KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

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

RAPORT KOŃCOWY

W RAMACH BADANIA PN.:

„OCENA WPŁYWU WSPARCIA REALIZOWANEGO W RAMACH PRIORYTETU VIII PO KL NA KONKURENCYJNOŚĆ PODKARPACKICH PRZEDSIĘBIORSTW"

REALIZOWANEGO NA ZLECENIE WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W RZESZOWIE

autorzy:

Irena Wolińska

Sylwia Chacińska

Justyna Rybicka-Mróz

grudzień 2015

WYG PSDB Sp. z o.o.

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy S-TO-S

creative minds safe hands

Resume

Głównym celem badania, zrealizowanego w listopadzie 2015 roku, była ocena wpływu wsparcia szkoleniowego realizowanego na rzecz pracowników podkarpackich przedsiębiorstw w ramach Działania 8.1.1, 8.1.2 oraz 8.2.1 na pozycję rynkową delegujących ich firm. Ponadto badanie miało na celu dokonanie oceny stopnia zainteresowania firm objętych wsparciem w ramach badanych Poddziałań PO KL dalszym wsparciem w zakresie rozwoju kompetencji ich pracowników. Wypracowane rekomendacje miały służyć jak najlepszemu wykorzystaniu środków EFS przeznaczonych na wsparcie przedsiębiorstw i ich pracowników w perspektywie finansowej 2014 – 2020.

Ze wsparcia w ramach badanych form skorzystało 6251 firm (3,7% ogółu firm w województwie). Z punktu widzenia koncepcji wsparcia podnoszenia kwalifikacji pracowników przedsiębiorstw w ramach RPO WP 2014-2020 niepokoić powinna bardzo niska aktywność firm mikro, a także małych. Wsparciem objęto 25 045 pracowników firm (5,9% ogółu pracujących w województwie). Korygowanie gotowości firm do kierowania do udziału we wsparciu osób o gorszej pozycji na rynku pracy przynosi pożądany efekt, jeśli chodzi o osoby o niskich kwalifikacjach, nie jest natomiast skuteczne w przypadku osób w wieku 50+. Bez dofinansowania z EFS znaczna część zwłaszcza mikro i małych firm nie podejmowałaby działań szkoleniowych na rzecz swoich pracowników.

Uczestnicy korzystali głównie ze szkoleń zawodowych i dających możliwość zdobycia wymaganych przepisami prawa uprawnień lub uznawanych na rynku certyfikatów. Uzyskane wsparcie oceniane jest wysoko, jednak nabyte kompetencje są wykorzystywane w bieżącej pracy w przeciętnym stopniu. Dostrzeganym efektem wsparcia jest lepsze funkcjonowanie firmy, wyższa jakość usług i dopasowanie do potrzeb klienta oraz większa wydajność pracowników.

Istnieje potrzeba wypromowania nowego system wsparcia dla przedsiębiorstw w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników, stanowi on bowiem istotną zmianę w stosunku do obecnego, a nie wydaje się być atrakcyjny dla odbiorców. Konieczne jest stworzenie komplementarnych ofert KFS i EFS oraz zwiększenie atrakcyjności oferty EFS ze względu na ryzyko konkurencji ze strony KFS, postrzeganego jako bardziej atrakcyjny z punktu widzenia przedsiębiorcy.

Mimo bogatej oferty szkoleń w projektach PO KL wiele przedsiębiorstw i pracowników nie znalazło potrzebnych szkoleń. To pokazuje na brak orientacji firm szkoleniowych w potrzebach podkarpackich przedsiębiorstw oraz na problem w upowszechnianiu informacji. Niezbędne jest prowadzenie regularnych badań zapotrzebowania przedsiębiorstw na kwalifikacje i upowszechniania ich wyników wśród firm szkoleniowych.

Ze względu na obawę dotyczącą braku gotowości części dobrych firm szkoleniowych do poddania się weryfikacji w ramach RUR, co ograniczy dostępność do niezbędnych szkoleń pożądane jest podjęcie współpracy z firmami szkoleniowymi w celu ustalenia (ew. zwiększenie) ich gotowości do udziału w nowym systemie wsparcia.

W celu zwiększenia zainteresowania oferowanym wsparciem mikro, a także małych przedsiębiorstw, zwłaszcza z siedzib oddalonych od ośrodków szkoleniowych, a także dla zapewnienia skuteczności preferencji dla grup o najtrudniejszej sytuacji rekomenduje się wprowadzenie pełnej refundacji dla firm mikro, podwyższonej refundacji (preferencje) dla firm z siedzib oddalonych od centrów miejskich oraz pełnej refundacji kosztów dla pracowników z grup ryzyka, przy połączeniu tych kategorii (pracownik 50+, jednocześnie o niskich kwalifikacjach).

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

www.wygpsdb.pl

creative minds safe hands

Wykaz skrótów

BDL	Bank Danych Lokalnych
BHP	Bezpieczeństwo i higiena pracy
CATI	ang. Computer Assisted Telephone Interview (wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny)
CAWI	ang. Computer Assisted Web Interviewing (ankieta internetowa)
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IDI	ang. In Depth Interview (indywidualny wywiad pogłębiony)
IT	ang. information technology (technologia informacyjna)
JST	Jednostka samorządu terytorialnego
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
MIiR	Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju
MŚP	Małe i średnie przedsiębiorstwa
NGO	Organizacja pozarządowa
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PEFS	Podsystem Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego 2007 dla PO KL
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
RPO WP 2014-2020	Regionalny Program Operacyjny Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020
SzOP	Szczegółowy Opis Priorytetów
TDI	ang. Telephone Depth Interview (telefoniczny wywiad pogłębiony)
UE	Unia Europejska
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Spis treści

1. Wprowadzenie 6
2. Metodologia ewaluacji 11
2.1. Techniki jakościowe 11
2.1.1. Desk Research 11
2.1.2. IDI WUP 11
2.1.3. TDI beneficjenci 11
2.1.4. Studia przypadku 12
2.2. Techniki ilościowe 12
2.2.1. Analiza PEFS 13
2.2.2. CAWI/CATI przedsiębiorcy 13
2.2.3. CAWI uczestnicy 14
3. Wyniki badania 16
3.1. Charakterystyka udzielonego wsparcia 16
3.1.1. Przedsiębiorstwa korzystające ze wsparcia 17
3.1.2. Pracownicy kierowani do udziału we wsparciu 28
3.1.3. Wsparcie zrealizowane w ramach projektów 34
3.1.4. Wnioski 42
3.2. Ocena jakości udzielonego wsparcia i efektów uzyskanych przez przedsiębiorstwa wskutek objęcia wsparciem ich pracowników 43
3.2.1. Motywacja do skorzystania ze wsparcia 43
3.2.2. Ocena uzyskanego wsparcia 46
3.2.3. Efekty skorzystania ze wsparcia 55
3.2.4. Losy pracowników – uczestników projektów 71
3.2.5. Wpływ wsparcia na rozwój kluczowych dla rozwoju regionu branż 75
3.2.6. Koszty skorzystania ze wsparcia 79
3.2.7. Wnioski 82
3.3. Ocena stopnia zainteresowania firm objętych wsparciem w ramach badanych Poddziałań PO KL dalszym wsparciem w zakresie rozwoju kompetencji ich pracowników 85
3.3.1. Plany pracodawców dotyczące podnoszenia kwalifikacji pracowników 85
3.3.2. Nowe zasady wsparcia 88

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

3.3.3. Wnioski....96
3.4. Rekomendacje w odniesieniu do wykorzystania środków EFS przeznaczonych na wsparcie przedsiębiorstw i ich pracowników w perspektywie finansowej 2014 - 2020....98
4. ANEKS....103
4.1. Studia przypadku....103
4.1.1. Studium przypadku – PP-H GEREIZ Andrzej Reizer....103
4.1.2. Studium przypadku Galicyjskiego Gospodarstwa Gościnnego Karino Alicja Cienki....106
4.1.3. Studium przypadku firmy Nova Duo Sp. z o.o....109
4.1.4. Studium przypadku REMOST Józef Siry i wspólnicy spółka jawna....114
4.1.5. Studium przypadku firmy Order of Code....117
4.2. Narzędzia badawcze....124
4.2.1. Scenariusz IDI z przedstawicielami WUP....124
4.2.2. Scenariusze IDI z beneficjentami....124
4.2.3. Scenariusze do studiów przypadku....126
4.2.4. Kwestionariusz badania wśród przedsiębiorstw....130
4.2.5. Kwestionariusz badania wśród uczestników....145
4.2.6. Dokumenty poddane analizie desk research....153
4.3. Spis tabel....154
4.4. Spis wykresów....154
4.5. Spis map....155

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

1. WPROWADZENIE

Konkurencyjność stanowi jedną z kluczowych podstaw sukcesów przedsiębiorstw. Głównym wyznacznikiem pozycji konkurencyjnej jest potencjał konkurencyjny, na który składa się stan zasobów materialnych i niematerialnych przedsiębiorstwa. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy, szczególne znaczenie wśród czynników konkurencyjności zyskują kwalifikacje i kompetencje kadry pracowniczej. Jednakże zarówno dane statystyczne, jak i liczne badania dotyczące aktywności szkoleniowej polskich firm pokazują, że przedsiębiorcy raczej niechętnie inwestują w rozwój pracowników. W raporcie przygotowanym na podstawie badania „Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw"[1] zauważono m.in., że:

- kadra zarządzająca polskich firm wciąż większą wagę przywiązuje do wyposażenia technicznego niż do jakości zasobów ludzkich; niektórzy przedsiębiorcy wręcz nie dostrzegają roli zasobów ludzkich we wzmacnianiu konkurencyjności,
- duży wpływ na konkurencyjność i innowacyjność firm ma wykształcenie i kompetencje menedżerów, mniejsze znaczenie mają kompetencje pracowników szeregowych,
- zarówno przedsiębiorcy jak i sami pracownicy wykazują się niską aktywnością szkoleniową. Przedsiębiorcy uzasadniają to wysokimi cenami szkoleń i brakiem czasu na szkolenia. Jednocześnie daje się zaobserwować zawyżoną ocenę i samoocenę kwalifikacji kadr, co wydaje się być główną barierą w doskonaleniu kadr firm. Inną barierą jest niska świadomość korzyści wynikających z podnoszeniem kwalifikacji,
- firmy nieinnowacyjne prowadzą politykę personalną opartą na tak zwanej koncepcji „sita" (wybierania najlepszych kandydatów), podczas gdy firmy innowacyjne prowadzą politykę inwestowania w rozwój pracowników. Jednocześnie widoczne jest, że firmy aktywnie rozwijające kompetencje pracowników stają się bardziej innowacyjne,
- w firmach innowacyjnych częściej niż w nieinnowacyjnych stosuje się zróżnicowane praktyki motywacyjne, wśród których istotne znaczenie ma wysyłanie na szkolenia.

W Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki 2006-2013 założono interwencję służącą wzmacnianiu kapitału ludzkiego oraz zwiększaniu świadomości w zakresie korzyści wynikających z podnoszenia kwalifikacji, definiując jeden z sześciu kluczowych celów: Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce. Jak stwierdzono „istotne dla budowania i wzrostu gospodarki opartej na wiedzy jest inwestowanie w kapitał ludzki, który tworzą pracownicy firmy. Z tego powodu programy szkoleniowe pracowników powinny stanowić kluczowy element strategii rozwoju przedsiębiorstwa. Niezwykle istotne jest zapewnienie dogodnych warunków do podnoszenia kwalifikacji wśród pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, zwłaszcza w sektorach o priorytetowym znaczeniu dla rozwoju gospodarczego kraju lub regionu." Uzasadniając potrzebę wydzielenia Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki stwierdzono m.in. *„zwiększenie kompetencji kadr przedsiębiorstw w zarządzaniu zmianami organizacyjnymi oraz przechodzenia przez*

[1] Badanie zrealizowane przez PSDB i Quality Watch na zlecenie PARP, 2010

procesy zmian poprzez rozwój zasobów ludzkich jest kluczowym wyzwaniem dla zapewnienia trwałego i stabilnego rozwoju gospodarczego regionów. Procesy modernizacyjne i adaptacyjne wymuszają także ciągłą aktualizację, podnoszenie i zmianę kwalifikacji oraz umiejętności pracowników. Rosnące zainteresowanie podnoszeniem kompetencji i umiejętności przez pracowników, a także ich pracodawców, zwiększa zapotrzebowanie na szkolenia. Tendencję tę należy wzmacniać, gdyż w porównaniu do innych krajów europejskich polskie przedsiębiorstwa znacznie rzadziej organizują i uczestniczą w szkoleniach."

Zgodnie z informacjami zawartymi w sporządzonym przez WUP Rzeszów Sprawozdaniu z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za I półrocze 2015 roku wskaźniki monitorowania określone dla województwa podkarpackiego w ramach Priorytetu VIII zostały przekroczone w stosunku do wartości docelowych określonych w SzOP:

- wsparciem w ramach Poddziałania objętych zostało 11 117 przedsiębiorstw (164,06% wartości docelowej),
- wskaźnik *liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych - liczba osób w wieku powyżej 50 roku życia* – został osiągnięty na poziomie 332,76% wartości docelowej, przy czym w ocenie IP znacznie miało tu stosowanie w wielu konkursach kryteriów strategicznych promujących projekty kierowane do osób w tym wieku,
- wskaźnik *liczba pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy zakończyli udział w projektach* osiągnął 266,63% wartości zakładanej w SZOP; także w tym przypadku znaczenie miało zastosowanie w ramach ogłaszanych konkursów kryteriów promujących projekty kierowane do osób z wykształceniem co najwyżej średnim.

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, jako Instytucja Pośrednicząca w systemie wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (komponent regionalny) ogłosił w okresie programowania 2007-2013 ogółem 45 konkursów w ramach Priorytetu VIII:

- w ramach Poddziałania 8.1.1 ogłoszono 13 konkursów i podpisano 359 umów o dofinansowanie (w tym 1 umowa została rozwiązana),
- w ramach Poddziałania 8.1.2 ogłoszono 20 konkursów i podpisano 83 umowy o dofinansowanie,
- w ramach Poddziałania 8.2.1 ogłoszono 7 konkursów i podpisano 19 umów o dofinansowanie.

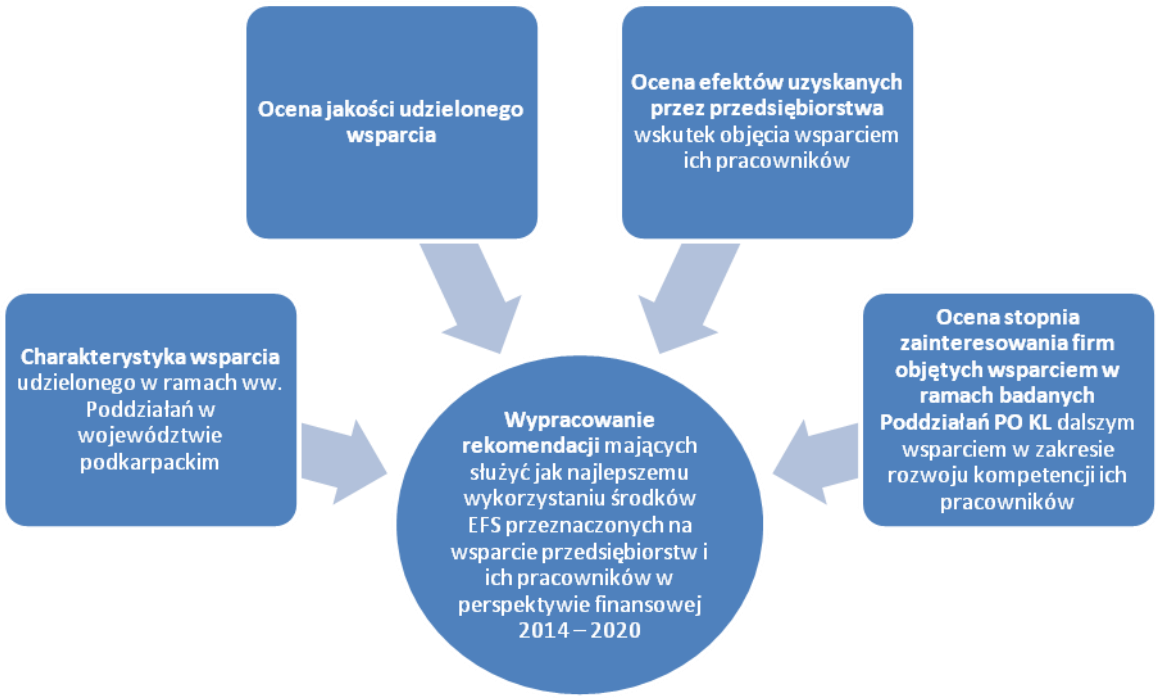
Niniejsze badanie, zrealizowane w listopadzie 2015 roku, ma na celu dostarczenie Instytucji Pośredniczącej informacji uzupełniającej wobec dostępnych danych statystycznych, a dotyczących efektów wsparcia dla korzystających z niego firm.

