odbiorcą szkoleń jest nie tylko ich bezpośredni uczestnik (pracownik), ale również pracodawca.

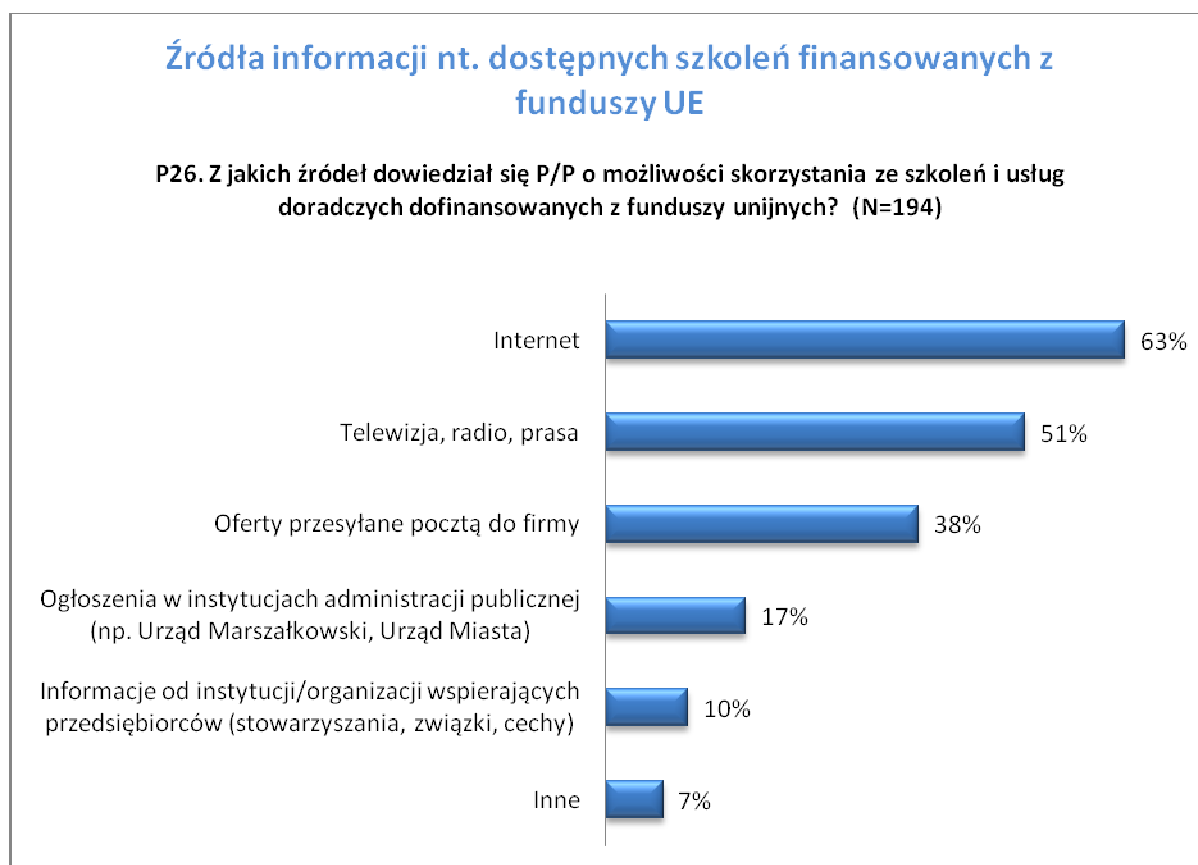
Dlatego też szeroka oferta promocyjno-informacyjna powinna uwzględniać obie podstawowe grupy docelowe – pracodawców i pracowników i w związku z tym należy ją odpowiednio sprofilować. Wszak to do przedsiębiorcy należy ostateczna decyzja, czy skieruje pracownika na szkolenie – reklama do niego skierowana **powinna zatem uwzględniać nie tylko propagowanie tematyki szkoleń, ale również wskazywanie korzyści, jakie z udziału w tych szkoleniach będzie miał nie tylko pracownik, ale i zatrudniająca go firma.** Ponadto należy zwrócić uwagę, by działania promocyjne miały na celu podniesienie świadomości odbiorcy w zakresie korzyści płynących z uczestnictwa w szkoleniach, np. poprzez uświadomienie, iż stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych zwiększa szansę pracownika na znalezienie lub utrzymanie satysfakcjonującej posady.

Nieco inaczej przedstawiają się wyniki w przypadku opinii na temat oferty **szkoleń dofinansowanych** ze środków UE. Okazuje się, że większość respondentów wie o takiej możliwości (65%), zaś przedstawiciele firm szkoleniowych podczas wywiadów pogłębionych podkreślali wręcz, że przedsiębiorcy sami zgłaszają się do nich z pytaniami dotyczącymi oferty szkoleń dofinansowanych, wyczekując rozpoczęcia tego typu projektów. Jak pokazały wyniki badania, wielu przedsiębiorców jest skłonnych wysłać pracowników na szkolenia jedynie pod warunkiem ich bezpłatności. **Można więc uznać, że oferta szkoleń dofinansowanych rzeczywiście zapełnia lukę na rynku doskonalenia pracowników, gdyż umożliwia podwyższenie kwalifikacji tym, którzy nie mieliby takiej szansy z uwagi na barierę finansową.** Niektórzy przedsiębiorcy sami szukają

informacji na ten temat: najczęściej, w Internecie, ale również w innych mediach czy ofertach dystrybuowanych przez firmy szkoleniowe. Dzięki prowadzeniu stron internetowych urzędy administracji publicznej traktowane są jako uzupełniające źródło informacji.

Stosunkowo niski wskaźnik dotyczący instytucji administracji publicznej jako źródła informacji, wynika z faktu, że łatwiej jest zajrzeć na stronę internetową urzędu, niż do niego przyjść. Ciągłe jednak istnieje grupa potencjalnych beneficjentów, która z różnych przyczyn (brak dostępu do Internetu, nieumiejętność poruszania się w nim, przekonanie o większej skuteczności bezpośredniego załatwiania spraw) skłonna jest korzystać z usług punktów informacyjnych urzędów administracji publicznej (Wykres 9).

**Wykres 9. Deklaracje pracodawców na temat źródeł informacji dotyczących szkoleń dofinansowanych z funduszy UE**



Źródło: opracowanie własne. Respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Wartości nie sumują się do 100%.

Wskazane powyżej kanały, którymi informacje na temat szkoleń docierają do ich potencjalnych uczestników mogą stanowić podpowiedź dla realizatorów projektów szkoleniowych w ramach Poddziałania 8.1.1 i odpowiedzieć na pytanie o sposoby przekazu, które powinni wykorzystywać w promocji swojej oferty projektowej. **Na pewno nie powinni zaniedbać rzetelnej informacji na swoich stronach internetowych. Jak mówią realizatorzy projektów szkoleniowych – informacja, że są realizatorami projektu dofinansowanego ze środków UE uwiarygadnia firmę w oczach klienta szkoleń.**

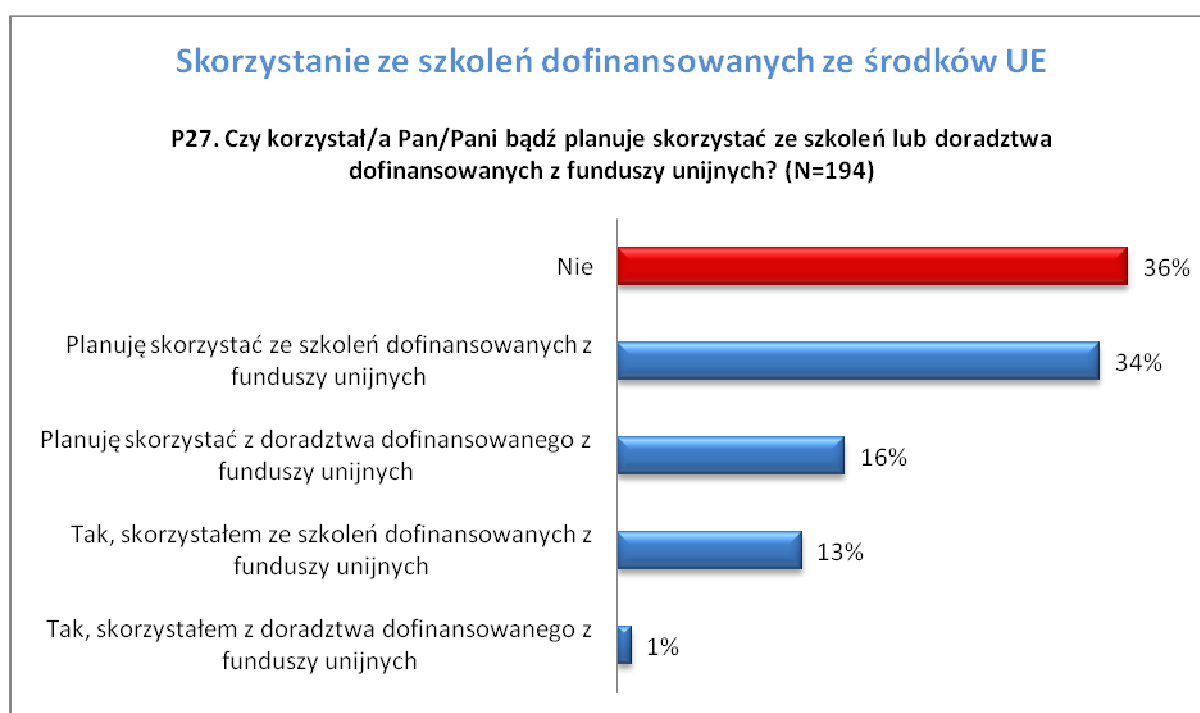
Rzetelna informacja na temat oferty szkoleń i doradztwa dofinansowanych z funduszy UE jest o tyle ważna, że wielu przedsiębiorców skorzystało z tej oferty lub planuje z niej skorzystać (Wykres 10).

Jak już wspomniano wcześniej, znaczna część przedsiębiorców oczekuje na uruchomienie szkoleń dofinansowanych i dopytuje firmy szkoleniowe, kiedy taka sposobność się pojawi. Taka postawa przedsiębiorców jest dobrym prognostykiem dla powodzenia oferty szkoleń realizowanych w ramach Poddziałania 8.1.1 PO KL. Wywiady przeprowadzone z realizatorami projektów pilotażowych

potwierdzają duże zainteresowanie ze strony potencjalnych uczestników. Jak powiedział realizator jednego z takich projektów: *w pierwszym dniu rekrutacji ustawiła się kolejka chętnych, a całą rekrutację musieliśmy zamknąć po dwóch dniach, gdyż wyczerpał się limit miejsc*. Z drugiej strony należy zauważyć, że nadal ponad  $\frac{1}{3}$  respondentów nie korzystała i nie planuje korzystać ze szkoleń współfinansowanych z funduszy unijnych. Tylko niewielka część tej grupy stwierdziła, że nie posiada wiedzy na temat szkoleń lub nie spełnia odpowiednich wymogów, by w takich szkoleniach uczestniczyć. Względy finansowe stanowiły przeszkodę dla 10% przedstawicieli tej grupy. Najistotniejsze jest to, że większość tej grupy deklaruje wprost, że nie odczuwa potrzeby takich szkoleń. Część z nich deklaruje organizowanie własnych szkoleń wewnętrznych, część nie znajduje w oferowanych szkoleniach niczego odpowiedniego dla siebie.

Warto poświęcić więcej badań ostatniej **grupie przedsiębiorców** i ustalić jakie czynniki wpływają na fakt niedopasowania oferty szkoleniowej, tak by móc uruchomić mechanizmy zaradcze.

**Wykres 10. Deklaracje pracodawców na temat korzystania ze szkoleń i doradztwa dofinansowanych z funduszy UE**

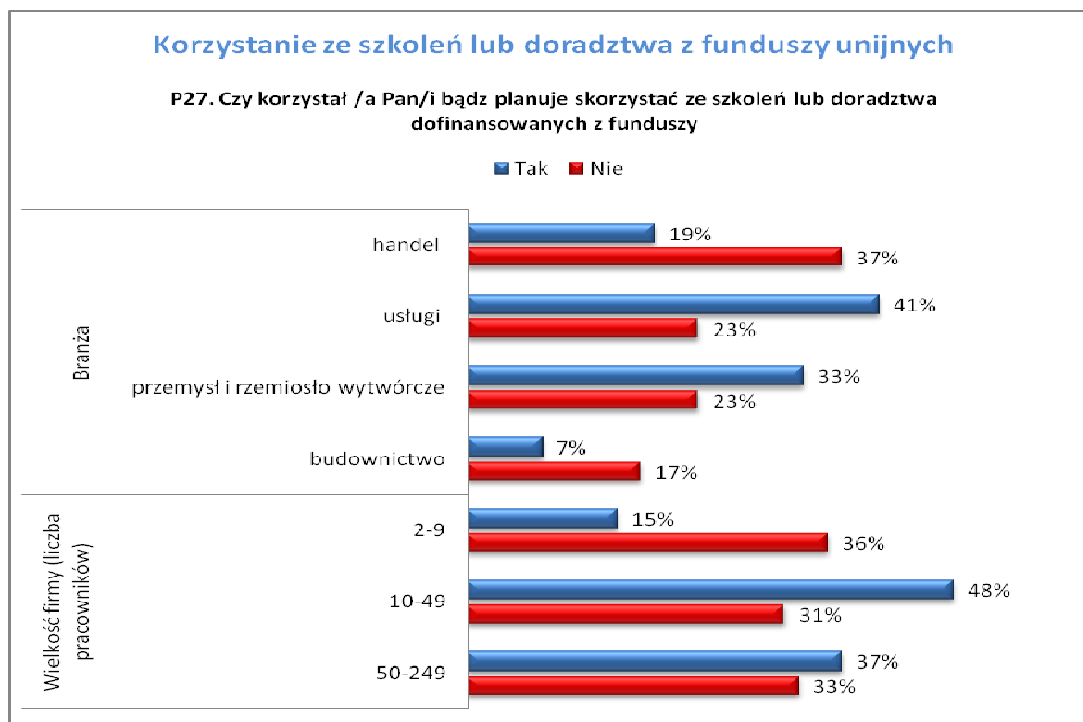


Źródło: opracowanie własne.

**Przedsiębiorcy**, którzy do tej pory nie skorzystali, ani nie zamierzają skorzystać ze szkoleń i usług doradczych dofinansowanych z funduszy unijnych działają przede wszystkim w handlu i budownictwie (Wykres 11). W tych branżach występuje najwyższy odsetek osób deklarujących niechęć do skorzystania z takich usług (odpowiednio: handel – 52%, usługi i przemysł – po 23%). Zauważalne jest powiązanie chęci skorzystania z usług szkoleniowych i doradczych z wielkością firmy – większe firmy deklarują większą chęć skorzystania z działań doradczych i szkoleniowych.

Interesujące może być powiązanie skłonności do uczestnictwa w szkoleniach i doradztwie z wiekiem respondentów. Wśród przedsiębiorców mających powyżej 60 lat panuje największa niechęć (47% wskazań odmownych), pozostałe grupy wiekowe deklarują podobną skłonność do partycypacji w takich działaniach (oscylująca w okolicach 36%).

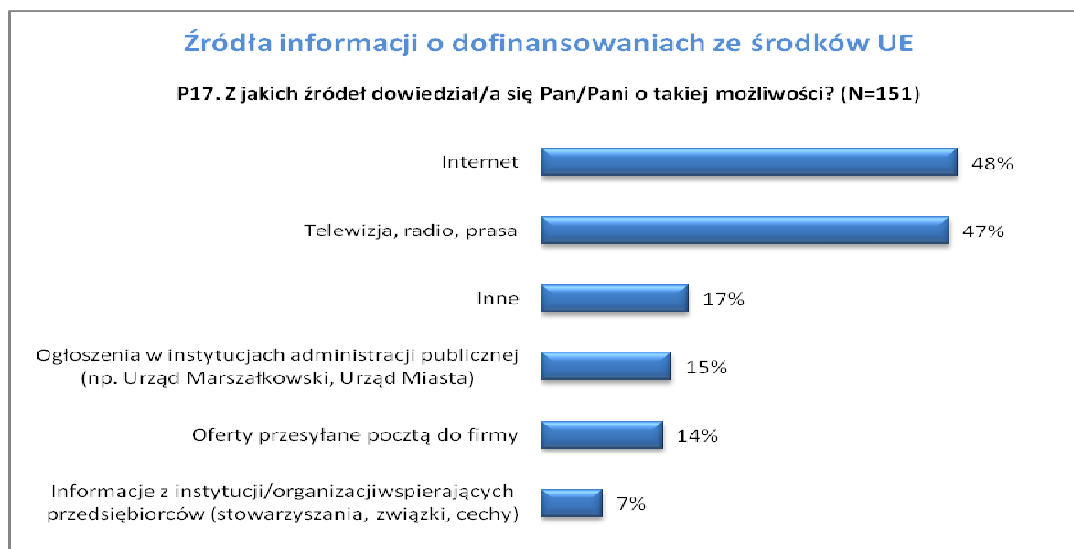
**Wykres 11. Deklaracje pracodawców na temat korzystania ze szkoleń i doradztwa dofinansowanych z funduszy UE w rozbiciu na branże i wielkość przedsiębiorstwa**



Źródło: opracowanie własne.

**Również pracowników** biorących udział w badaniu zapytano, czy wiedzą o możliwości skorzystania ze szkoleń dofinansowanych z funduszy UE. Okazuje się, że prawie połowa, wie o takiej możliwości.

**Wykres 12. Deklaracje pracowników na temat źródeł informacji dotyczących szkoleń dofinansowanych z funduszy UE**



Źródło: opracowanie własne. Respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Wartości nie sumują się do 100%.

Z powyższego wykresu (Wykres 12) wynika, że podobnie jak w grupie pracodawców, Internet jest najpopularniejszym źródłem informacji wśród osób samodzielnie jej poszukujących. Instytucje

administracji publicznej jako źródło informacji w tej dziedzinie wskazuje, podobnie jak w przypadku pracodawców, niewielki odsetek osób. Są one najczęściej wymieniane przez osoby z wykształceniem co najmniej pomaturalnym i mieszkańców dużych miast. Bardziej egalitarnym źródłem informacji są ogłoszenia w mediach, instytucjach administracji publicznej i pozostałych, choć i tam daje się zauważyć przewagę osób z wykształceniem co najmniej średnim. **Wynika stąd, że chcąc trafić z promocją szkoleń do środowisk gorzej wykształconych oraz pochodzących z mniejszych miejscowości i wsi należy działania informacyjno-promocyjne personalizować oraz wykorzystywać media lokalne.** Internet i media ogólnopolskie mogą się wydawać zbyt odległe z poziomu potencjalnego beneficjenta pochodzącego z małych ośrodków i gorzej wykształconego. **Większą niż obecnie rolę w tym względzie mogą pełnić informacje przesyłane bezpośrednio do firm (pod warunkiem prawidłowego obiegu informacji wewnątrz firm), ale i ogłoszenia w instytucjach administracji publicznej czy organizacjach wspierających aktywność społeczną.**

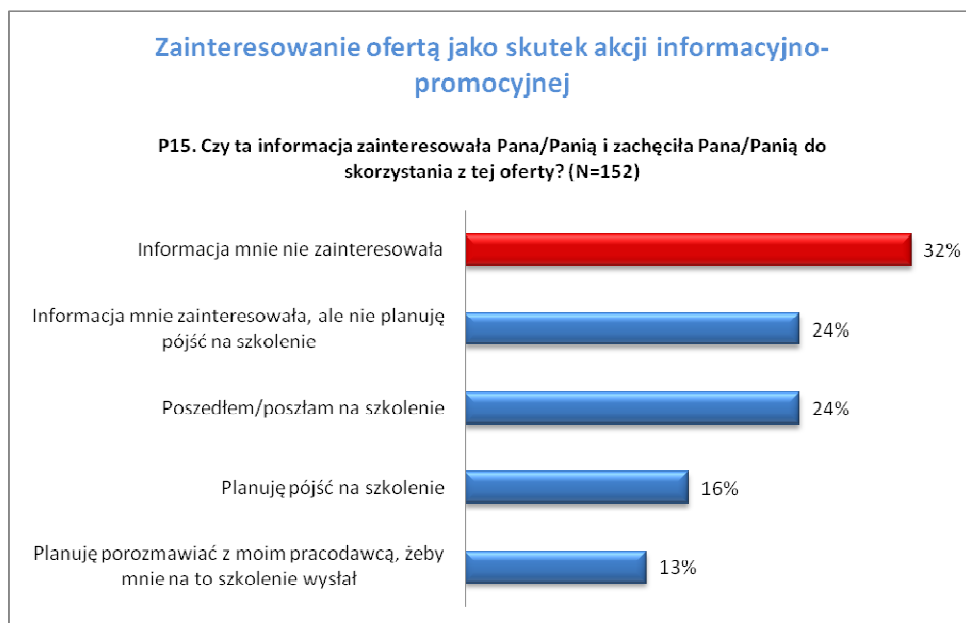
W prezentowanych wynikach można zauważyć jedną niepokojącą tendencję. Biorąc pod uwagę fakt, iż  $\frac{1}{3}$  pracodawców nie planuje korzystania z dofinansowanych z funduszy unijnych usług doradczych i szkoleniowych oraz że to właśnie pracodawcy są wskazywani jako główne źródło informacji o ofercie szkoleniowej (72% respondentów), należy przyjąć, **że istnieje duża grupa potencjalnych beneficjentów ostatecznych, do których należy jeszcze dotrzeć z informacją.** Wynika stąd, **że należy zintensyfikować lub poprawić efektywność działań informacyjno-promocyjnych skierowanych bezpośrednio do pracowników.** W tej grupie należy skupić się zwłaszcza na możliwościach podnoszenia kwalifikacji poza godzinami pracy oraz potencjalnych korzyściach wynikających z ciągłego doskonalenia zawodowego na szybko zmieniającym się rynku pracy. Należy przyjąć, że w chwili obecnej z oferty szkoleniowej najprawdopodobniej korzystają lub planują skorzystać osoby najaktywniejsze na rynku pracy, umiające samodzielnie wyszukiwać informacje, czyli osoby w wieku do 45 lat, dla których szkolenia są jednym z koniecznych szczebli rozwoju zawodowego. W celu efektywnego wdrażania Poddziałania 8.1.1 oraz planowaniu jego rezultatów należy mieć ten fakt na uwadze.

Podsumowując treść niniejszego podrozdziału należy stwierdzić, że promocja działań związanych z wdrażaniem Poddziałania 8.1.1 odbywa się różnymi kanałami obejmującymi pełne spektrum dostępnych środków – poprzez Internet, media (prasa i media tradycyjne), ogłoszenia w instytucjach administracji publicznej i organizacjach zrzeszających przedsiębiorców, a nawet reklamę bezpośrednią w postaci ofert przesyłanych pocztą do firm. Prawie 80% przedsiębiorców i 50% pracowników zetknęło się z informacjami na temat szkoleń finansowanych z funduszy europejskich. Jednocześnie należy pamiętać, że 66% przedsiębiorców uznało te informacje za nieinteresujące. **Zatem nie w kanałach dystrybucji informacji leży główny problem, a w jej treści, która powinna być rzetelna, aktualna i interesująca dla odbiorcy.** Dodatkowo należy zadbać o większe sprofilowanie treści informacji i poszerzenie listy wykorzystywanych mediów o media lokalne, w przeciwnym razie istnieje zagrożenie zamknięcia kręgu beneficjentów ostatecznych do grupy najlepiej poinformowanych (korzystających z Internetu).

### **2.1.3 Zainteresowanie przedsiębiorców i pracowników korzystaniem z oferty szkoleń**

W poprzednim podrozdziale przedstawiono stan świadomości pracodawców i pracowników na temat oferty szkoleniowej dofinansowanej ze środków europejskich. W tym kontekście ciekawe jest sprawdzenie, na ile wiedza o możliwości skorzystania ze szkoleń dofinansowanych z funduszy unijnych przekłada się na chęć wzięcia w nich udziału. Osoby, które spotkały się z informacją na temat szkoleń w większości wskazują, że informacja ich nie zainteresowała – stało się tak dla ponad 66% pracodawców i 32% pracowników. Świadczy to zarówno o tym, że informacja albo trafia do niewłaściwych osób, albo że jej treść i forma nie odpowiada oczekiwaniom i potrzebom odbiorców. Pomimo tego prawie połowa respondentów potencjalnie bądź realnie skorzystała z otrzymywanych informacji zapisując się na szkolenie lub je planując (Wykres 13).

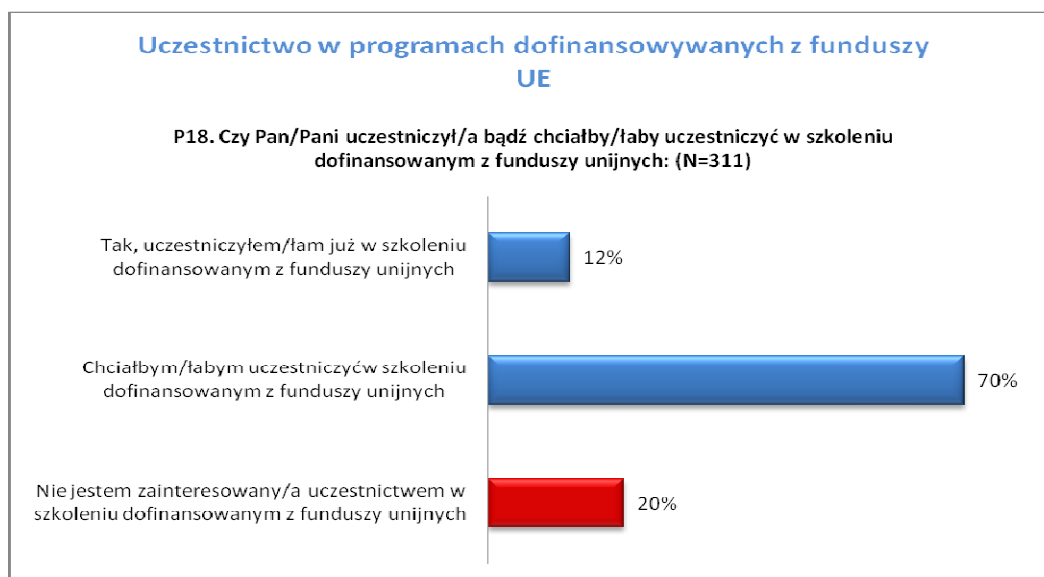
**Wykres 13. Deklaracje pracowników na temat zainteresowania ofertą prezentowaną w działaniach informacyjnych i promocyjnych**



Źródło: opracowanie własne. Respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Procenty nie sumują się do 100.

**Pracownicy** zostali zapytani, czy uczestniczyli lub chcieliby uczestniczyć w szkoleniu dofinansowanym z funduszy unijnych. Okazuje się, że prawie  $\frac{3}{4}$  respondentów jest zainteresowanych taką możliwością. Spośród osób z badanej próby tylko co piąty respondent nie chciałby wziąć udziału w takim szkoleniu a 12% ma już za sobą takie doświadczenia (Wykres 14). **Zainteresowanie udziałem w szkoleniach deklarowało 75% mężczyzn oraz 67% kobiet – można więc stwierdzić, że płeć nie determinuje chęci uczestniczenia w szkoleniach. Kobiety jednak częściej (15% wobec 7% mężczyzn) mają już doświadczenia związane z udziałem w tego typu projektach.**

**Wykres 14. Deklaracje pracowników na temat uczestnictwa w szkoleniach dofinansowanych z funduszy UE**



Źródło: obliczenia własne. Możliwa była więcej niż jedna odpowiedź, wartości nie sumują się do 100%.

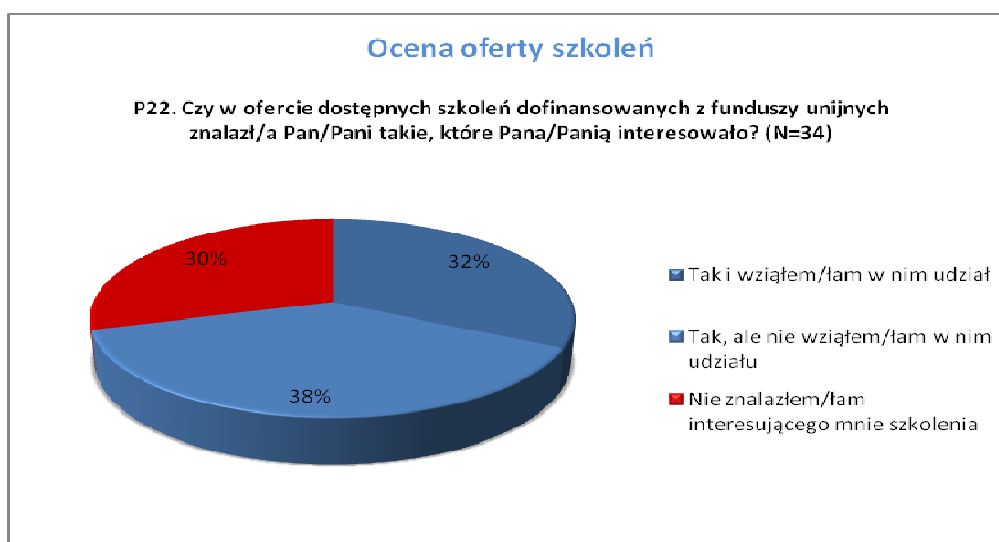
Brak zainteresowania udziałem w szkoleniach deklarują osoby powyżej 45 roku życia z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Jednocześnie, zgodnie z informacjami uzyskanymi podczas wywiadów, problem zatrudnienia osób powyżej 45 roku życia jest kluczowym



problemem na rynku pracy w województwie. Niechęcią do udziału w szkoleniach cechują się również w większym stopniu mieszkańcy wsi niż miast, oraz pracownicy przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 osób.