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

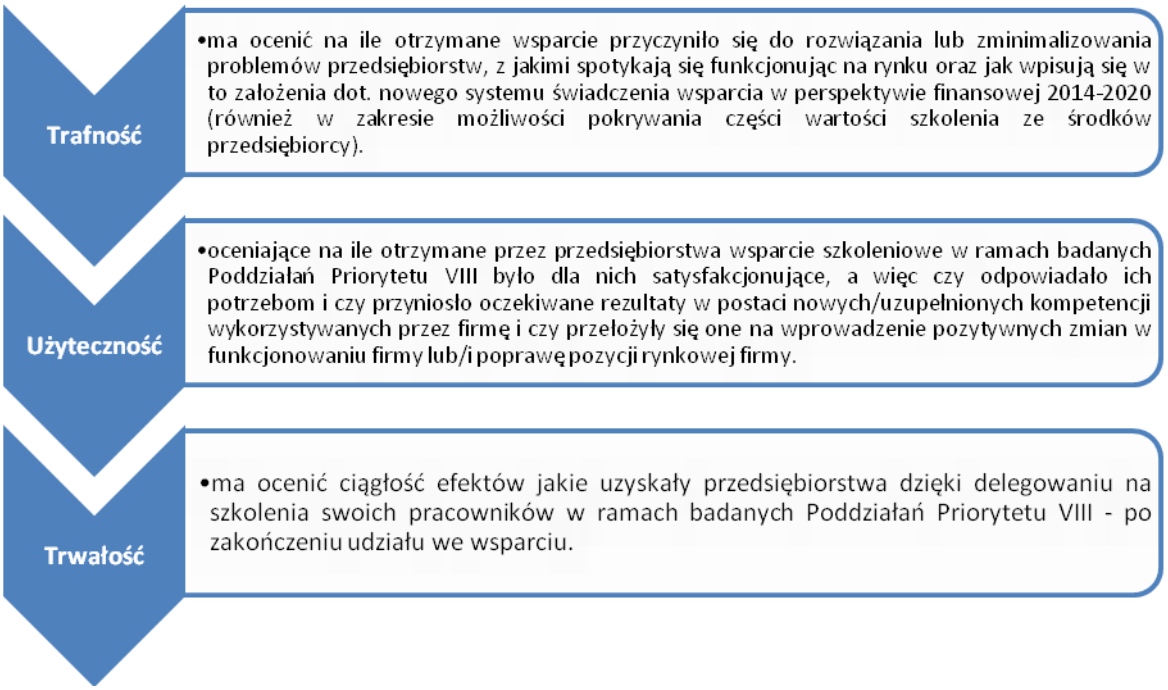
CEL GŁÓWNY BADANIA:

Ocena wpływu wsparcia szkoleniowego realizowanego na rzecz pracowników podkarpackich przedsiębiorstw w ramach Działania 8.1.1, 8.1.2 oraz 8.2.1 na pozycję rynkową delegujących ich firm

CELE SZCZEGÓŁOWE



W badaniu uwzględniono następujące **kryteria ewaluacyjne**:



ZAKRES BADANIA

Przedmiotowy

Badanie koncentrowało się na kwestiach związanych z podnoszeniem kwalifikacji pracowników podkarpackich przedsiębiorstw poprzez udział w szkoleniach współfinansowanych ze środków EFS w ramach Poddziałań 8.1.1, 8.1.2 i 8.2.1 PO KL oraz korzyści, jakie odnoszą firmy delegujące ich do udziału we wsparciu. Badaniem objęto więc tylko wybrane formy wsparcia:

- w Poddziałaniu 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw - typ wsparcia 1 według SzOP: ogólne i specjalistyczne szkolenia i/lub doradztwo związane ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie zgodnym ze zdiagnozowanymi potrzebami przedsiębiorstw i formie odpowiadającej możliwościom organizacyjno – technicznym przedsiębiorstwa;
- w Poddziałaniu 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie - typ wsparcia 3 według SzOP: szkolenia lub doradztwo dla przedsiębiorców i ich pracowników wspomagające przeprowadzenie procesu zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa;

- w Poddziałaniu 8.2.1 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie - typ wsparcia 3 według SzOP: wsparcie dla przedsiębiorstw obejmujące szkolenia i/lub doradztwo dla pracowników przedsiębiorstw prowadzone przez (lub z udziałem) pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych jednostek naukowych i uczelni ukierunkowane na wdrożenie danych przedsięwzięć innowacyjnych w przedsiębiorstwach.

Badane formy wsparcia zostały uwzględnione w 12 konkursach z Poddziałania 8.1.1, 13 – 8.1.2 i 4 – 8.2.1; w ramach badanego typu wsparcia w Poddziałaniu 8.1.1 podpisano 197 umów o dofinansowanie projektów, 10 umów w ramach typu wsparcia z Poddziałania 8.1.2 oraz 9 umów w ramach typu wsparcia z Poddziałania 8.2.1.

Podmiotowy

W badaniu udział wzięły podmioty, korzystające z realizacji projektów szkoleniowych w ramach włączonych do ewaluacji Poddziałań Priorytetu VIII PO KL – przedsiębiorstwa i reprezentowane przez osoby, a także pracownicy tych przedsiębiorstw. Respondenci dobrani zostali na podstawie listy instytucji uczestniczących we wsparciu w ramach badanych Poddziałań, pochodzące z Podsystemu Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego 2007.

Terytorialny

Obszar województwa podkarpackiego.

Czasowy

Badanie obejmowało okres od 2007 roku listopada 2015 roku (moment badania); w zakresie badania przedsiębiorców, żeby zachować minimalny próg badania trwałości rezultatów, momentem granicznym badania był koniec 2014 r.

2. METODOLOGIA EWALUACJI

2.1. Techniki jakościowe

2.1.1. Desk Research

Analiza desk research pozwoliła na uzyskanie wiedzy o kontekście wdrażanych działań, ich istocie, skali działania, ale także o wynikach wcześniejszych podobnych badań zrealizowanych w skali kraju czy też innych województw. W ramach badania przeanalizowano raporty, dokumenty i dane statystyczne związane z tematem badania. Szczegółowa lista znajduje się w aneksie.

2.1.2. IDI WUP

Przeprowadzono **wywiad pogłębiony** z przedstawicielami Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie (wywiad w formie triady). Wywiad dostarczył wiedzy kontekstowej, dostarczając informacji o podejściu do wdrażania badanych Poddziałań, przyczynach zastosowanego podejścia i jego wstępnej ocenie oraz odbiorze w środowisku interesariuszy. Podczas wywiadów dowiedzieliśmy się również o planowanych rozwiązaniach na perspektywę finansową 2014-2020.

2.1.3. TDI beneficjenci

Przeprowadzono **8 telefonicznych wywiadów pogłębionych** z beneficjentami wsparcia – po dwa w każdym z czterech podregionów województwa (rzeszowski, krośnieński, przemyski, tarnobrzeski). Dodatkowo, respondenci zostali zróżnicowani ze względu na specyfikę realizowanych przez nich projektów:

- firma zainteresowana wzmocnieniem kompetencji swoich pracowników sama złożyła wniosek o dofinansowanie z PO KL,
- wniosek o dofinansowanie projektu polegającego na realizacji szkoleń dla pracowników konkretnej firmy, wskazanej już we wniosku, złożył inny podmiot,
- różne podmioty mogły złożyć wniosek o dofinansowanie na szkolenia dla pracowników firm, których rekrutowano w otwartym naborze.

W próbie 8 IDI znalazł się każdy z tych przypadków. Takie zróżnicowanie respondentów pozwoliło na zbadanie różnic między tymi projektami, sprawdzenie, czy projekty realizowane przez firmy dla swoich własnych pracowników są bardziej efektywne, lepiej zorganizowane, bardziej elastyczne, czy może równie dobre, co te realizowane przez firmy zewnętrzne.

2.1.4. Studia przypadku

Wybrano **cztery firmy**:

1) zróżnicowane pod względem geograficznym – po jednej firmie z każdego subregionu; dzięki temu sprawdziliśmy, czy są jakieś czynniki terytorialne, które mają wpływ na powodzenie projektów;

2) zróżnicowane pod względem wielkości – badaniem objęliśmy jedynie firmy małe oraz średnie. Wśród firm mikro istnieje ryzyko dominacji firm jednoosobowych. Firmy mikro to również często przedsiębiorstwa rodzinne, gdzie występują nieco inne relacje między pracownikami niż to jest w przypadku firm większych – co mogło rzutować na ocenę oraz na rezultaty projektu. Natomiast firmy duże wyeliminowaliśmy z powodu ich specyfiki: – przede wszystkim występują one najrzadziej (tylko 259 objętych wsparciem – SOPZ s.4) i rządzą się innymi prawami ze względu na swoją wielkość (np. dysponują dużym kapitałem jak też profesjonalnymi komórkami kadrowymi), przez co ich przykład wydaje się nie być użyteczny dla większości firm w regionie;

3) zróżnicowane pod względem ścieżki dotarcia firmy do projektu – firma mogła bowiem sama aplikować o dofinansowanie, lub zgłosić się na szkolenie do beneficjenta, który prowadził rekrutację otwartą. Uważamy, że ten aspekt mógł wpłynąć na powodzenie projektu, a tym samym poczucie sukcesu w firmie, stąd też chęć przyjrzenia się różnym przypadkom.

W ramach każdego ze studiów przypadku przeprowadziliśmy indywidualne wywiady pogłębione z:

- osobami decyzyjnymi w firmie (np. właściciel/dyrektor firmy),
- z pracownikami korzystającymi ze szkoleń,
- oraz z ich bezpośrednimi przełożonymi.

W przypadku każdego studium moderator przed wizytą w firmie przeprowadził rozpoznanie na temat danego przedsiębiorstwa (wielkość, branża, ile lat firma istnieje na rynku, projekty unijne w których firma brała udział). Raporty ze studiów przypadków zamieszczono w aneksie.

2.2. Analizy ilościowe

Podczas analiz ilościowych zastosowany został test **Chi kwadrat** służący zbadaniu zależności pomiędzy zmiennymi nominalnymi. Test chi kwadrat definiuje następujący wzór:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^{n} \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}.$$

gdzie O i E oznaczają odpowiednio liczebności zaobserwowane i oczekiwane, czyli teoretyczne, Chi kwadrat jest miarą określającą rozbieżności między liczebnościami zaobserwowanymi i oczekiwanymi.

Im większe są te rozbieżności, tym większe chi kwadrat. Jeżeli brak jest rozbieżności, czyli liczebności zaobserwowane i oczekiwane są takie same, chi kwadrat jest równe 0.[2]

2.2.1. Analiza PEFS

Na podstawie **danych zawartych w bazie PEFS**, dokonaliśmy charakterystyki bezpośrednich uczestników projektów – pracowników przedsiębiorstw. Analiza danych z bazy PEFS pokazała więc, kto był odbiorcą wsparcia – w jakim wieku byli uczestnicy, jakie mieli wykształcenie, z jakiego wsparcia i w jakich latach korzystali. Dokonaliśmy również charakterystyki instytucji objętych wsparciem – wskazaliśmy ich typ, wielkość czy obszar na którym działają.

Analizy przyczyniły się wprost do udzielenia odpowiedzi na niektóre pytania badawcze, ale jednocześnie stały się punktem odniesienia do analizy wyników pozostałych części badania, w tym zwłaszcza badań ilościowych.

2.2.2. CAWI/CATI przedsiębiorcy

Badanie przedsiębiorstw zrealizowane zostało jako badanie mixed-mode design (CAWI/CATI), czyli w tym wypadku połączenie techniki CAWI jako techniki podstawowej oraz techniki CATI, jako uzupełniającej w stosunku do CAWI.

Przed przystąpieniem do realizacji badania właściwego przeprowadzony został pilotaż narzędzia na próbie 8 przedsiębiorców. Wyniki pilotażu nie wpłynęły jednak na zmianę kwestionariusza – dokonano jedynie korekcyjnych poprawek.

W pierwszym kroku ankieta CAWI została rozesłana do wszystkich przedsiębiorstw z bazy PEFS dostarczonej przez Zamawiającego, został więc zastosowany dobór wyczerpujący całość populacji. Ponieważ dzięki technice CAWI udało się osiągnąć zakładany udział firm mikro oraz dużych, w kolejnym kroku przystąpiono do wywiadów telefonicznych (CATI) z przedstawicielami małych i średnich firm.

Zakładano realizację próby wielkości 800 przedsiębiorstw (przy czym warstwy wg wielkości określono w sposób nieproporcjonalny), finalnie jednak udało się zrealizować 928 ankiet. Po zebraniu danych, w celu odzwierciedlenia w próbie struktury populacji została ona przeważona zgodnie z kryterium wielkości przedsiębiorstw w populacji. Strukturę uzyskanej próby ze względu na wielkość przedsiębiorstwa oraz zastosowane wagi przedstawia poniższa tabela:

[2] George A. Gerguson, Yoshio Takane, *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice,* Warszawa 2007 s. 234-235

Tabela 1. Struktura zrealizowanej próby - CAWI/CATI przedsiębiorcy

Kategoria	Liczba w populacji	Zakładana liczebność w próbie	Liczba efektywnie wypełnionych ankiet	Odsetek w populacji	Odsetek w próbie	**Zastosowana waga**
Mikro	4115	370	418	65,7	45,2	1,46
Małe	1538	300	339	24,5	36,5	0,67
Średnie	479	110	148	7,6	15,8	0,47
Duże	137	20	23	2,2	2,5	0,88
RAZEM:	**6269**	**800**	**928**	**100**	**100**	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS oraz wyników CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

Poniżej przedstawiono strukturę próby według wielkości i regionu.

Tabela 2. Struktura próby przedsiębiorstw wg wielkości i subregionu

Subregion	**mikro**		**małe**		**średnie**		**duże**		**ogółem**	
	liczba	odsetek	liczba	odsetek	liczba	odsetek	liczba	odsetek	liczba	odsetek
Krośnieński	66	15,8	51	15,0	26	17,6	6	26,1	149	16,1
Przemyski	36	8,6	29	8,6	4	2,7	1	4,3	70	7,5
Rzeszowski	219	52,4	164	48,4	71	48,0	11	47,8	465	50,1
Tarnobrzeski	94	22,5	91	26,8	44	29,7	5	21,7	234	25,2
spoza woj. podkarpackiego	3	0,7	4	1,2	3	2,0	0	0,0	10	1,1
Razem:	418	100	339	100	148	100	23	100	928	100

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

2.2.3. CAWI uczestnicy

Zakładano, iż badanie uczestników wsparcia, podobnie jak w przypadku przedsiębiorców zostanie zrealizowane za pomocą techniki mixed-mode design (CAWI/CATI), czyli w tym wypadku połączenie techniki CAWI jako techniki podstawowej oraz techniki CATI, jako uzupełniającej w stosunku do CAWI. W toku badania – po przesłaniu ankiety do wszystkich uczestników z bazy PEFS dostarczonej przez Zamawiającego - okazało się jednak, że zakładaną próbę udało się zrealizować za pomocą techniki CAWI. Przed przystąpieniem do realizacji badania właściwego przeprowadzony został pilotaż narzędzia na próbie 8 uczestników. Wyniki pilotażu nie wpłynęły jednak na zmianę kwestionariusza – dokonano jedynie korekcyjnych poprawek. Na etapie prac koncepcyjnych zakładano realizację próby wielkości 800 uczestników. Finalnie udało się zrealizować 2141 ankiet. Poniżej przedstawiono strukturę próby oraz strukturę populacji względu na wiek, wykształcenie oraz płeć uczestników.

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

Tabela 3. Struktura populacji i próby uczestników

	Populacja		Próba	
	liczba	odsetek	liczba	odsetek
Płeć				
Kobiety	7086	28	898	42
Mężczyźni	18291	72	1243	58
Wiek				
Poniżej 25 lat	3027	12	180	8
25-35 lat	11740	46	1138	53
36-49 lat	7316	29	613	29
50 lat i więcej	3294	13	210	10
Wykształcenie				
Podstawowe	511	2	1	0
Gimnazjalne	246	1	6	0
Ponadgimnazjalne	11444	45	366	17
Pomaturalne	2766	11	173	8
Wyższe	10409	41	1595	75

Źródło: CAWI uczestnicy n=2141

Jak widać powyżej, próba różniła się od populacji ze względu na powyższe zmienne. Specyfika badania wymagała przeważenia próby tak, by jej struktura odpowiadała strukturze populacji z punktu widzenia wieku i wykształcenia.