Osoby, które zadeklarowały, że wiedzą o możliwości skorzystania ze szkoleń dofinansowanych z funduszy UE, zapytano czy szukały dla siebie jakichś szkoleń z tej oferty. Okazuje się, że prawie co trzeci respondent z tej grupy próbował znaleźć coś dla siebie i w większości nie miał z tym problemów. Można więc uznać, że osoby rzeczywiście zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji potrafią skutecznie znaleźć ofertę dla siebie, co potwierdza wniosek, **że oferta szkoleń jest dostępna przede wszystkim dla aktywnych oraz że oferta spełnia oczekiwania takich osób. Osoby zdeterminowane podniesieniem swoich kwalifikacji potrafią dotrzeć do informacji o szkoleniach i zaledwie 30% tych osób deklaruje, że miało z tym problemy.** Co trzeci pracownik uznał, że znaleziona oferta była na tyle atrakcyjna, by z niej skorzystać. Podobny odsetek respondentów, chociaż ocenił ofertę jako interesującą, to jednak nie wziął udziału w szkoleniu (Wykres 15).

**Wykres 15. Ocena atrakcyjności szkoleń dofinansowanych z funduszy UE przez pracowników, którzy kiedykolwiek starali się znaleźć szkolenie dofinansowane z funduszy unijnych**



Źródło: obliczenia własne.

Osoby, które oceniły ofertę szkoleń dofinansowanych z funduszy UE jako interesującą, ale mimo tego nie wzięły udziału w szkoleniu, dopytywano o powody takiej decyzji. Okazuje się, że problemem była najczęściej kwestia ograniczonej liczby miejsc lub brak odpowiedniego terminu, a nie ocena merytoryczna proponowanego szkolenia. Świadczy to o tym, że istnieje jeszcze konieczność zaspokojenia dwóch rodzajów istniejących potrzeb.

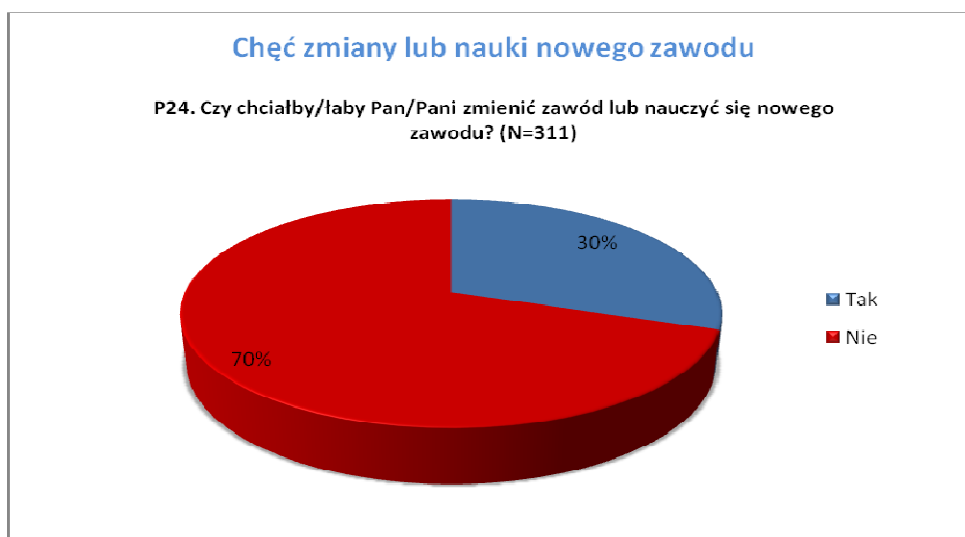
**Po pierwsze, istnieje potrzeba większej elastyczności terminów i miejsca prowadzenia szkoleń tak, by umożliwić udział w projekcie większej liczbie beneficjentów ostatecznych pochodzących z obszarów wiejskich lub małych miast oraz pracujących w systemie zmianowym, a zainteresowanych podnoszeniem swoich kwalifikacji i podejmujących aktywne działania w tym kierunku.**

**Po drugie, nie wolno zapominać o blisko  $\frac{1}{3}$  respondentów, którzy nie znaleźli dla siebie interesującego szkolenia. Aby zainteresować tą grupę pracowników niezbędne jest rozszerzenie tematyki oferty szkoleniowej.**

W kontekście oferty szkoleń proponowanych w ramach Działania 8.1 przewidującego pomoc w przekwalifikowaniu się, zapytano pracowników czy rozważają możliwość zmiany lub nauczania się nowego zawodu. Okazuje się, że co trzeci respondent rozważa taką możliwość (Wykres 16). **Deklaracje takie wskazują, że istnieje popyt na szkolenia umożliwiające zmianę zawodu, chociaż**

**jest on ograniczony.** W grupie rozważającej zmianę zawodu znajdują się przede wszystkim osoby do 45 roku życia, z wykształceniem średnim lub niższym pracujące w budownictwie lub przemyśle i rzemiośle wytwórczym. Najmniej zadowoleni z obecnego zajęcia są pracownicy małych firm, z których ponad 40% myśli o zmianie zawodu lub przekwalifikowaniu się. Wnioskując jednak z odpowiedzi na wcześniejsze pytania, niezadowolenie z obecnej sytuacji zawodowej nie zawsze idzie w parze z aktywnością w poszukiwaniu szkoleń. Nie musi to wynikać z bierności, ale z nieumiejętności wyszukiwania niezbędnych informacji.

**Wykres 16. Chęć zmiany zawodu lub nauczania się nowego zawodu wyrażana przez pracowników**



*Źródło: obliczenia własne.*

Nadal **głównym modelem kariery zawodowej jest praca w jednym zawodzie przez całe życie.** Polacy w dalszym ciągu są niechętni zmianie kwalifikacji zawodowych oraz miejsca pracy, nawet w przypadku trudnej sytuacji na rynku pracy. Zgodnie z informacjami uzyskanymi w wywiadach pogłębionych zdarza się, że pracownicy z restrukturyzowanych zakładów pracy wrogo odnoszą się do form pomocy polegających na przekwalifikowaniu się. Propozycje takie uważane są za uwłaczające, gdyż konieczność przekwalifikowania się może być postrzegana jako porażka, a nie świadectwo elastyczności i umiejętności przystosowania się do zmiennych warunków na rynku pracy. **Niezbędne jest zatem podjęcie akcji promocyjnej, której zadaniem będzie zmiana postaw w tym względzie. Poruszane w niej tematy powinny wskazywać przekwalifikowanie się jako pozytywną reakcję na zagrożenie utraty pracy.**

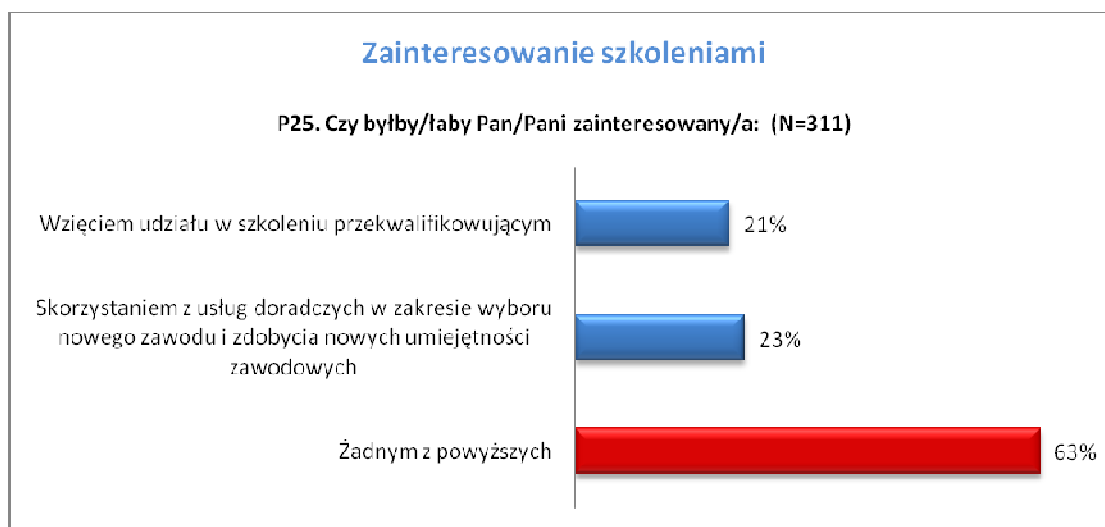
W kontekście przekwalifikowania się, zapytano pracowników, czy byliby zainteresowani szkoleniami lub doradztwem w tym zakresie. Jedynie co piąty pracownik **jest zainteresowany uczestniczeniem w szkoleniach lub doradztwie pozwalającym zmienić zawód.** To stosunkowo niskie wykazywane zapotrzebowanie na szkolenia i doradztwo związane z wyborem i zdobyciem nowego zawodu może być poważną barierą w przypadku realizacji tego typu projektów. Małe zapotrzebowanie może wynikać z jednej strony z niskiej świadomości potrzeby kształcenia przez całe życie jako konieczności dostosowania się do szybko zmieniających się realiów gospodarczych, z drugiej zaś strony może po prostu świadczyć o zadowoleniu z wykonywanego zawodu. Najbardziej niechętnie (około 80%) do uczestniczenia w tych działaniach są osoby z wykształceniem pomaturalnym i wyższym, zatem takie, które na zdobycie posiadanego zawodu poświęciły wiele lat nauki. Najbardziej skłonne do uczestnictwa (47%) w szkoleniach przekwalifikujących są osoby z wykształceniem średnim ogólnym.

Do udziału w szkoleniach przekwalifikujących chętne są także osoby z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym i średnim zawodowym (również około 40%). Osoby takie do zmiany zawodu może skłonić rzeczywiste poczucie zagrożenia utratą pracy i niemożność zdobycia nowej w dotychczasowym zawodzie. Potwierdzeniem tej tezy niech będzie fakt, że największym

zainteresowaniem szkoleniami przekwalifikującymi i doradztwem wykazują się pracownicy branży budowlanej, a najmniejszą usługowej. Należy przypuszczać, że z chwilą przełamania kryzysu w budownictwie proporcje te mogą ulec zmianie. Kolejnym istotnym czynnikiem jest wielkość przedsiębiorstwa. Pracownicy mikro i średnich przedsiębiorstw wykazują się podobną, stosunkowo wysoką niechęcią do przekwalifikowania się. Najbardziej zainteresowani są pracownicy małych, zatrudniających 10-49 osób firm, z których co drugi myśli o przekwalifikowaniu się. Również mieszkańcy małych miast i wsi wykazują się większą skłonnością do zmiany zawodu, prawdopodobnie ze względu na niższe możliwości zdobycia pracy.

Płeć respondentów nie wpływa na zainteresowanie szkoleniami i doradztwem w zakresie przekwalifikowania się, ale zależność taka istnieje dla wieku – osoby młode (do 45 roku życia) wykazują się większą elastycznością niż starsze.

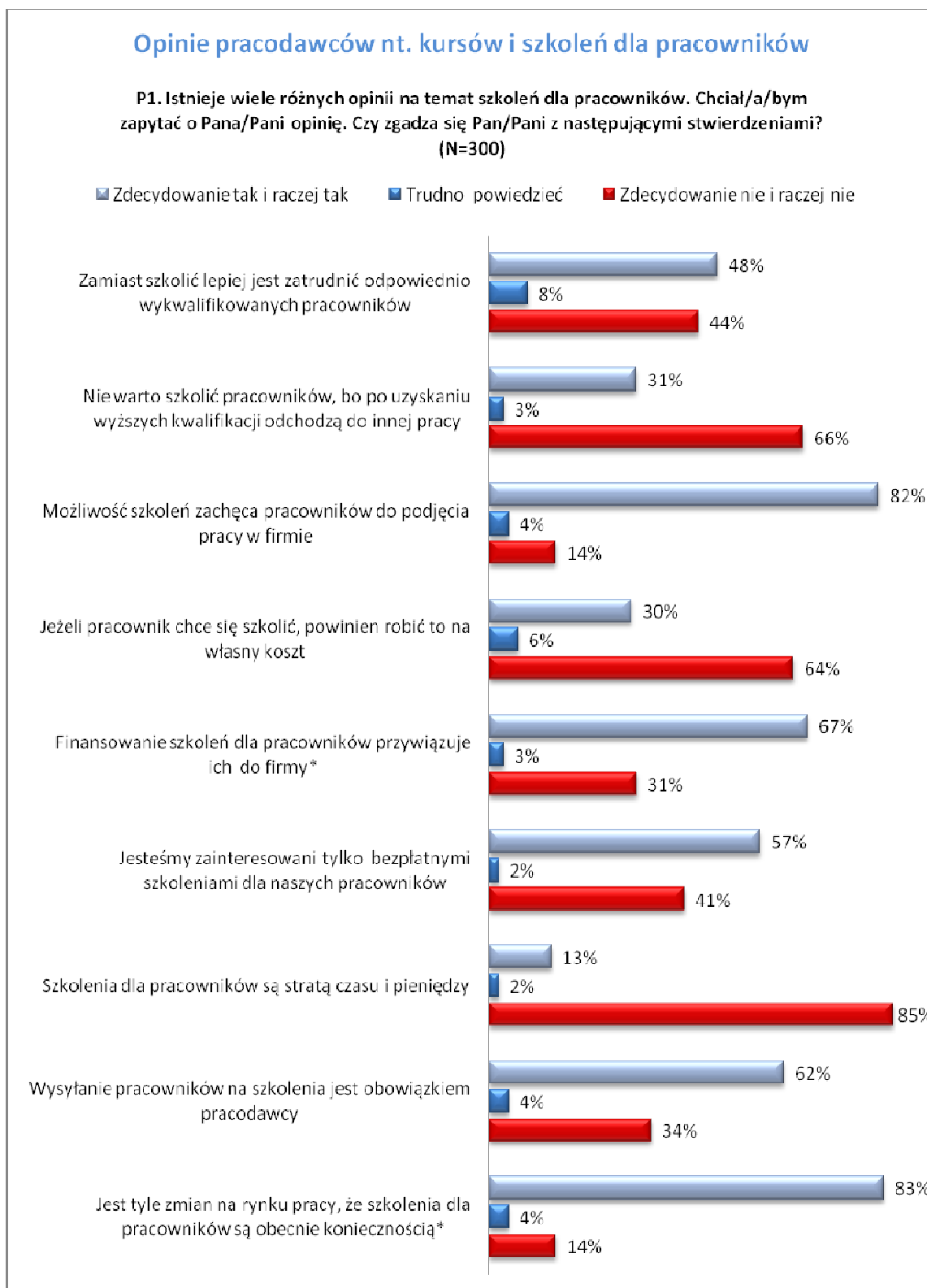
**Wykres 17. Zainteresowanie pracowników szkoleniami i doradztwem w zakresie przekwalifikowania się**



*Źródło: obliczenia własne. Respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Procenty nie sumują się do 100.*

W opinii **pracodawców** szkolenia pracowników są obecnie koniecznością, jeżeli chce się nadążać za zmianami na rynku. Jak pokazuje Wykres 18 z taką opinią zgadza się zdecydowana większość pracodawców biorących udział w badaniu. Co więcej, większość pracodawców obarcza siebie odpowiedzialnością za wysyłanie swoich pracowników na szkolenia i zapewnienie ich finansowania.

**Wykres 18. Opinie pracodawców na temat kursów i szkoleń**

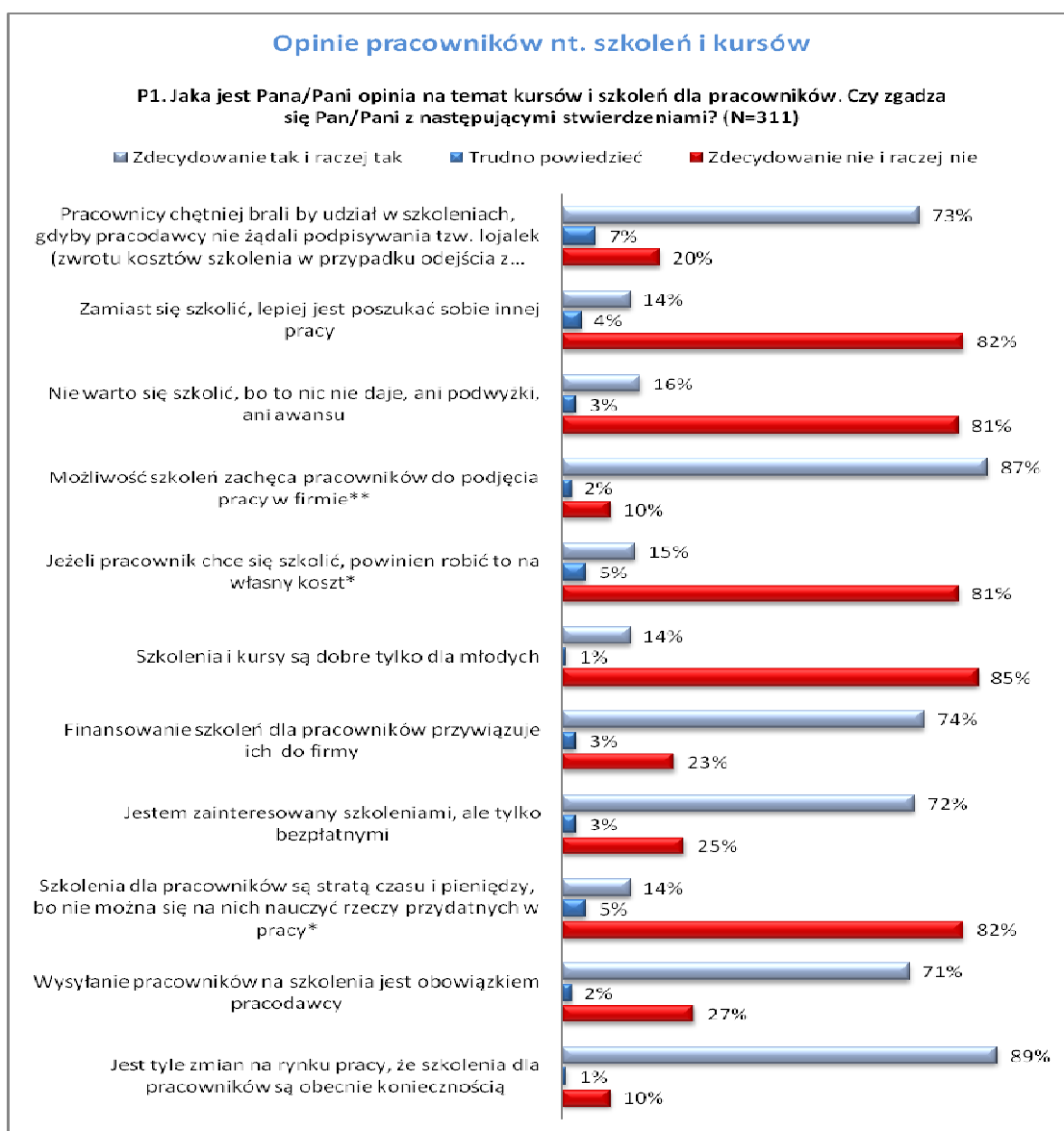


Źródło: obliczenia własne. Procenty nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń.

Jak pokazują dane z Wykresu 18, badani przedsiębiorcy doceniają także motywującą wartość szkoleń dla swoich pracowników. Zdecydowana większość uważa, że możliwości rozwoju zawodowego zachęcają pracowników do podejmowania pracy w danej firmie, oraz że finansowanie szkoleń przez pracodawcę przywiązuje pracownika do firmy. Jednocześnie prawie połowa pracodawców uważa, że lepiej zainwestować w już wykwalifikowanego pracownika niż inwestować w szkolenie. Ponad połowa pracodawców jest zainteresowana wyszukiwaniem jedynie bezpłatnych szkoleń dla swoich pracowników (a  $\frac{1}{3}$  nie jest zainteresowana szkoleniami w ogóle).

Z przytoczonych danych wynika zatem, że **przedsiębiorcy traktują szkolenia jako konieczność wynikającą z presji konkurencyjności rynkowej, zmieniających się technologii czy wprowadzania nowych maszyn i urządzeń. Inwestowanie w rozwój pracowników nie jest ich priorytetem** i jeśli mogą to starają się ograniczać wydatki przeznaczone na ten cel, zwłaszcza w przypadku trudności gospodarczych. Wysyłanie pracownika na szkolenia dofinansowywane ze środków unijnych pozwala pracodawcom na rozwój kadr przy niewielkim koszcie własnym. Niewątpliwie jest to korzystne również dla pracowników, którzy dzięki szkoleniom dofinansowywanym z UE mogą w ogóle podnosić kwalifikacje. Gdyby nie tego rodzaju szkolenia pracownicy musieliby też w większym stopniu partycypować w kosztach szkoleń.

**Wykres 19. Opinie pracowników na temat kursów i szkoleń dla pracowników**



Źródło: obliczenia własne. Procenty nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń.

Opinie **pracowników** na temat możliwości szkolenia, a przede wszystkim ich przydatności są bardzo pozytywne. Ich zdaniem doskonalenie się ma sens, nawet w starszym wieku. Podobnie jak pracodawcy, również pracownicy uważają, że główna odpowiedzialność (w tym także finansowa) za wysyłanie pracownika na szkolenia spoczywa na pracodawcy. Porównanie opinii dwóch badanych grup na temat „przywiązywania pracowników do firmy poprzez kierowanie go na szkolenia” pokazuje, że pracownicy jednak obawiają się szkolić na koszt pracodawcy, gdyż częstym wymogiem jest podpisywanie tzw. „lojalek”, co może stanowić ograniczenie ich późniejszej mobilności zawodowej. Niemniej, zgadzają się oni z pracodawcami, że możliwość szkolenia wpływa motywująco i zachęca do podejmowania pracy w danej firmie. Co więcej, pracownicy widzą zależność pomiędzy doskonaleniem się na szkoleniach, a otrzymywaniem podwyżki czy awansem (Wykres 19).

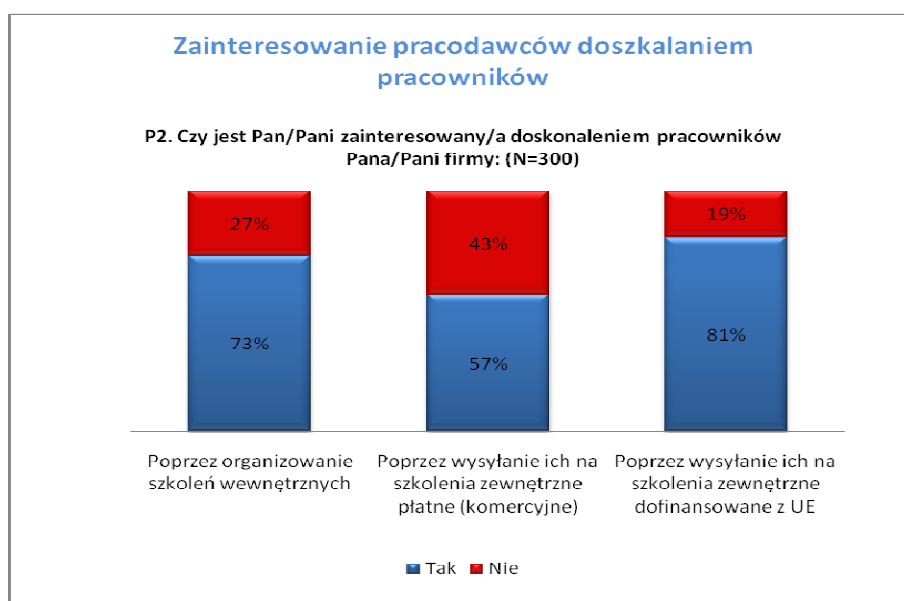
Deklaracje pracowników na temat przydatności i wartości szkolenia warto zestawić z deklaracjami na temat potrzeby zmiany kwalifikacji i uzyskania nowego zawodu. Można zauważyć, że cenione są przede wszystkim szkolenia służące podniesieniu lub nabyciu nowych kwalifikacji w obranym zawodzie lub na stanowisku pracy. Szkolenia tego typu są akceptowane bez żadnego oporu nawet przez pracowników w starszym wieku (powyżej 45 lat) i pozyskanie dla nich uczestników nie powinno stanowić większego problemu. W przypadku prób organizowania szkoleń służących zmianie zawodu należy się liczyć z możliwością oporu ze strony potencjalnych beneficjentów ostatecznych, szczególnie tych po 45 roku życia z wykształceniem pomaturalnym i wyższym oraz zawodowym (zarówno zasadniczym, jak i średnim), zatrudnionych w mikro i średnich przedsiębiorstwach. Można przypuszczać, że będzie tak również w przypadku szkoleń organizowanych przez dotychczasowego pracodawcę. **Przeważająca większość pracowników dostrzega konieczność doszkalania się i uczestniczenia w kursach zawodowych, jako wymogu narzuconego przez pracodawcę i zmieniający się rynek pracy, ale także warunek rozwoju swojej osobistej kariery.** Jednocześnie uważają oni, że szkolenia te powinny być dla nich bezpłatne. Jak wynika z Wykresu 19, tylko 14% ankietowanych uważa uczestnictwo w szkoleniach za stratę czasu, nie wnoszącą nic do ich umiejętności zawodowych. Z takiej wypowiedzi przebija z jednej strony przekonanie o własnej wiedzy i doświadczeniu, z drugiej jednak strony może świadczyć o konserwatyzmie postaw zawodowych wśród tej grupy pracowników i ich niskiej mobilności zawodowej.

W oparciu o wyniki przedstawione na wykresach 18 i 19 stwierdzić można, że **zarówno pracodawcy, jak i sami pracownicy mają pozytywne nastawienie do doskonalenia się w trakcie szkoleń. Obie grupy widzą w szkoleniach zarówno element motywacyjny i „przywiązujący” pracownika do firmy i jako element ważny, a nawet konieczny z uwagi na szybko zmieniające się wymagania rynkowe i technologiczne.**

Wniosek ten potwierdzają również kolejne wyniki przeprowadzonego badania. Większość pracodawców (Wykres 20) jest zainteresowana zarówno organizowaniem szkoleń wewnętrznych (niemal  $\frac{3}{4}$  pracodawców), jak i wysyłaniem swoich pracowników na płatne szkolenia zewnętrzne (ponad połowa badanych pracodawców). Zdecydowana większość (81%) wyraża również zainteresowanie wysyłaniem swoich pracowników na szkolenia dofinansowane ze środków UE.

**Istnieje zatem zgodność między deklaracjami pracodawców i pracowników odnośnie planów skorzystania z dofinansowanych szkoleń.** Przypomnijmy, że zaledwie 20% pracowników deklarowało brak zainteresowania wzięciem udziału w szkoleniach współfinansowanych ze środków UE. Niechęć do wysyłania pracowników na bezpłatne szkolenia zadeklarowało 19% pracodawców. Świadczyć to może o tym, że zarówno pracodawcy jak i pracownicy podobnie postrzegają korzyści z udziału w tych szkoleniach.

**Wykres 20. Zainteresowanie pracodawców doszkalaniam pracowników**



Źródło: obliczenia własne.

Pracodawcy widzą korzyści z posiadania dobrze wykwalifikowanej kadry, jako elementu budującego przewagę konkurencyjną. Mimo to, wywiady z pracodawcami i przeprowadzone wywiady pogłębione prowadzą do wniosku, że głównym czynnikiem, który zniechęca do wysyłania pracowników na szkolenia (szczególnie małych przedsiębiorców), jest to, że na czas szkolenia pracownik jest nieobecny w pracy. „Często są to firmy zatrudniające powiedzmy kilku pracowników. W związku z tym, kiedy są zmuszone, zmuszone to jest może złe słowo, ale kiedy mają wysłać pracownika na takie szkolenie to dezorganizuje im to jak gdyby całą pracę”[exp-org.pracod.4]. Kolejną obawą pracodawców jest to, że nie będą w stanie zaoferować wyższego wynagrodzenia lepiej wykwalifikowanym pracownikom. Istnieje także wśród części z nich obawa (31% respondentów badania CATI, część respondentów badania IDI), że pracownik po podniesieniu swoich kwalifikacji opuści firmę. Jeden z respondentów IDI ujął to wprost: „Jest firma, taka jakby wytwórnia okuć meblowych, tu z Brodnicy, która non stop otrzymuje spawaczy na rynek. Osoba, która nie wiem, nabierze już takich umiejętności i pewności siebie, że może wyjechać na zachód i tam popracować, no to wyjeżdża. I robi się luka w danym Zakładzie Pracy i na bieżąco trzeba te miejsca uzupełniać”[exp-szkol.3]. Co ciekawe, tylko 8% pracowników zadeklarowało, że dzięki udziałowi w szkoleniach zmieniło pracę na lepszą. Można zatem wysnuć wniosek, że pracodawcy nadmiernie obawiają się tego zjawiska lub że dotyczy ono może tylko określonej grupy zawodowej, która jest jednak bardzo widoczna dla pracodawców.

Pracownicy, zarówno mężczyźni jak i kobiety, akceptują konieczność szkoleń jako zewnętrzny wymóg pracodawcy i rynku pracy. Pracownicy na stanowiskach robotniczych najchętniej biorą udział w kursach przygotowujących do zawodów budowlanych, spawaczy, kursach komputerowych i prawa jazdy. Z kolei absolwenci szkół wyższych często nie mają określonej potrzeby doskonalenia kwalifikacji zawodowych i przerzucają odpowiedzialność za szkolenia na pracodawcę. Może to być przyczyną dla której to pracodawcy byli wskazywani jako główne źródło informacji o szkoleniach.