Tabela 4. Zastosowane wagi

Waga	Wykształcenie	Wiek
21,03042639	Podstawowe	36-49 lat
7,186460672	Gimnazjalne	poniżej 25 lat
7,667361059	Gimnazjalne	36-49 lat
2,263754776	Ponadgimnazjalne	poniżej 25 lat
2,927561481	Ponadgimnazjalne	25-35 lat
2,415239713	Ponadgimnazjalne	36-49 lat
3,151888548	Ponadgimnazjalne	50 plus
1,150847565	Pomaturalne	poniżej 25 lat
1,488313593	Pomaturalne	25-35 lat
1,227859472	Pomaturalne	36-49 lat
1,602356978	Pomaturalne	50 plus
0,444755717	Wyższe	poniżej 25 lat
0,575172593	Wyższe	25-35 lat
0,474517683	Wyższe	36-49 lat
0,619245717	Wyższe	50 plus

Źródło: Opracowanie własne

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

3. WYNIKI BADANIA

3.1. Charakterystyka udzielonego wsparcia

Wstępną charakterystykę wsparcia sporządzono na podstawie opisów realizowanych projektów, publikowanych na stronie internetowej WUP. Z tego źródła uzyskano dane dla 207 projektów[3], które realizowane były przez 134 beneficjentów – co pokazuje, że wielu beneficjentów realizowało więcej niż jeden projekt (w tym 21 beneficjentów realizowało po dwa projekty, a jeden aż siedem). 145 projektów miało charakter otwarty, a 62 zamknięty[4]. 85 firm realizowało tylko projekty o charakterze otwartym, 40 firm projekty tylko o charakterze zamkniętym, a 9 oba typy projektów. Poniższa tabela prezentuje dane dotyczące grupy docelowej projektów, przy czym jeden projekt mógł być skierowany jednocześnie do różnych grup docelowych.

Tabela 5. Grupy docelowe realizowanych projektów

Grupa docelowa	Projekty otwarte	Projekty zamknięte	ogółem
Mikro przedsiębiorstwa	70	9	79
Małe przedsiębiorstwa	69	21	90
Średnie przedsiębiorstwa	49	15	64
Duże przedsiębiorstwa	2	15	17
Brak danych	74	11	85

Źródło: Opracowanie własne na podstawie opisów projektów N=207

W ramach 127 projektów planowano przeszkolić 24 212 pracowników w 4358 firmach. Minimalna liczba firm w projekcie wyniosła 1, maksymalna 300, średnia liczba firm to 34 firmy w ramach jednego projektu, przy medianie wynoszącej 20. Średnio w ramach jednego projektu planowano przeszkolić 190 pracowników. W nielicznych kartach pojawiły się szczegółowe informacje dotyczące grup pracowników, które mają zostać objęte działaniami. Wśród 25 projektów w 3 wystąpiło wskazanie proporcji uczestników ze względu na płeć, w 7 projektach proporcje związane z niskim wykształceniem, a w 4 ze względu na wiek.

Z opisów projektów wynika, że większość projektów miała być realizowana na terenie całego województwa, a tylko w przypadku 14 podano szczegółową informację ograniczającą terytorium projektu. Wśród nich 3 projekty miały być realizowane na terenie gminy Białobrzegi, 2 na terenie gminy Trzebownisko, a pozostałe w gminach: Dębica, Głogów Małopolski, Gorzyce, Jarosław, Lubaczów, Stalowa Wola, Rzeszów i Przemyśl. Zasięg dwóch projektów ograniczono do kilku powiatów.

[3] Dla pozostałych projektów nie wypełniono kart
[4] Projekty zamknięte skierowane były do konkretnego przedsiębiorstwa (lub grupy), otwarte zaś – skierowane były do ogółu przedsiębiorstw, niekiedy do określonej kategorii przedsiębiorstw lub kategorii pracowników, w ramach tych projektów prowadzono otwarty nabór uczestników szkoleń

W niemal połowie kart nie określono do jakiej branży przedsiębiorstw skierowany jest projekt, jeśli już jednak podano takie dane, to widoczne jest, że największa liczba projektów skierowana była do firm z branży budownictwo (29 projektów). Na drugim miejscu znalazły się projekty skierowane do branży lotniczej[5] (11 projektów).

Zakres planowanych do realizacji szkoleń był różnorodny. Najczęściej podejmowano realizację szkoleń zawodowych, językowych i menedżerskich[6].

Tabela 6. Rodzaje realizowanych szkoleń

Rodzaj szkolenia	Liczba projektów w których dane szkolenie było planowane
zawodowe	76
językowe	35
menedżerskie	29
handlowe	18
z kompetencji miękkich	15
finanse i podatki	14
IT	14
z zakresu energetyki	11
doradztwo	10
medycyna	5
prawo jazdy	4
BHP	3
z zakresu prawa	3
reklama i marketing	2
własność intelektualna i komercjalizacja	2
inne	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie opisów projektów

3.1.1. Przedsiębiorstwa korzystające ze wsparcia

Baza PEFS Instytucji przekazana przez Zamawiającego zawiera 9237 rekordów z informacjami o firmach, które zostały skorzystały z wybranych do badania form wsparcia w ramach Poddziałania 8.1.1, 8.1.2 i 8.2.1 PO KL. Należy jednak zaznaczyć, iż liczba 9237 nie jest równoznaczna z liczbą przedsiębiorstw, które skorzystały ze wsparcia, bowiem miało miejsce wiele przypadków udziału instytucji w więcej niż jednym projekcie, co więcej, projekty te mogły być realizowane w różnych

[5] Należy zauważyć, że beneficjenci posługiwali się we wnioskach potocznymi pojęciami, z tego względu nie zamieszczamy bardziej szczegółowych danych w tym zakresie
[6] Do kategorii szkoleń menedżerskich zaklasyfikowano także szkolenia z zarządzania

Poddziałaniach. Okazuje się, że cztery instytucje brały udział w projektach zarówno z Poddziałania 8.1.1, jak i 8.1.2 (czasem kilkukrotnie), zaś 92 instytucje korzystały zarazem ze wsparcia w ramach Poddziałania 8.2.1, jak i 8.1.1 (również czasem kilkukrotnie). Zdecydowana większość (73,7%) wzięła udział w jednym projekcie, 15,7% w dwóch, zaś 12 instytucji wzięło udział w więcej niż 10 projektach (od 10 do 14).

Liczba unikatowych instytucji, które skorzystały ze wsparcia w ramach badanych Poddziałań (i form wsparcia) wynosi 6251.

Tabela 7. Cechy populacji instytucji objętych wsparciem

	Liczba instytucji bez deduplikacji	Liczba instytucji po deduplikacji	Odsetek z ogółu przedsiębiorstw (po deduplikacji)
1	2	3	4
Poddziałanie PO KL			
8.1.1	9040	6175	98,8[7]
8.1.2	10	6	0,1
8.2.1	187	163	2,6
Wielkość przedsiębiorstwa			
mikro przedsiębiorstwo	5258	4109	65,7
małe przedsiębiorstwo	2666	1533	24,5
średnie przedsiębiorstwo	1049	472	7,6
duże przedsiębiorstwo	264	137	2,2
Subregion			
Rzeszowski	4457	2881	46,1
Tarnobrzeski	2319	1555	24,9
Krośnieński	1537	1083	17,3
Przemyski	772	605	9,7
spoza woj. Podkarpackiego	77	58	0,9
b.d.	75	69	1,1
Objęcie wsparciem pracowników			
Wsparciem objęto pracowników	9090	6151	98,4
Wsparciem nie objęto pracowników	145	99	1,6
b.d.	2	1	0,0
Razem:	**9237**	**6251**	**100**

Źródło: PEFS instytucje N=9237

W liczbie 6251 firm, które skorzystały ze wsparcia znajduje się 58 takich, które podały do PEFS jako adresy swojej siedziby inne niż podkarpackie województwa i 69 takich, które nie wskazały żadnej

[7] Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ niektóre firmy brały udział w projektach z więcej niż jednego Poddziałania.

miejscowości. Do porównania z danymi GUS o ogólnej liczbie firm wzięto więc pod uwagę liczbę 6214. Stanowi to **3,7% ogółu firm w województwie**[8]. Kolejna tabela pokazuje szczegółowe dane w tym zakresie. Daje się zauważyć, że struktura przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia według wielkości jest odmienna od struktury ogółu firm: wśród korzystających znacznie mniejszy niż w ogóle jest odsetek firm mikro (65,7% wobec 95,6%), znacznie większy małych (24,5% wobec 3,6%). Patrząc natomiast na udział firm danej wielkości wśród korzystających w stosunku do liczby firm tej kategorii wielkości można zauważyć znikomą wręcz aktywność firm mikro i bardzo dużą – firm dużych.

Tabela 8. Struktura przedsiębiorstw wg wielkości (odsetki odpowiedzi)

	mikro	małe	średnie	duże
Polska	95,7	3,5	0,7	0,1
woj. podkarpackie	95,6	3,6	0,8	0,1
Przedsiębiorcy korzystający ze wsparcia	65,7	24,5	7,6	2,2
Przedsiębiorcy korzystający ze wsparcia wśród przedsiębiorstw województwa podkarpackiego	2,5	25,4	37,0	70,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz danych PEFS

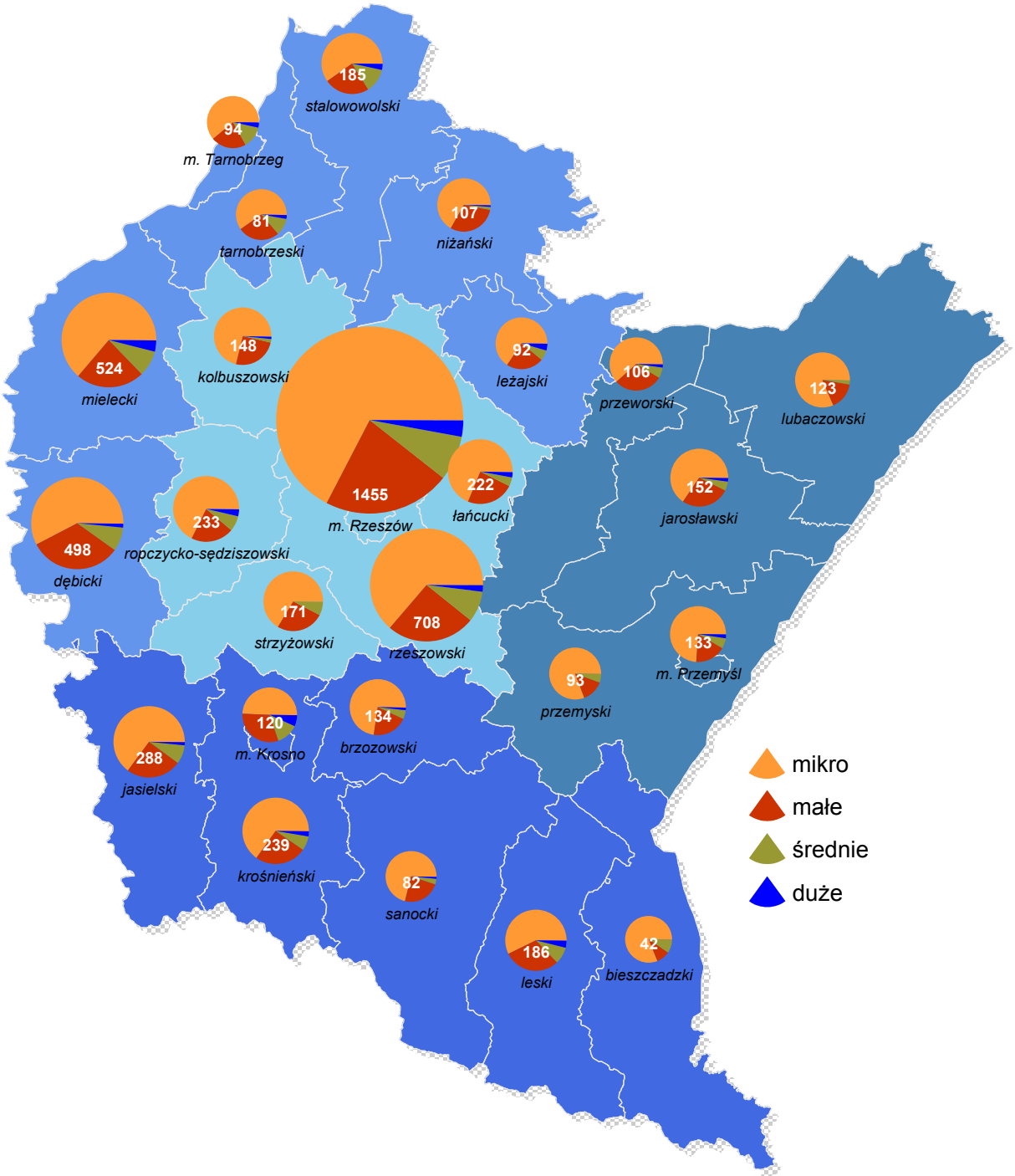
Co warte podkreślenia, w latach 2012-2015 struktura przedsiębiorstw wg wielkości w Polsce i w województwie podkarpackim utrzymuje się na niemal stałym poziomie, z dominującą pozycją mikro przedsiębiorstw. W stosunku do 2012 roku liczba przedsiębiorstw województwie podkarpackim wzrosła o 10 833 firmy.

Najwięcej instytucji korzystających ze wsparcia (spośród ogólnej liczby korzystających) miało swoją siedzibę na terenie Rzeszowa, a prawie o połowę mniej na terenie powiatu rzeszowskiego. Najmniej instytucji korzystających ze wsparcia zlokalizowanych jest na terenie powiatu bieszczadzkiego.

Instytucje najczęściej korzystające ze wsparcia w ramach Poddziałania 8.1.1 swoją siedzibę mają w Rzeszowie, w powiecie rzeszowskim oraz mieleckim. Również w Poddziałaniu 8.1.2 przeważają firmy z Rzeszowa. Z kolei w przypadku Poddziałania 8.2.1 przeważają instytucje zlokalizowane są na terenie Rzeszowa (ponownie), powiatu ropczycko-sędziszowskiego oraz powiatu rzeszowskiego.

[8] Porównanie w stosunku do liczebności i struktury przedsiębiorstw w województwie na dzień 31.10.2015r.

Mapa 1 Przedsiębiorstwa korzystające ze wsparcia wg powiatów (liczebności)

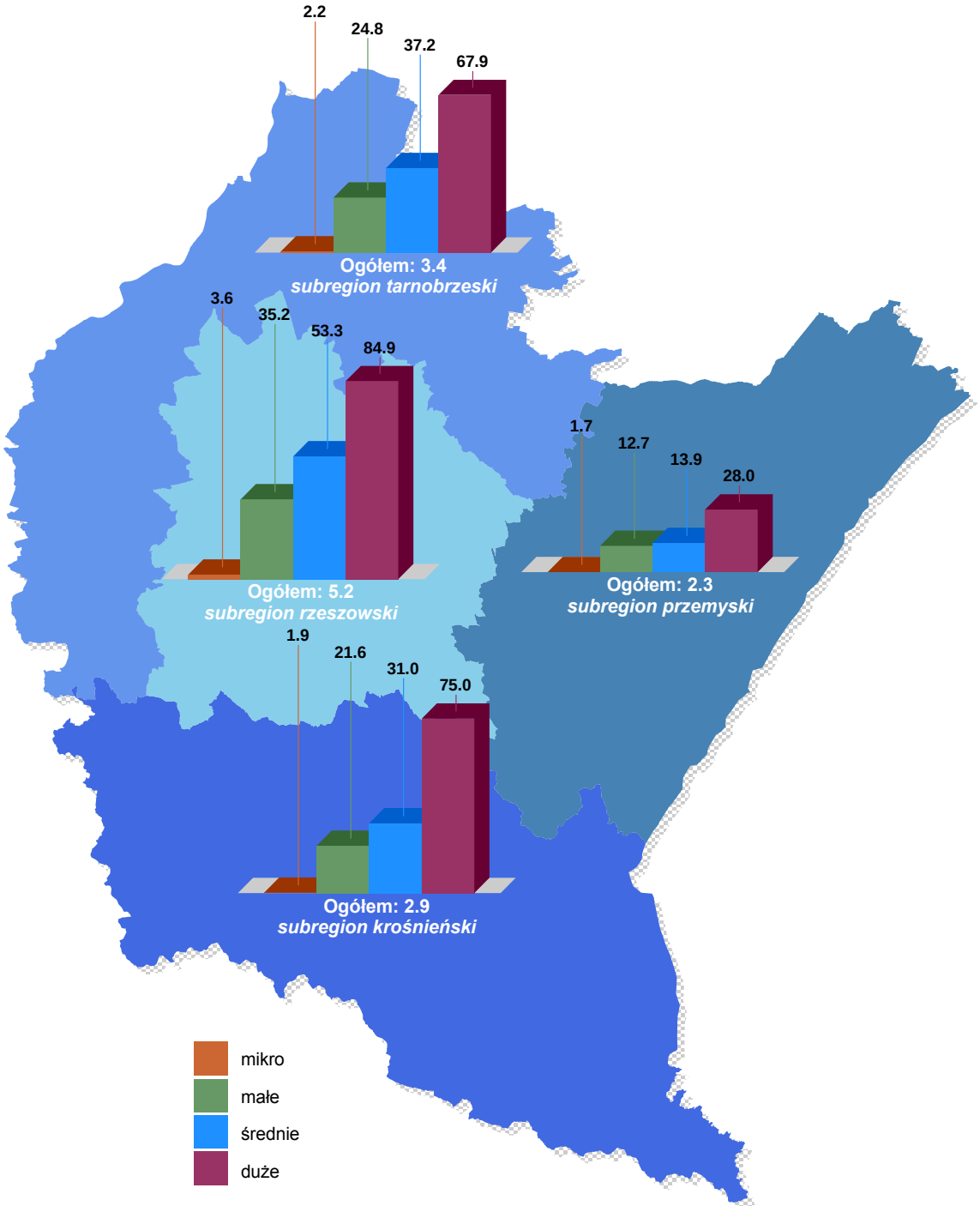


Źródło: PEFS Instytucje N=6251; w tabeli pominięto przedsiębiorstwa, których siedziby znajdują się poza województwem podkarpackim oraz braki danych; intensywność koloru niebieskiego w tle odróżnia poszczególne subregiony

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

Porównanie liczebności firm korzystających ze wsparcia z ogólną liczebnością firm w subregionach pokazuje, że szczególną aktywnością wyróżniają się firmy z subregionu rzeszowskiego, a następnie tarnobrzeskiego. Ze wsparcia skorzystały większość dużych firm mających swoją siedzibę na terenie subregionu rzeszowskiego (85% dużych firm subregionu), podczas gdy w subregionie przemyskim tylko jedna trzecia firm tej kategorii. W subregionie przemyskim, w porównaniu do pozostałych subregionów, odsetki firm korzystających ze wsparcia w poszczególnych grupach przedsiębiorstw są najniższe.

Mapa 2 Odsetek przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia w grupach wyróżnionych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa i jego lokalizację



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS na dzień 31.10.2015 oraz danych PEFS

Formę prawną firm korzystających ze wsparcia analizowano wyłącznie na podstawie danych z badania ilościowego, bowiem baza PEFS nie zawiera takich danych. Ankietowani przedsiębiorcy w większości stanowili osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub w drugiej kolejności – były to spółki prawa handlowego. Prawie co dziesiąty badany reprezentował spółkę cywilną.

Tabela 9. Forma prawna, wielkość przedsiębiorstwa i subregion siedziby (odsetki odpowiedzi)

Forma własności	Ogółem	mikro przedsiębiorstwo	małe przedsiębiorstwo	średnie przedsiębiorstwo	duże przedsiębiorstwo	krośnieński	przemyski	rzeszowski	tarnobrzeski	spoza woj. podkarpackiego
osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	**63,5**	78,1	46,3	11,6	0,0	68,0	71,6	63,7	59,6	12,5
spółka prawa handlowego	**23,2**	10,0	37,9	73,9	76,2	18,4	13,5	24,6	26,0	50,0
spółka cywilna	**9,3**	9,9	10,1	2,9	4,8	11,6	5,4	7,9	11,2	25,0
spółdzielnia	**2,3**	1,2	4,0	5,8	0,0	0,7	6,8	2,3	1,3	12,5
NGO	**0,8**	0,7	0,4	2,9	0,0	0,7	1,4	0,6	0,4	0,0
przedsiębiorstwo państwowe	**0,6**	0,2	0,4	1,4	14,3	0,0	0,0	0,4	1,3	0,0
zakład opieki zdrowotnej	**0,2**	0,0	0,4	1,4	0,0	0,7	0,0	0,2	0,0	0,0
JST i ich jednostki organizacyjne	**0,1**	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
inna forma	**0,1**	0,0	0,0	0,0	4,8	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorstwa n=928

Jak pokazało porównanie powyższych danych z danymi GUS struktura firm podkarpackich jest analogiczna do struktury krajowej, natomiast wśród korzystających zauważalny jest zdecydowanie mniejszy udział osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą i wyjątkowa aktywność spółek prawa handlowego.

„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego”
www.wygpsdb.pl
creative minds safe hands

Tabela 10. Forma prawna przedsiębiorstw w Polsce i województwie podkarpackim ogółem oraz przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia (odsetki odpowiedzi)

		Przedsiębiorstwo Państwowe	Spółdzielnia	Spółka prawa handlowego	Spółka cywilna	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	inne
Przedsiębiorcy ogółem	Polska	0,0	0,4	10,7	6,8	71,4	10,7
	woj. podkarpackie	0,0	0,5	7,0	6,5	74,5	11,5
Przedsiębiorcy korzystający ze wsparcia	woj. podkarpackie	0,6	2,3	23,2	9,3	63,5	1,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928 oraz danych GUS na dzień 31.10.2015

Również dane dotyczące sekcji działalności gospodarczej firm korzystających ze wsparcia ustalono w badaniu CAWI bowiem PEFS nie zawiera tych danych. Dodatkowo w badaniu identyfikowano przynależność firm korzystających do profilu tzw. inteligentnych specjalizacji województwa[9].

Tabela 11. Struktura próby przedsiębiorstw wg sekcji i inteligentnej specjalizacji

Sekcja PKD / Inteligentna specjalizacja	Lotnictwo i kosmonautyka	Produkcja i przetwórstwo żywności najwyższej jakości biologicznej i zdrowotnej, ekologiczne i zrównoważone rolnictwo i przetwórstwo, produkty regionalne i tradycyjne,	Zrównoważona i odpowiedzialna turystyka, zdrowie i dobrostan	Eko-technologie: odnawialne źródła energii	Energooszczędne i inteligentne budownictwo	Informacja i telekomunikacja	Żadne z powyższych	Razem
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo		1					5	**6**
Przetwórstwo przemysłowe	5	8		2		1	69	**85**
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz							7	**7**
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja				1			10	**11**
Budownictwo		3		16	33	2	141	**195**
Handel i naprawa pojazdów	1	1		1			69	**72**

[9] Zgodnie z *Regionalną Strategią Innowacji Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 na rzecz inteligentnej specjalizacji (RIS3)*

Hotele i restauracje		7	8				35	**50**
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	1		1		1	1	48	**52**
Informacja i komunikacja			1	1		45	4	**51**
Finanse i ubezpieczenia							56	**56**
Obsługa nieruchomości i firm							13	**13**
Działalność naukowa i techniczna				2	1	1	8	**12**
Usługi administrowania i działalność wspierająca				1	1	5	15	**22**
Obowiązkowe ubezpieczenia społeczne							1	**1**
Edukacja	1	1		2		4	20	**28**
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna			9				16	**25**
Kultura, rozrywka i rekreacja			2				5	**7**
Pozostała działalność usługowa	2	5	3	4	2	9	126	**151**
Nie wiem/trudno powiedzieć	5	1		2		7	69	**84**
Razem	**15**	**27**	**24**	**32**	**38**	**75**	**717**	**928**

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

Struktura branżowa przedsiębiorstw województwa podkarpackiego zbliżona jest do struktury branżowej przedsiębiorstw w Polsce. Wyniki badania wskazują, że struktura branżowa korzystających ze wsparcia również jest zbliżona do tych struktur z różnicą w dwóch branżach – budownictwo oraz handel i naprawa pojazdów. Pierwsza z nich – budownictwo jest wyraźnie nadreprezentowana wśród firm korzystających ze wsparcia firm, druga - handel i naprawa pojazdów - jest wyraźnie niedoreprezentowana.

Tabela 12. Struktura przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia na tle ogółu przedsiębiorstw w województwie podkarpackim i w Polsce wg PKD (odsetki odpowiedzi)

	korzystający ze wsparcia	woj. podkarpackie	Polska
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,6	2,2	1,8
Górnictwo	0	0,1	0,1
Przetwórstwo przemysłowe	9,2	9,7	9,0
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz	0,8	0,1	0,2
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja	1,2	0,3	0,3
Budownictwo	21,0	12,5	11,7
Handel i naprawa pojazdów	7,8	28,3	25,4
Hotele i restauracje	5,4	6,7	6,2
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	5,6	2,9	3,1
Informacja i komunikacja	5,5	2,2	3,1

„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego"
www.wygpsdb.pl
creative minds safe hands

Finanse i ubezpieczenia	6,0	2,7	3,1
Obsługa nieruchomości i firm	1,4	2,6	5,5
Działalność naukowa i techniczna	1,3	7,8	9,6
Usługi administrowania i działalność wspierająca	2,4	1,7	2,9
Obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	0,1	1,2	0,6
Edukacja	3,0	4,3	3,5
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2,7	5,5	5,4
Kultura, rozrywka i rekreacja	0,8	2,2	1,8
Pozostała działalność usługowa	16,3	7,0	6,5
Nie wiem/trudno powiedzieć	9,1	Nie dotyczy	Nie dotyczy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928 oraz danych GUS na dzień 31.10.2015.

W ramach badanych działań występują trzy ścieżki do udziału w projekcie:

- przedsiębiorca sam realizuje projekt, czyli jednocześnie jest beneficjentem i odbiorcą wsparcia,
- przedsiębiorstwo uczestniczy w projekcie realizowanym przez inną instytucję, jednak projekt jest dedykowany danej firmie lub grupie firm
- beneficjent (dowolna instytucja) realizuje projekt, do którego udziału zaprasza różne firmy.

Zgodnie z danymi zawartymi w bazach PEFS tylko 48 projektów było realizowanych samodzielnie przez przedsiębiorstwa dla swoich pracowników, przy czym żaden z nich nie dotyczył Poddziałania 8.2.1. W ramach Poddziałania 8.1.1 samodzielnie projekty realizowało 38 przedsiębiorstw (z czego dwie firmy realizowały po dwa projekty dla swoich pracowników), a w ramach 8.1.2 - 4 firmy (przy czym jedna realizowała aż 5 projektów dla swoich pracowników). Pozostałe projekty były realizowane przez instytucje jako projekty otwarte lub dedykowane konkretnej firmie. Instytucje realizujące projekty dla firm najczęściej były instytucjami szkoleniowymi lub organizacjami pozarządowymi.

Tabela 13. Struktura liczby projektów oraz firm ze względu na instytucję realizującą projekt

		Poddziałanie 8.1.1	Poddziałanie 8.1.2	Poddziałanie 8.2.1
Liczba projektów	realizowanych przez firmy dla siebie	40	8	0
	realizowanych przez inne instytucje dla firm	141	2	9
Liczba unikatowych firm	realizujących projekty dla siebie	38	4	0
	biorących udział w projektach realizowanych przez inne instytucje	6165	2	163

Źródło: PEFS instytucje N=9237

Baza PEFS nie dostarcza informacji na temat tego, czy przedsiębiorcy aplikując o środki korzystali ze wsparcia innych instytucji, dlatego też w tym przypadku musimy opierać się na wynikach ankiety.

Ankietowani przedsiębiorcy czasami korzystali z pomocy innych podmiotów, a dokładnie firm doradczych podczas ubiegania się o uzyskanie dofinansowania z Priorytetu VIII PO KL (odnotowano kilka takich przypadków). Najczęstszymi powodami korzystania z pomocy innych podmiotów był:

- ✓ brak wiedzy jak wypełnić wniosek o dofinansowanie,
- ✓ brak doświadczenia w realizacji takich procedur,
- ✓ niemożność znalezienia odpowiednich publikacji nt. aplikowania o środki, oraz
- ✓ zniechęcenie biurokracją związaną z procedurami.

W toku badania natrafiono na specyficzny przypadek firmy korzystającej ze wsparcia doradczego na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie i po czasie uznającej, że należało zająć się tym samemu:

> *(…) zleciliśmy napisanie tego projektu. I ona (firma doradcza) po prostu się miała zajmować prowadzeniem tego projektu pod względem pomocy nam z dokumentami. I rozliczać. (…) kiedy zdecydowaliśmy się na to, najbardziej zaważyło, że po prostu u nas nie miał kto się tym zająć. I za bardzo nie wiedzieliśmy, jak się do tego zabrać. Choć wcześniej rozliczaliśmy sami wniosek w Urzędzie Marszałkowskim dotacyjny na około dziesięciokrotnie większą kwotę i to nam przeszło bez problemu. Ale wtedy, gdy POKL startował, dowiedzieliśmy się o tym późno, no firma zobowiązała się napisać i pilotować, więc zleciliśmy to im. Z perspektywy czasu stwierdzam, że to był błąd, bo można było to samemu zrobić i byśmy to lepiej zrobili. [TDI beneficjenci_7]*

Widać więc, iż niewiele firm decyduje się na samodzielną realizacje projektów, nawet pomimo możliwości skorzystania z usług innych firm. Również drugi z wymienionych sposobów nie cieszy się popularnością przedsiębiorców. Widoczne jest więc, że przedsiębiorcy najczęściej biorą oni udział w projektach otwartych, korzystając z gotowej oferty szkoleniowej przygotowanej przez wyspecjalizowanych projektodawców.

Kluczowe ustalenia	• *W projektach w ramach analizowanych form wsparcia wzięło udział 3,7% ogółu firm podkarpackich;* • *Wśród ogółu korzystających ze wsparcia najwięcej jest firm mikro, najmniej dużych, ale odnosząc te liczby do ogółu firm danej kategorii wielkości zauważamy, że aktywność firm mikro jest znikoma, rośnie ona wraz ze zwiększaniem się liczby pracowników i największa jest w firmach dużych;* • *Szczególnie aktywne są firmy z subregionu rzeszowskiego, a następnie tarnobrzeskiego; firmy z subregionu przemyskie*

„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego"
www.wygpsdb.pl
creative minds safe hands

okazały się być wyjątkowo niezainteresowane wsparciem;

- *Patrząc z punktu widzenia branż reprezentowanych przez firmy korzystających ze wsparcia w stosunku do ogółu firm danej branży możemy zauważyć znacznie większy udział firm z branży budownictwo i pozostała działalność usługowa, znacznie mniejszy zaś – branży handel i naprawa pojazdów;*
- *Widoczna jest zdecydowana preferencja firm do udziału w projektach otwartych, przygotowywanych przez wyspecjalizowanych projektodawców.*

3.1.2. Pracownicy kierowani do udziału we wsparciu

Baza danych PEFS uczestników indywidualnych – pracowników przekazana przez Zamawiającego zawierała 28835 rekordów[10]. Wśród nich znalazły się osoby, które uczestniczyły w projektach więcej niż jeden raz. Prawie dziewięciu na dziesięciu uczestników (87,8%) brało udział tylko w jednym projekcie, w dwóch – co dziesiąty uczestnik, natomiast zdecydowanie mniej w trzech projektach (1,8%). Rekordzista w okresie objętym badaniem brał udział w 19 projektach, jednak była to tylko jedna osoba. **Liczba unikalnych uczestników, którzy skorzystali ze wsparcia wynosi 25 045**[11], co stanowi 5,9% ogółu pracujących w województwie. Jest to wartość zbliżona do osiągniętej w skali całego kraju w ramach interwencji PO KL dla osób pracujących (5,5%)[12], a biorąc pod uwagę, że badanie krajowe odnosi się do wszystkich form wsparcia dorosłych osób pracujących Priorytetu VIII i IX to wynik osiągnięty w województwie podkarpackim tylko dla trzech ocenianych działań jest bardzo znaczący.

Tabela poniżej zawiera szczegółowe dane na temat wielu, wykształcenia, miejsca zamieszkania uczestników. Najliczniejszą grupą uczestników projektów realizowanych w objętych badaniem Poddziałaniach w ramach komponentu regionalnego w PO KL są uczestnicy Poddziałania 8.1.1 (94,7%), następnie Poddziałania 8.2.1 (4%), najmniej Poddziałania 8.1.2 (2,6%).

- W **Poddziałaniu 8.1.1** wsparciem objęto 23 718 osób. Typowy uczestnik to mężczyzna, w wieku 25-35 lat, z wykształceniem ponadgimnazjalnym lub wyższym. Najczęściej był to mieszkaniec subregionu rzeszowskiego, w tym zwłaszcza miasta Rzeszowa i powiatu rzeszowskiego. Ponad połowa uczestników zamieszkiwało obszar miejski.

[10] Usunięto 7 rekordów zawierających prawdopodobnie błędne dane, ponieważ wskazywały, iż uczestnicy projektów mieli poniżej 18 lat przystępując do projektu.
[11] Liczba uczestników po deduplikacji po numerze PESEL.
[12] Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy podsumowujący, PAG 2015

- W **Poddziałaniu 8.1.2** wsparciem objęto ogółem 653 osoby. Również w tym przypadku byli to głównie mężczyźni, w wieku od 25 do 35 lat, z wykształceniem wyższym i ponadgimnazjalnym. Najwięcej uczestników tego Poddziałania zamieszkiwało subregion tarnobrzeski, w tym zwłaszcza powiat stalowowolski. Nieco więcej niż połowa uczestników zamieszkiwała obszar miejski.