Respondentom badania CATI zadano pytanie, jakich kursów potrzebują. Podsumowanie ich preferencji pokazuje poniższa tabela (oznaczono szkolenia najbardziej pożądane).

**Tabela 2. Preferencje szkoleniowe według wykształcenia.**

| LP  | P5. Czy Pan/Pani uczestniczył/a bądź potrzebowałby/ła (w okresie kolejnego pół roku tj. do końca 2009) szkoleń w zakresie: (N=311) | Podstawowe | Zawodowe | Średnie ogólnokształcące | Średnie zawodowe | Pomaturalne | Wyższe |
|-----|--|------------|----------|--------------------------|------------------|-------------|--------|
| 1.  | Zarządzanie firmą  | ■          | ■        | ■                        |                  |             | ■      |
| 2.  | Organizacja pracy  |            | ■        |                          |                  |             |        |
| 3.  | Zarządzanie BHP, wprowadzanie wymogów BHP  |            | ■        |                          |                  |             |        |
| 4.  | Elastyczne formy pracy (np. telepraca)   | ■          |          |                          |                  | ■           |        |
| 5.  | Wdrażanie technologii przyjaznych środowisku   |            |          |                          |                  |             |        |
| 6.  | Finanse i rachunkowość   |            |          |                          |                  |             | ■      |
| 7.  | Prawo i administracja  |            |          |                          |                  | ■           |        |
| 8.  | Zarządzanie ludźmi, sprawy kadrowe   |            |          |                          | ■                | ■           |        |
| 9.  | Marketing, promocja, sprzedaż  |            | ■        | ■                        |                  |             |        |
| 10. | Obsługa komputera i/lub urządzeń cyfrowych, znajomość programów komputerowych, wykorzystanie Internetu                             |            | ■        | ■                        | ■                |             |        |
| 11. | Nauka języków obcych   |            |          | ■                        | ■                |             |        |
| 12. | Umiejętności osobiste (np. umiejętność negocjacji, asertywność, autoprezentacja itp.)  |            |          |                          |                  |             |        |
| 13. | Wiedza z zakresu pozyskiwania środków unijnych   |            |          |                          |                  |             | ■      |
| 14. | Uprawnienia i umiejętności zawodowe (np. obsługa maszyn, produkcja, specjalistyczne, certyfikaty)                                  | ■          | ■        | ■                        | ■                | ■           | ■      |

Źródło: opracowanie własne.

**Pracownicy z wykształceniem podstawowym** najchętniej wzięliby udział w szkoleniach podnoszących umiejętności zawodowe i dających certyfikaty i uprawnienia oraz w szkoleniach z zakresu zarządzania firmą (co ciekawe, żaden z pracowników nie brał udziału w takim szkoleniu), a także z elastycznych form pracy. W tej grupie zupełnym brakiem zainteresowania darzono szkolenia z zakresu: organizacji pracy, wdrażania technologii przyjaznych środowisku, finansów i rachunkowości, prawa i administracji, zarządzania ludźmi i spraw kadrowych, umiejętności osobistych oraz nauki języków obcych.

Dla **pracowników z wykształceniem zawodowym** najbardziej interesujące okazały się być kursy: podnoszące umiejętności zawodowe i dające uprawnienia i certyfikaty zawodowe, z marketingu i promocji, zarządzania firmą, organizacji pracy, BHP, obsługi komputera. Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia z zakresu prawa i administracji.

Wśród osób z **wykształceniem średnim ogólnokształcącym** odnotowano największe zainteresowanie szkoleniami z marketingu i promocji, podnoszącymi umiejętności zawodowe i dającymi uprawnienia i certyfikaty zawodowe, z zakresu obsługi komputera i językowymi oraz z zarządzania firmą. Najmniej chętnych było na szkolenia z zakresu zarządzania ludźmi i spraw kadrowych oraz elastycznych form pracy.

Dla osób z **wykształceniem średnim zawodowym** najbardziej atrakcyjne są szkolenia podnoszące umiejętności zawodowe i dające uprawnienia i certyfikaty zawodowe, nauka języków obcych, obsługa komputera i zarządzanie ludźmi, najmniej: finanse i rachunkowość.

100% **respondentów z wykształceniem pomaturalnym** uważa za najbardziej potrzebne szkolenia podnoszące umiejętności zawodowe i dające uprawnienia i certyfikaty zawodowe. Dużą popularnością



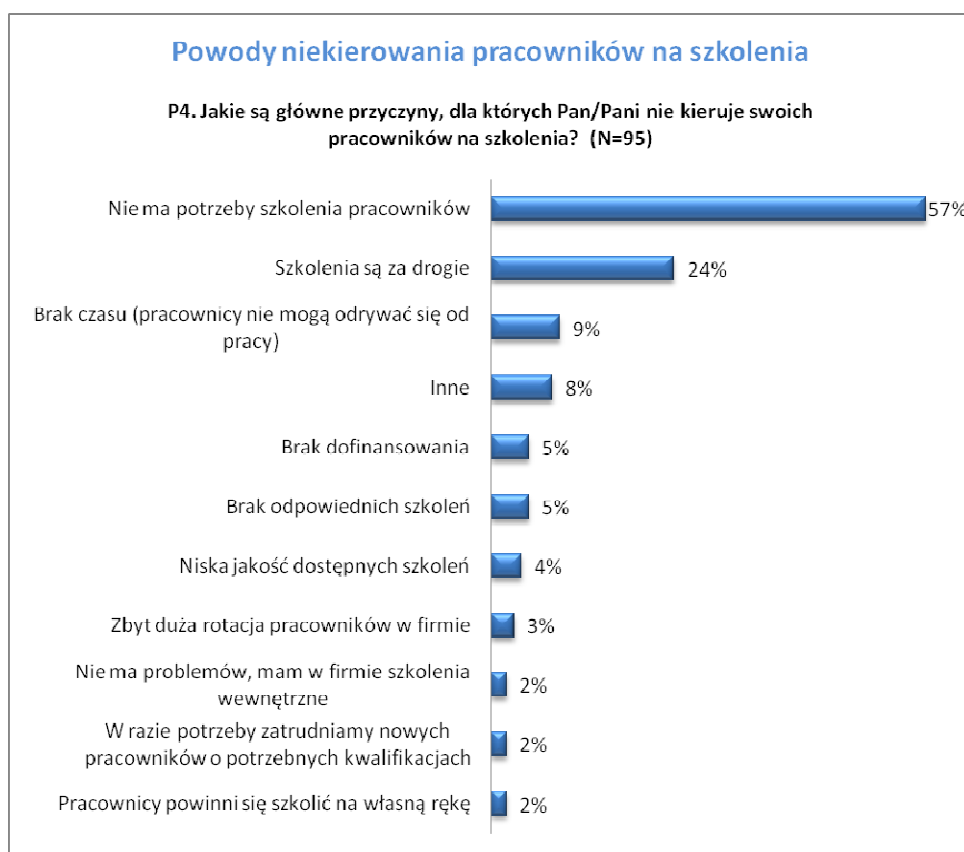
cieszą się jeszcze szkolenia z zakresu zarządzania ludźmi, prawa i administracji oraz elastycznych form pracy. Zerowym zainteresowaniem w tej grupie obdarzono szkolenia z zakresu zarządzania firmą, niskie zainteresowanie szkoleniami z BHP, marketingu i promocji oraz obsługi komputera i umiejętności osobistych.

Dla osób z **wyższym wykształceniem** najbardziej potrzebne są szkolenia dające uprawnienia zawodowe i certyfikaty, szkolenia z pozyskiwania środków unijnych, finansów i rachunkowości oraz zarządzania firmą. Za najmniej potrzebne uznano szkolenia z zakresu obsługi komputera i BHP. Szersze informacje na temat preferencji dotyczących tematyki szkoleń znajdują się w Podrozdziale 2.2.2 *Analiza potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw*.

Wśród badanych **pracodawców** ponad połowa (68%) deklaruje, że w ciągu ostatniego roku wysyłała swoich pracowników na szkolenia. Potwierdza to fakt, że pracodawcy uznają konieczność doskonalenia kadr jako element budowania przewagi konkurencyjnej.

Jeżeli pracodawcy nie kierują swoich pracowników na szkolenia, motywują to zazwyczaj brakiem takiej potrzeby (57%) lub zbyt wysoką ceną (24%) (Wykres 21).

**Wykres 21. Deklaracje pracodawców dotyczące motywów nie kierowania swoich pracowników na szkolenia**



Źródło: obliczenia własne. Możliwa była odpowiedź na więcej niż jedno pytanie. Procenty nie sumują się do 100.

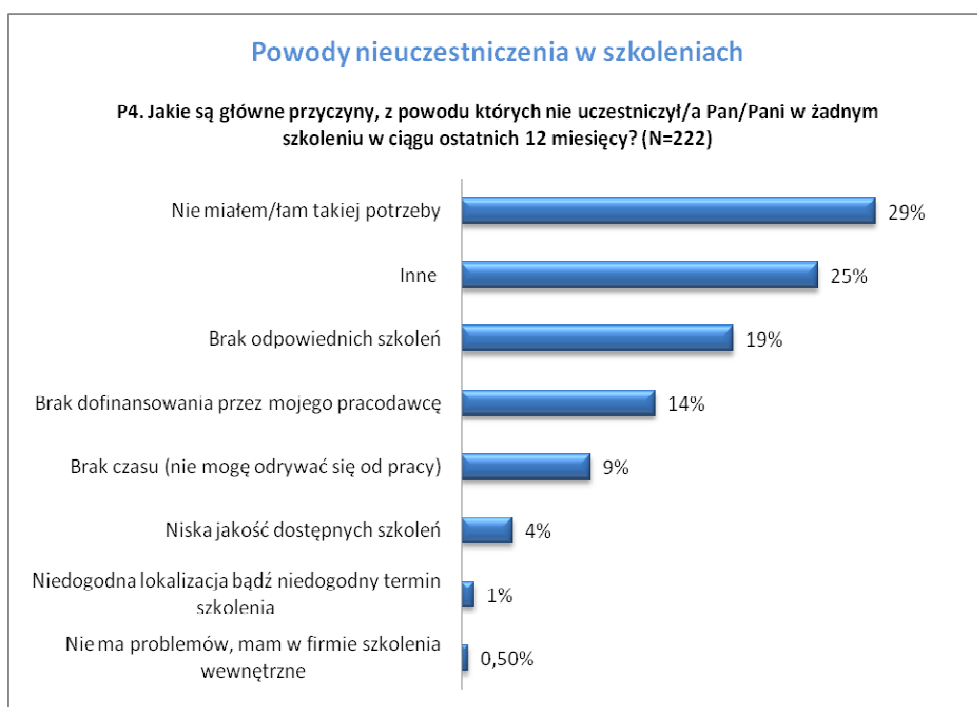
Należy stwierdzić, że **świadomość pracodawców o konieczności przeszkalania pracowników jest wysoka**. Niewielki odsetek uważa, że jest to problem pracownika (powinien szkolić się na własny koszt, a jeśli czegoś nie umie, można go zastąpić kimś nowym). Warto odnotować, że tylko 4% respondentów uważa, że dostępne szkolenia mają zbyt niską jakość.

Deklarację, że szkolenia są za drogie należy połączyć ze wskazaniem na rezygnację ze szkolenia z powodu braku dofinansowania, co podniesie wskaźnik czynnika finansowego do blisko 30%. Jeśli uwzględnić dodatkowo fakt, że 9% pracodawców nie ma możliwości oddelegowania pracowników na szkolenia (a więc nie może pozwolić sobie na ich absencję w pracy) ze względu na potencjalne

straty, można dojść do wniosku, że w kondycji finansowej przedsiębiorstw należy upatrywać jednej z głównych przyczyn nie wysyłania pracowników na szkolenia.

W wyniku wywiadów przeprowadzonych z pracownikami okazało się, że wśród badanej próby niemal co trzeci respondent (29%) brał w okresie ostatniego roku **udział w szkoleniu zewnętrznym. Jest to wskaźnik wysoki, pokazujący, że szkolenia są stałym elementem pracy w przedsiębiorstwach. W szkoleniach takich uczestniczyło 35% mężczyzn i 24% kobiet**, nie zidentyfikowano różnic wynikających z wieku pracownika. Spośród osób, które nie brały udziału w szkoleniach blisko 29% nie odczuwało takiej potrzeby, ale już prawie co piąty respondent wskazuje, że nie znalazł dla siebie odpowiedniej oferty (Wykres 22).

**Wykres 22. Deklaracje pracowników dotyczące powodów nie uczestniczenia w szkoleniach**



Źródło: obliczenia własne.

Uwzględniając w tym miejscu odpowiedzi udzielone na pytanie o powody uczestnictwa w szkoleniach, gdzie blisko 80% respondentów wskazało chęć uzupełnienia własnej wiedzy i umiejętności, można wysnuć wniosek, że przynajmniej część respondentów faktycznie posiada umiejętności niezbędne na stanowisku pracy lub uważa, że nie potrzebuje ich uzupełniać. Nie można jednak wykluczyć, że część z tych osób ma niską potrzebę podnoszenia kwalifikacji i uważa szkolenia za wymóg zewnętrzny. Taką interpretację potwierdzałyby analiza tematyki szkoleń, których poszukiwali pracownicy. Tych, którym nie udało się znaleźć atrakcyjnej oferty nie interesują specjalistyczne szkolenia lub wyrażają oni dość standardowe oczekiwania dotyczące szkoleń z zakresu przepisów BHP, kursów komputerowych, prawa jazdy czy gastronomii i krawiectwa. Analiza zakresu ofert form szkoleniowych dokonywana cyklicznie przez kujawsko-pomorski WUP<sup>8</sup> pokazuje jednak, że szkoleń tego typu jest na rynku wiele i osoby faktycznie zainteresowane nie powinny mieć problemów ze znalezieniem oferty, która by im odpowiadała.

Wracając jednak do interpretacji Wykresu 22, warto zauważyć, iż blisko 19% respondentów wskazało brak odpowiedniej dla siebie oferty za powód nie uczestniczenia w szkoleniach. Dalsze 3,6% uznało jakość istniejącej oferty za zbyt niską. Trzecią przyczynę stanowią względy finansowe – niemożność

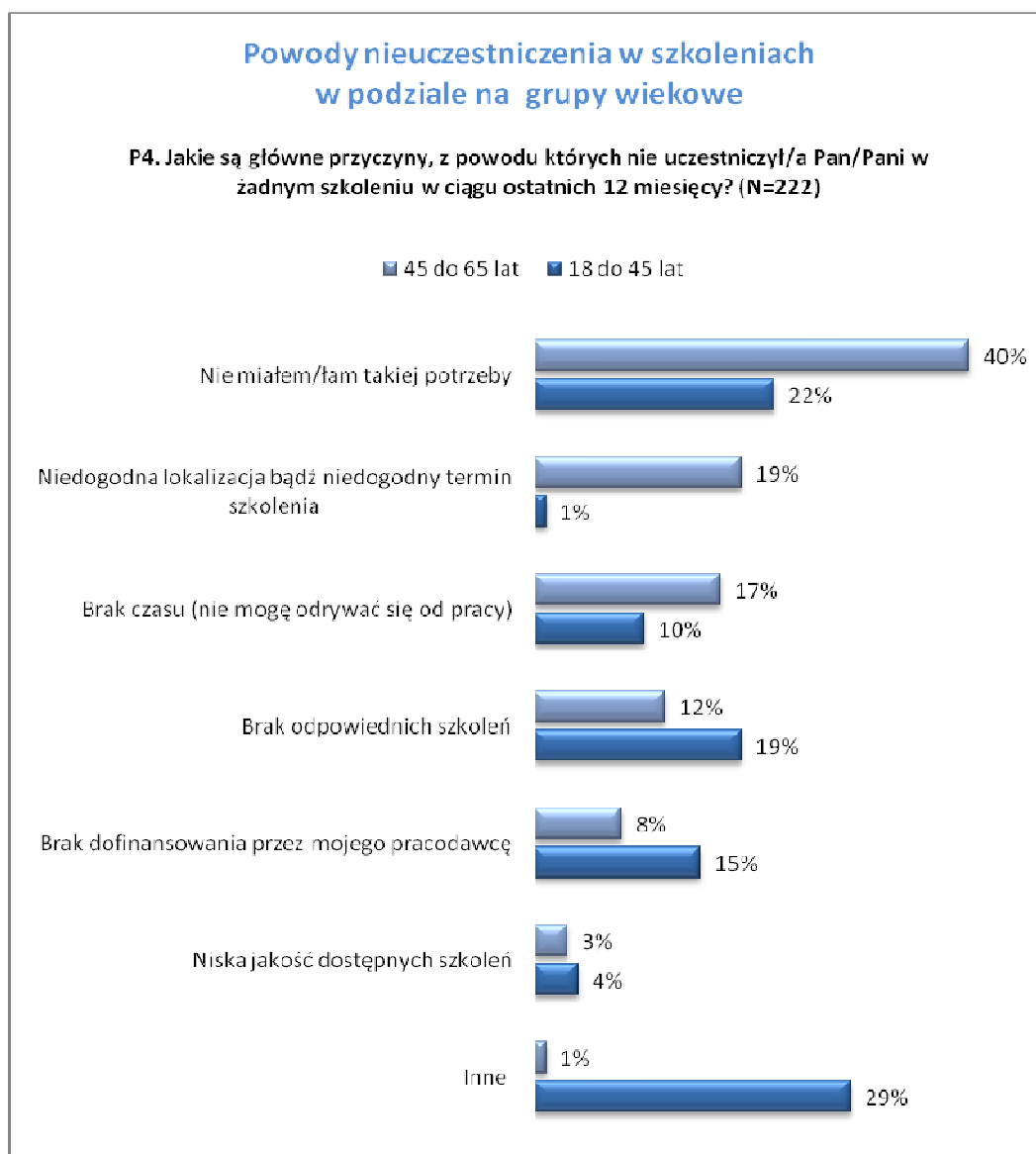
<sup>8</sup> Opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu (Wydział Badań i Analiz): *Analiza szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz instytucje szkoleniowe w województwie kujawsko-pomorskim*, Toruń 2009

samodzielnego sfinansowania szkoleń i oczekiwanie partycypacji w kosztach przez pracodawcę. Prawie 10% respondentów tłumaczyło się brakiem czasu (niemożnością oderwania się od pracy) i niedogodnością terminów i miejsca szkolenia. Blisko ¼ pracowników miała inne powody. Część z tych powodów świadczy o bierności respondentów: „nie proponowano mi jeszcze szkoleń”, „brak wiedzy na temat szkoleń”, „nie był zainteresowany” (do tej grupy zaliczyć można jeszcze powody „losowe” – choroba, urlop itp.). Duża grupa respondentów potwierdza wyrażone w innych pytaniach oczekiwanie skierowania na szkolenie przez pracodawcę.

**Podsumowując należy podkreślić, że wyniki potwierdzają, iż pracownicy akceptują konieczność szkoleń i w dużej mierze mają potrzebę uzupełniania lub podnoszenia kwalifikacji, ale swój udział uzależniają od spełnienia różnych warunków – zgody pracodawcy, interesującej oferty szkoleniowej oraz szeroko rozumianej dostępności (finansowej, czasowej i terytorialnej).**

Na poniższym wykresie (Wykres 23) przedstawiono przyczyny nie uczestniczenia w szkoleniach w zależności od wieku.

**Wykres 23. Deklaracje pracowników dotyczące powodów nie uczestniczenia w szkoleniach ze względu na wiek**

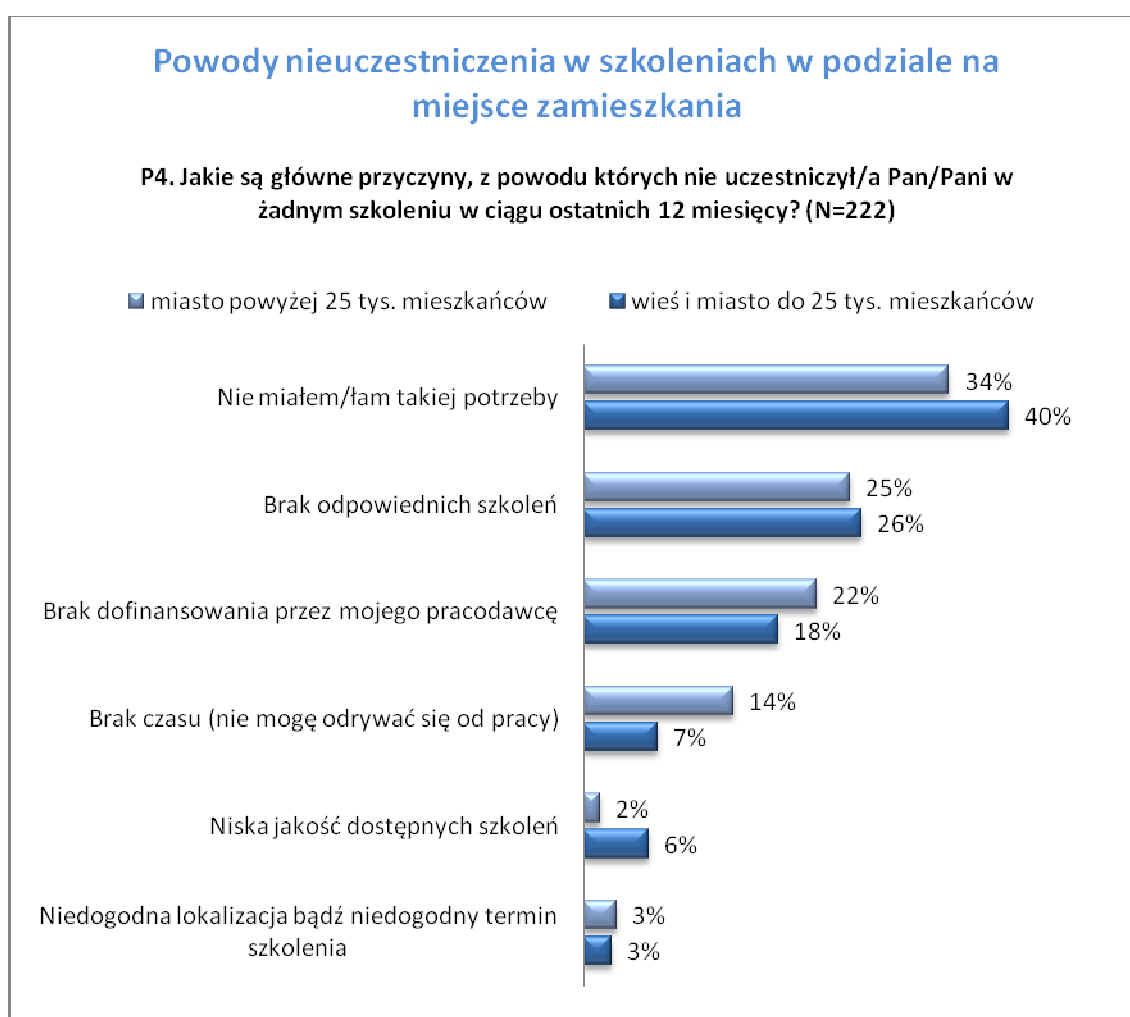


Źródło: obliczenia własne.

Pracownicy od 45 do 65 roku życia przeważają przede wszystkim w kategorii „nie mam takiej potrzeby”, ale również w kategorii „brak czasu”. We wszystkich pozostałych kategoriach wartości procentowe są podobne. Może to świadczyć o wyższych kwalifikacjach zawodowych osób starszych lub lepszej ocenie posiadanych umiejętności, ale także o poczuciu braku sensu w rozwoju osobistym. W przypadku osób młodych, najwięcej odpowiedzi uzyskała kategoria „inne”.

Na wykresie 24 przedstawiono z kolei analogiczną analizę w zależności od miejsca zamieszkania. Jak pokazują dane, mieszkańcy wsi i miast przeważają (choć w niewielkim stopniu) w kategorii „nie miałem takiej potrzeby”, co może świadczyć o niedostrzeganiu konieczności podnoszenia własnych kwalifikacji oraz w kategorii „niska jakość dostępnych szkoleń”, co z kolei może wynikać z dostępności do oferty szkoleniowej w mniejszych miejscowościach. Temat ten zostanie szerzej omówiony w podrozdziale 2.6. Należy podkreślić, że różnice między tymi grupami to zaledwie kilka procent.

**Wykres 24. Deklaracje pracowników dotyczące powodów nie uczestniczenia w szkoleniach ze względu na wielkość miejscowości zamieszkania**



*Źródło: obliczenia własne.*

Analizując powody nieuczestniczenia w szkoleniach w podziale na płeć, należy zauważyć, że obie grupy w podobnym stopniu tłumaczyły się brakiem dofinansowania przez pracodawcę, brakiem czasu, niską jakością dostępnych szkoleń. Otóż 23% kobiet i 18% mężczyzn nie znalazło dla siebie odpowiednich szkoleń, zaś 35% mężczyzn i 28% kobiet nie miało takiej potrzeby. Dwa razy więcej mężczyzn niż kobiet wskazało niedogodną lokalizację miejsca szkolenia.

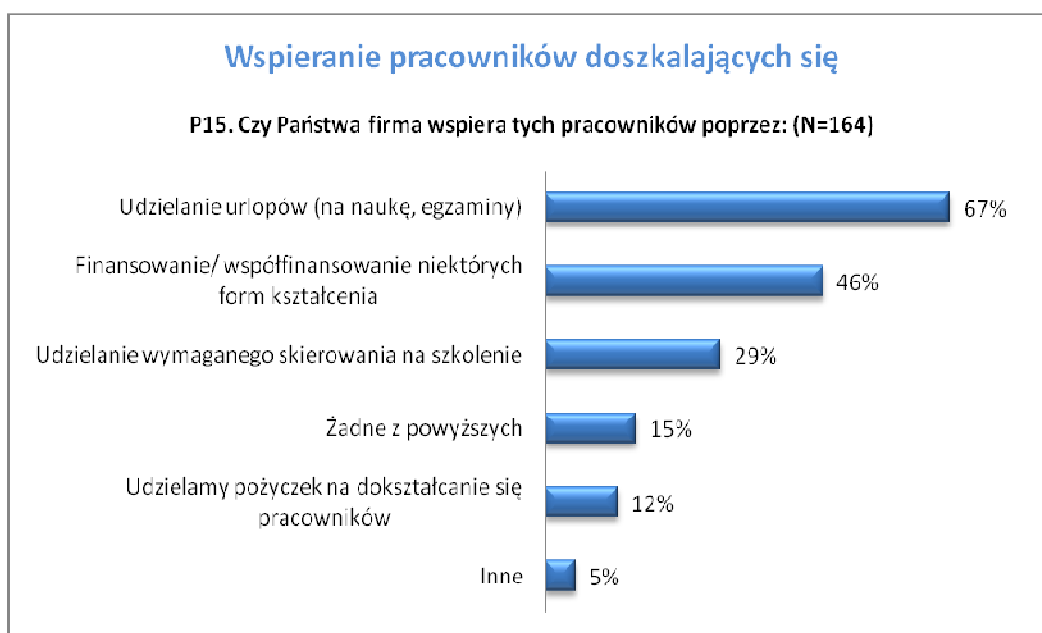
Z danych wynika także, że wśród osób nie uczestniczących w szkoleniach zewnętrznych przeważają pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim ogólnokształcącym i średnim

zawodowym (choć ta grupa jest zadowolona z oferty szkoleń wewnętrznych). Może to potwierdzać tezę o braku odpowiednich szkoleń zawodowych dla tych osób, ich niskiej jakości lub o barierze związanej z brakiem dofinansowania ze strony pracodawcy. Pracownicy zamieszkujący małe miejscowości i wsie częściej wskazują na niską jakość dostępnych szkoleń. Może to potwierdzać tezę zidentyfikowaną w trakcie analizy dokumentów głoszącą, że oferta szkoleniowa w województwie skupiona jest w dużych ośrodkach miejskich, a dostęp do niej beneficjentów ostatecznych spoza tych ośrodków jest utrudniony. Z drugiej jednak strony pracownicy ze wsi i małych miejscowości częściej niż pracownicy z dużych miast wskazują po prostu brak takiej potrzeby.

Nieco więcej niż połowa badanych pracodawców (53%) wskazuje, że w ich firmie są pracownicy, którzy z własnej inicjatywy podejmują się doskonalenia. Zatem **świadomość konieczności podnoszenia kwalifikacji nie jest jedynie wymogiem pracodawców i wśród pracowników istnieje świadomość doskonalenia się i aktualizowania swojej wiedzy.**

W kontekście samodzielnych inicjatyw pracowników dotyczących uczestnictwa w szkoleniach, zapytano pracodawców, czy i w jaki sposób wspierają takie osoby. Okazuje się, że większość **pracodawców** udziela pracownikom urlopów na naukę czy egzaminy, a prawie połowa finansuje lub współfinansuje takie inicjatywy. Pojawiają się również pracodawcy, którzy udzielają swoim pracownikom pożyczek na cele doskonalenia się (Wykres 25).