- W **Poddziałaniu 8.2.1** wsparciem objęto 1006 osób, wśród których czterech na pięciu uczestników było mężczyznami. Ponad połowa uczestników miała od 25 do 35 lat, jednocześnie blisko 2/3 to osoby z wykształceniem wyższym. Najwięcej uczestników zamieszkiwało w subregionie rzeszowskim – zwłaszcza miasto Rzeszów. Większość uczestników pochodziła z obszaru miejskiego.

Zgodnie z danymi zawartymi w PEFS największy odsetek uczestników mających niskie kwalifikacje korzystał ze wsparcia w ramach Poddziałania 8.1.1 (60,1%), następnie 8.1.2 (50,2%), zaś najmniej w ramach Poddziałania 8.2.1 (32,6%). Z kolei osoby w wieku 50+ najsilniej zaznaczyły swoją obecność w Poddziałaniu 8.1.2, natomiast szczególnie mały był ich udział w projektach w ramach Poddziałania 8.2.1.

Tabela 14. Podstawowa charakterystyka populacji uczestników

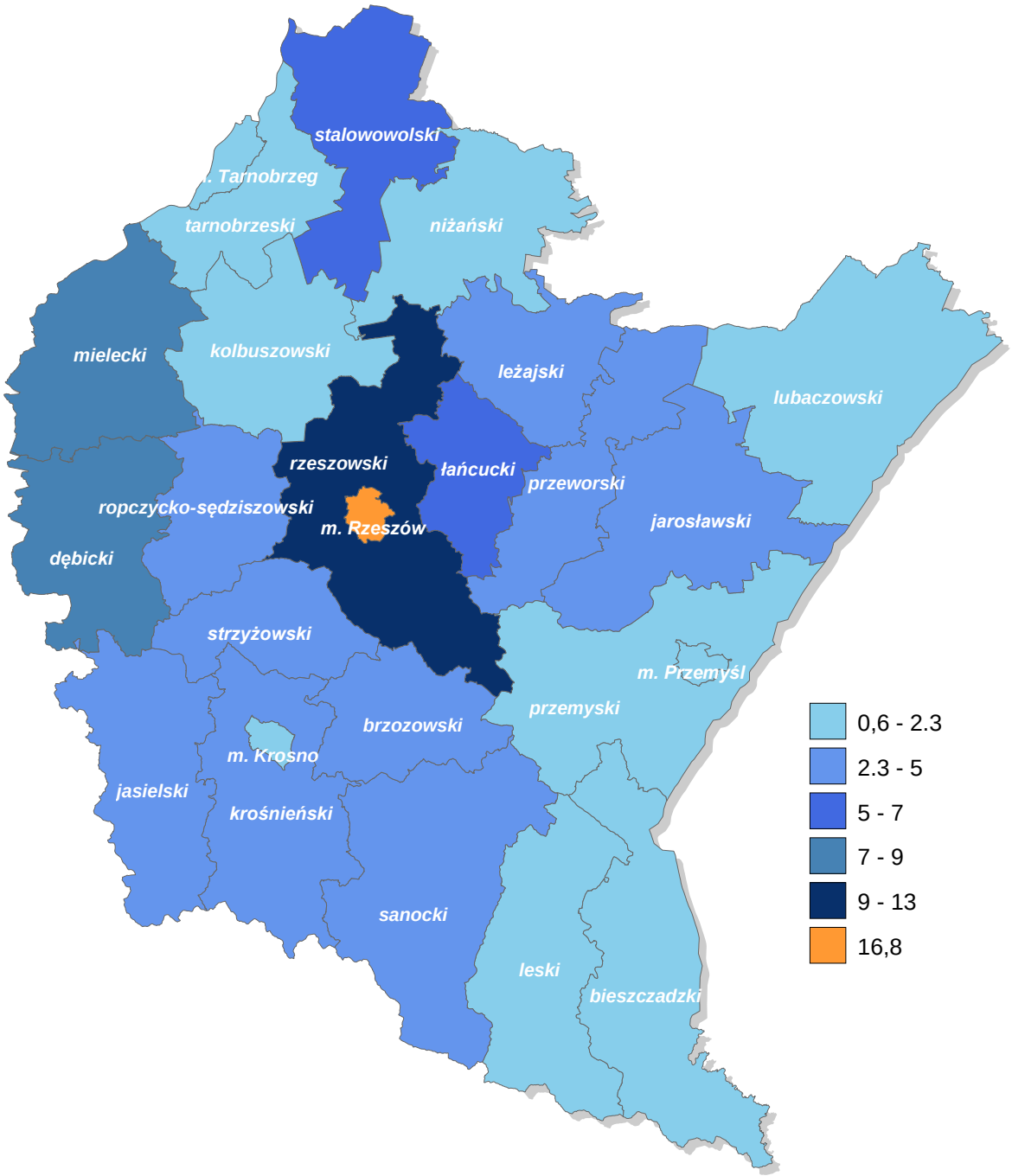
	8.1.1		8.1.2		8.2.1	
Cecha	Liczba uczestników	Odsetek	Liczba uczestników	Odsetek	Liczba uczestników	Odsetek
Płeć						
Kobiety	6769	28,5	122	18,7	195	19,4
Mężczyźni	16949	71,5	531	81,3	811	80,6
Wiek						
poniżej 25 lat	2882	12,2	20	3,1	125	12,4
25-35	10857	45,8	299	45,8	584	58,1
36-49	6920	29,2	178	27,3	218	21,7
50 lat i więcej	3059	12,9	156	23,9	79	7,9
Wykształcenie						
Podstawowe	491	2,1	16	2,5	4	0,4
Gimnazjalne	237	1,0	7	1,1	2	0,2
Ponadgimnazjalne	11053	46,6	279	42,7	112	11,1
Pomaturalne	2529	10,7	26	4,0	211	21,0
Wyższe	9407	39,7	325	49,8	677	67,3
b.d.	1	0,0				
Subregion						
krośnieński	3917	16,5	133	20,4	71	7,1
przemyski	2423	10,2	42	6,4	43	4,3
rzeszowski	10264	43,3	174	26,6	618	61,4

tarnobrzeski	6851	28,9	299	45,8	231	23,0
spoza woj. Podkarpackiego	263	1,1	5	0,8	43	4,3
Powiat (kolejność alfabetyczna)						
bieszczadzki	149	0,6	1	0,2	2	0,2
brzozowski	534	2,3	7	1,1	24	2,4
dębicki	1949	8,2	0	0,0	25	2,5
jarosławski	594	2,5	18	2,8	7	0,7
jasielski	1191	5,0	1	0,2	17	1,7
kolbuszowski	479	2,0	2	0,3	30	3,0
krośnieński	824	3,5			16	1,6
leski	274	1,2				
leżajski	605	2,6	128	19,6	8	0,8
lubaczowski	401	1,7	1	0,2	2	0,2
łańcucki	1242	5,2	67	10,3	50	5,0
m. Krosno	366	1,5	2	0,3	2	0,2
m. Przemyśl	250	1,1	1	0,2	4	0,4
m. Rzeszów	3899	16,4	69	10,6	241	24,0
m. Tarnobrzeg	222	0,9			6	0,6
mielecki	1903	8,0	2	0,3	152	15,1
niżański	466	2,0	25	3,8	5	0,5
przemyski	351	1,5	4	0,6	8	0,8
przeworski	827	3,5	18	2,8	22	2,2
ropczycko-sędziszowski	1057	4,5	3	0,5	108	10,7
rzeszowski	2815	11,9	28	4,3	161	16,0
sanocki	580	2,4	122	18,7	10	1,0
stalowowolski	1362	5,7	141	21,6	24	2,4
strzyżowski	772	3,3	5	0,8	28	2,8
tarnobrzeski	343	1,4	3	0,5	11	1,1
spoza woj. Podkarpackiego	263	1,1	5	0,8	43	4,3
Obszar zamieszkania						
miejski	12592	53,1	343	52,5	574	57,1
wiejski	11126	46,9	310	47,5	432	42,9

Źródło: PEFS Uczestnicy N=25045

Poniżej pokazano na mapie rozkład ogólnej liczy uczestników wg powiatów województwa podkarpackiego.

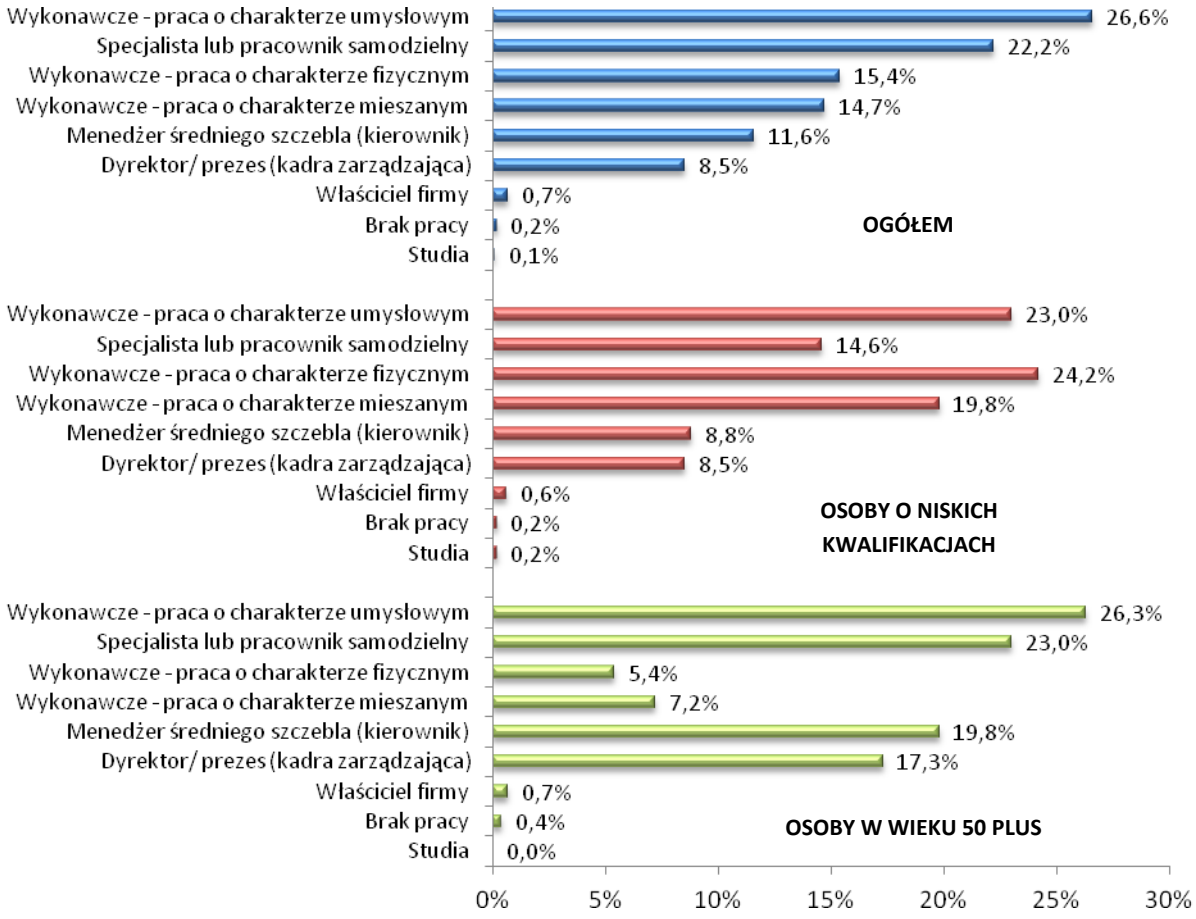
Mapa 3 Osoby korzystające ze wsparcia w poszczególnych powiatach (udział w ogólnej liczbie korzystających)



Źródło: PEFS Uczestnicy N=25045

Badanie ilościowe pokazało, że co czwarty uczestnik projektów w chwili przystąpienia do szkolenia wykonywał pracę o charakterze umysłowym. Mniej było osób pracujących fizycznie czy wykonujących pracę o charakterze mieszanym. Ponad 20% stanowili specjaliści i pracownicy samodzielni. Niewielki odsetek uczestników to menadżerowie czy dyrektorzy.

Wykres 1 Stanowiska zajmowane przez uczestników projektów w chwili przystąpienia do projektu (ogółem, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby w wieku 50 plus)[13]



Źródło: Badanie CAWI wśród uczestników n=2141

Zajmowane stanowisko istotnie zależy od kwalifikacji badanych, ich wieku, płci czy wielkości firmy w której wówczas pracowali:

[13] Wskazania „brak pracy" oraz „studia" wynikają z błędów w bazie PEFS

- Wśród osób o niskich kwalifikacjach co czwarta wykonywała pracę o charakterze fizycznym, a co piąta pracę o charakterze mieszanym. Są jednak wśród nich również specjaliści, menadżerowie i dyrektorzy. Z kolei wśród osób powyżej 50 roku życia jest odwrotnie - niewiele osób to pracownicy fizyczni czy wykonujący pracę mieszaną. Dużo więcej jest za to specjalistów, menadżerów i dyrektorów.

- Kobiety, to przede wszystkim osoby wykonujące pracę umysłową (36,7% z nich) oraz specjalistki (30%). Wśród mężczyzn proporcje są bardziej wyrównane, żadne ze stanowisk nie dominuje – co piąty (21,7%) jest pracownikiem umysłowym, co piaty (20,2%) pracownikiem fizycznym a specjaliści stanowią 18,3%. Wśród mężczyzn jest nieco więcej dyrektorów/prezesów (9% wobec 7,4% wśród kobiet) oraz menadżerów (12% wobec 11%).

Różnice w zajmowanym stanowisku widoczne są również w zależności od wielkości firmy w jakiej pracował uczestnik biorący udział w szkoleniach:

- wśród przedstawicieli firm **mikro,** co piąta osoba to pracownik umysłowy (20,4%) lub specjalista (20,4%), a 18,1% to pracownicy fizyczni.

- wśród uczestników z **małych firm** pracownicy umysłowi stanowili 27,4% uczestników szkoleń, specjaliści 19,2% a pracownicy fizyczni 19,4%. Kadra zarządzająca to już tylko 7,9%.

- wśród uczestników pochodzących ze **średnich firm** pracownicy umysłowi stanowili aż 32,3%, specjaliści 24,1%. W szkoleniach uczestniczyło więcej menadżerów (16,1%) niż pracowników fizycznych (11,9%).

- Wśród uczestników szkoleń pracujących w **dużych firmach,** najwięcej było pracowników umysłowych (29,8%) specjalistów (27,2%) oraz menadżerów (20,5%).

Kluczowe ustalenia	• *W projektach w ramach analizowanych form wsparcia wzięło udział 5,9% ogółu osób pracujących w województwie;* • *Wśród uczestników zdecydowanie przeważają mężczyźni w wielu 25-35 lat, z wykształceniem ponadgimnazjalnym i wyższym, z obszarów miejskich, zwłaszcza z subregionu rzeszowskiego; są to najczęściej pracownicy wykonawczy umysłowi lub specjaliści i samodzielni;* • *Uczestnicy o niskich kwalifikacjach to częściej od pozostałych pracownicy wykonawczy – wykonujący pracę fizyczną, mieszaną lub umysłową, natomiast uczestnicy w wieku 50+ to obok pracowników wykonawczych umysłowych są specjaliści i pracownicy samodzielni oraz menadżerowie średniego*

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

i wyższego szczebla.

3.1.3. Wsparcie zrealizowane w ramach projektów

Zgodnie z bazą PEFS instytucji, przedsiębiorcy mogli skorzystać z trzech form wsparcia, tj. doradztwa, wsparcia w zakresie przewidywania i zarządzania zmianą oraz wsparcia określonego jako „inne". Zgodnie z formami wymienianymi w SzOP, główną formą wsparcia w ramach badanych Poddziałań są szkolenia, dlatego też dla czytelności kolumnę zawierającą informacje o „innym" wsparciu nazywamy szkoleniami. Poniższa tabela przestawia liczbę przedsiębiorców, którzy skorzystali z poszczególnych form wsparcia w ramach badanych Poddziałań, w podziale na klasę wielkości przedsiębiorstwa.

- Wśród przedsiębiorców korzystających ze wsparcia w ramach Poddziałania 8.1.1 najpopularniejsze były szkolenia, szczególnie wśród mikro i małych przedsiębiorców.
- Ze wsparcia oferowanego w ramach Poddziałania 8.1.2 skorzystało niewielu przedsiębiorców. Jeśli już, to korzystano ze szkoleń i dotyczy to w szczególności dużych przedsiębiorstw.
- Z kolei wśród przedsiębiorców korzystających ze wsparcia w ramach Poddziałania 8.2.1 najpopularniejsze było wsparcie w zakresie przewidywania i zarządzania zmianą – szczególnie wśród mikro i małych przedsiębiorców. Przedsiębiorcy ci również chętnie korzystali z doradztwa dla firm. W przypadku średnich i dużych przedsiębiorców najpopularniejsze okazały się być szkolenia, jednak na równi ze wsparciem w zakresie przewidywania i zarządzania zmianą.