**Wykres 25. Deklaracje pracodawców dotyczące wspierania pracowników samodzielnie się doskonalących**



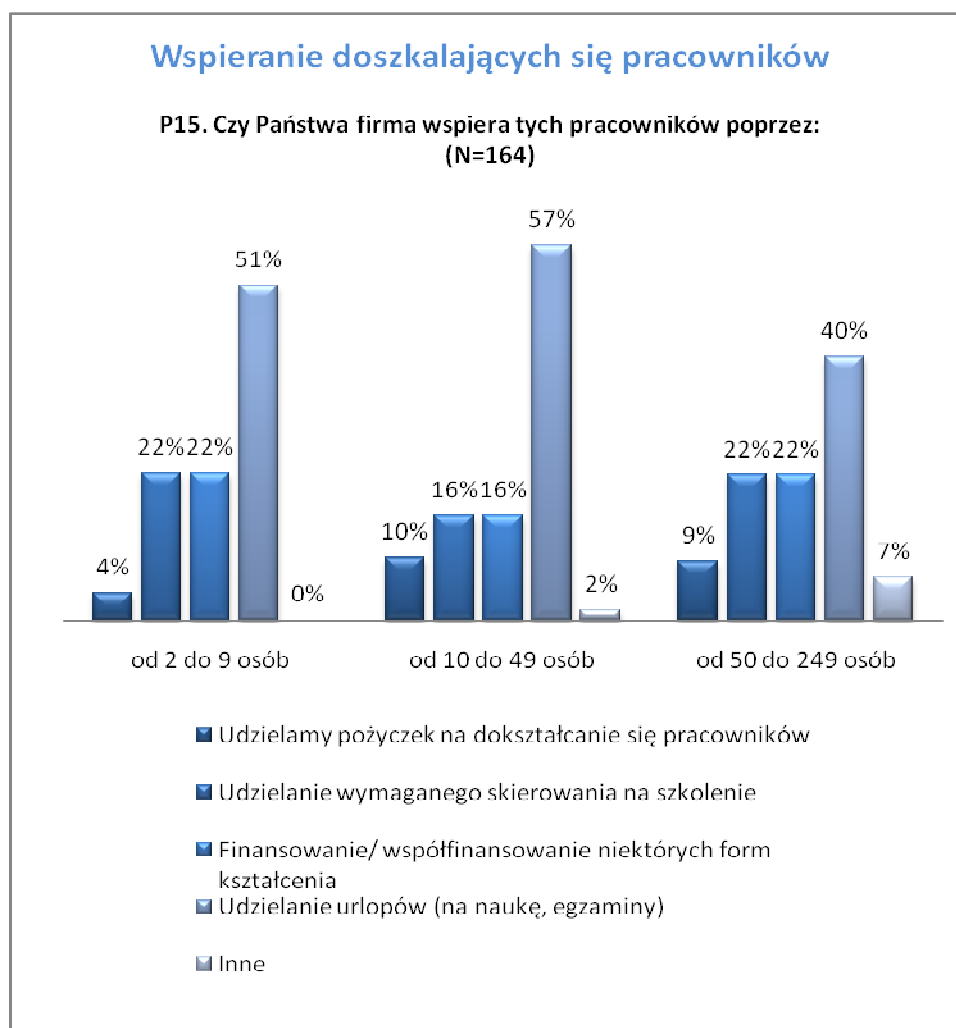
Źródło: obliczenia własne. Możliwa więcej niż jedna odpowiedź. Procenty nie sumują się do 100.

**Podstawowym czynnikiem determinującym skłonność pracodawców do wspomagania pracowników jest kondycja finansowa firmy.** Przedsiębiorcy, którzy oceniają kondycję swojej firmy jako zdecydowanie dobrą lub dobrą stanowią ponad 65% wszystkich pracodawców wspomagających swoich pracowników. Ci, którzy przedstawiają sytuację swojej firmy jako ani dobrą ani złą stanowią dalsze 30%. Pomoc pozostałych ogranicza się do udzielenia pracownikowi urlopu na czas szkolenia, a ponad 1/3 tej grupy pracodawców nie potrafi wskazać na czym konkretnie polega ich pomoc.

**Skłonność do udzielania pomocy pracownikom nie jest stosunkowo mocno zależna od wielkości firmy.** Wykres 26 wskazuje, że średnie przedsiębiorstwa udzielają bardziej różnorodnego wsparcia swoim pracownikom, niż przedsiębiorstwa małe i mikro. Firmy mikro i średnie w podobnym stopniu skłonne są finansować szkolenia pracowników, mają jednak różne możliwości udzielania pożyczek pracownikom na cele szkoleniowe. Możliwości te są większe w przedsiębiorstwach średnich, czyli

bardziej zasobnych. Przedsiębiorstwa mikro i małe częściej także udzielają urlopów na cele naukowe, co można uzasadniać bardziej osobistymi relacjami pracodawca-pracownik.

**Wykres 26. Deklaracje pracodawców dotyczące wspierania pracowników samodzielnie się doszkalających w zależności od wielkości przedsiębiorstwa**



*Źródło: obliczenia własne. Możliwa więcej niż jedna odpowiedź. Procenty nie sumują się do 100.*

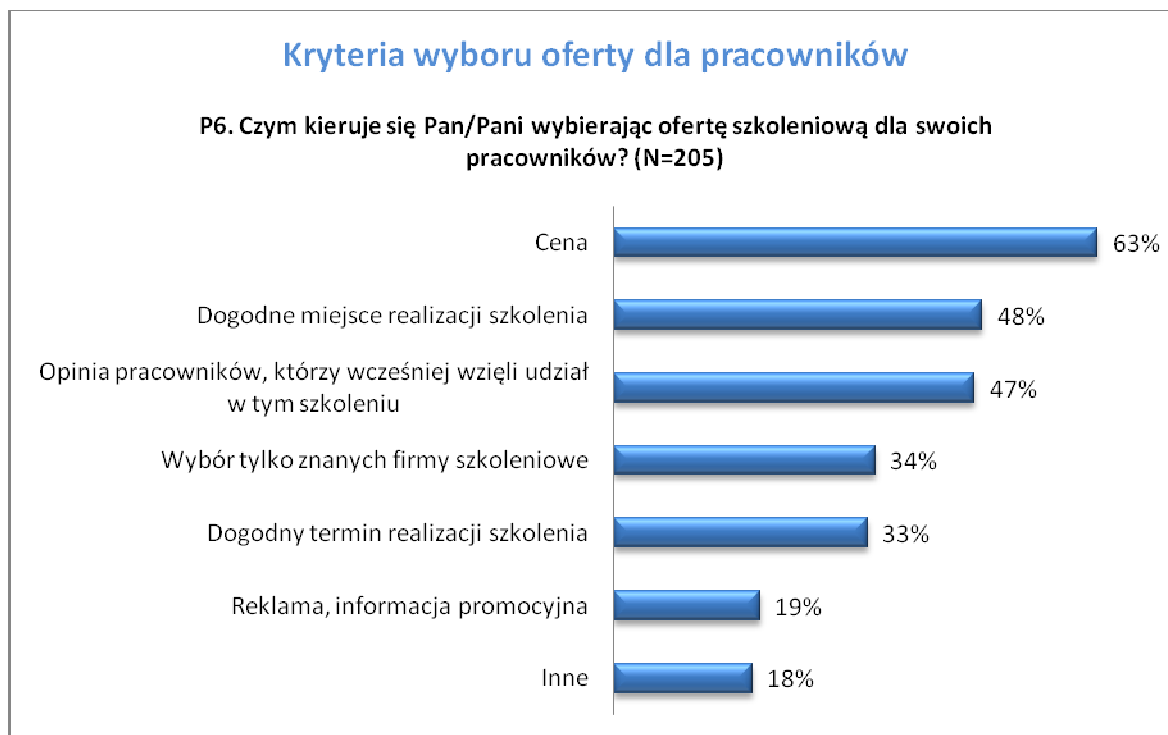
Dla wszystkich **pracodawców** najpopularniejszą formą wsparcia jest **udzielanie urlopów „naukowych”**, rzadziej stosowaną formą jest **współfinansowanie kształcenia**. Firmy małe robią to rzadziej niż pozostałe, ale różnica ta wynosi zaledwie kilka procent. Udzielanie skierowań na szkolenia w zasadzie również nie zależy od wielkości firmy. Poza tymi podstawowymi formami wsparcia pracodawcy stosują inne sposoby, polegające np. na zmniejszeniu obowiązków pracownika na czas szkoleń czy pomoc w zdobyciu materiałów do nauki. Dla jednego z respondentów wystarczającą pomocą jest to, że nie utrudnia pracownikowi doksztalcenia. Inne formy pomocy są charakterystyczne dla większych przedsiębiorstw.

W ramach przeprowadzonego badania próbowano zidentyfikować **kryteria, którymi kierują się pracodawcy wysyłając swoich pracowników na szkolenia**. Większość pracodawców, jako decydujący czynnik wskazuje **cenę szkolenia**, jednak połowa, bierze pod uwagę również **dogodną lokalizację miejsca szkolenia oraz opinie na temat szkoleń wyrażane przez ich uczestników**. Dla co trzeciego pracodawcy ważne jest, by firma szkoleniowa **była sprawdzona oraz by szkolenie odbywało się w dogodnym terminie** (Wykres 27).

Opinie te potwierdzają już wcześniej sformułowany wniosek, że **oferta szkoleń bezpłatnych lub prawie bezpłatnych jest dla pracodawców bardzo atrakcyjna i przełamuje pierwszą, czasem decydującą barierę dostępności szkoleń dla pracownika, czyli barierę finansową**. Dopiero

w dalszej kolejności dla pracodawcy liczą się kwestie merytoryczne i organizacyjne, takie jak miejsce szkolenia czy termin.

**Wykres 27. Kryteria, którymi kieruje się pracodawca wybierając ofertę szkoleniową dla swoich pracowników**



*Źródło: obliczenia własne. Możliwa więcej niż jedna odpowiedź. Procenty nie sumują się do 100.*

Analiza wniosków aplikacyjnych dotyczących szkoleń realizowanych w ramach Poddziałania 8.1.1 pokazuje, że szkolenia z tej oferty będą realizowane w różnych lokalizacjach, nie tylko w dużych aglomeracjach miejskich, ale również w mniejszych miejscowościach. W perspektywie uzyskanych danych wydaje się, że zwiększy to dostępność szkoleń dla tych, którzy nie mogą sobie pozwolić na uciążliwe dojazdy oraz potencjalnie zwiększy chęć pracodawców do wysłania pracownika na szkolenia (48%). Dla około 10% pracowników (patrz Wykres 23) brak czasu i niedogodna lokalizacja stanowią przeszkodę w uczestniczeniu w szkoleniach. **Jak łatwo zauważyć, możliwość wyboru i dostosowania terminu szkoleń do możliwości pracodawców, przybliżenie miejsc realizowania szkoleń do beneficjentów ostatecznych zwiększy liczbę chętnych do udziału w szkoleniach.**

#### **2.1.4 Zainteresowanie przedsiębiorców korzystaniem z doradztwa**

W przeprowadzonym badaniu, oprócz poznania stosunku pracodawców do szkoleń, zapytano również o zainteresowanie usługami doradczymi i ich ocenę. Powodem objęcia doradztwa badaniem dotyczącym szkoleń jest fakt, że w ofercie Działania 8.1 przewidywane jest również doradztwo, jako element wspomagający rozwój firmy i kompetencji pracowników.

Z deklaracji pracodawców wynika, że nie są oni specjalnie zainteresowani korzystaniem z usług doradczych. Ich zainteresowanie wzrasta jednak o połowę, o ile sposobność skorzystania z takiej usługi byłaby dofinansowana ze środków UE. Podobnie, jak przy szkoleniach, **zniwelowanie podstawowej bariery czyli kosztów, może zachęcić do korzystania również z tej formuły wsparcia, co w kontekście wdrażania Działania 8.1 może być kluczowe.**

O ile zdecydowana większość pracodawców wysłała swoich pracowników na szkolenia, to z usług doradczych w ostatnim roku zdecydował się skorzystać co trzeci ankietowany pracodawca. Jak zatem widać ten rodzaj pomocy przedsiębiorcom jest umiarkowanie popularny. Wyniki niniejszych badań



są spójne z wynikami wielu badań prowadzonych w odniesieniu do sektora MŚP<sup>9</sup>, pokazujących dużo mniejsze zainteresowanie przedsiębiorców korzystaniem z oferty doradczej, aniżeli szkoleń. Wydaje się, że **przedsiębiorcy nie do końca rozumieją funkcję doradztwa i nie doceniają tej formy doskonalenia kadr w swojej firmie.**

Przedsiębiorcy, którzy nie korzystali z doradztwa, przede wszystkim wskazują na brak takiej potrzeby. Pojawiają się również opinie, że usługi doradcze są za drogie, w pojedynczych deklaracjach pojawia się brak czasu lub brak odpowiedniej oferty takich usług (Wykres 28).

Analiza wniosków o dofinansowanie realizacji projektu Poddziałania 8.1.1 pokazuje jednak, że w wielu projektach usługi doradcze wpisują się w koncepcję wsparcia projektodawców i, oprócz szkoleń oferowane są również działania doradcze dotyczące np. wykorzystania narzędzi informatycznych w firmie beneficjenta lub wdrożeń rozwiązań obejmujących zarządzanie jakością. **Powiązanie szkoleń z usługami doradczymi, głównie o zindywidualizowanym charakterze, jest dobrym rozwiązaniem zwiększającym użyteczność otrzymywanego przez beneficjenta wsparcia.**

**Wykres 28. Powody nie korzystania z usług doradczych w deklaracjach przedsiębiorców**

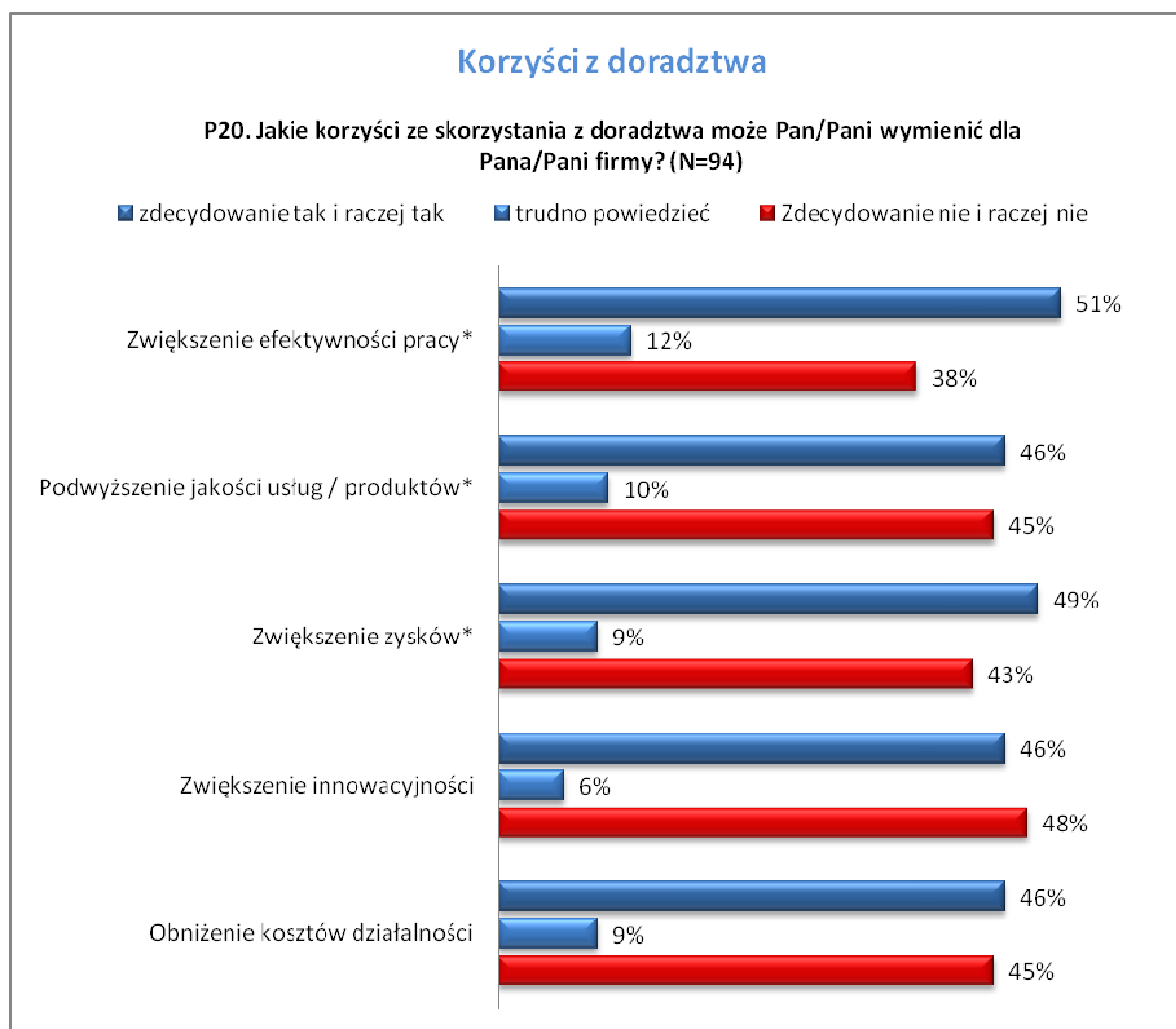


*Źródło: obliczenia własne. Możliwa więcej niż jedna odpowiedź, procenty nie sumują się do 100.*

Przedsiębiorcy, którzy skorzystali już z usług doradczych mają podzielone zdania. Najlepiej oceniają oni wartość tych usług, szczególnie w kwestiach obniżenia kosztów działalności oraz zwiększenia efektywności pracy. Odnośnie pozostałych korzyści, jak „zwiększenie innowacyjności”, „zwiększenie zysków” czy „podwyższenie jakości usług/produktów” zdania są podzielone, a opinie pozytywne i negatywne się równoważą (Wykres 29).

<sup>9</sup> Badania prowadzone przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, np.: *Rynek usług szkoleniowych dla przedsiębiorstw w Polsce. Stan obecny – perspektywy rozwoju – rekomendacje*, opracowane przez Instytut Zarządzania na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2004; [http://www.parp.gov.pl/files/74/75/76/raport\\_12.pdf](http://www.parp.gov.pl/files/74/75/76/raport_12.pdf), pobrano 2 grudnia 2008r.

Wykres 29. Korzyści z usług doradczych w deklaracjach przedsiębiorców



Źródło: obliczenia własne. Wartości mogą nie sumować się do 100% ze względu na przyjęte zaokrąglenia.

Zróznicowanie ocen usług doradczych może świadczyć o tym, że oferta tych usług nie do końca spełnia standardy jakości lub też, że pracodawcy nie potrafią spójnie tych usług ocenić. Jak wspomniano powyżej, by mówić o doradztwie przynoszącym korzyści, trzeba mieć na względzie możliwość zindywidualizowania udzielanego wsparcia, a indywidualizacja usługi niesie ze sobą subiektywność oceny jej skuteczności. **Wyniki sugerują jednak, by projektodawcy wpisując doradztwo w ofertę projektową przewidzieli prowadzenie doradztwa z uwzględnieniem potrzeb konkretnych beneficjentów ostatecznych, a więc zakładając, że będzie ono prowadzone indywidualnie lub w małych, najlepiej branżowych, grupach.**

Pytając o ocenę usług doradczych zapytano **przedsiębiorców** o ocenę ich dostępności. Okazuje się, że zainteresowani nie mieli problemów ze znalezieniem na rynku interesującej ich oferty. Dostępność odpowiedniej oferty deklarowało 87% badanych przedsiębiorców. Podobnie więc, jak w przypadku oferty szkoleń, można powiedzieć, że **dostępność usług doradczych nie jest barierą do korzystania z nich.**

### 2.1.5 Podsumowanie i wnioski częściowe

Podsumowując zaprezentowane powyżej wyniki badania można stwierdzić, że **zarówno pracodawcy, jak i pracownicy w większości nie mają wątpliwości co do konieczności szkolenia się** – tutaj świadomość potrzeby podnoszenia oraz aktualizacji wiedzy i umiejętności jest wysoka. Należy zauważyć, że uczestnictwo w szkoleniach wynika najczęściej z motywacji wewnętrznej pracowników

(chęci podniesienia własnych kwalifikacji, wiedzy, umiejętności – 78% odpowiedzi), ale jest też pewnego rodzaju wymogiem zewnętrznym narzuconym przez pracodawców i rynek pracy (37% odpowiedzi). Świadczy to o dominującym znaczeniu tych dwóch czynników.

W przypadku **pracodawców**, pomimo ugruntowanej świadomości korzyści z aktualizowania i podnoszenia kwalifikacji kadr, działania informacyjno-promocyjne powinny koncentrować się na przekonywaniu ich do korzystania z usług szkoleniowych **wskazując na profity, jakie przynosi dla przedsiębiorstwa uczestnictwo w szkoleniach pracowników oraz na niskiej kosztocłonności szkoleń finansowanych z funduszy unijnych.**

W przypadku **pracowników**, biorąc pod uwagę dużą liczbę deklaracji o braku planów uczestniczenia w szkoleniach, należy nadal dbać o **promowanie idei kształcenia się przez całe życie i korzyści płynących z takiego działania.**

**Pracodawcy i pracownicy deklarują zainteresowanie szkoleniami, w szczególności szkoleniami dofinansowanymi z funduszy UE.** Wywiady przeprowadzone wśród realizatorów projektów pilotażowych Poddziałania 8.1.1 potwierdziły bardzo duże zainteresowanie ofertą szkoleń, więc nie ma wątpliwości, że oferta ta trafia w potrzeby i jest mocno przez przedsiębiorców wyczekiwana. Taki stan rzeczy dobrze rokuje powodzeniu realizacji projektów Działania 8.1.

**W kwestii szkoleń warto wziąć też pod uwagę, że pracodawcy czują się odpowiedzialni za szkolenie pracowników i są gotowi ponosić koszty, chociaż preferują szkolenia bezpłatne.** Koszt stanowi często główną barierę w korzystaniu ze szkoleń. Wielu pracodawców chętnie korzystałoby tylko ze szkoleń bezpłatnych. Również pracownicy odpowiedzialność za swoje doskonalenie przenoszą na pracodawcę, chociaż jak pokazały badania, wielu podejmuje samodzielny wysiłek, by wyszukać dla siebie potrzebne szkolenie. Obecnie, w ocenie respondentów, oferta szkoleń na rynku jest dostępna i zainteresowani nie mają raczej trudności ze znalezieniem szkoleń, których poszukują.

**W związku z tym warto skoncentrować się na dobrej i rzetelnej informacji na temat oferty szkoleń dofinansowanych, szczególnie adresowanej do pracodawców,** gdyż oczekiwania pracowników wskazują, że to raczej pracodawca będzie inicjatorem ich doskonalenia. Większość pracowników deklaruje także, iż to pracodawca jest głównym źródłem informacji.

Badani mniejsze zainteresowanie wykazują natomiast **usługami doradczymi.** Podobnych postaw będzie się można spodziewać również w odniesieniu do oferty doradztwa dofinansowanego, chociaż niewątpliwie takie wsparcie będzie zwiększało popyt na tego typu usługi. W związku z tym zarekomendować można prowadzenie działań promujących ten rodzaj pomocy. Usługi doradcze nie są jednoznacznie postrzegane jako użyteczna forma wsparcia. Kwestią, która może być tu istotna, jest pytanie na ile placówki i firmy szkolące są przygotowane, by prowadzić doradztwo na odpowiednim, satysfakcjonującym klienta poziomie. Z drugiej strony, usługi doradcze, z założenia powinny być zindywidualizowane i „szyte na miarę” potrzeb, a to pociąga za sobą duże koszty, niekiedy wielokrotnie przekraczające koszt szkolenia. Stąd niechęć wielu przedsiębiorców do korzystania z tego typu usług. Dużą nadzieję można więc pokładać w projektach szkoleniowych realizowanych w ramach Działania 8.1, szczególnie tam, gdzie doradztwo wpisane jest w realizację kompleksowego wsparcia dla beneficjenta ostatecznego, tym bardziej, że zniwelowana zostanie tu bariera finansowa. **W celu zmiany powyższej sytuacji i zwiększenia przychylności przedsiębiorców do usług doradczych, konieczne jest zadbanie o ich jakość. Tutaj ważną rolę odgrywają osoby oceniające i nadzorujące realizację projektów. Konieczne jest, by zwróciły uwagę na czas i formę udzielanego doradztwa, tak by zagwarantować wysoką wartość merytoryczną udzielanego wsparcia oraz odpowiednie indywidualne podejście.**

**Projektodawcy, wpisując doradztwo w ofertę projektową muszą zakładać prowadzenie tego typu usług z uwzględnieniem potrzeb konkretnych beneficjentów ostatecznych, a zatem prowadzić je najlepiej indywidualnie lub w małych, np. branżowych grupach.**

## 2.2 Potrzeby szkoleniowe sektora MMŚP

### 2.2.1 Pytania kluczowe

- Na jakie szkolenia pracowników pracodawcy sektora MMŚP zgłaszają największe zapotrzebowanie? (pytanie 1);
- Jakie są plany przedsiębiorstw dotyczące rozwoju pracowników oraz kadry zarządzającej przedsiębiorstw sektora MMŚP? (pytanie 21);
- Na jakie szkolenia kadry zarządzającej pracodawcy sektora MMŚP zgłaszają największe zapotrzebowanie? (pytanie 2);
- Jakich szkoleń w zakresie rozwoju umiejętności zawodowych poszukują pracownicy sektora MMŚP? (pytanie 3).

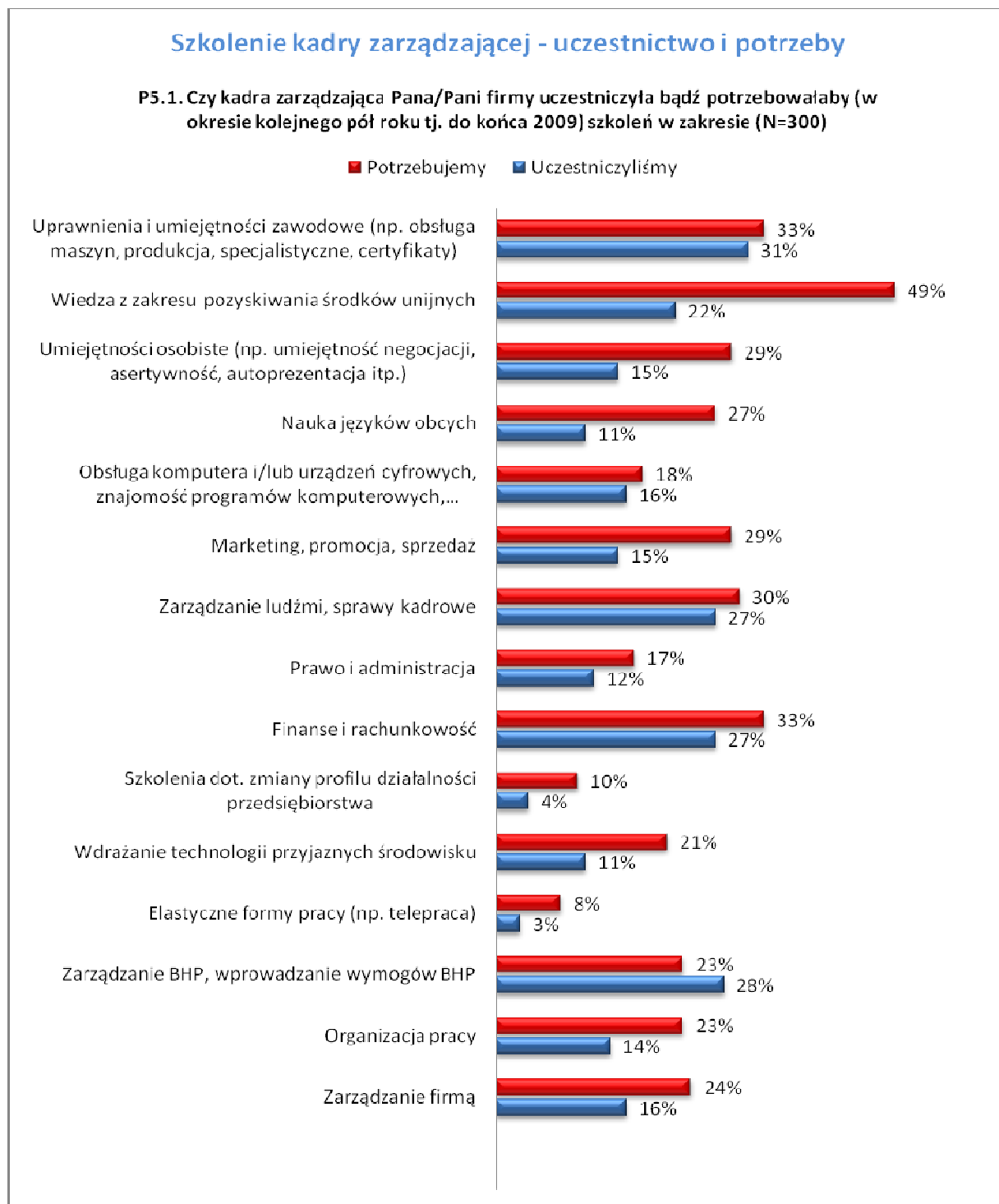
### 2.2.2 Analiza potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw

Wyniki badań zaprezentowane powyżej dowodzą, że postawy pracodawców i pracowników są spójne w zakresie deklarowanego zainteresowania szkoleniami oraz powodów zainteresowania nimi, natomiast grupy te różnią się pod kątem preferowanych dla siebie szkoleń, zaś pracodawcy dodatkowo różnicują szkolenia na te adresowane do pracowników szeregowych oraz do kadry zarządzającej.

Z deklaracji **pracodawców wynika, że w odniesieniu do kadry zarządzającej najbardziej pożądane są szkolenia dotyczące pozyskiwania środków unijnych**. Taką potrzebę wyraża prawie połowa przedsiębiorców. Część pracodawców (ok.  $\frac{1}{3}$  w wyróżnionych kategoriach) wysyłała swoją kadrę menadżerską na szkolenia **zawodowe i specjalistyczne**, a także dotyczące **zarządzania BHP, zarządzania zasobami ludzkimi czy finansów i rachunkowości**. Pracodawcy nadal wyrażają zapotrzebowanie na tego rodzaju szkolenia i deklarują, że będą z nich korzystać.

Zgodnie z Wykresem 30 na stronie następnej największe różnice pomiędzy tym, na jakie szkolenia pracodawcy wysyłali swoich pracowników, a zgłaszanymi potrzebami widoczne są w następującej tematyce szkoleń: pozyskiwanie środków unijnych (zapotrzebowanie: 49%, uczestnictwo: 22%), nauka języków obcych (zapotrzebowanie: 27%, uczestnictwo: 11%), marketing – promocja – sprzedaż (zapotrzebowanie: 29%, uczestnictwo: 15%), umiejętności interpersonalne (zapotrzebowanie: 29%, uczestnictwo: 15%), wdrażanie technologii przyjaznych środowisku (zapotrzebowanie: 21%, uczestnictwo: 11%), organizacja pracy (zapotrzebowanie: 23%, uczestnictwo: 14%).

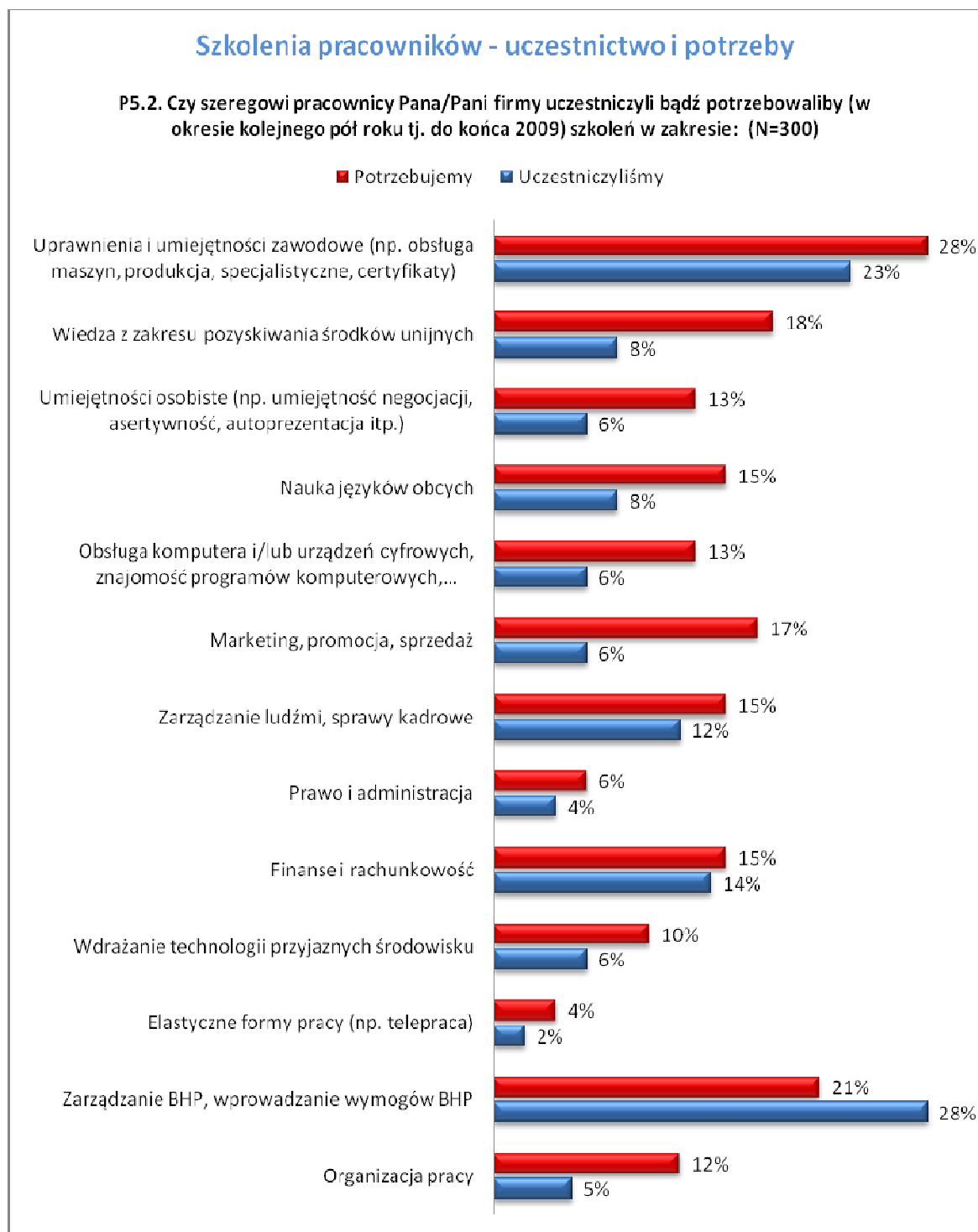
**Wykres 30. Deklaracje pracodawców dotyczące szkoleń dla kadry zarządzającej**



Źródło: obliczenia własne.

Z kolei dla swoich pracowników „szeregowych” pracodawcy wybierają najczęściej szkolenia dotyczące wprowadzania zasad BHP oraz szkolenia zawodowe i specjalistyczne, a ich plany odnośnie przyszłych szkoleń również są zgodne z tymi preferencjami (Wykres 31).

**Wykres 31. Deklaracje pracodawców dotyczące szkoleń dla szeregowych pracowników**



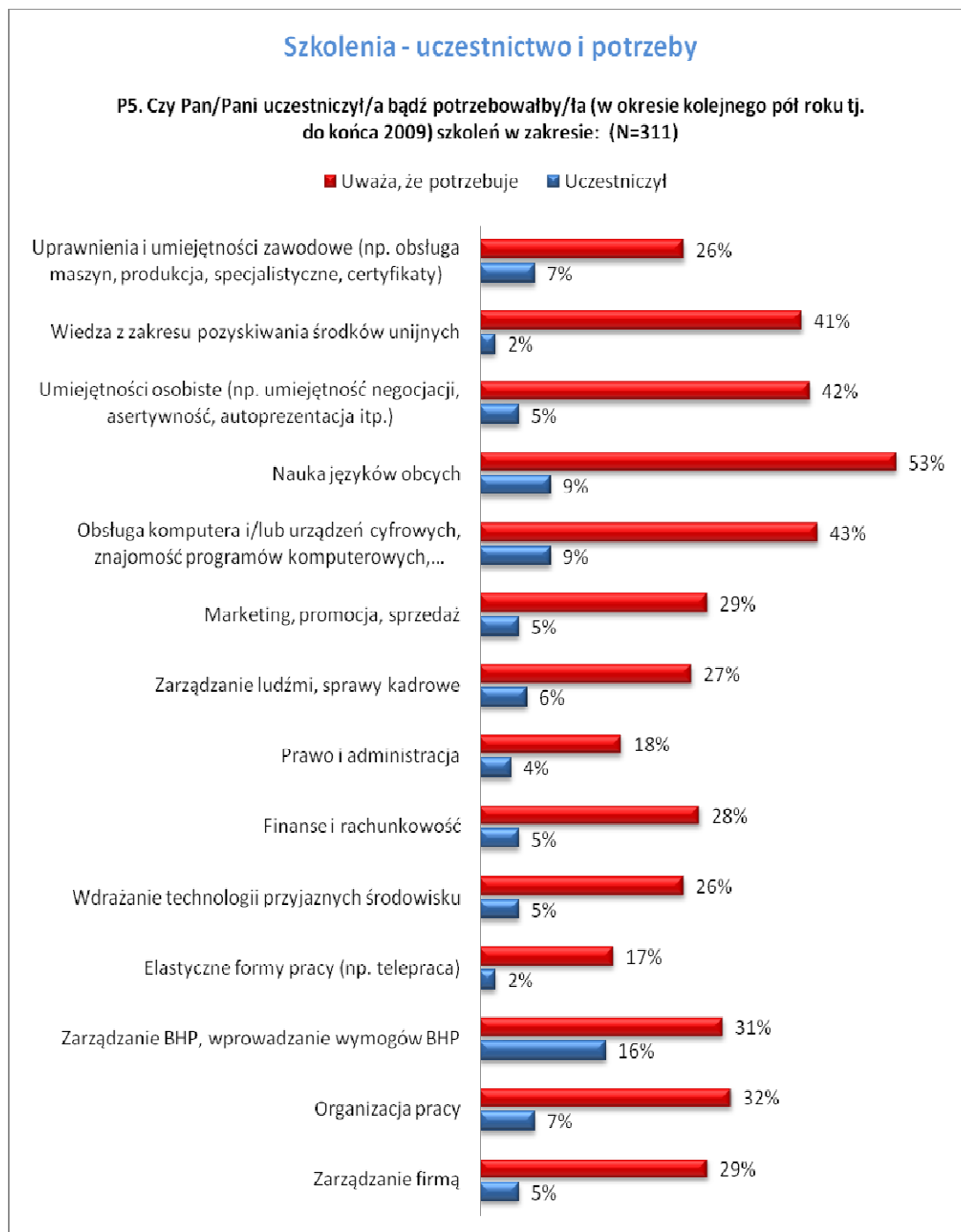
Źródło: obliczenia własne.

W zakresie tematyki szkoleń, w których chętnie uczestniczą zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, widoczna jest spójność z ofertą realizowaną w ramach projektów Podziałania 8.1.1.

Warto skupić się na deklaracjach pracowników dotyczących uczestnictwa w szkoleniach i planów w zakresie doskonalenia umiejętności zawodowych. Otóż wskazywanie potrzeb nie zawsze jest jednoznaczne z planami podjęcia doskonalenia, co prowadzi do pewnych dysproporcji (Wykres 32). Największe różnice dotyczą szkoleń językowych, obsługi komputera i znajomości programów

komputerowych, kursów pozwalających zwiększyć umiejętności zawodowe i uzyskać niezbędne certyfikaty, kursów wzbogacających umiejętności osobiste i interpersonalne oraz wiedzę z zakresu pozyskiwania środków unijnych. Te potrzeby należy zatem uznać za priorytetowe. Podobne potrzeby w zakresie szkoleń zanotowały instytucje<sup>10</sup>, do których pracownicy i przedsiębiorcy kierują zapytania o możliwość skorzystania ze szkoleń.

**Wykres 32. Deklaracje pracowników dotyczące uczestnictwa w szkoleniach i planów w tym zakresie.**



Źródło: obliczenia własne.

<sup>10</sup> W ramach prowadzonej ewaluacji zrealizowano wywiady z przedstawicielami następujących instytucji: Wojewódzki Urząd Pracy, Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego, Kujawsko-Pomorski Związek Pracodawców i Przedsiębiorców.

**Omówione powyżej i deklarowane przez zainteresowanych potrzeby szkoleniowe mogą zostać zaspokojone dzięki realizacji projektów Poddziałania 8.1.1, gdyż wiele z tych projektów realizowanych jest w ramach tej tematyki.** Doświadczenia zdobyte w trakcie realizacji projektów pilotażowych potwierdzają wniosek sformułowany na podstawie informacji pozyskanych od realizatorów mówiących, że zainteresowanie uczestnictwem w przypadkach wielu szkoleń przeszło ich oczekiwania. Instytucje, które przebadano w ramach niniejszej ewaluacji planują aplikować w kolejnych konkursach i kontynuować realizację dalszych szkoleń w omawianej tematyce i/lub rozszerzać swoją ofertę. Jak powiedział jeden z realizatorów projektów pilotażowych: *od dłuższego czasu nie było żadnych szkoleń dofinansowanych, rynek jest „wyposzczony”, więc nie było żadnych problemów z naborem [uczestników]. Zdaniem realizatorów projektów, największym powodzeniem będą się cieszyć kursy językowe i komputerowe. Ich opinia jest spójna z deklaracjami potencjalnych uczestników „Jeżeli chodzi o sam ten proces szkoleń to myślę, że takie zjawisko jak popyt i podaż decydują o tym, w jakim kierunku to w tej chwili podąża”.*

Jednocześnie respondenci wywiadów IDI wskazywali też na pojawiający się przesyt rynku tego rodzaju szkoleniami i **braki w ofercie szkoleń specjalistycznych i praktycznych** – *„generalnie już jesteśmy świetnie przygotowani do wykonywania pracy, natomiast strona praktyczna z uwagi na tempo zmian budzi poważne zastrzeżenia, złą organizację praktycznej nauki zawodu, bardzo złą, brak dobrej współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami itd.”* [exp-WUP]. Podobne wnioski zawarte są w *„Ocenie stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL)”*<sup>11</sup>.

Braki stwierdzono także w ofercie szkoleniowej w tych zawodach, które wymagają uzyskania lub **aktualizacji certyfikatów niezbędnych do pracy na nowoczesnych maszynach czy z nowoczesnymi technologiami.**

**Podsumowując, należy stwierdzić, że opracowanie adekwatnej oferty szkoleniowej musi być poparte obserwacją rynku pracy i poprzedzone badaniami zmieniających się potrzeb szkoleniowych.**

Pracodawcy dla swoich pracowników wybierają najczęściej krótkie formy doskonalenia – jednodniowe (około 80% mikro i małych przedsiębiorców, 89% średnich). Co trzeci pracodawca wysyła swoich pracowników na dłużej trwające szkolenia specjalistyczne (im większe przedsiębiorstwo, tym większa skłonność do wysłania pracownika na taki kurs), co piąty zaś umożliwia wzięcie udziału w kursach zawodowych (tu również przedsiębiorstwa średnie i małe znacznie częściej wysyłają swoich pracowników na takie szkolenia niż mikroprzedsiębiorstwa).

Odpowiadając na potrzeby pracodawców, wiele szkoleń realizowanych jest zatem w formie krótkich cyklicznych spotkań, o różnym poziomie zaawansowania, tak by umożliwić uczestnikom dopasowanie programu szkolenia do obowiązków zawodowych (Wykres 33).

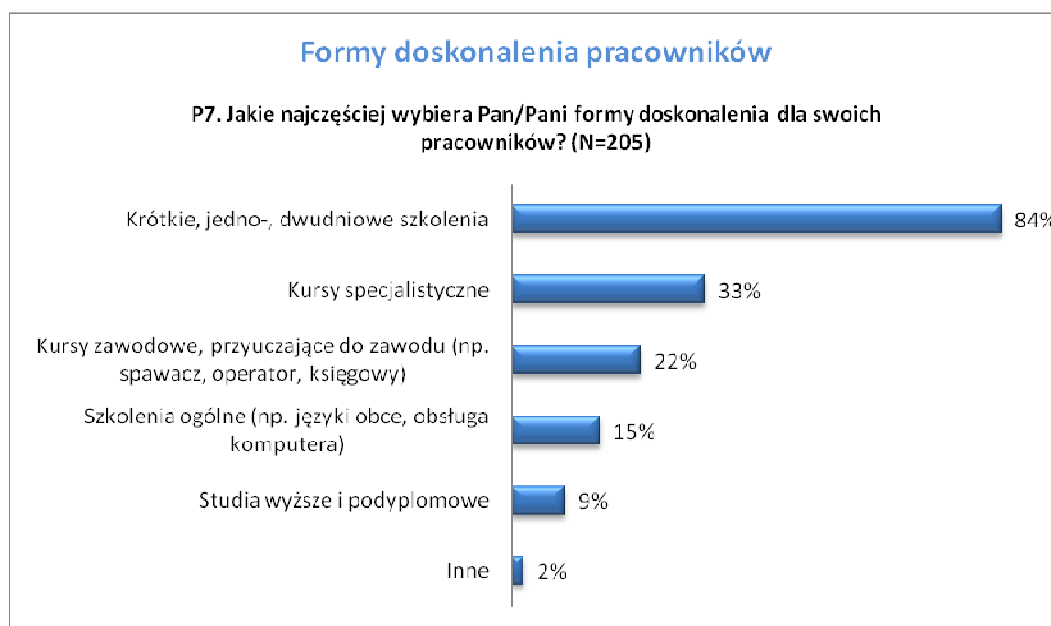
Na wysłanie swoich pracowników na studia wyższe i podyplomowe decydują się przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa pochodzące z branży budowlanej i przemysłowej. Te preferencje należy uwzględnić planując szkolenia dofinansowywane z funduszy unijnych.

---

<sup>11</sup> „Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL)”, Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego, [http://fundusze.kujawsko-pomorskie.pl/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=2104&Itemid=196](http://fundusze.kujawsko-pomorskie.pl/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2104&Itemid=196) stronę pobrano 16 października 2009r.



Wykres 33. Deklaracje pracodawców dotyczące formy doskonalenia pracowników



Źródło: obliczenia własne. Możliwa więcej niż jedna odpowiedź na pytanie. Procenty nie sumują się do 100.

Jak wynika z wywiadów z przedstawicielami firm szkoleniowych pracodawcy nie mają oporu przed wysyłaniem pracowników nawet na długie szkolenia, jeżeli dają one konkretne, specjalistyczne kompetencje zawodowe. **Natomiast często niedoceniane szkolenia z tzw. umiejętności miękkich, lepiej realizować jest w krótszych formach. Nawet jeżeli zgłębienie jakiejś dziedziny wymaga dłuższego szkolenia, lepiej rozłożyć je na moduły, dając uczestnikowi wybór nie tylko poziomu zaawansowania, ale i większą elastyczność terminów uczestnictwa.**

### 2.2.3. Podsumowanie i wnioski cząstkowe

Analizując potrzeby szkoleniowe zgłaszane przez pracodawców należy rozróżnić zapotrzebowanie na szkolenia dla kadry zarządzającej oraz szkolenia dla pracowników. Wśród zapotrzebowania na szkolenia dla **kadry zarządzającej** na pierwszym miejscu znalazły się **szkolenia z zakresu pozyskiwania środków unijnych**, które jak na razie nie są szczególnie mocno rozpowszechnione w ofercie szkoleń w ramach analizowanego Poddziałania 8.1.1<sup>12</sup>. Warto więc mieć na uwadze tę konkretną potrzebę i w miarę możliwości wspierać projekty, które na tę potrzebę odpowiadają. **Na dalszym miejscu wymieniane są szkolenia podnoszące uprawnienia i umiejętności zawodowe, szkolenia z zakresu zarządzania oraz finansów i rachunkowości.**

Wśród szkoleń skierowanych do szeregowych **pracowników** pracodawcy najchętniej wymieniają **szkolenia służące podniesieniu umiejętności zawodowych oraz te z zakresu BHP (szkolenia obowiązkowe są obciążeniem dla pracodawców)**. Pracownicy zaś najczęściej szukają dla siebie szkoleń **językowych, komputerowych, rozwoju umiejętności osobistych oraz związanych z pozyskiwaniem środków unijnych**, a w drugiej kolejności takich, dzięki którym mogą zaktualizować wiedzę czy nabyć nowe umiejętności zawodowe.

Można zauważyć, że **pracodawcy preferują szkolenia krótkie (jedno-, dwudniowe)**, które wymagają mniejszego zaangażowania czasowego pracownika i nie wymagają jego dłuższej absencji na stanowisku pracy.

<sup>12</sup> Dotychczas tego typu wsparcie oferowane jest w ramach projektu „Wykorzystaj szansę – szkolenia z zakresu przygotowania i zarządzania projektami unijnymi” realizowanego przez Wyższą Szkołę Kultury Społecznej i Medialnej

## 2.3 Ocena aktualnej oferty szkoleniowej

### 2.3.1 Pytania kluczowe

- Czy oferta rynku szkoleń realizuje potrzeby, czy jest wystarczająca, czego brakuje? Jakie są oczekiwania pracowników sektora MMŚP? (pytanie 5);
- Czy szkolenia są trafne i użyteczne z punktu widzenia lokalnego i regionalnego rynku pracy? (pytanie 6);
- Na ile oferta szkoleniowa jest adekwatna do potrzeb pracowników? (pytanie 11);
- W jakim stopniu oferta firm szkoleniowych spełnia oczekiwania pracodawców w zakresie merytorycznym, jakości i kosztów szkolenia? (pytanie 19);
- Jakie są motywy uczestnictwa w szkoleniu? Czy uczestnictwo w szkoleniu wiąże się z chęcią podnoszenia kwalifikacji w dotychczas wykonywanej profesji, czy też z zamiarem przekwalifikowania zawodowego? (pytanie 4);
- Na ile i w jakim stopniu oferta instytucji szkoleniowych przynosi wymierne efekty? (pytanie 20).

### 2.3.2 Ocena aktualnej oferty szkoleniowej w opinii pracodawców i pracowników

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu prowadzi regularny monitoring rynku usług szkoleniowych w regionie. Z danych na temat instytucji szkoleniowych aktywnych w okresie od stycznia do grudnia 2008 roku zebranych przez WUP<sup>13</sup> wynika, że w województwie działało 555 instytucji o charakterze szkoleniowym (łącznie z filiami i oddziałami), z których większość to jednostki niepubliczne. Dominującą formą organizacyjno-prawną były osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, w mniejszym stopniu stowarzyszenia, fundacje, spółki oraz inne formy prawne. Akredytację lub znak jakości posiadało 78 instytucji szkoleniowych. **Instytucje szkoleniowe skoncentrowane są przede wszystkim w Toruniu i Bydgoszczy oraz w mniejszym stopniu we Włocławku, Inowrocławiu, Grudziądzu i Świeciu, a zatem w największych miastach regionu.**

Przeważająca większość podmiotów ma zróżnicowaną ofertę kursów. Co druga firma prowadzi warsztaty szkoleniowe, a podobna ich liczba organizuje seminaria i konferencje. Rzadziej spotykane są zajęcia przygotowujące do zawodu, praktyki oraz staże. 27 instytucji prowadzi studia podyplomowe.

Oferta instytucji szkoleniowych jest bardzo bogata, autorom monitoringu prowadzonego w 2008 roku udało się zidentyfikować 358 różnych szkoleń prowadzonych w okresie analizowanego roku 2008. Najliczniejsze obszary tematyczne szkoleń to: tematyka związana z zagadnieniami dotyczącymi Unii Europejskiej, szkolenia z zakresu sprzedaży, marketingu i obsługi klienta oraz szkolenia zaliczone do kategorii rozwoju osobowości i kariery zawodowej, a także szkolenia z zakresu obsługi różnego rodzaju maszyn i urządzeń. Jak pokazują wcześniej przedstawione wyniki badania, oferta tych instytucji jest dobrze rozpoznana przez potencjalnych beneficjentów ostatecznych.

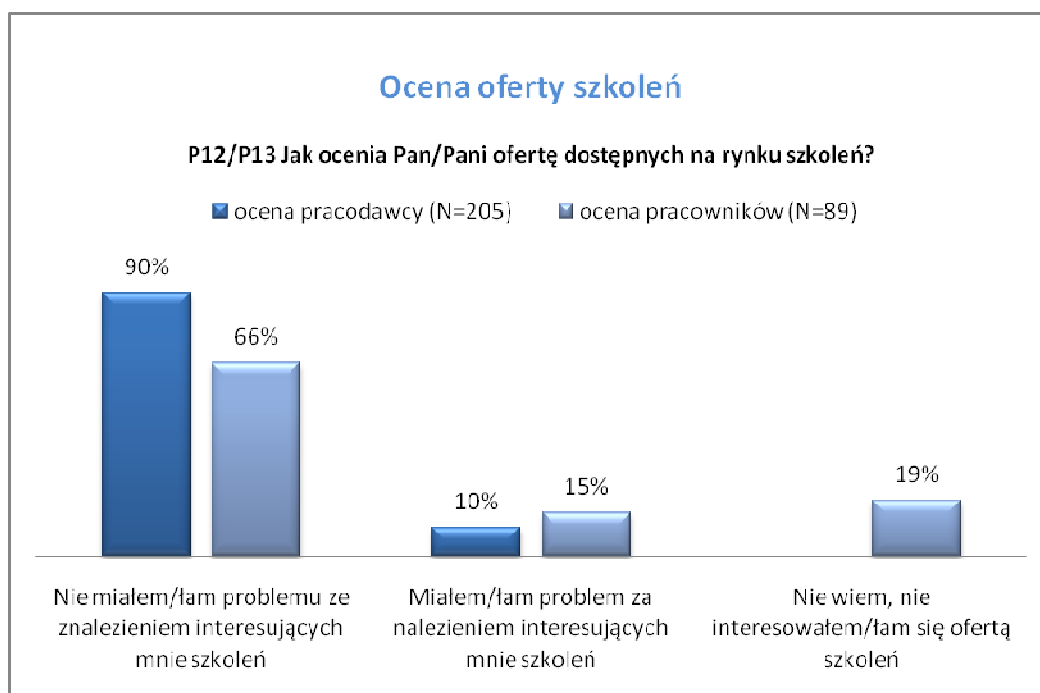
Wyniki diagnozy przeprowadzonej przez WUP są spójne z wynikami otrzymanymi w ramach niniejszego badania i pokazują, że rynek szkoleń w województwie kujawsko-pomorskim jest dobrze rozwinięty.

Jak wynika z informacji uzyskanych zarówno od pracodawców, jak i pracowników (Wykres 34) w ramach prowadzonego badania, nie mają oni raczej problemów ze znalezieniem na rynku interesujących ich szkoleń.

---

<sup>13</sup> Opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu (Wydział Badań i Analiz): *Analiza szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz instytucje szkoleniowe w województwie kujawsko-pomorskim*, Toruń 2009

Wykres 34. Ocena oferty szkoleń



Źródło: obliczenia własne.

Na tej podstawie można więc uznać, że w przypadku szkoleń ogólnych **nasycenie ofertą szkoleniową jest adekwatne do potrzeb zainteresowanych. Jednakże, jak to wspomniano wcześniej, barierą ograniczającą dostępność szkoleń są ich koszty. Bariera ta może zostać przezwyciężona dzięki szkoleniom dofinansowanym, co umożliwi zainteresowanym powszechniejszy dostęp do form rozwoju zawodowego.**

Uwzględniając dodatkowo w analizie dane uzyskane z wywiadów IDI należy jednak stwierdzić, że **istniejąca oferta szkoleniowa wymaga uzupełnień, szczególnie w zakresie szkoleń branżowych i specjalistycznych, a pod znakiem zapytania stawia się sensowność dofinansowywania tak popularnych szkoleń jak np. kursy prawa jazdy.** Podkreśla się, że to nie łatwość rekrutacji uczestników powinna być głównym wyznacznikiem organizowania takich szkoleń, a uwzględnianie zapotrzebowania na umiejętności związane ze zmieniającą się sytuacją gospodarczą. Tradycyjne kursy zapewniają firmom szkoleniowym łatwość pozyskiwania beneficjentów ostatecznych, co nie powinno być jednak czynnikiem decydującym o dofinansowaniu takich szkoleń ze środków europejskich. Dofinansowywana oferta szkoleniowa powinna oczywiście uwzględniać rzeczywiste zapotrzebowanie na rynku pracy, skupiając się jednak na tych potrzebach, których zaspokojenie na zasadach komercyjnych jest utrudnione lub niemożliwe.