Tabela 15. Liczba przedsiębiorstw korzystających z poszczególnych form wsparcia

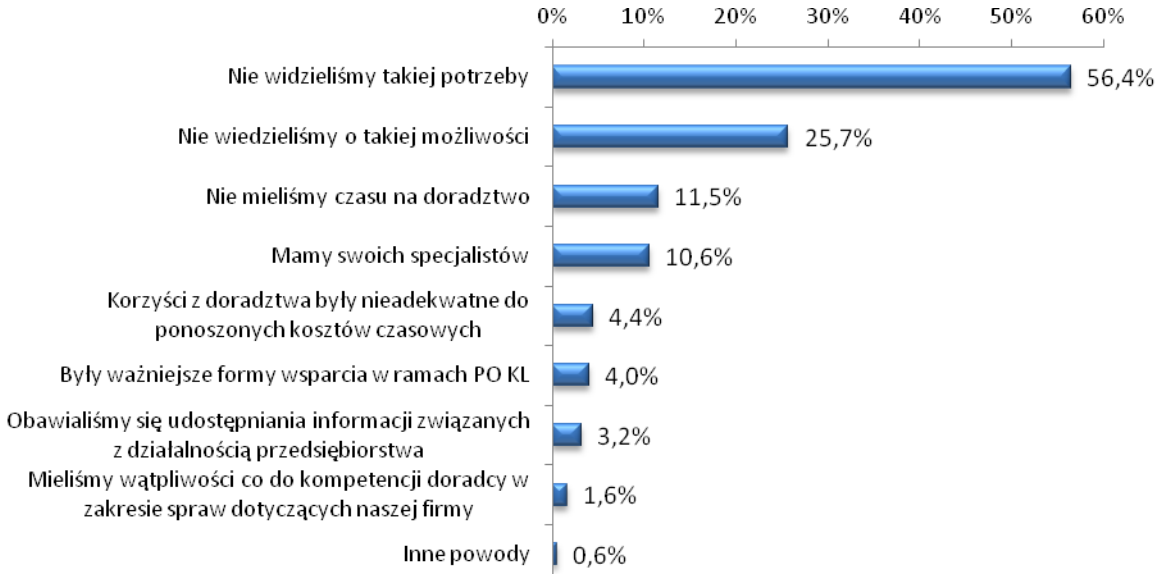
Wielkość	Formy wsparcia			
	szkolenia	Doradztwo dla firm	wsparcie w zakresie przewidywania i zarządzania zmianą	b.d.
Poddziałanie 8.1.1				
Mikro	3814	289	0	73
Małe	1443	130	0	20
Średnie	466	16	0	3
Duże	125	0	1	4
Poddziałanie 8.1.2				
Mikro	0	1	1	1
Małe	0	0	0	0
Średnie	1	0	0	1
Duże	4	0	1	4
Poddziałanie 8.2.1				
Mikro	32	50	72	72
Małe	36	14	49	49

Średnie	20	3	23	23
Duże	19	2	19	19

Źródło: PEFS Instytucje N=6251

Zaledwie 13,3% badanych przedsiębiorców skorzystało z doradztwa, oferowanego w ramach wsparcia projektowego. W większości przypadków wyjaśnieniem był brak takich potrzeb, ale jednocześnie zwraca uwagę fakt, że znaczna część nie wiedziała o takiej możliwości, co może wskazywać na niewystarczające informowanie przedsiębiorców o wszystkich dostępnych formach wsparcia. Częściej niż co dziesiąty badany wskazywał ponadto na brak czasu na korzystanie z takiej usługi oraz na posiadanie własnych specjalistów, przez co ten typ wsparcia okazywał się zbędny[14].

Wykres 2. Przyczyny nieskorzystania z usług doradczych przez przedsiębiorców



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=586; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Co drugi badany przedsiębiorca skierował swoich pracowników (lub również siebie) na szkolenia o charakterze zawodowym, zaś niespełna trzech na dziesięciu – na szkolenia dotyczące wyspecjalizowanych kwalifikacji, które najczęściej kończyły się nabyciem konkretnych uprawnień lub otrzymaniem certyfikatu. Stosunkowo wielu, bowiem co piąty badany przedsiębiorca, zadeklarował

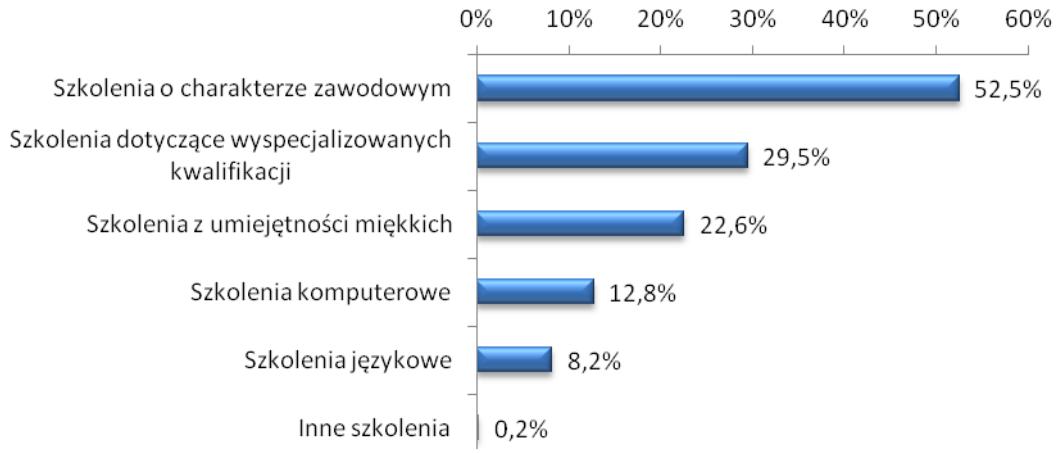
[14] W badaniu wpływu projektów szkoleniowych realizowanych w Priorytecie VIII na potrzeby przedsiębiorstw, poprawę ich konkurencyjności/funkcjonowania oraz zmianę polityki szkoleniowej firm, a także wpływ na adaptacyjność uczestników projektów szkoleniowych w kontekście zmian gospodarczych zachodzących w regionie, zrealizowanym przez Openfield na zlecenie WUP Szczecin w 2013 roku stwierdzono, że z doradztwa skorzystało tylko 4% badanych wskazując na brak takich potrzeb, ryzyko w udostępnieniu poufnych informacji, brak kompetentnych doradców oraz brak wiedzy o takiej możliwości.

uczestnictwo pracowników w szkoleniach z zakresu umiejętności miękkich. Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się natomiast szkolenia językowe[15].

Wybierane szkolenia najczęściej dotyczyły produkcji i technologii, organizacji systemu rachunkowości oraz twardych szkoleń zawodowych. W przypadku tej ostatniej kategorii, badani eksponowali m.in. następujące zakresy szkoleń:

- ✓ obsługa wózka widłowego,
- ✓ prawo jazdy kat. C i E,
- ✓ kurs spawacza,
- ✓ obsługa maszyn budowlanych i przemysłowych.

Wykres 3. Rodzaje szkoleń, na które przedsiębiorcy delegowali pracowników



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Biorąc pod uwagę firmy o profilu zbieżnym z inteligentnymi specjalizacjami, daje się zauważyć, iż przedsiębiorcy reprezentujące wszystkie specjalizacje z wyłączeniem zrównoważonej odpowiedzialnej turystyki, zdrowia i dobrostanu najczęściej wybierali tematykę związaną z produkcją i technologiami, podczas gdy wymieniona specjalizacja chętniej korzystała ze szkoleń z zakresu strategii działania oraz marketingu. Tematyką jakości produkcji w głównej mierze zainteresowane były specjalizacje związane z lotnictwem i kosmonautyką, produkcją i przetwórstwem żywności oraz eko-technologiami. Ponadto przedsiębiorcy związani ze specjalizacją lotnictwo i kosmonautyka szkolili swoich pracowników w zakresie jakości procesów i procedur wewnętrznych w firmie, zaś przedsiębiorcy związani z produkcją i przetwórstwem żywności - organizacją systemu rachunkowości. Przedsiębiorcy związani

[15] We wspomnianym wyżej analogicznym badaniu zrealizowanym na zlecenie WUP Szczecin odnotowano następującą strukturę: 49% szkolenia zawodowe, 29% wyspecjalizowane, 11% językowe, po 4% komputerowe i miękkie (badaniem objęto jednak wszystkie formy wsparcia).

z inteligentnymi specjalizacjami: eko-technologie i energooszczędne i inteligentne budownictwo byli ponadto zainteresowani tematyką projektowania i wprowadzania nowych produktów. Jeśli zaś chodzi o przedsiębiorców ze specjalizacji informacja i telekomunikacja – preferowali szkolenia z zakresu IT.

Tabela 16. Tematyka szkoleń (odsetki odpowiedzi)

Tematyka szkolenia / subregion	Ogółem	krośnieński	przemyski	rzeszowski	tarnobrzeski	spoza woj. podkarpackiego
Produkcja i technologie	**28,8**	25,2	38,0	26,9	32,1	37,1
Organizacja systemu rachunkowości	**18,6**	23,2	17,5	17,4	19,1	0,0
Szkolenia zawodowe	**17,2**	20,2	4,4	18,9	15,8	15,3
System finansowy przedsiębiorstwa	**11,7**	11,5	13,1	12,2	10,6	0,0
Zarządzanie	**10,9**	9,0	13,1	11,3	10,9	0,0
Projektowanie i wprowadzanie nowych produktów	**9,6**	13,0	1,0	8,6	11,6	21,8
Jakość produkcji	**9,4**	10,5	2,4	11,1	7,2	15,3
Jakość procesów i procedur wewnętrznych w firmie	**8,5**	10,4	13,7	7,9	6,8	15,3
Zarządzanie zespołem pracowniczym	**8,1**	12,6	20,1	6,9	4,4	0,0
Strategia działania	**8,0**	4,9	15,9	6,8	9,9	0,0
Marketing	**7,9**	7,5	15,9	7,6	6,6	0,0
IT	**5,2**	0,0	3,0	6,3	6,3	47,6
Zewnętrzne źródła finansowania	**4,9**	6,3	12,9	3,7	4,1	0,0
Konstrukcja i rozwój kapitałowy firmy	**3,1**	2,2	4,4	2,7	4,1	0,0
Obsługa i bezpieczeństwo prawne firmy	**2,5**	6,3	2,8	0,4	4,3	0,0
Pierwsza pomoc	**0,5**	0,0	0,0	0,6	0,6	0,0
Inne	**0,5**	0,0	0,0	0,5	1,2	0,0

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

O szczegółowe informacje na temat organizacji wsparcia zapytano pracowników – uczestników szkoleń.

- Prawie wszyscy uczestnicy projektów realizowanych w ramach **Poddziałania 8.1.1** PO KL korzystali ze szkoleń/warsztatów/kursów (98%). W przypadku 4,1% uczestników zastosowanie miało również doradztwo. Część pracowników korzystała również ze wsparcia określonego w bazie PEFS jako „inne" (2,1%).

- Wszystkie osoby biorące udział w projektach w ramach **Poddziałania 8.1.2** skorzystały wyłącznie ze szkoleń/warsztatów/ kursów (formalnie w projektach możliwe było również oferowanie doradztwa).
- Uczestnicy projektów realizowanych w **Poddziałaniu 8.2.1** również najczęściej korzystali ze szkoleń/warsztatów/kursów (98,4%), jednak stosunkowo duży odsetek uczestników wziął również udział w doradztwie (15,6%).

Tabela 17. Formy wsparcia, z których korzystali uczestnicy projektów

Forma wsparcia	8.1.1		8.1.2		8.2.1	
	Liczba uczestników	Odsetek	Liczba uczestników	Odsetek	Liczba uczestników	Odsetek
Szkolenia/ warsztaty/ kursy	23241	98,0	653	100,0	990	98,4
Doradztwo	136	4,4			157	15,6
Inne	508	2,1			10	1,0
b.d.	4	0,0			1	0,1

Źródło: PEFS Uczestnicy N=25045

Uczestnicy deklarują, że w większości przypadków do udziału w szkoleniu skierował ich pracodawca, przy czym było to zgodne z ich zainteresowaniami i chęciami (44%) lub samodzielnie zgłaszali pracodawcy chęć wzięcia udziału w projekcie szkoleniowym (41,3%). Co dziesiąta osoba (9,4%) samodzielnie skierowała się na szkolenie, a tylko 5,4% wskazuje, że to pracodawca skierował ich na szkolenie mimo, że oni nie widzieli takiej potrzeby.

Osoby o **niskich kwalifikacjach** częściej niż pozostałe są kierowane na szkolenia (51,7% z nich wobec 45,7% wśród pozostałych). Wśród **osób w wieku 50 plus** stosunkowo dużo respondentów w porównaniu do innych grup wiekowych uważa, że pracodawca niepotrzebnie skierował ich na szkolenie (11,9% wobec 2,4% w grupie 36-49 lat czy 5,4% wśród pozostałych grup wiekowych). Jednocześnie jednak aż 15,2% osób po 50 roku życia samodzielnie skierowało się na szkolenie (takich osób wśród najmłodszych było tylko nieco ponad 7%). Osoby w tym wieku rzadziej niż inne grupy wiekowe zgłaszały natomiast taką chęć pracodawcy (27,4% z nich, podczas gdy w grupie poniżej 25 lat 45,5%, 25-35 lat 47% a 36-49 lat 36,7%).

Kobiety nieco częściej niż mężczyźni samodzielnie zgłaszały pracodawcy chęć wzięcia udziału w szkoleniu (44,5% wobec 39,7% mężczyzn), jednak rzadziej samodzielnie kierowały się na szkolenie (6,6% wobec 10,8% mężczyzn).

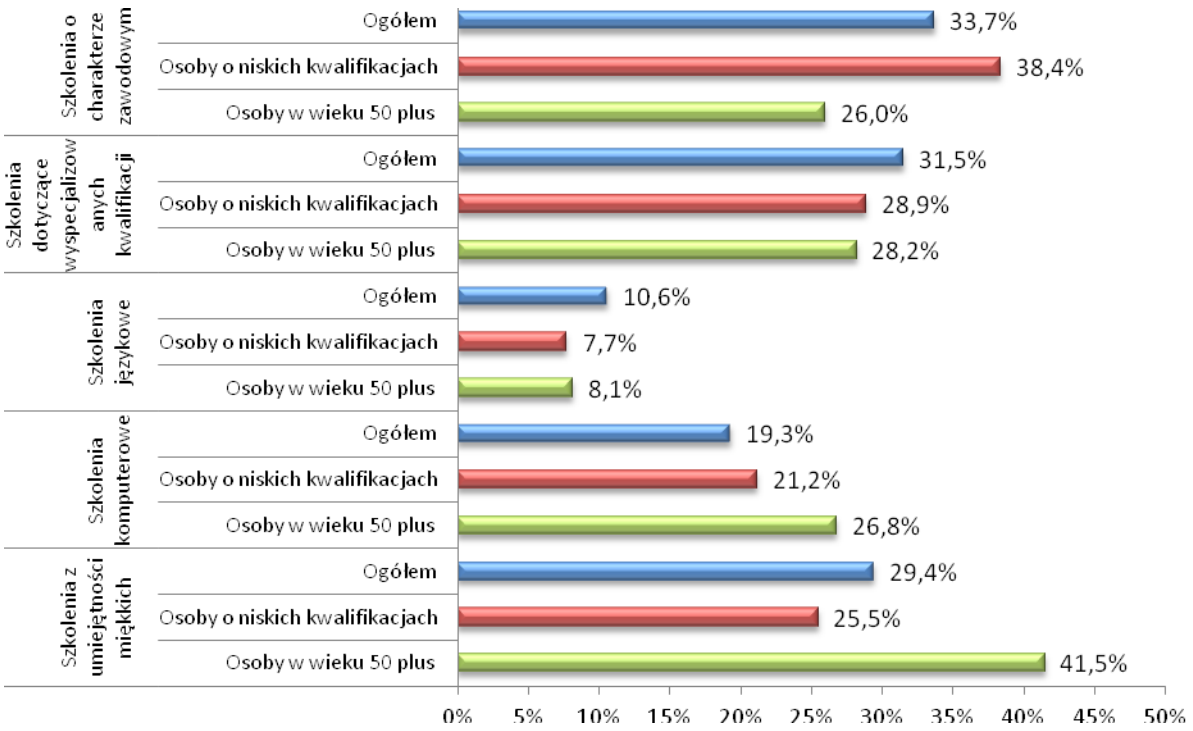
Im większa firma, tym częściej to pracodawca kieruje pracownika na szkolenia. Wśród osób pracujących w **firmach mikro**, 35,8% deklaruje skierowanie na szkolenie przez pracodawcę. W przypadku **firm małych** odpowiedziało tak 48,8% uczestników, **średnich** 53,6%, a **dużych** aż 66%.