Niektórzy badani sugerują, że istnieje **przesyt rynku szkoleniami podstawowymi, dającymi wstępną, ogólną wiedzę w danym temacie.** Np. jeden z respondentów badania jakościowego mówi o przedsiębiorcach:

*„W tej chwili jest jak gdyby przesyt taki, jeżeli chodzi o przedsiębiorców wszelkiego rodzaju konferencjami, szkoleniami itd. Ostatnimi czasy tego było dosyć dużo. W związku z tym nie ma w tej chwili takiej chęci uczestniczenia, nawet, jeżeli te szkolenia są darmowe to ciężko jest dotrzeć do przedsiębiorców i zachęcić ich, żeby oni uczestniczyli w tych szkoleniach.” [exp-org.pracod.4]*

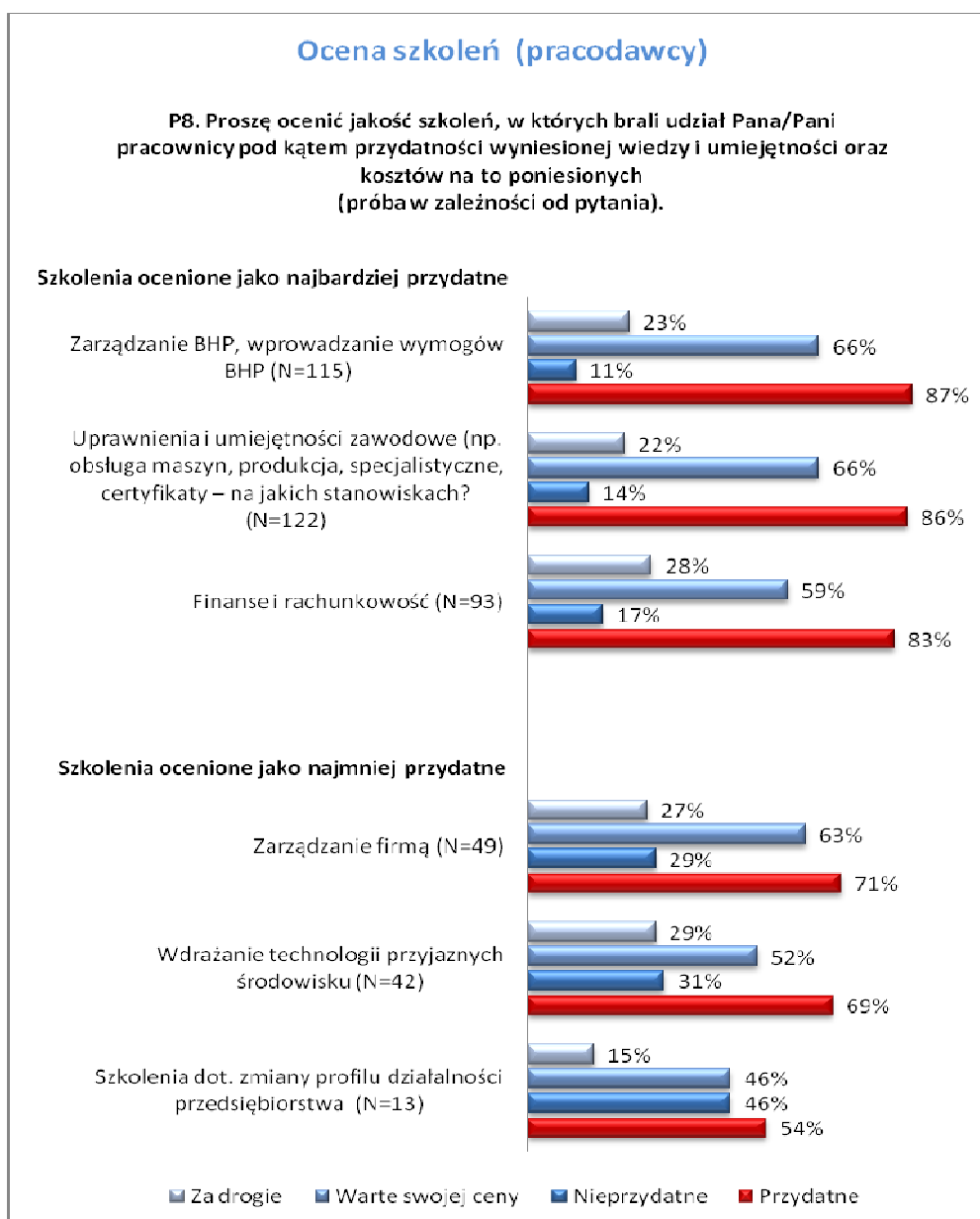
Istnieje natomiast duży **obszar potrzeb niszowych w zakresie szkoleń specjalistycznych,** które ze względu na małą liczbę zainteresowanych, a co za tym idzie duże koszty, nie są zaspokajane.

*„(...) nawet jeśli przedsiębiorstwo nie zmienia branży, generalnie produktu, to to, co ten produkt ma, cechy jakie ma ulega tak szybkiej rewolucji, w związku z tym istnieje problem dania odpowiednich praktycznych umiejętności, że tak powiem niezbędnych do wykonania tego. Następny problem (...) To*

*jest jakość bazy dydaktycznej, głównie chodzi o część warsztatową, z uwagi na to czy maszyny do szycia czy obrabiarki czy spawarki są bardzo drogie, jednostki inwestują w to wszystko, w związku z tym bez odpowiedniej organizacji i części praktycznej u konkretnego przedsiębiorcy jest problem, co ci ludzie rzeczywiście umieją w danym momencie”.* [exp-WUP]

Jak wynika z badań, pracodawcy wysoko oceniają szkolenia, na które wysyłają swoich pracowników. Szkolenia te w zdecydowanej większości otrzymują pozytywną ocenę ich przydatności, jednocześnie też większość respondentów wyraża opinię, że „warte są swojej ceny”. Można więc przyjąć, że o ile cena jest ważnym czynnikiem ograniczającym dostępność szkoleń, jak wynika z poprzednich analiz, to w przypadku szkoleń faktycznie potrzebnych jest to koszt, który pracodawcy są gotowi ponieść (Wykres 35).

**Wykres 35. Ocena szkoleń w opinii pracodawców**



Źródło: obliczenia własne, wartości nie sumują się do 100%.

Za najbardziej przydatne uznano szkolenia z zarządzania i wprowadzania wymogów BHP (86% wskazań), uprawnień i umiejętności zawodowych (86%) oraz finansów i rachunkowości (83%). Jednocześnie dwa pierwsze szkolenia uznane zostały za warte swojej ceny (po 66% wskazań), a trzecie miejsce pod tym względem zajęły szkolenia językowe (64%). Za najmniej przydatne uznano

szkolenia z zakresu wdrażania technologii przyjaznych środowisku (69%) oraz zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa (54% wskazań określających jako przydatne). Niska ocena szkoleń z zakresu zmiany profilu przedsiębiorstwa oznacza, że nie przystają one do potrzeb beneficjentów i nie pomagają im w trudnej sytuacji rynkowej. Za zbyt drogie uznano szkolenia z organizacji pracy (33%) oraz szkolenia z zakresu umiejętności osobistych i pokrewnych (po 31%). Dotyczy to zatem szkoleń miękkich, których efekty i przydatność trudno jest respondentom ocenić, a które jednocześnie postrzega się jako stosunkowo łatwe do zrealizowania i przeprowadzenia.

W puli szkoleń, o które pytano, znalazły się także szkolenia dotyczące zmiany profilu działalności, gdyż takie szkolenia planowane są do realizacji w ramach Działania 8.1. Respondenci wskazują je jako stosunkowo najmniej przydatne. Można więc przypuszczać, że realizatorzy takich szkoleń będą mieć problemy z pozyskaniem na nie uczestników.

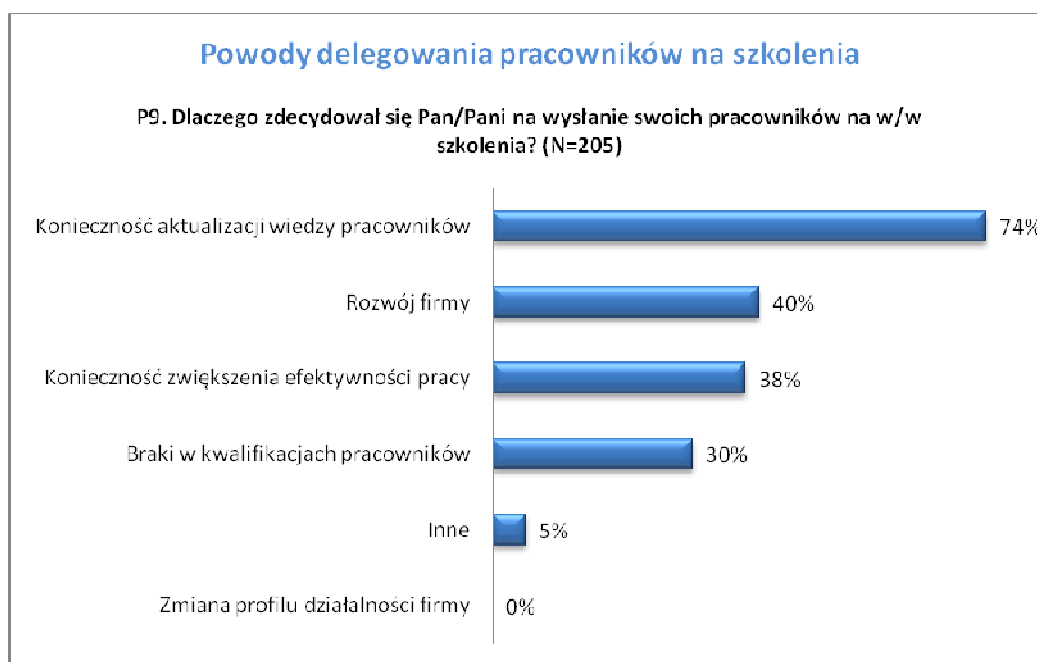
W zdecydowanej większości opinii uczestników szkoleń zastrzeżeń nie budzi ani przydatność merytoryczna szkoleń, ani kompetencje trenerów, ani też aspekty organizacyjne. Stosunkowo najslabiej w tym względzie oceniono szkolenia z zakresu marketingu i promocji. Można to wytłumaczyć ogólnością wiedzy przekazywanych na tych szkoleniach lub faktem, że w tego rodzaju szkoleniach biorą na ogół udział osoby rzadko mające okazję zastosować całą zdobytą wiedzę marketingową w pracy.

Ogólna pozytywna ocena zrealizowanych szkoleń dobrze rokuje przyszłości szkoleń oferowanych w ramach Działania 8.1, gdyż ich realizatorami będą najczęściej firmy prowadzące również szkolenia komercyjne. Z wywiadów przeprowadzonych z organizatorami szkoleń wynika, że szkolenia dofinansowane realizowane są z wykorzystaniem tej samej infrastruktury oraz przy udziale tych samych trenerów, co szkolenia komercyjne. Powodzenie projektów pilotażowych oraz informacje o zadowoleniu ich beneficjentów ostatecznych także potwierdzają, że oferta szkoleń dofinansowywanych spotka się z aprobatą beneficjentów.

Chociaż pracodawcy jako podstawowy argument przemawiający za decyzją o wysłaniu pracownika na szkolenie wskazują konieczność zaktualizowania wiedzy pracowników, to już przy wyborze konkretnego szkolenia kierują się m.in. oceną poprzednich uczestników.

Kolejne kategorie argumentów przemawiające za szkoleniami wyrażane przez ok. 40% respondentów dotyczą korzyści, jakie odnosi firma dzięki doskonaleniu się jej pracowników, a są to „rozwój firmy” oraz „konieczność zwiększenia efektywności pracy”. Co trzeci pracodawca wysyła pracowników na szkolenia by uzupełnili swoje braki w kwalifikacjach (Wykres 36).

**Wykres 36. Powody delegowania pracowników na szkolenia w deklaracjach pracodawców**



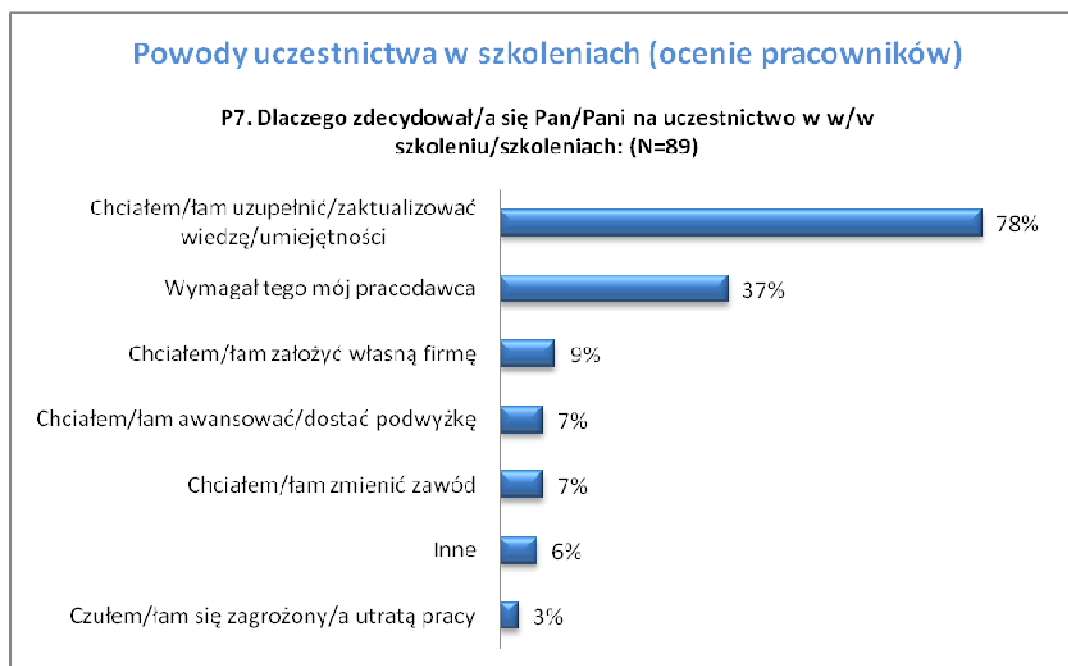
Źródło: obliczenia własne. Możliwa była więcej niż jedna odpowiedź. Procenty nie sumują się do 100.

Deklaracje te pokazują, że pracodawcy potrafią rozpoznać braki kompetencyjne swoich pracowników i mają świadomość konieczności aktualizacji wiedzy w obszarze, w którym prowadzą działalność. Ważnym argumentem przemawiającym za wysłaniem pracownika na szkolenie jest chęć rozwoju firmy, co świadczy o tym, że rozwój firmy utożsamiany jest również z inwestowaniem w kapitał ludzki. Wiele dotychczasowych badań prowadzonych w ostatnich latach wśród przedsiębiorców<sup>14</sup> pokazywało, że kojarzą oni rozwój firmy niemal jedynie z rozwojem swojej infrastruktury. Pojawienie się świadomości, że to w jakości pracownika leży powodzenie przedsięwzięcia dobrze rokuje rozwojowi „Regionalnych Kadr Gospodarki”.

Podobnej argumentacji w przytaczaniu powodów udania się na szkolenie, używają pracownicy, wskazując, że mają one przede wszystkim służyć uzupełnieniu wiedzy (83% kobiet i 72% mężczyzn). Dla ponad  $\frac{1}{3}$  ważnym argumentem był wymóg pracodawcy (44% kobiet, 31% mężczyzn), jednak tylko nieznaczny odsetek ogółu osób badanych poszedł na szkolenie z obawy przed utratą pracy, niestety, motywacją taką kierowały się same kobiety. Niewiele osób kierowało się chęcią założenia własnej firmy (7% kobiet i 10% mężczyzn) lub awansowania (5% kobiet i 8% mężczyzn) (Wykres 37). Wiek respondentów wpływał najbardziej na motywację założenia własnej firmy. W tym wypadku wystąpiła spora dysproporcja pomiędzy osobami młodszymi i starszymi – takich pracowników w wieku do 45 roku życia było 13%, a tylko 3% osób po 45 roku życia.

<sup>14</sup> Np. Kowalski G., Młodożeniec M., Jabłoński R., *Potrzeby szkoleniowe małych i średnich przedsiębiorstw. Raport finalny z badania ilościowego*, przygotowany dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, SMG KRC i Obsidian, Warszawa 2006;

**Wykres 37. Powody uczestnictwa w szkoleniach w deklaracjach pracowników**



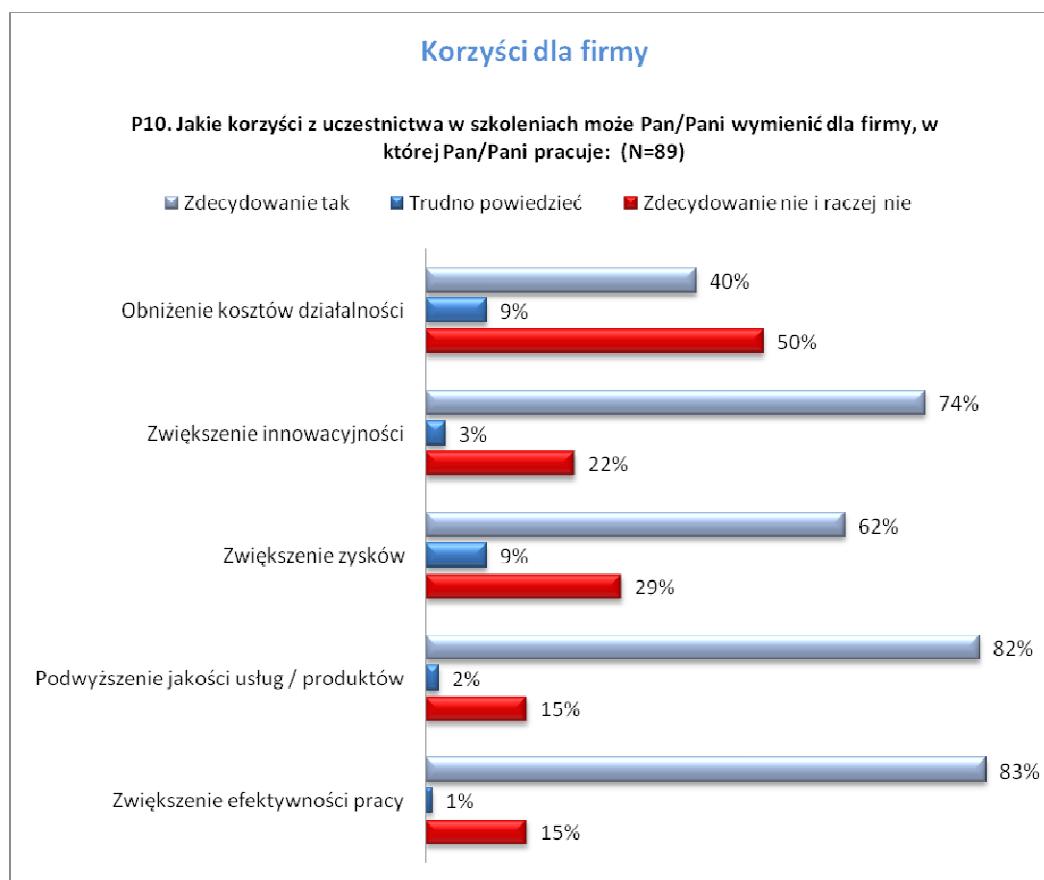
*Źródło: obliczenia własne. Możliwa była więcej niż jedna odpowiedź. Procenty nie sumują się do 100.*

Wyniki te pokazują, że pracownicy w dużej mierze chcą się rozwijać i sprostać wymogom zmieniającego się rynku. Nie towarzyszy im obawa, że mogą utracić pracę, raczej nie myślą również o otwieraniu własnego „biznesu”, aczkolwiek, co pokazują wyniki przeprowadzonych badań tylko niewielka grupa pracowników udając się na szkolenie myśli o przekwalifikowaniu się lub zdobyciu nowego zawodu. Więcej wniosków na ten temat znajduje się w Podrozdziale 2.1.3.

**Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nie mają wątpliwości, że doksztalcenie się ma duże znaczenie dla firmy i ich pracowników.** Pracownicy chodzący na szkolenia wśród korzyści jakie przynoszą one firmie niemal jednogłośnie wymieniają zwiększenie efektywności pracy oraz podwyższenie jakości usług czy też produktów (Wykres 38). Nieco mniejszy odsetek respondentów, ale również obejmujący zdecydowaną większość pracowników przychyliła się do opinii, że dzięki szkoleniom zwiększają się zyski i innowacyjność w firmie.

**Wyniki te pokazują, że pracodawcy nie mają wątpliwości, że warto w pracownika inwestować i potrafią jednocześnie wskazać, że inwestycje te są uzasadnione korzyściami.** W tym kontekście warto zastanowić się, jak taką argumentację wykorzystać, przy zachęcaniu pracodawców, którzy w swojej praktyce raczej w pracowników nie inwestują.

**Wykres 38. Korzyści dla firmy z doskonalenia pracowników w deklaracjach pracowników**



*Źródło: obliczenia własne.*

Pracownicy oceniając jakie korzyści mają firmy wynikające z faktu, że osoby w niej zatrudnione uczestniczą w szkoleniach wskazywali na zwiększenie efektywności pracy (83%), podniesienie jakości usług (82%), zwiększenie innowacyjności (74%), zwiększenie zysków (62%), obniżenie kosztów (40%). Porównując odpowiedzi pracowników z odpowiedziami udzielonymi przez pracodawców można zauważyć, że pracownicy widzą więcej korzyści ze szkoleń dla firmy niż pracodawcy.

O korzyści ze szkoleń dla firmy zapytano także pracodawców. Ich opinie są bardzo podobne do deklaracji pracowników, jednak pracownicy bardziej doceniają efekt wprowadzania w firmie innowacyjnych rozwiązań wskutek szkoleń. Jest to prawdopodobnie spowodowane pozytywnym doświadczeniem z uczestnictwa w szkoleniach, w których pracownicy mieli okazję zapoznać się z nowymi rozwiązaniami i wprowadzić je do swojej praktyki zawodowej. Jest to spójne z opisaną wyżej wysoką oceną uczestników dotyczącą jakości i użyteczności szkoleń.

W kontekście realizacji projektów Poddziałania 8.1.1 warto zwrócić uwagę, że wiele z nich polega właśnie na przybliżeniu uczestnikom nowych rozwiązań i pojawiających się trendów w dziedzinach objętych szkoleniami. Widać to szczególnie w opisach projektów zakładających szkolenia zamknięte (ograniczające się do konkretnej firmy), mniej zaś w projektach zakładających otwarty nabór wszystkich chętnych.

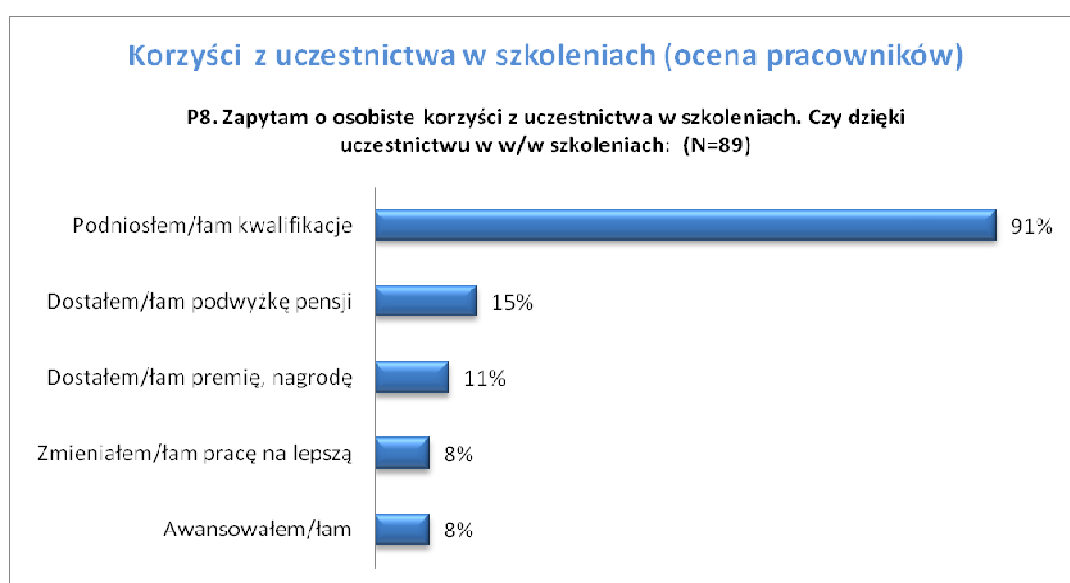
Jak deklarują pracodawcy, największą korzyścią ze szkolenia pracowników jest niewątpliwie zwiększenie efektywności pracy (90%) oraz podniesienie jakości usług i produktów (85%). Na dalszych miejscach wśród korzyści wymieniane były podniesienie innowacyjności (63%) i zwiększenie zysków (61%). Szkolenia nie są postrzegane jako czynnik, który może przyczynić się do obniżenia kosztów działalności firmy.



Niemal wszyscy pracownicy, którzy w ostatnim roku uczestniczyli w jakichś szkoleniach wskazują na podstawową korzyść dla siebie wyrażającą się podniesieniem kwalifikacji. Dość nieliczne są osoby, które dzięki szkoleniom dostały podwyżkę, premię lub nagrodę, awansowały czy nawet zmieniły pracę, w ich ocenie, na lepszą (Wykres 39). Można zauważyć, że istnieje różnica pomiędzy postrzeganymi przez pracowników korzyściami własnymi, a korzyściami dla firmy, gdyż widzą oni w szkoleniach więcej korzyści dla firmy. Może to być powodem braku chęci do samodzielnego podnoszenia kwalifikacji przez pracowników i przenoszenia odpowiedzialności w tym zakresie na pracodawców.

Interpretacja tego wyniku może kierować w stronę wniosku, że szkolenie pracowników zaczyna być standardową praktyką wpisaną w funkcjonowanie przedsiębiorstwa i nie pociąga raczej za sobą awansu, a jedynie (lub aż) pozwala lepiej funkcjonować na zajmowanym stanowisku. Motywy uczestnictwa w szkoleniach przeanalizowane wyżej zdają się tą interpretację potwierdzać.

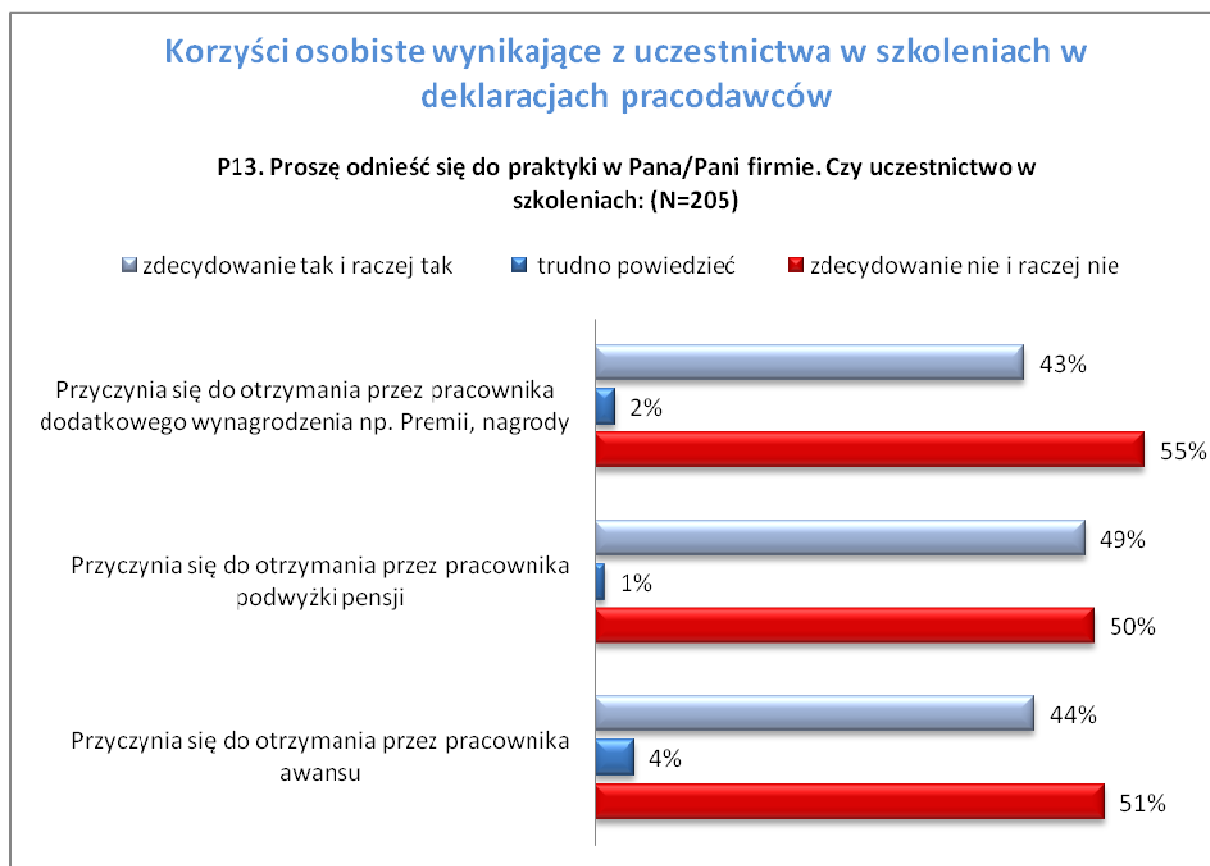
**Wykres 39. Korzyści osobiste dla pracowników z uczestnictwa w szkoleniach w deklaracjach pracowników**



*Źródło: obliczenia własne. Możliwa była więcej niż jedna odpowiedź. Procenty nie sumują się do 100.*

Z kolei pracodawcy, oceniając w jaki sposób uczestnictwo w szkoleniach może się przyczynić do rozwoju kariery pracownika wyrażają tutaj zróżnicowane opinie, co pokazuje Wykres 40 na stronie następnej. Wniosek jest taki, że szkolenia i doskonalenie zawodowe nie zawsze idą w parze z awansem i jest to zapewne związane z rozmiarami firm oraz ich rodzajem, a deklarowane poglądy są pochodną tzw. kultury organizacyjnej, w której szkolenia i doskonalenie się pracowników są na stałe wpisane w ścieżkę kariery.

**Wykres 40. Korzyści osobiste dla pracowników z uczestnictwa w szkoleniach w deklaracjach pracodawców**



Źródło: obliczenia własne. Wartości nie sumują się do 100% ze względu na przyjęte zaokrąglenia.

### 2.3.3 Podsumowanie i wnioski cząstkowe

Wyniki uzyskane w badaniu pracodawców i pracowników pokazują, że **ogólna oferta rynku szkoleń w zasadzie zaspokaja ich potrzeby – oferta ta jest dosyć szeroka i stosunkowo łatwo dostępna, wysoka jest świadomość możliwości skorzystania z niej.**

Mimo tego **brak jest rozpoznania rzeczywistych specyficznych potrzeb szkoleniowych oraz brakuje informacji o zapotrzebowaniu na poszczególne zawody w regionie** (brak analizy zawodów nadwyżkowych i deficytowych) oraz konkretne umiejętności zgłaszane przez pracodawców.

Analiza oferty oraz infrastruktury szkoleniowej w województwie pozwala na wyciągnięcie wniosku, że **rynek szkoleń w tym regionie skoncentrowany jest przede wszystkim w Toruniu i Bydgoszczy** oraz w mniejszym stopniu we Włocławku, Inowrocławiu i Grudziądzu, a zatem w największych miastach regionu. **W mniejszych miejscowościach oferta ta jest ograniczona.** Pomimo tego uczestnicy szkoleń wysoko oceniają ich wartość i użyteczność. Istnieje zatem potrzeba, by przy zachowaniu dotychczasowej jakości oferty szkoleniowej, skierować ją do mieszkańców mniejszych ośrodków.