Uczestnicy brali udział głównie w szkoleniach zawodowych, specjalistycznych oraz z umiejętności miękkich. Osoby o **niskich kwalifikacjach** znacznie częściej uczestniczyły w szkoleniach

o charakterze zawodowym, a **osoby po 50 roku życia** w szkoleniach z kompetencji miękkich, a także w szkoleniach komputerowych.

W szkoleniach z kompetencji miękkich częściej uczestniczyli też pracownicy **dużych firm** (41,1% wskazań wobec 25,2% wskazań osób z firm mikro, 24,1% z firm małych czy 32,1% z firm średnich). W szkoleniach z kompetencji miękkich uczestniczyli zazwyczaj specjaliści (26,7%), pracownicy umysłowi (22,7%) oraz menadżerowie (22%). Pracownicy **mniejszych firm** rzadziej uczestniczyli w szkoleniach językowych (16,6% z firm małych i mikro wobec 21,6% z firm średnich czy 25,25% z firm dużych) oraz komputerowych (8% z firm mikro, 9,8% z firm małych, 9,4% średnich oraz 16,4% z firm dużych). Szkolenia językowe i komputerowe to domena głównie pracowników umysłowych (35,7% uczestników szkoleń językowych oraz 33,3% komputerowych) oraz specjalistów (29,2% i 28,2%).

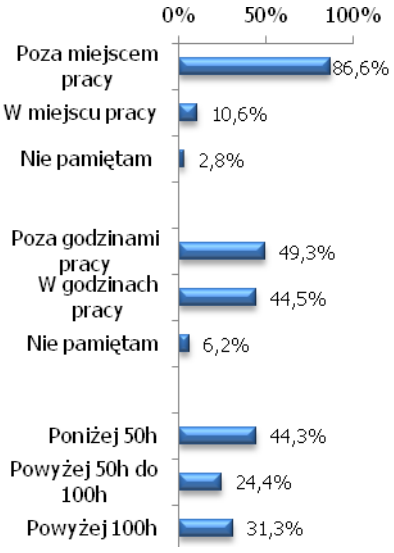
Wykres 4. Typy szkoleń, w których brali udział uczestnicy



Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141; procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

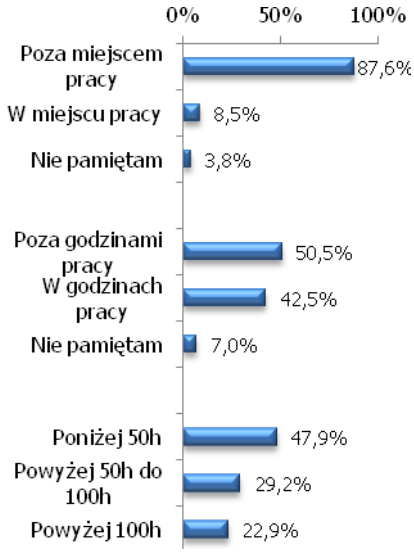
Większość szkoleń, niezależnie od tematyki, odbywała się poza miejscem pracy. Szkolenia komputerowe i z kompetencji miękkich w większości odbywały się w godzinach pracy, natomiast w przypadku pozostałych szkoleń było różnie – w przypadku szkoleń zawodowych i specjalistycznych odpowiedzi rozkładają się mniej więcej po połowie. Jedna trzecia uczestników odbywających szkolenia językowe deklarowała, że odbywały się one poza godzinami pracy.

Wykres 5. Szkolenia zawodowe



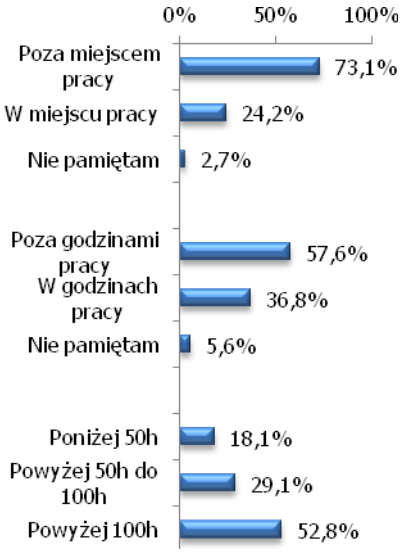
Źródło: CAWI wśród uczestników; n1=643; n2=640; n3=237. Różnice wynikają z zastosowanych filtrów oraz z braków danych

Wykres 6. Szkolenia specjalistyczne



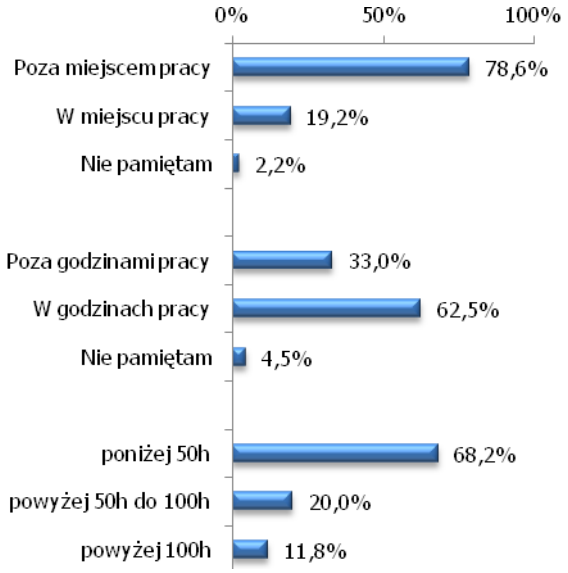
Źródło: CAWI wśród uczestników; n1=655; n2=656; n3=291. Różnice wynikają z zastosowanych filtrów oraz z braków danych

Wykres 7. Szkolenia językowe



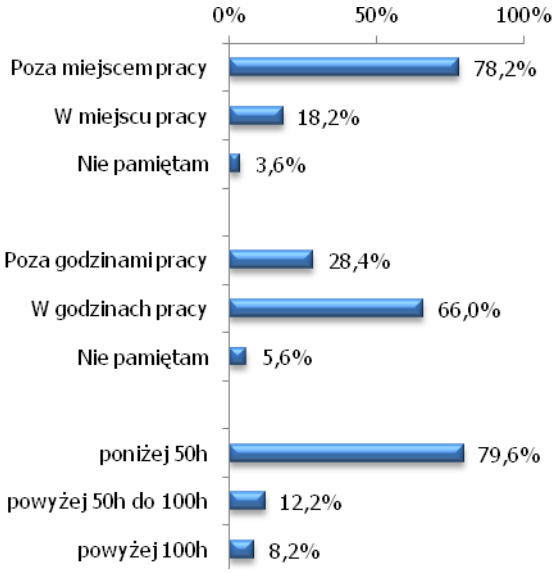
Źródło: CAWI wśród uczestników; n1=234; n2=233; n3=112. Różnice wynikają z zastosowanych filtrów oraz z braków danych

Wykres 8. Szkolenia komputerowe



Źródło: CAWI wśród uczestników; n1=411; n2=410; n3=196. Różnice wynikają z zastosowanych filtrów oraz z braków danych

Wykres 9. Szkolenia z kompetencji miękkich



Źródło: CAWI wśród uczestników; n1=602; n2=602; n3=221. Różnice wynikają z zastosowanych filtrów oraz z braków danych

Tabela 18. Liczba projektów, w których udział brali uczestnicy

Liczba projektów	Liczba uczestników	Odsetek
1	21955	87,7
2	2544	10,2
3	439	1,8
4	81	0,3
5	20	0,1
6	3	0,0
7	2	0,0
19	1	0,0

Źródło: PEFS Uczestnicy N=28835

Pracownicy przedsiębiorstw mieli możliwość wzięcia udziału w więcej niż jednym projekcie: co dziesiąty uczestnik wziął udział w dwóch projektach, a już tylko niespełna 2% - w trzech. Rekordzista (jedna osoba) w okresie objętym badaniem brał udział w 19 projektach.

Kluczowe ustalenia

- *Uczestnicy (instytucjonalni i indywidualni) korzystali niemal wyłącznie ze szkoleń; doradztwo nie cieszy się zainteresowaniem, nie ma na nie zapotrzebowania;*
- *Największym zainteresowaniem cieszą się szkolenia zawodowe i wyspecjalizowane szkolenia dające możliwość zdobycia uprawnień wymaganych przepisami prawa lub uznawanych na rynku certyfikatów;*
- *Szkolenia miękkie nie były preferowanym wyborem, warto jednak wspomnieć, że ten typ szkoleń zdecydowanie częściej od innych osób wybrały osoby w wieku 50+, specjaliści, wykonawczy pracownicy umysłowi i menadżerowie, częściej z dużych firm;*
- *Uczestnicy niemal równie często byli kierowani na szkolenia przez przełożonych jak sami prosili o skierowanie/zgodę na udział; osoby w wieku 50+ częściej niż inni sami decydują o wzięciu udziału w szkoleniu i jednocześnie w tej grupie jest najwięcej osób uważających, że szkolenie na które zostali skierowani jest im całkowicie zbędne.*

3.1.4. Wnioski

⇒ Z punktu widzenia koncepcji wsparcia podnoszenia kwalifikacji pracowników przedsiębiorstw w ramach RPO WP 2014-2020 niepokoić powinna bardzo niska aktywność firm mikro, a także małych w korzystaniu z możliwości stwarzanych w ramach PO KL;

⇒ Znacząco wyższa aktywność firm z subregionu rzeszowskiego może świadczyć o ich wyższym potencjale w zakresie zarządzania, prawdopodobnie jednak wynika bardziej lokalizacji, bliższej beneficjentom. Stwarza to szereg korzystnych dla nich okoliczności: beneficjenci szybciej docierają z ofertą szkoleniową, pracownicy kierowani na szkolenia tracą mniej czasu związanego z dojazdami i nie potrzebują noclegów, a tym samym nie są konieczne dodatkowe koszty pracodawcy; istnieje obawa, że w ramach RPO, mimo subregionalnej organizacji wsparcia, koszty udziału w wielu szkoleniach będę dla firm z oddalonych obszarów województwa zbyt wysokie;

⇒ Ze wsparcia najsilniej korzystają młodzi, dobrze wykształceni pracownicy umysłowi szczebla wykonawczego i zarządczego oraz samodzielnie pracujący. Korygowanie gotowości firm do kierowania do udziału we wsparciu osób o gorszej pozycji na rynku pracy - osoby o niskich kwalifikacjach - daje efekt zwiększenia udział pracowników fizycznych. W przypadku kryterium 50+ uzyskany efekt odnosi się do zwiększonego udziału średniego i wyższego szczebla zarządczego w firmie – wydaje się więc, że nie został osiągnięty zakładany skutek dotarcia do osób o gorszej sytuacji na rynku pracy;

⇒ Przedsiębiorstwa zdecydowanie preferują szkolenia, mało licznie korzystając z doradztwa. Co prawda istnieje domniemanie, że część usług szkoleniowych w rzeczywistości wiązała się z doradztwem, ale zarówno PEFS jak i dane ankiety nie pozwalają na takie stwierdzenie. Nie musi to oznaczać, że firmy nie potrzebują doradztwa – bardziej prawdopodobne jest, że doradztwo było źle oferowaną usługą, bez gwarancji wysokiej jakości, mało zindywidualizowaną;

⇒ Przedsiębiorstwa potrzebują przede wszystkim szkoleń zawodowych oraz wyspecjalizowanych szkoleń kończących się uzyskaniem wymaganych prawem uprawnień lub cenionych na rynku certyfikatów. Tego oczekują także pracownicy, bowiem jest to dla nich najlepszy sposób na poprawę sytuacji na rynku pracy. Oznacza to, że takie właśnie szkolenia powinny być oferowane w pierwszej kolejności. Jest jednak także grupa pracowników i pracodawców zainteresowanych szkoleniami miękkimi, należy je więc także utrzymać w ofercie;

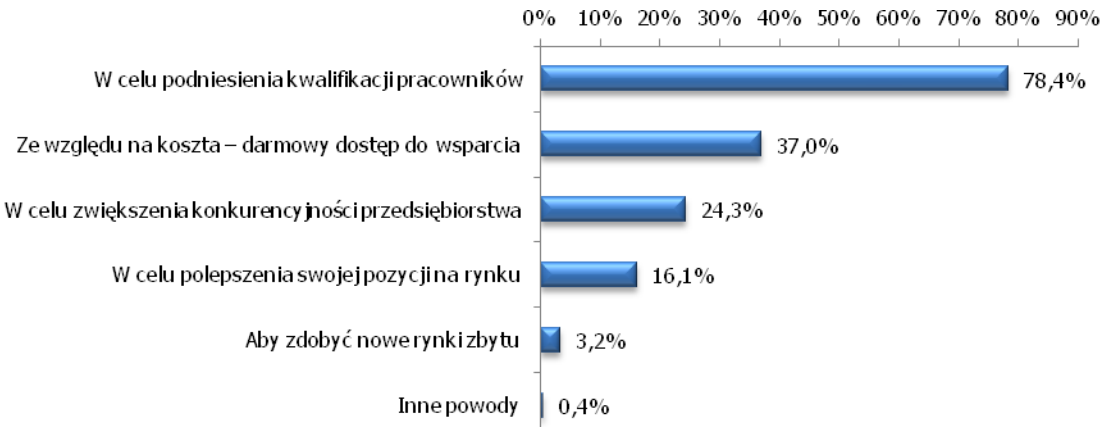
⇒ Znaczący udział w delegowaniu na szkolenia mają sami pracownicy, a więc promocja wsparcia w ramach RPO powinna być skierowana nie tylko do przedsiębiorstw, ale także do pracowników.

3.2. Ocena jakości udzielonego wsparcia i efektów uzyskanych przez przedsiębiorstwa wskutek objęcia wsparciem ich pracowników

3.2.1. Motywacja do skorzystania ze wsparcia

Podstawowym i najczęściej podawanym powodem korzystania przez przedsiębiorców z projektów w ramach PO KL była potrzeba podniesienia kwalifikacji pracowników. Kolejnym argumentem przemawiającym za udziałem w oferowanym wsparciu był darmowy dostęp do wsparcia.

Wykres 10. Powody, dla których przedsiębiorcy realizowali projekt/ delegowali pracowników lub samych siebie do udziału w projekcie



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać maksymalnie dwie odpowiedzi

Zgodnie z deklaracjami pracodawców samodzielnie realizujących projekty, ich głównymi źródłami informacji o możliwości otrzymania dofinansowania na realizację projektów szkoleniowych były:

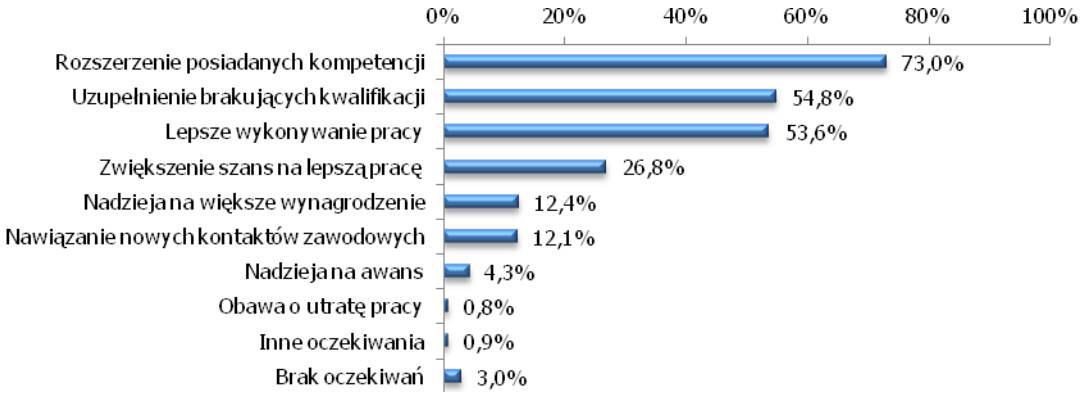
- ✓ strona internetowa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie,
- ✓ firma doradcza,
- ✓ inni pracodawcy.

Ponadto, pracodawcy wskazywali również, iż niezależnie poszukiwali informacji o możliwości skorzystania z projektów szkoleniowych.