Reprezentanci rynku szkoleń sygnalizują potrzebę dofinansowywania szkoleń, gdyż po zakończeniu realizowania Działania 2.3 SPO RZL a przed uruchomieniem czynności związanych z Działaniem 8.1, zauważalnie zmniejszyła się liczba uczestników szkoleń jako skutek wzrostu ich kosztów (bariera finansowa wspomniana już wcześniej w raporcie).

Również ta analiza pokazała zatem, że realizacja projektów Działania 8.1 zapewne spotka się z dużym zainteresowaniem. Pracodawcy dostrzegając korzyści z podnoszenia kwalifikacji pracowników, a także zmniejszone koszty procesu szkolenia, będą pracowników na nie kierować. Jak pokazano wyżej, duża grupa pracodawców nie ma wątpliwości co do wymiernych efektów tego typu działań.

Otóż lepiej wyszkoleni i bardziej wydajni pracownicy przekładają się na lepsze wyniki osiągane przez firmę.

Jak deklarują pracodawcy, największą korzyścią ze szkolenia pracowników jest niewątpliwie zwiększenie efektywności pracy (90%) oraz podniesienie jakości usług i produktów (85%). Na dalszych miejscach wśród korzyści wymieniane były podniesienie innowacyjności (63%) i zwiększenie zysków (61%). Szkolenia nie są postrzegane jako czynnik, który może przyczynić się do obniżenia kosztów działalności firmy.

Z perspektywy pracownika korzyści takie to przede wszystkim nabycie nowych lub aktualizacja kwalifikacji, przynoszące w niektórych przypadkach także awans, nagrodę czy podwyżkę. Pracownicy akceptują wymóg doskonalenia zawodowego na stanowisku pracy i deklarują uczestnictwo w szkoleniach.

Pewnym problemem może być rekrutacja beneficjentów ostatecznych na otwarte projekty szkoleniowe służące przekwalifikowywaniu się lub zmianie zawodu oraz na te skierowane do osób pracujących w godzinach nieregularnych. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być fakt, iż udział w szkoleniach pierwszego rodzaju bywa przez pracowników traktowany jako zagrażający samoocenieniu lub jako przyznanie się do osobistej porażki, a w przypadku szkoleń organizowanych poza godzinami pracy, jako uciążliwy i przynoszący niewielkie korzyści osobiste.

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy wskazują potrzebę aktualizacji wiedzy, a pracodawcy w dalszej kolejności także uzupełnienie braków w kwalifikacjach swojego personelu. Dla ponad  $\frac{1}{3}$  pracowników ważnym argumentem za uczestnictwem w szkoleniach są wymogi stawiane przez pracodawcę. Przy podejmowaniu decyzji o wzięciu udziału w szkoleniu niewiele osób kieruje się chęcią założenia własnej firmy lub awansowania.

Wdrażając projekty szkoleniowe warto mieć jednak w pamięci doświadczenia poprzedniego okresu programowania, które pokazały, że jednoczesne „wypuszczenie na rynek” dużej liczby szkoleń może spowodować trudności z pozyskaniem beneficjentów ostatecznych i spowodować zjawisko tzw. kanibalizmu projektów. Zatem może zdarzyć się sytuacja, w której część projektów, w założeniach wartościowych i użytecznych, może zostać niezrealizowana, gdyż potencjalnie zainteresowani nimi beneficjenci ostateczni będą uczestniczyć w innym projekcie, realizowanym w tym samym czasie. Problem ten może pogłębić potencjalne nakładanie się tematyki szkoleniowej realizowanej w ramach ogólnopolskich projektów szkoleniowych z Priorytetu II PO KL i projektów wdrażanych regionalnie w ramach Priorytetu VIII skierowanych do podobnej grupy odbiorców (analiza list rankingowych dotychczas złożonych projektów nie potwierdza tych obaw).

**Oferta szkoleniowa powinna uwzględniać dane na temat zawodów nadwyżkowych i deficytowych, zapotrzebowanie na zawody w regionie i konkretne umiejętności zgłaszane przez pracodawców. Aby tak się stało konieczna jest publikacja takich danych na kilka miesięcy przed ogłaszaniem konkursami, tak, by organizatorzy szkoleń mogli się do tych wymogów dostosować. Warto rozważyć także przeprowadzenie badania dotyczącego ram kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców oraz prognozę dotyczącą zapotrzebowania na zawody w perspektywie najbliższych 5 lat.**

Warto zaznaczyć jednak, że wiele propozycji szkoleń zawartych w opisach projektów Podziałania 8.1.1 opartych jest na już uzyskanych wynikach badań potrzeb beneficjentów i diagnozie lokalnego rynku pracy. Także jak już wspomniano wcześniej, realizatorami większości z tych projektów są firmy i instytucje szkoleniowe doświadczone w dydaktyce dorosłych, mające dobre rozeznanie potrzeb rynkowych, które również dostosują ofertę do sygnałów otrzymanych od odbiorców.

## 2.4 Kompetencje poszukiwane na rynku pracy

### 2.4.1 Pytania kluczowe

- Pracowników o jakich kwalifikacjach najtrudniej pozyskać na regionalnym rynku pracy? (pytanie 16);
- W jakich obszarach istnieje największa luka kompetencyjna? (pytanie 17);
- Jakie kompetencje są obecnie poszukiwane na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim? (pytanie 18).

### 2.4.2 Identyfikacja kompetencji poszukiwanych na rynku pracy

W kompleksowej diagnozie rynku pracy sporządzonej przez kujawsko-pomorski WUP zidentyfikowano zawody, dla których w roku 2008 pojawiło się najwięcej ofert pracy<sup>15</sup>.

Okazuje się, że **najczęściej poszukiwano pracowników na stanowiska gospodarzy budynków, sprzedawców i demonstratorów towarów. Poszukiwani są również pracownicy biurowi, pracownicy do prostych prac w przemyśle oraz sprzątaczk i pracownicy pomocniczy w budownictwie.** Wymienione grupy zawodów nie wymagają wysokich kwalifikacji i specjalistycznych umiejętności, i można je wykonywać po krótkim przeszkoleniu na potrzeby zajmowanego stanowiska.

**Tabela 3. Oferty pracy w roku 2008 w województwie kujawsko-pomorskim**

| Lp. | Grupa zawodów                                     | Liczba ofert pracy w 2008 roku |
|-----|---|--------------------------------|
| 1.  | Gospodarze budynków                               | 10 834                         |
| 2.  | Sprzedawcy i demonstratorzy                       | 5 504                          |
| 3.  | Pracownicy obsługi biurowej                       | 4 441                          |
| 4.  | Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni | 2 893                          |
| 5.  | Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle       | 2 624                          |
| 6.  | Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne   | 1 976                          |
| 7.  | Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym       | 1 380                          |
| 8.  | Magazynierzy i pokrewni                           | 1 117                          |
| 9.  | Szwaczki, hafciarki i pokrewni                    | 1 002                          |
| 10. | Spawacze i pokrewni                               | 998                            |
| 11. | Murarze i pokrewni                                | 994                            |
| 12. | Robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni      | 932                            |
| 13. | Ślusarze i pokrewni                               | 771                            |
| 14. | Monterzy sprzętu elektronicznego                  | 115                            |

*Źródło: Opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu: Rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim w 2008 roku, Toruń, marzec 2009*

Drugą grupą zawodów, których **adeptci nie powinni mieć problemów ze znalezieniem pracy są zawody wymagające dłuższego przeszkolenia zawodowego i konkretnych kwalifikacji (monterzy maszyn, rzemieślnicy, spawacze).** W zawodach o takim charakterze pojawia się **największa luka pomiędzy popytem a podażą.** Luka ta jest tym bardziej dotkliwa, że w regionie zlikwidowano wiele szkół zawodowych, a w ich miejsce nie powstały żadne nowe ośrodki oferujące tego rodzaju szkolenia. Należy także zauważyć, że w przypadku wielu tego typu zawodów (szwaczki, murarze) istnieje duża rotacja w zatrudnieniu. Pracodawcy z jednej strony potrzebują pracowników w tych zawodach, z drugiej jednak strony planują ich zwolnienia, w związku z czym są one zawodami nadwyżkowymi. Można wnioskować, iż zwiększenie szansy utrzymania posady przez pracownika wiąże się z posiadaniem przez niego wyższych kwalifikacji, co wynika m.in. z uczestniczenia w kursach doszkalających.

<sup>15</sup> Opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu: Rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim w 2008 roku, Toruń, marzec 2009, s.70

Ostatnie lata przyniosły rozwój szkolnictwa wyższego na poziomie licencjackim, a w ślad za tym na rynku pojawiło się wielu absolwentów z wykształceniem wyższym. Dane<sup>16</sup> dotyczące szkolnictwa wyższego pokazują jednak, że struktura absolwentów uczelni wyższych jest bardzo jednowymiarowa – dominują studia o charakterze humanistyczno-administracyjno-ekonomicznym, brakuje natomiast studentów kierunków technicznych, w szczególności z tytułem inżyniera. **Podobny wniosek wypływa z wywiadów pogłębionych.** Nie widać tych deficytów w statystykach ofert miejsc pracy, gdyż ilościowo nie jest ich wiele, jednak właśnie na takie stanowiska najtrudniej jest, zdaniem respondentów, znaleźć pracownika.

Badanie przeprowadzone wśród pracodawców<sup>17</sup> województwa kujawsko-pomorskiego wskazuje, że poszukują oni głównie **robotników gospodarczych i pomocników w przemyśle przetwórczym**, na stanowiska wymagające raczej wykształcenia zawodowego lub średniego. W tabeli planowanych przyjęć na 2009 rok poszukiwani są pracownicy o ściśle określonych kwalifikacjach np. **sprzedawca, murarz i robotnik budowlany, pielęgniarz, monter, księgowy, elektryk, kierowca**, itp. Spore zapotrzebowanie jest na osoby bez specjalnych kwalifikacji np. pracownik fizyczny czy pracownik „na produkcję”. Pracodawcy będący respondentami niniejszej ewaluacji deklarują obawy związane ze znalezieniem odpowiednich pracowników na te stanowiska.

### 2.4.3 Podsumowanie i wnioski cząstkowe

Jak wskazano wyżej najłatwiej znaleźć pracę w zawodach nie wymagających specjalnych kwalifikacji, gdyż takich ofert pracy jest najwięcej, inną kwestią jest to, że oferty te nie są specjalnie atrakcyjne, stąd i dysproporcje w ilości oferowanych na tych stanowiskach miejsc pracy i chętnych do skorzystania z nich.

Poszukiwani na rynku pracy są natomiast „fachowcy”, legitymujący się konkretnymi umiejętnościami zawodowymi. **Na takie zawody jak spawacz, operator maszyn, monter, księgowy, elektryk, pracownik budowlany, kierowca na rynku jest i prawdopodobnie nadal będzie zapotrzebowanie, gdyż system kształcenia zawodowego po przeprowadzonych w ostatnich latach reformach, nie jest w stanie przygotowywać odpowiedniej liczby pracowników w zawodach rzemieślniczych, technicznych czy produkcyjnych.** Lukę tę mogłyby wypełnić system szkoleń zawodowych, w ramach których można by było nabyć odpowiednie umiejętności i tam gdzie to potrzebne, również uprawnienia i licencje. **Z tego punktu widzenia szkolenia zawodowe oferowane w ramach Działania 8.1 odpowiadają na zapotrzebowanie rynku pracy i wskazaną lukę kompetencyjną, nie zapewniając jednak wystarczającej ilości miejsc by zaspokoić popyt.**

Kolejną kwestią, w którą wpisuje się system szkoleń oferowanych w ramach Działania 8.1 jest doskonalenie się i aktualizacja kompetencji pracowników już zatrudnionych w sektorze MMŚP. Jak już pokazano wcześniej potrzeba taka jest silnie artykułowana zarówno przez pracodawców, jak i pracowników sektora.

## 2.5 Kierunki rozwoju regionu kujawsko-pomorskiego, a aktualna oferta szkoleniowa

### 2.5.1 Pytania kluczowe

- Czy aktualna oferta szkoleniowa jest dopasowana do kierunków rozwoju regionu kujawsko-pomorskiego? (pytanie 7);
- Jakie elementy powinna zawierać oferta szkoleniowa, aby była spójna z kierunkami wskazanymi w dokumentach strategicznych? (pytanie 8);
- W jakim stopniu realizowane są założenia dokumentów strategicznych? (pytanie 9);

<sup>16</sup> Studenci Szkół Wyższych w Polsce w roku Akademickim 2007/2008, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_Studenci\\_szkol\\_wyzszych\\_w\\_Polsce\\_w\\_roku\\_akademickim\\_2007\\_2008.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_Studenci_szkol_wyzszych_w_Polsce_w_roku_akademickim_2007_2008.pdf), data wygenerowania dokumentu - 20 sierpnia 2009r.

<sup>17</sup> „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, z 20 lipca 2009, [http://www.wup.torun.pl/publikacje/download/rynekpracy/2009/2009.07.20\\_sondaz\\_pracodawcow2009r.pdf](http://www.wup.torun.pl/publikacje/download/rynekpracy/2009/2009.07.20_sondaz_pracodawcow2009r.pdf)

- Jakie są przyczyny występujących odchyłeń w zapisach dokumentów strategicznych, a sytuacją rzeczywistą na rynku? (pytanie 10);
- Czy wymagania dotyczące tematyki szkoleń, na które składane będą oferty konkursowe, są adekwatne do potrzeb szkoleniowych w sektorze MMŚP? (pytanie 12);
- Jakie typy projektów powinny być realizowane priorytetowo w ramach Działania 8.1? (pytanie 13).

### 2.5.2 Spójność oferty szkoleniowej z kierunkami rozwoju regionu

Kierunki rozwoju regionu kujawsko-pomorskiego opisane zostały w Strategii Rozwoju Województwa na lata 2007-2020. W Strategii czytamy, że *wśród czynników wzrostu konkurencyjności szczególnie znaczące są przedsiębiorczość ludności, zdolności podmiotów gospodarczych do absorpcji innowacji technologicznych, menedżerskich oraz organizacyjnych i przekształcenia ich w sukces komercyjny*<sup>18</sup>. Strategia zakłada tworzenie warunków do przedsiębiorczości i upowszechniania innowacji, w szczególności poprzez rozwijanie postaw przedsiębiorczych, osobistych zdolności i predyspozycji nabywanych w szeroko rozumianej edukacji. **Jedną z głównych barier rozwojowych regionu opisanych w strategii jest zjawisko niedostosowania popytu i podaży siły roboczej**, występujące w regionie w stopniu wyższym niż przeciętnie w kraju oraz problemy utraty zatrudnienia na skutek trudności adaptacyjnych przedsiębiorstw do wymagań rynku. Jak piszą autorzy dokumentu: *problemy te będą wzmacniane utrzymującym się wysokim poziomem podaży siły roboczej wynikającym z procesów demograficznych, a także postępem technologicznym, wymuszającym racjonalizację zatrudnienia w skali sektorów i przedsiębiorstw. Stąd też aktywne działania służące zmniejszeniu rozmiarów i natężenia tych zjawisk poprzez promocję zatrudnienia osób bezrobotnych oraz aktywne przeciwdziałanie bezrobociu osób zagrożonych utratą pracy, stanowią ważny kierunek działań w maksymalnym wykorzystaniu zasobów ludzkich dla rozwoju i poprawy poziomu zatrudnienia w regionie*<sup>19</sup>. W celu przeciwdziałania tym zagrożeniom autorzy strategii postulują realizowanie kompleksowych działań wspierających rozwój i zamianę kwalifikacji osób zagrożonych na rynku pracy. Strategia precyzuje, że główne zagrożenie dotyczy sektora rolniczego, jednak nie nakazuje ograniczania działań wspierających tylko do tej grupy adresatów. Dlatego też można uznać, że wszelkie działania interwencyjne skierowane na rozwój kadr i aktualizację wiedzy oraz podnoszenie kwalifikacji wpisują się w założenia strategiczne rozwoju regionu.

W wielu projektach wybranych do realizacji w pierwszych konkursach Poddziałania 8.1.1 akcentuje się priorytetowo nabór na szkolenia wśród mieszkańców obszarów wiejskich i niewielkich miast. W jednym z projektów projektodawca deklaruje, że założenia do projektu, w szczególności tematyka oferowanych szkoleń była konsultowana z mieszkańcami wsi, w której działa aplikująca o projekt organizacja. Można to uznać, za przykład „dobrej praktyki”, gdzie projekt dopasowany jest do oczekiwań i potrzeb jego potencjalnych beneficjentów.

W wywiadach pogłębionych zapytano ekspertów (przedstawicieli administracji i sektora MMŚP) o kierunki zachodzących aktualnie zmian gospodarczych w województwie. W tej kwestii panowała wyraźna zgodność opinii. **Zdaniem respondentów, podobnie jak w innych regionach kraju, gospodarka w województwie kujawsko-pomorskim przechodzi proces transformacji. Zdecydowanie dostrzega się odchodzenie od modelu, w którym największe znaczenie miały przemysł, rolnictwo i budownictwo, w kierunku bardziej nowoczesnej struktury zdominowanej przez szeroko rozumiane usługi.** Jak mówi pracownik WUP: *Praktycznie zniknęły wszystkie duże przedsiębiorstwa lat osiemdziesiątych poczynając od Elany, PZWANN, Polchemu. (...) wszystkie, które zatrudniały po kilka tysięcy osób praktycznie zniknęły...* [exp-WUP]

Jest to związane z restrukturyzacją i modernizacją przedsiębiorstw przeprowadzoną w ciągu ostatnich kilkunastu lat, a także z inwestycjami zagranicznymi w regionie. Wśród dziedzin przemysłu, które nadal pełnią ważną rolę wskazuje się **przemysł chemiczny oraz elektromaszynowy**. Przykładem

<sup>18</sup> Strategia Rozwoju Województwa na lata 2007-2020, Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Załącznik do Uchwały Nr XLI/586/05 Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 12 grudnia 2005 r., s. 26.

<sup>19</sup> Strategia Rozwoju Województwa na lata 2007-2020, ibidem s. 42.

pełnej transformacji do nowego modelu może być region Torunia, w którym największym pracodawcą nie są już wielkie zakłady przemysłowe, lecz Uniwersytet Mikołaja Kopernika.

Badani eksperci wskazują, iż prężnie rozwijający się **sektor usług nie jest jednorodny**, co jest odzwierciedleniem tendencji panujących w całym kraju. Kierunek zmian wyraźnie wskazuje, iż coraz mniejsze znaczenie mają tzw. usługi tradycyjne, czyli m.in. handel, naprawy, transport i gospodarka magazynowa, zaś zwiększa się ilość przedsiębiorstw i pracowników zatrudnionych w **tzw. usługach nowoczesnych, wśród których najczęściej wymieniano branżę informatyczną, elektroniczną, telekomunikacyjną, a także marketingową i zarządzania zasobami ludzkimi**.

Wśród usług nowoczesnych swoje miejsce ma **także rozwijająca się branża edukacyjna**, która jest coraz mocniej sprofilowana na kształcenie ustawiczne, szkolenia zawodowe dla pracowników, szkolenia dla osób planujących założenie własnej działalności gospodarczej oraz przekwalifikowanie zawodowe. Warto wspomnieć o tym, że w trakcie wywiadów pogłębionych wskazano na dodatkowy efekt wdrażania programów współfinansowanych ze środków EFS polegający na dynamicznym rozwoju firm szkoleniowych, które aplikują o środki unijne, a co za tym idzie, istotnym wzroście kompetencji zawodowych pracowników sektora szkoleń – wykładowców, trenerów i metodyków. Rozwija się też dynamicznie branża firm konsultingowych (często także prowadzących działalność szkoleniową). Ich pozycja wzrasta w wyniku implementacji Regionalnego Programu Operacyjnego – przedsiębiorcy, ale też inne podmioty (samorządy terytorialne, organizacje pozarządowe) korzystają z usług tych firm przy przygotowaniu i składaniu wniosków w ramach RPO.

Kolejnym, wspominanym często w trakcie wywiadów pogłębionych, sektorem gospodarki, który **podlega procesowi transformacji jest turystyka**. Potrzeba jej promowania wskazywana jest w Strategii Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007-2020. W turystyce upatruje się dużą szansę na zwiększenie zatrudnienia, w szczególności na terenach wiejskich. Eksperci biorący udział w wywiadach pogłębionych wskazywali konkretne miejsca, których rozwój będzie związany z usługami w tej branży. Są wśród nich Toruń, Bory Tucholskie, a także Bydgoszcz, która ze względu na inwestycje w infrastrukturę sportową coraz częściej przyciąga kibiców.

Eksperci zgodnie wskazywali, iż oprócz kilku przypadków związanych z planowanymi inwestycjami zagranicznymi w przemysł elektromaszynowy, największy rozwój czeka sektor MMSP. Padały jednak opinie, iż w ramach wspierania tego sektora przez instytucje publiczne proporcjonalnie zbyt mało uwagi, a co za tym idzie środków finansowych, kieruje się do mikro-przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 10 osób. **Zasugerowano konieczność większego ich wsparcia, gdyż to one są „motorem gospodarki” i w nich skupia się potencjał działań mieszkańców w dziedzinie przedsiębiorczości**. Wśród innych uwag dotyczących strategii rozwoju regionu wskazano, iż w założeniach zbyt duży nacisk kładzie się na rozwój terenów wiejskich.

Wielu ekspertów podzielało opinię, iż rozwój gospodarczy regionu i dalsze przemiany w kierunku pożądanego modelu wskazanego w założeniach strategicznych realizowane są **zbyt wolno**. Wskazywano, iż przyspieszenie modernizacji wymaga interwencji ze strony władz, w szczególności instytucji samorządowych, w zakresie zmian w otoczeniu instytucjonalnym oraz budowy nowoczesnego zaplecza technicznego i logistycznego. Jak mówi jeden z respondentów: *wraz z rozwojem gospodarczym te procesy następują samoczynnie, tyle, że przy tej różnicy między kujawsko – pomorskim, a chociażby średnią krajową, to kroczenie drogą ewolucji (...) nam nie wystarcza. Przynajmniej w wersji teoretycznej trzeba wykonać pewien skok, który pozwoli te różnice zniwelować.* [exp-UM]

Wśród konkretnych działań **wskazywano rozwój sieci informatycznej, praktyczne wykorzystanie istniejącej sieci światłowodowej łączącej miasta, dalszy rozwój sieci kolei regionalnej, dróg i autostrad, modernizację portu lotniczego**. Wspieranie inwestycji w tym zakresie możliwie jest poprzez projekty realizowane w ramach RPO WK-P. W kontekście zaś projektów szkoleniowych i doradczych realizowanych w ramach Działania 8.1 PO KL warto zarekomendować zadbanie o to, by pojawiła się dzięki tym projektom odpowiednio wyszkolona kadra, aby taki wysiłek inwestycyjny i budowlany udźwignąć.

**Ponadto zwracano uwagę na konieczność stworzenia lepszych warunków do wymiany doświadczeń między przedsiębiorcami, transferu wiedzy, a przede wszystkim stymulowania innowacyjności oraz rozwoju zasobów ludzkich i wzrostu kapitału ludzkiego.**

Duża część pytań w wywiadach pogłębionych dotyczyła zmian na regionalnym rynku pracy w kontekście transformacji gospodarki. Jako główną tendencję wskazywano oczywiście spadek zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle, zaś wzrost w sektorze usług. Ponadto poruszano problem bezrobocia, które nadal pozostaje wyższe niż średnia krajowa oraz masowej emigracji zarobkowej ludzi młodych.

Nierozwiązanym problemem, który powinien zostać zauważony przez władze samorządowe (m.in. w trakcie wdrażania programów unijnych) jest bardzo mała aktywność na rynku pracy osób powyżej 45 roku życia. W rozwiązanie tego problemu doskonale wpisują się projekty pilotażowe realizowane w ramach Poddziałania 8.1.1 skierowane właśnie do beneficjentów powyżej 45 roku życia.

Zgodnie powtarzana przez ekspertów opinia dotyczy rosnącego zapotrzebowania rynku pracy na dobrze wyszkolonych techników oraz nadwyżki ekonomistów na rynku.

Często poruszano temat instytucji, które przynajmniej potencjalnie mogłyby na dużą skalę kształcić osoby, na które jest największe zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy. Wśród nich wskazywano przede wszystkim Wyższą Szkołę Gospodarki w Bydgoszczy oraz Wyższą Szkołę Bankową w Toruniu, a także Powiatowe Urzędy Pracy, które powinny gromadzić informacje od pracodawców dotyczące zapotrzebowania na pracowników o konkretnych kwalifikacjach. Twierdzono, iż instytucje samorządowe mają duży wpływ na kreowanie nowych miejsc pracy, a także na uzupełnianie luki kompetencyjnej, w szczególności w sytuacji dysponowania dużymi funduszami unijnymi. Warto pamiętać, że szczególnie w mniejszych miejscowościach jednostki samorządu terytorialnego wraz z jednostkami podległymi (szkoły, szpitale) są głównymi pracodawcami, a szanse powstawania nowych miejsc pracy dotyczą głównie dynamicznie rozwijającego się w województwie obszaru usług medycznych.

Podjęto także temat dokumentów określających strategię rozwoju województwa w najbliższych latach. Jak ocenia ją jednak jeden z respondentów: *[Strategie] są to dokumenty o charakterze fasadowym, czyli określają cele na tyle ogólnie, że nie sposób tego dokładnie przełożyć na praktykę*, a inny dodaje: *mamy cel horyzontalny zwiększenie szans zatrudnienia kobiet na rynku pracy. Gdyby to mierzyć siłą deklaracji to praktycznie nie powinno być żadnej bezrobotnej kobiety*. [exp-WUP] Przytoczone cytaty dobrze oddają opinię ekspertów na temat założeń strategii. **Otóż według wielu z nich są one stworzone**

**na zbyt ogólnym poziomie i zawierają jedynie postulaty, które potem trudno wcielić w życie. Ponadto wiele założeń zostało przyjętych zbyt optymistycznie, w związku z czym nie da się zrealizować wszystkich wskazanych celów.**

Oferta regionalnych firm i instytucji wspierających przedsiębiorczość opiera się na zapotrzebowaniu pracodawców i ich gotowości do finansowania szkoleń. Większość ekspertów pozytywnie ocenia dostępną w regionie ofertę szkoleń (podobnie jak ankietowani przedsiębiorcy i pracownicy, którzy z nich skorzystali). Co ciekawe w wypowiedziach pojawiają się refleksje ekspertów zarówno występujących w roli szkolących, jak i szkolonych: *Myślę, że [oferta] jest na bardzo wysokim poziomie, ponieważ zarówno forma prowadzenia zajęć, jaki i ich jakość, przekazywane treści są bardzo wysoko oceniane, zarówno szkoleń organizowanych przez nas, jak i takich, w których my uczestniczymy*. [exp-org.pracod.3]

Mocną stroną regionalnego rynku usług szkoleniowych jest duża różnorodność firm i instytucji świadczących pomoc doradczą i szkolenia dla przedsiębiorców zarówno na zasadach komercyjnych jak i *non-profit*. Szczególną rolę w docieraniu do trudno dostępnej grupy mikroprzedsiębiorców odgrywają lokalne instytucje działające na szczeblu powiatu np. inkubatory przedsiębiorczości. Wzbudzanie zainteresowania najmniejszych firm szkoleniami na terenie np. powiatu świeckiego, gdzie działa taki inkubator, jest bez porównania łatwiejsze niż w ośrodkach, gdzie tego typu instytucji brak. Jedyne sygnały dotyczące braków w ofercie szkoleniowej dotyczyły specjalistycznych szkoleń zawodowych, jak podaje jeden z ekspertów *są problemy ze szkoleniami zwłaszcza dla budownictwa np.: obsługa wysokich żurawi, (...) to są szkolenia, które realizuje kilka firm w Polsce*. [exp-szkol.1]



W miesiącach poprzedzających realizację pierwszej części badania pojawiła się luka w finansowaniu szkoleń ze środków UE, obecnie jednak zaczyna ona powoli znikać, rozpoczęto bowiem realizację Działania 8.1. Jak mówią eksperci zaangażowani w realizację projektów w ramach Poddziałania 8.1.1, zanotowano bardzo wysokie zainteresowanie szkoleniami pilotażowymi, co dobrze rokuje realizacji kolejnych projektów szkoleniowych i dużym zainteresowaniem ze strony potencjalnych uczestników: *my od paru miesięcy [mamy] taką sytuację, w której trudniej jest sprzedać jakiekolwiek płatne szkolenie, ponieważ wszyscy przedsiębiorcy czekają na szkolenia realizowane w ramach projektów dofinansowanych ze środków unijnych. Tak jakby nie chcieli nawet tych paru złotych wydać na szkolenie, które jest odpłatne.* [exp-org.pracod.2] Badania wśród przedsiębiorców pokazały zresztą, że dofinansowanie szkoleń zdecydowanie zachęca ich do skorzystania zarówno z oferty szkoleniowej, jak i usług doradczych. Sygnały o istniejącym napięciu pomiędzy bezpłatną i płatną ofertą szkoleń nie dają przy tym jednoznacznej odpowiedzi odnośnie przewagi oferty bezpłatnej. Doświadczeniem niektórych ekspertów były sytuacje mniejszego zaangażowania uczestników w szkolenia bezpłatne w stosunku do płatnych i współfinansowanych.

Tematy szkoleń finansowanych ze środków unijnych powtarzają się w wielu wypowiedziach: *...od kiedy działamy w funduszach unijnych nie zmienia się zapotrzebowanie. Ludzie najczęściej wyrażają chęć udziału w szkoleniach zawodowych lub komputerowych, ale też związanych ściśle z konkretnym zawodem i z konkretnymi umiejętnościami.* [exp-szkol.1] Respondenci pytani wprost o typy projektów, które powinny mieć priorytet w dofinansowaniu przywoływali podobne tematy: *mogą to być języki, mogą to być szkolenia komputerowe chociaż to już wydaje się, że rynek jest przesycony w poprzednim okresie programowania jednymi jak i drugimi. Ale mogą to być szkolenia dotyczące systemów zarządzania jakością, cykl szkoleń dotyczących księgowości. Mogą to być szkolenia poruszające różne kwestie związane z obrotem prawnym i z przepisami prawa wykorzystywanymi przez przedsiębiorców.* [exp-org.pracod.2]

W opinii ekspertów biorących udział w wywiadach pogłębionych, w szczególności przedstawicieli pracodawców, szkolenia finansowane w ramach wdrażania Działania 8.1 PO KL powinny zostać tak wybrane, aby przyczynić się do wzrostu innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorstw na rynku. W tym celu prowadzone powinny być zarówno szkolenia dla szeregowych pracowników, jak i dla kadry zarządzającej, zaś w przypadku przedsiębiorstw mikro – dla ich właścicieli. Dla pierwszych z nich powinny zostać skierowane szkolenia podnoszące wydajność oraz pozwalające na wdrożenie zaawansowanych technologii. Kadrze zarządzającej i właścicielom powinny być dedykowane szkolenia z zakresu wiedzy na temat korzystania z unijnej pomocy, szkoleń związanych z marketingiem i promocją oraz umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi.

Warto podkreślić opinię jednego z ekspertów, iż należy kreować wśród przedsiębiorców świadomość tego, że udział w szkoleniach może zwiększyć konkurencyjność oraz przyczynić się do wprowadzenia rozwiązań innowacyjnych.

### 2.5.3 Podsumowanie i wnioski cząstkowe

W regionie kujawsko-pomorskim zostały dobrze rozpoznane podstawowe problemy i kierunki rozwoju oraz wynikające z tych kierunków zapotrzebowanie na kadry i kwalifikacje. W dokumentach strategicznych wyznaczono również przede wszystkim cele ogólne, w których mieszczą się niewątpliwie wszystkie działania Priorytetu VIII PO KL skierowane na rozwój kadr oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Wyjątkiem od tej reguły są „szyte na miarę” projekty służące podnoszeniu konkretnych kwalifikacji a wynikające z dobrze rozpoznanych potrzeb zarówno beneficjentów ostatecznych, jak i regionu. Identyfikacja tych potrzeb, pojawiających się w wyniku ciągłej zmiany gospodarczej oraz procesów restrukturyzacyjnych jest łatwiejsza na szczeblu lokalnym. Projekty dofinansowywane ze środków unijnych wspierają także te procesy oraz w wielu przypadkach łagodzą negatywne skutki przemian.

**Projekty unijne przyczyniają się do rozwoju przedsiębiorczości, rozwiązywania problemów grup w trudniejszej sytuacji na rynku pracy (w szczególności osób powyżej 45 roku życia), przeciwdziałaniu niedostosowaniu popytu i podaży kwalifikacji na regionalnym rynku pracy.**

Oferta firm szkoleniowych, również szkoleń dofinansowanych przez UE **jest szeroka i zaspokaja większość ogólnych potrzeb przedsiębiorstw w regionie**. Dobrze rokuje to szansom realizacji Poddziałania 8.1.1 i osiągnięciu celów strategicznych w regionie. Należy jednakże pamiętać, że **rynek nie zawsze samodzielnie jest w stanie zaspokoić wszystkie potrzeby przedsiębiorców, zwłaszcza związanych ze zdobyciem specjalistycznych kwalifikacji zawodowych, co może skutkować tym, że przy szerokiej ofercie szkoleniowej będzie istniał niezaspokojony popyt na określoną grupę szkoleń**. Niezbędna jest ścisła współpraca przedsiębiorców, organizacji ich skupiających, firm szkoleniowych i instytucji odpowiedzialnych za sytuację na rynku pracy w tym zakresie. Kształtowanie oferty szkoleniowej powinno być poparte regularnymi badaniami oczekiwań pracodawców, pracobiorców i bezrobotnych oraz wynikać ze współpracy zainteresowanych podmiotów. Na taką potrzebę wskazują również inne badania<sup>20</sup>.

## **2.6 Analiza wniosków o dofinansowanie złożonych i zatwierdzonych do realizacji w ramach Poddziałania 8.1.1**

W ramach prowadzonego badania zostały przeanalizowane projekty zatwierdzone do dofinansowania w ramach Poddziałania 8.1.1. W przypadku projektów zakończonych tj. projektów pilotażowych podstawą analizy było sprawozdanie z ich realizacji, zaś w przypadku projektów trwających bądź dopiero przyjętych do realizacji podstawą analizy był wniosek aplikacyjny.

Na koniec maja 2009 r. zrealizowano 12 projektów pilotażowych oraz w ramach kolejnych konkursów przyjęto do realizacji 6 projektów „językowych” oraz 48 obejmujących szkolenia ogólne i specjalistyczne.

W związku ze zwiększeniem kwoty alokacji oraz pozytywnym rozpatrzeniu protestu, przyjęto do realizacji kolejne 22 projekty obejmujące szkolenia ogólne i specjalistyczne, jednak ze względu na tok niniejszego badania nie były już one brane pod uwagę.

### **2.6.1 Pytania kluczowe**

- Jakiego są najbardziej popularne i najmniej popularne typy wsparcia udzielanego w ramach projektów? (pytanie 26);
- Jaka tematyka szkoleń jest najbardziej i najmniej popularna? (pytanie 27);
- Jaka metodyka prowadzenia szkoleń jest najbardziej i najmniej popularna? (pytanie 28);
- Jak projektodawcy identyfikują potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców i w jaki sposób dostosowują do nich ofertę projektową? (pytanie 29);
- Jak projektodawcy identyfikują problemy w trakcie realizacji projektu (np. problemy z rekrutacją uczestników)? Jak próbują sobie z tymi problemami radzić? (pytanie 30).

### **2.6.2 Projekty pilotażowe**

Analizie poddano 12 projektów pilotażowych, które zakładały wsparcie dla pracowników powyżej 45 roku życia, którzy z własnej inicjatywy byli zainteresowani nabyciem nowych, uzupełnieniem lub podwyższeniem kwalifikacji i umiejętności, w szczególności dla osób zatrudnionych o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach.

Wśród puli przeanalizowanych projektów pilotażowych dominowały szkolenia obejmujące obsługę komputera: szkolenia ogólnoinformatyczne oraz specjalistyczne, do których szkolenia ogólne były elementem/modułem wstępnym. Przykładem takiego bardziej specjalistycznego w swoim charakterze

---

<sup>20</sup> Np. „Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL)”, Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2009 r., [http://fundusze.kujawsko-pomorskie.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2110&Itemid=305](http://fundusze.kujawsko-pomorskie.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=2110&Itemid=305), pobrano 20.11.2009r.

szkolenia była obsługa programów księgowych. Obsługa komputera znalazła się w 10 na 12 projektów.

W trzech projektach pojawiały się szkolenia językowe, w tym również o specyficznym charakterze, jak np. język angielski w biznesie, można się więc spodziewać, że zajęcia będą kontynuowane na poziomie przynajmniej średniozaawansowanym.

Poza tym projekty pilotażowe obejmowały szeroką gamę innych dziedzin, a więc pojawiały się zagadnienia zarządzania, księgowości, obsługi klienta, ale też spawania, obsługi magazynu, gastronomii, poligrafii. W dwóch projektach pojawiały się również zajęcia nastawione na rozwój osobisty (warsztaty asertywności czy radzenia sobie ze stresem).

Jak wynika z rozmów z realizatorami projektów oraz ich opiekunem w Wydziale Zarządzania EFS w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu **nie zanotowano większych problemów z ich realizacją**. W szczególności nie było problemów z rekrutacją do grup szkoleniowych, a zainteresowanie oferowanymi szkoleniami często przekraczało poczynione w projektach założenia. W dwóch projektach pojawiły się drobne trudności – w jednym bowiem zrekrutowano do grupy szkoleniowej nauczycieli, a ci nie mogą być objęci wsparciem w ramach Poddziałania 8.1.1, konieczna była zatem dodatkowa rekrutacja. W innym z projektów, gdzie szkolenie zaplanowano w małej miejscowości nie udało się utworzyć grupy szkoleniowej, ale przeniesienie lokalizacji szkolenia do najbliższego miasta rozwiązało ten problem.

Analiza danych jakościowych wskazuje, że **projekty pilotażowe wpisały się w zapotrzebowanie beneficjentów – zarówno pracodawców jak pracobiorców**.

### 2.6.3 Projekty przyjęte do realizacji

Analizie poddano 54 projekty, w tym 6 projektów „językowych” oraz 48 obejmujących szkolenia ogólne i specjalistyczne.

Wszystkie projekty, z uwagi na specyfikę Poddziałania 8.1.1 oferują szkolenia, a w 16 projektach z przeanalizowanej puli realizowane będą również usługi doradcze.

Usługi doradcze realizowane będą najczęściej w sposób bezpośredni (indywidualnie lub grupowo), w jednym projekcie przewidziano realizację usług doradczych on-line. Doradztwo w tych projektach może dotyczyć różnorodnych kwestii, najczęściej jednak odnosić się ma do zagadnień merytorycznych pojawiających się na szkoleniach np. wdrożeń systemów informatycznych w firmach, stosowania standardów i norm zarządzania jakością czy też praktycznych aspektów prowadzenia negocjacji. W czterech projektach możliwe będzie skorzystanie z usług doradztwa zawodowego w tym identyfikacji kompetencji zawodowych.

W ramach przeanalizowanej puli projektów znalazło się 6 projektów obejmujących naukę języka, poza tym w kolejnych trzech projektach będzie prowadzona nauka języka obcego jako element szkolenia zawodowego. Wśród języków, jakie pojawiają się w ofercie, jest język angielski, niemiecki, francuski i rosyjski.

W ofercie szkoleń najczęściej pojawiają się szkolenia komputerowe (lub moduły szkoleniowe w ofertach kompleksowych przewidujących szkolenia wielotematyczne). W puli analizowanych projektów, aż w 15 projektach pojawiają się szkolenia informatyczne. Oferta tych szkoleń jest bardzo różnorodna – od podstawowych umiejętności posługiwania się komputerem, najpopularniejszymi programami i Internetem do szkoleń specjalistycznych np. dotyczących budowania sieci i zarządzania nimi.

Popularne są również szkolenia obejmujące zagadnienia zarządzania (14 projektów przewiduje taką tematykę). Ich szczegółowy program jest jednak bardzo zróżnicowany, pojawiają się więc zarówno zagadnienia ogólne, jak i szkolenia dotyczące zarządzania systemami jakości w firmie czy też zarządzania projektami. Oprócz tego w kolejnych pięciu projektach pojawiają się zagadnienia dotyczące zarządzania personelem.

Sporo (aż 10) projektów przewiduje szkolenia dotyczące zagadnień sprzedaży i obsługi klienta, w takiej samej ilości projektów znalazły się szkolenia dotyczące rozwoju osobistego, radzenia sobie

ze stresem i asertywności. W 9 projektach pojawiają się moduły dotyczące rachunkowości, finansów, podatków. Cztery projekty nastawione są na doskonalenie w zakresie usług turystycznych i gastronomicznych.

Wiele projektów nastawionych jest na realizowanie oferty szkoleniowej dla konkretnych grup zawodowych np. służby zdrowia (w tym dla pielęgniarek i pracowników sanatoriów, z np. obsługi klienta tych placówek, a także nowych kompetencji zawodowych np. technik masażu czy interpretacji zdjęć diagnostycznych), pracowników budowlanych (z obsługi maszyn budowlanych, realizacji budów), straży pożarnej (z obsługi drabin, nurkowania i kierowania łodzią motorową), pracowników energetyki, drukarzy i poligrafów, spawaczy, pracowników działów logistyki. W ofercie znalazły się także kursy kosmetyczne. Jako ciekawostkę podać można szkolenia z protokołu dyplomatycznego dla pracowników ZUS. Pula oferowanych szkoleń jest zatem bardzo szeroka i mocno zróżnicowana.

W puli tej mamy zarówno szkolenia otwarte, gdzie realizatorzy zakładają szeroką promocję i rekrutację oraz szkolenia zamknięte dedykowane pracownikom jednej firmy np. Energia-Operator S.A., Druk-Pak S.A., ZUS, Geofizyka Toruń, czy też instytucji publicznych takich jak policja czy straż pożarna.

Pojawiają się szkolenia kończące się wydaniem zaświadczenia lub kończące się przeprowadzeniem egzaminu państwowego i nadaniem uprawnień np. spawaczom, pielęgniarkom czy operatorom maszyn. W dwóch projektach będzie można zrobić prawo jazdy kategorii C.

Tematyka szkoleń jest mocno zróżnicowana, natomiast w deklarowanej metodyce prowadzenia szkoleń, tylko w nielicznych przypadkach odnajdujemy innowacyjne metody dydaktyczne (takie jak gry symulacyjne czy zajęcia e-learningowe). Faktem jest jednak, że we wniosku o dofinansowanie realizacji projektu, który był podstawą prowadzonej analizy, projektodawcy nie zawsze wskazują, w jaki sposób zajęcia będą prowadzone. W 8 opisach projektów pojawiła się informacja, że metodyka prowadzenia zajęć przewiduje realizację zajęć warsztatowych, jeżeli już taka informacja się pojawia, projektodawca zazwyczaj dodaje, że ma tu na myśli zajęcia ćwiczeniowe, „scenki z kamerą”, studia przypadków czy gry symulacyjne.

Ofertę szkoleniową projektodawcy zazwyczaj budują na swoim dotychczasowym doświadczeniu szkoleniowym, jednak w uzasadnieniu projektu najczęściej odwołują się do ogólnodostępnych analiz i statystyk (czasem dosyć starych np. z 2005 roku), w tym do ogólnopolskich badań prowadzonych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości lub opracowań kujawsko-pomorskiego WUP. Pochwalić jednak należy tych projektodawców (a jest ich w analizowanej puli 14), którzy podjęli się badań własnych czy też analiz ocen dotychczas realizowanych przez nich szkoleń i na tej podstawie zbudowali założenia swojego projektu. W jednym projekcie odnajdujemy nawet wskazanie, że projekt jest inicjatywą mieszkańców wsi, którzy zdecydowali, jakiego chcieliby wsparcia szkoleniowego, a projekt został złożony przez miejscową organizację.

W tym miejscu przypomnijmy jednak zdanie jednego z respondentów wywiadów pogłębionych: *„Jeżeli chodzi o sam ten proces szkoleń to myślę, że takie zjawisko jak popyt i podaż decydują o tym, w jakim kierunku to w tej chwili podąża”*. [exp-org.pracod.4]

#### **2.6.4 Podsumowanie i wnioski cząstkowe**

Analiza wniosków aplikacyjnych oraz sprawozdań z realizacji projektów pokazała, że zawarta w nich oferta wsparcia jest bardzo szeroka i kompleksowa. Realizowane szkolenia proponują uzupełnienie kompetencji zawodowych oraz rozwój umiejętności ogólnych np. nauki języka obcego czy obsługi komputera.

Zestawiając zdiagnozowane w badaniu potrzeby pracodawców i pracowników sektora MMŚP oraz zakres oferty szkoleń Poddziałania 8.1.1 stwierdzić można, że szkolenia te wpisują się ogólnie w potrzeby i zainteresowania potencjalnych beneficjentów ostatecznych. Jest to niewątpliwie podstawa dla dużego zainteresowania beneficjentów ostatecznych uczestnictwem w tych projektach.

Dotychczasowe wyniki projektów pilotażowych, sposobu ich realizacji oraz oparcie się na dobrej diagnozie i rozpoznaniu potrzeb szkoleniowych przez projektodawców świadczą o tym, że realizacja Poddziałania 8.1.1 w regionie kujawsko-pomorskim idzie w dobrym kierunku.

## 2.7 Analiza SWOT Poddziałania 8.1.1

### 2.7.1 Pytania kluczowe

- Jakie są mocne i słabe strony Poddziałania 8.1.1 w obszarze objętym badaniem? (pytanie 31);
- Jakie są zagrożenia oraz jakie szanse można wykorzystać, aby poprawić wdrażanie Poddziałania 8.1.1? (pytanie 32);
- Które spośród wyróżnionych w analizie SWOT czynników mogą mieć charakter decydujący? (pytanie 33).

### 2.7.2 Odpowiedzi na pytania kluczowe

Tabela 4. Analiza SWOT Poddziałania 8.1.1

| Mocne strony Poddziałania 8.1.1  | Słabe strony Poddziałania 8.1.1  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>dopasowanie oferty szkoleń do potrzeb lokalnego rynku i oczekiwań potencjalnych beneficjentów</b> (czynnik decydujący)</li><li>- szeroka oferta różnorodnych szkoleń (zawodowych, językowych, kompetencji „miękkich”), realizowanych w różnych lokalizacjach</li><li>- doświadczenie firm oferujących szkolenia i ich wiedza na temat potrzeb beneficjentów ostatecznych</li></ul>                | <ul style="list-style-type: none"><li>- brak możliwości realizacji projektów systemowych o charakterze szkoleniowym pozwalających na szybką interwencję na rynku pracy</li><li>- niedostateczna infrastruktura szkoleniowa „w terenie”</li><li>- brak odpowiedniej bazy dydaktycznej dla organizowania szkoleń specjalistycznych, a więc i deficyt takich szkoleń</li></ul>  |
| Szanse, jakie można wykorzystać na korzyść procesu wdrażania Poddziałania 8.1.1  | Zagrożenia, które mogą wpłynąć na proces wdrażania Poddziałania 8.1.1  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>- „głód” szkoleń dofinansowanych z funduszy UE (czynnik decydujący)</li><li>- <b>dojrzała infrastruktura firm szkoleniowych</b> (czynnik decydujący)</li><li>- świadomość pracodawców i pracowników potrzeb i korzyści z doskonalenia się</li><li>- możliwość dalszego (dynamicznego) <b>dopasowywania oferty szkoleń do potrzeb lokalnego rynku i oczekiwań potencjalnych beneficjentów</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- „kanibalizacja” projektów, w sytuacji gdy jednocześnie zostanie uruchomiona ich duża liczba, co może skutkować problemem z pozyskaniem beneficjentów szkoleń (czynnik decydujący)</li><li>- <b>niedopasowanie oferty szkoleń do przyszłych potrzeb lokalnego rynku i oczekiwań potencjalnych beneficjentów</b> (czynnik decydujący)</li><li>- niska świadomość przedsiębiorców dotycząca korzyści płynących z korzystania z usług doradczych, co może skutkować niedużym zainteresowaniem tymi elementami oferty projektów Poddziałania 8.1.1</li><li>- niska świadomość potrzeby podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji przez całe życie wśród części pracowników (przede wszystkim osoby powyżej 45 roku życia, z wykształceniem podstawowym,</li></ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | mieszkańcy wsi i pracownicy dużych przedsiębiorstw) i niechęć do zmiany zawodu |
|--|--|



## Spis wykresów

|   |    |
|---|----|
| Wykres 1. Realizacja próby badawczej wg branż .....   | 20 |
| Wykres 2. Realizacja próby badawczej wg powiatów .....  | 20 |
| Wykres 3. Ocena kondycji firmy w opinii pracodawców .....   | 21 |
| Wykres 4. Ocena perspektyw rozwoju firmy w opinii pracodawców .....   | 22 |
| Wykres 5. Deklaracje pracodawców na temat znajomości działań informacyjnych i promocyjnych dotyczących szkoleń i doradztwa .....  | 24 |
| Wykres 6. Deklaracje pracowników na temat znajomości działań informacyjnych i promocyjnych dotyczących szkoleń i doradztwa .....  | 25 |
| Wykres 7. Deklaracje pracowników na temat źródeł informacji o szkoleniach .....   | 26 |
| Wykres 8. Deklaracje pracodawców na temat zainteresowania ofertą prezentowaną w działaniach informacyjnych i promocyjnych .....   | 27 |
| Wykres 9. Deklaracje pracodawców na temat źródeł informacji dotyczących szkoleń dofinansowanych z funduszy UE .....   | 28 |
| Wykres 10. Deklaracje pracodawców na temat korzystania ze szkoleń i doradztwa dofinansowanych z funduszy UE .....   | 29 |
| Wykres 11. Deklaracje pracodawców na temat korzystania ze szkoleń i doradztwa dofinansowanych z funduszy UE w rozbiciu na branże i wielkość przedsiębiorstwa .....                | 30 |
| Wykres 12. Deklaracje pracowników na temat źródeł informacji dotyczących szkoleń dofinansowanych z funduszy UE .....  | 30 |
| Wykres 13. Deklaracje pracowników na temat zainteresowania ofertą prezentowaną w działaniach informacyjnych i promocyjnych .....  | 32 |
| Wykres 14. Deklaracje pracowników na temat uczestnictwa w szkoleniach dofinansowanych z funduszy UE .....   | 32 |
| Wykres 15. Ocena atrakcyjności szkoleń dofinansowanych z funduszy UE przez pracowników, którzy kiedykolwiek starali się znaleźć szkolenie dofinansowane z funduszy unijnych ..... | 33 |
| Wykres 16. Chęć zmiany zawodu lub nauczania się nowego zawodu wyrażana przez pracowników .....  | 34 |
| Wykres 17. Zainteresowanie pracowników szkoleniami i doradztwem w zakresie przekwalifikowania się .....   | 35 |
| Wykres 18. Opinie pracodawców na temat kursów i szkoleń .....   | 36 |
| Wykres 19. Opinie pracowników na temat kursów i szkoleń dla pracowników .....   | 37 |
| Wykres 20. Zainteresowanie pracodawców doszkalaniami pracowników .....  | 39 |
| Wykres 21. Deklaracje pracodawców dotyczące motywów nie kierowania swoich pracowników na szkolenia .....  | 41 |
| Wykres 22. Deklaracje pracowników dotyczące powodów nie uczestniczenia w szkoleniach .....  | 42 |
| Wykres 23. Deklaracje pracowników dotyczące powodów nie uczestniczenia w szkoleniach ze względu na wiek .....   | 43 |
| Wykres 24. Deklaracje pracowników dotyczące powodów nie uczestniczenia w szkoleniach ze względu na wielkość miejscowości zamieszkania .....                                       | 44 |
| Wykres 25. Deklaracje pracodawców dotyczące wspierania pracowników samodzielnie się doskonalących .....   | 45 |

|  |    |
|--|----|
| Wykres 26. Deklaracje pracodawców dotyczące wspierania pracowników samodzielnie się doskonalących w zależności od wielkości przedsiębiorstwa ..... | 47 |
| Wykres 27. Kryteria, którymi kieruje się pracodawca wybierając ofertę szkoleniową dla swoich pracowników .....                                     | 48 |
| Wykres 28. Powody nie korzystania z usług doradczych w deklaracjach przedsiębiorców....  | 49 |
| Wykres 29. Korzyści z usług doradczych w deklaracjach przedsiębiorców.....   | 50 |
| Wykres 30. Deklaracje pracodawców dotyczące szkoleń dla kadry zarządzającej .....  | 53 |
| Wykres 31. Deklaracje pracodawców dotyczące szkoleń dla szeregowych pracowników .....  | 54 |
| Wykres 32. Deklaracje pracowników dotyczące uczestnictwa w szkoleniach i planów w tym zakresie. ....   | 55 |
| Wykres 33. Deklaracje pracodawców dotyczące formy doskonalenia pracowników .....   | 57 |
| Wykres 34. Ocena oferty szkoleń .....  | 59 |
| Wykres 35. Ocena szkoleń w opinii pracodawców.....   | 60 |
| Wykres 36. Powody delegowania pracowników na szkolenia w deklaracjach pracodawców  | 62 |
| Wykres 37. Powody uczestnictwa w szkoleniach w deklaracjach pracowników .....  | 63 |
| Wykres 38. Korzyści dla firmy z doskonalenia pracowników w deklaracjach pracowników.   | 64 |
| Wykres 39. Korzyści osobiste dla pracowników z uczestnictwa w szkoleniach w deklaracjach pracowników .....   | 65 |
| Wykres 40. Korzyści osobiste dla pracowników z uczestnictwa w szkoleniach w deklaracjach pracodawców .....   | 66 |



## Spis tabel

Tabele w tekście raportu

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1. Próba badawcza – założenia i faktyczna realizacja.....           | 19 |
| Tabela 2. Preferencje szkoleniowe według wykształcenia. ....               | 40 |
| Tabela 3. Oferty pracy w roku 2008 w województwie kujawsko-pomorskim ..... | 68 |
| Tabela 4. Analiza SWOT Poddziałania 8.1.1.....                             | 77 |

## Bibliografia

### Dokumenty strategiczne:

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013, Warszawa 1 wrzesień 2009;

*Strategia Rozwoju Miasta Torunia* uchwalona przez Radę Miasta Torunia 16 maja 2002 roku (uchwała nr 1077/2002 Rady Miasta Torunia);

Strategia Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007-2020 stanowiąca Załącznik do Uchwały Nr XLI/586/05 Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 12 grudnia 2005 r.;

Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Warszawa 1 czerwiec 2009

### Literatura:

*Analiza oferty edukacyjnej i szkoleniowej w województwie kujawsko – pomorskim*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, 2006;

*Analiza rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw oraz potrzeb w zakresie szkolenia zawodowego w regionie kujawsko-pomorskim*, ECORYS Nederland BV na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Rotterdam, listopad 2005;

*Analiza szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz instytucje szkoleniowe w województwie kujawsko-pomorskim*, WUP Toruń, 2009;

*Analiza zmian zachodzących w małych i średnich przedsiębiorstwach w regionie*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Toruń, czerwiec 2005;

*Badanie ankietowe beneficjentów ostatecznych Priorytetu 2 ZPORR*, ARC Rynek i Opinia dla MRR, Raport z badań Warszawa, 2008;

*Badanie beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006, Osoby objęte wsparciem jako pracujące*, przygotowany dla Departamentu Zarządzania EFS w MRR przez ABR Opinia, 2008;

*Bariery realizacji celów w projektach Schematu b. Działania 2.3 SPO RZL* przygotowany dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez Doradca Consultants Ltd. i MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa, 2006;

*Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr – badanie projektów szkoleniowych w ramach Działania 2.3 schemat a) SPO RZL 2004 – 2006* przygotowany dla Departamentu Zarządzania EFS w MRR przez PAG Uniconsult i Pentor Research International, Warszawa, 2007;

Juchnowicz M., Rostowski T., Danilewicz D., *Kierunki wspierania przedsiębiorstw w zakresie szkoleń zawodowych*, Fundacja Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2004;

Kamiński R., Kulisiewicz T., *Znaczenie szkoleń w budowaniu przewagi konkurencyjnej w sektorze małych i średnich firm*, Warszawa, czerwiec 2006;

Kowalski G., Młodożeniec M., Jabłoński R., *Potrzeby szkoleniowe małych i średnich przedsiębiorstw, Raport finalny z badania ilościowego*, przygotowany dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, SMG KRC i Obsidian, Warszawa, 2006;

*Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim 2008 roku*, WUP Toruń, kwiecień 2009;

*Nowa definicja MŚP, Poradnik dla użytkowników i wzór oświadczenia*, Poradnik Komisji Europejskiej, Wspólnoty Europejskiej, 2006,

*Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL)*, Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2009r,

*Raport Programu Badawczego UE Stanu i Rozwoju Sektora Handlu i Usług w Toruniu*, Instytut Eurotest, Toruń, czerwiec 2008;

*Raport o kapitale intelektualnym Polski*, KPRM, Warszawa, 2008 (dane Eurostatu);

*Rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim w 2008 roku*, Toruń, marzec 2009;

*Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, pod red. Zenona Wiśniewskiego i Edwarda Dolnego, Wyd. Naukowe UMK, Toruń, 2008;

*Rynek usług szkoleniowych dla przedsiębiorstw w Polsce. Stan obecny – perspektywy rozwoju – rekomendacje*, opracowana przez Instytut Zarządzania na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2004;

*Sondaż wśród pracodawców Województwa Kujawsko-Pomorskiego*, WUP w Toruniu, Raport z badań listopad 2008;

*Sondaż wśród pracodawców Województwa Kujawsko-Pomorskiego*, WUP w Toruniu, Raport z badań lipiec 2009

*Studenci Szkół Wyższych w Polsce w roku Akademickim 2007/2008*, Główny Urząd Statystyczny, kwiecień 2008r.

*System przepływu informacji o rynku pracy w Toruniu*, pod red. Zenona Wiśniewskiego, Wydawnictwo UMK, Toruń, 2007;

*Wpływ projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Działań 2.1, 2.3 oraz 2.4 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) na zaspokojenie potrzeb lokalnych i regionalnych rynków pracy*, przygotowany dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego przez Agrotec Polska i Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Raport z badań, Warszawa, sierpień 2007.

### **Źródła internetowe:**

<http://www.kujawsko-pomorskie.pl>

<http://www.parp.gov.pl>

<http://www.stat.gov.pl>

<http://www.wup.torun.pl>

<http://fundusze.kujawsko-pomorskie.pl>

<http://www.kowalewopomorskie.ornet.pl>