Oczekiwania badanych uczestników w stosunku do szkoleń wiązały się głównie z poszerzeniem posiadanych kompetencji, uzupełnieniem brakujących kwalifikacji oraz chęcią lepszego wykonywania pracy, są więc zbliżone do oczekiwań przedsiębiorców. **Osoby o niskich kwalifikacjach** częściej niż osoby o wysokich kwalifikacjach chciały zwiększyć szanse na lepszą pracę (29,2% wobec 23,3%), a także nieco częściej liczyły na wyższe wynagrodzenie (13,9% wobec 10,2%). Jeśli chodzi natomiast o rozkład odpowiedzi wśród tej grupy badanych w porównaniu do ogółu, to jest on zbliżony. Natomiast pracownicy w **wieku 50 plus** rzadziej wskazywali na nadzieję na awans (0,7%), większe

wynagrodzenie (6,7%) czy zwiększenie szans na lepszą pracę (13,3%). Częściej natomiast wskazywali na chęć lepszego wykonywania swojej pracy (58,3%) czy rozszerzenie posiadanych kompetencji (79,7%). Taka sytuacja może po pierwsze wynikać z faktu, iż jak pokazują wyniki badania wiele osób powyżej 50 roku życia w momencie szkolenia zajmowała już wysokie stanowiska – menadżerskie, specjalistyczne czy kadry zarządzającej. Pozostała część badanych osób w wieku 50 plus z racji wieku może nie być już tak silnie nastawiona na zmianę pracy, może się to również wiązać z wiekiem przedemerytalnym.

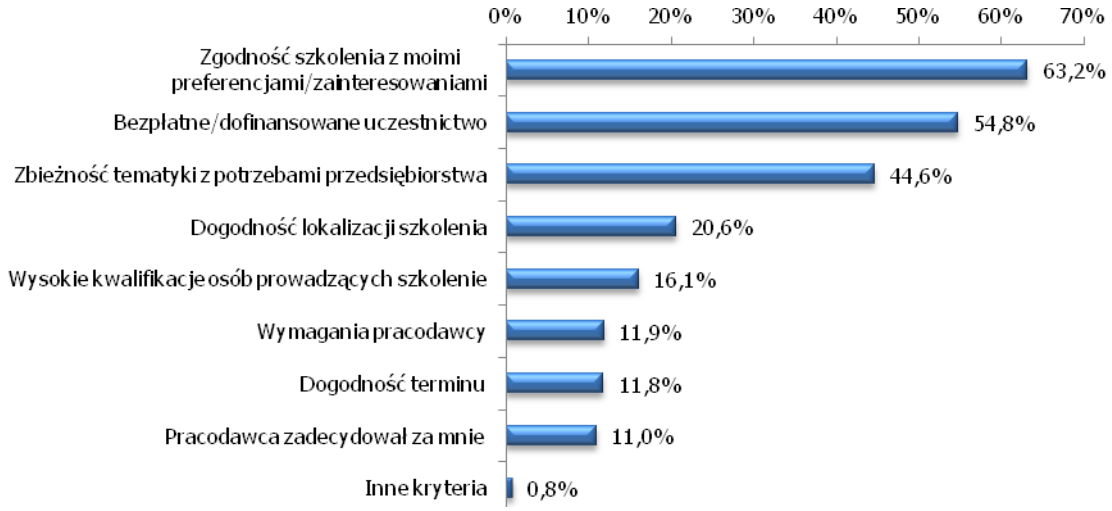
Wykres 11. Oczekiwania uczestników w stosunku do szkoleń



Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141; procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Przy wyborze szkoleń respondenci kierowali się przede wszystkim ich zgodnością z preferencjami i zainteresowaniami. Istotny był również fakt dofinansowania szkolenia, a także zbieżność tematyki z potrzebami przedsiębiorstwa. Osoby o niższych kwalifikacjach nieco częściej zwracały uwagę na lokalizację szkolenia (22,5% wobec 17,8% osób z wyższymi kwalifikacjami), poza tym nie widać znaczących różnic ze względu na wykształcenie. Osoby w wieku 50 plus nieco częściej od młodszych osób wskazują, że zdecydował za nich pracodawca (15,5% wobec 9,5% w wieku 25-35 lat) oraz, że wpływ miały wymagania pracodawcy (14% wobec 8,8% wśród osób poniżej 25 roku życia, 11% w wieku 25-36 lat). W pozostałych przypadkach nie widać znaczących różnic.

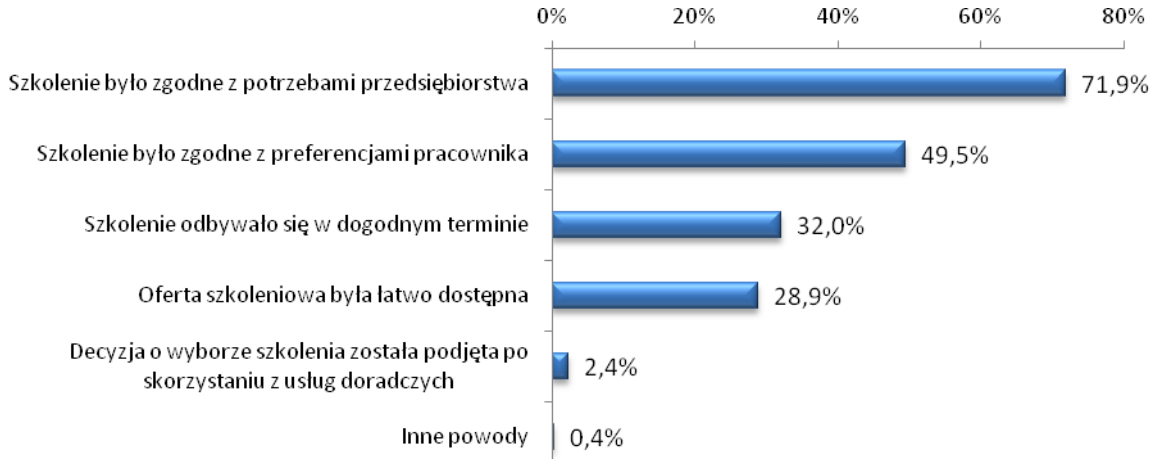
Wykres 12. Kryteria wyboru szkoleń - uczestnicy



Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141; procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Nieco inna jest hierarchia kryteriów przyjmowanych przez przedsiębiorców. Dokonując wyboru konkretnych szkoleń w pierwszej kolejności brali oni pod uwagę potrzeby przedsiębiorstwa, a następnie - preferencje pracownika. Kolejnymi kryteriami doboru okazały się być dogodność terminu szkolenia oraz łatwa dostępność oferty szkoleniowej.

Wykres 13. Kryteria wyboru szkoleń - przedsiębiorcy



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Kluczowe ustalenia	• *Przedsiębiorcy decydowali się na skorzystanie ze wsparcia dla podniesienia kwalifikacji swoich pracowników; podobnie pracownicy – oczekiwali rozszerzenia lub uzupełniania swoich kwalifikacji oraz poprawy jakości wykonywanej przez siebie pracy;* • *O ile przedsiębiorcy wybierając szkolenia dla swoich pracowników kierują się przede wszystkim potrzebami firmy, to pracownicy – zainteresowaniami, brakiem kosztów i dopiero na trzecim miejscu – potrzebami firmy.*

3.2.2. Ocena uzyskanego wsparcia

Przedsiębiorcy oceniali poszczególne rodzaje szkoleń pod względem zgodności zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem, innowacyjności prezentowanych zagadnień, sposobu organizacji oraz zauważalnych efektów w postaci pogłębienia wiedzy i umiejętności pracowników. Ogólnie najlepiej ocenione zostały szkolenia zawodowe. Szczególnie wysoko oceniona została zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa (średnia ocena 4,3 na pięciopunktowej skali od 1 do 5). Stosunkowo dobrze ocenione zostały również takie aspekty jak innowacyjność prezentowanych zagadnień, sposób organizacji szkoleń oraz zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników (średnia ocena 4,0 lub wyżej). Najniżej oceniono szkolenia językowe, dla których w dwóch aspektach średnia ocena była niższa niż 4,0, tj. w zakresie innowacyjności prezentowanych zagadnień oraz w zakresie zauważalnego pogłębienia wiedzy i umiejętności pracowników (odpowiednio średnie oceny: 3,72 i 3,87). Relatywnie niżej oceniano także szkolenia miękkie.

Spośród czterech ocenianych aspektów w przypadku wszystkich typów szkoleń najniżej oceniano innowacyjność prezentowanych zagadnień, najwyżej zaś - zgodność z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa.

Tabela 19 Ocena szkoleń w opinii przedsiębiorców

Typ szkolenia	Oceniany aspekt szkolenia	1 - ocena bardzo zła	2	3	4	5 - ocena bardzo dobra	Średnia ocena
		odsetek					
Szkolenia o charakterze zawodowym	Zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa	0,0	1,9	13,2	37,7	47,2	4,3
	Innowacyjność prezentowanych zagadnień	0,2	4,1	22,7	41,2	31,8	4
	Sposób organizacji szkoleń	0,0	2,4	12,8	39,8	44,9	4,27
	Zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników	0,0	2,3	14,8	42,7	40,3	4,21
Szkolenia dotyczące wyspecjalizowanych kwalifikacji	Zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa	0,0	3,6	11,3	42,7	42,4	4,24
	Innowacyjność prezentowanych zagadnień	0,6	4,7	20,3	45,2	29,2	3,98
	Sposób organizacji szkoleń	0,0	2,1	9,6	45,6	42,8	4,29
	Zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników	0,0	3,5	12,4	49,1	34,9	4,15
Szkolenia językowe	Zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa	0,0	3,9	13,5	44,9	37,7	4,16
	Innowacyjność prezentowanych zagadnień	0,9	8,4	28,5	42,2	20,0	3,72
	Sposób organizacji szkoleń	2,8	3,9	13,4	50,5	29,4	4
	Zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników	0,0	9,2	18,3	48,6	23,9	3,87
Szkolenia komputerowe	Zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa	0,0	1,0	13,2	45,6	40,3	4,25
	Innowacyjność prezentowanych zagadnień	0,0	1,8	20,6	44,0	33,6	4,09
	Sposób organizacji szkoleń	0,0	1,0	15,0	49,0	35,0	4,18
	Zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników	0,0	1,0	25,7	41,9	31,4	4,04
Szkolenia z umiejętności miękkich	Zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa	2,2	3,4	8,4	45,2	40,8	4,19
	Innowacyjność prezentowanych zagadnień	2,2	5,3	16,1	41,7	34,8	4,02
	Sposób organizacji szkoleń	2,2	2,5	8,7	44,4	42,2	4,22
	Zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników	2,8	4,0	15,6	39,4	38,3	4,06

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

Zdecydowana większość przedsiębiorców (czterech na pięciu badanych) zadeklarowała, iż szkolenia zaspokoiły ich potrzeby. Nieliczni (2,6%), których potrzeby nie zostały zaspokojone podkreślali, że szkolenia nie zapewniły wiedzy przydatnej w praktyce, nie zapewniły możliwości uzyskania niezbędnych certyfikatów/uprawnień oraz, że żadne potrzeby nie zostały zaspokojone.

Opinie uczestników są równie pozytywne – połowa badanych uczestników uważa, że ich oczekiwania zostały spełnione w dużym stopniu (50,8%). Oczekiwania co trzeciej osoby (34,5%) spełnione zostały w stopniu średnim, a co dziesiątej w bardzo dużym stopniu (10,1%). Tylko 1,6% badanych odpowiedziało, że ich oczekiwania nie zostały spełnione w ogóle bądź w bardzo małym stopniu a 3% w małym stopniu. Odpowiedzi nie są istotnie zależne od kwalifikacji czy wieku badanych. Wyniki badania na Podkarpaciu nie odbiegają od wyników badania ogólnopolskiego[16].

Respondentów, którzy zadeklarowali iż ich oczekiwania nie zostały spełnione, zapytaliśmy o jakie oczekiwania chodziło. Poniższa tabela przedstawia odpowiedzi badanych.

Tabela 20. Niespełnione oczekiwania uczestników

Oczekiwania uczestników, które nie zostały spełnione	Liczba wskazań
Nie uzyskałem oczekiwanej wiedzy	24
Szkolenie miało mało praktyczny charakter	18
Szkolenie nie było dostosowane do potrzeb uczestników	13
Szkolenie nie dawało możliwości uzyskania certyfikatu	7
Słaba merytorycznie kadra	3
Nie mam możliwości wykorzystania nabytej wiedzy	2

Źródło: CAWI wśród uczestników n=67

Ponownie widoczne jest więc nastawienie uczestników na zdobycie praktycznej wiedzy, które nie zawsze zostało zaspokojone.

W ramach wskazania mocnych i słabych stron szkoleń, przedsiębiorcy zostali poproszeni o ocenę różnych aspektów szkolenia, w którym udział wzięli pracownicy firmy lub oni sami. Generalnie wszystkie aspekty ocenione zostały pozytywnie. Najwyżej oceniono przygotowanie trenerów, następnie ilość treści teoretycznych oraz termin szkolenia. Zwraca jednak uwagę, że – mimo ogólnie pozytywnych ocen – to jednak najniżej oceniono przydatność szkoleń w bieżącej pracy uczestnika oraz proporcje treści praktycznych i teoretycznych przekazywanych podczas szkolenia. O generalnym zadowoleniu ze szkolenia świadczy ogólna pozytywna ocena szkolenia wydana przez łącznie 86,1% przedsiębiorców. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedsiębiorców prezentuje poniższa tabela:

[16] Badanie skuteczności…, op.cit

Tabela 21. Opinie na temat różnych aspektów szkoleń (odsetki odpowiedzi)

Odsetek wskazań na skali						
Trener						
Nieprzygotowany	0,5	0,4	12,6	34,9	51,6	Bardzo dobrze przygotowany
Ilość treści praktycznych						
Nieodpowiednia	0,5	2,9	16,6	43,9	36,1	W pełni zgodna z oczekiwaniem
Ilość treści teoretycznych						
Nieodpowiednia	0,5	1,6	13,6	44,5	39,8	W pełni zgodna z oczekiwaniem
Proporcje treści praktycznych i teoretycznych						
Zdecydowanie niewłaściwe	1,0	2,3	18,2	45,8	32,7	Zdecydowanie właściwe
Termin szkolenia						
Zupełnie niedogodny	0,2	1,5	14,0	39,3	45,0	Bardzo dogodny
Lokalizacja szkolenia						
Zupełnie niedogodna	0,9	2,3	15,8	35,5	45,5	Bardzo dogodna
Materiały szkoleniowe						
Niskiej jakości	0,4	3,0	15,5	43,6	37,5	Wysokiej jakości
Przydatność do bieżącej pracy						
Zupełnie nieprzydatne	0,9	3,1	16,7	39,2	40,0	Bardzo przydatne
Ogólna ocena szkolenia						
Bardzo zła ocena	0,3	1,2	12,3	45,1	41,0	Bardzo dobra ocena

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

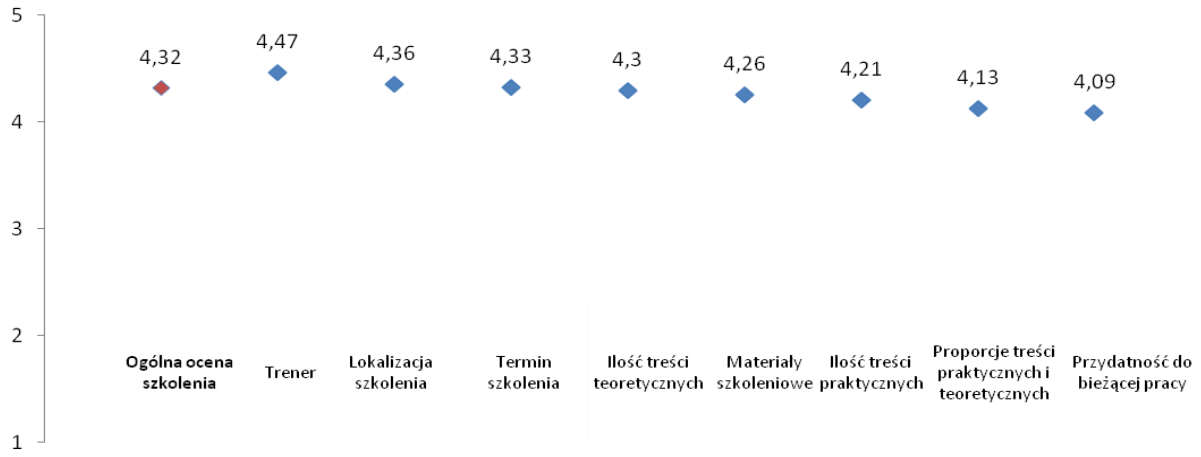
Również uczestnicy ogólnie bardzo wysoko oceniają odbyte szkolenia – średnio na 4,32 na skali 5-cio stopniowej. Wszystkie elementy szkoleń również zostały ocenione na więcej niż 4 – z czego najlepiej oceniano trenerów. Zwraca uwagę, że podobnie jak przedsiębiorcy, również uczestnicy najniżej ocenili proporcje treści praktycznych i teoretycznych oraz przydatność szkoleń do bieżącej pracy.

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

www.wygpsdb.pl

creative minds safe hands

Wykres 14. Średnia ocen poszczególnych elementów szkolenia



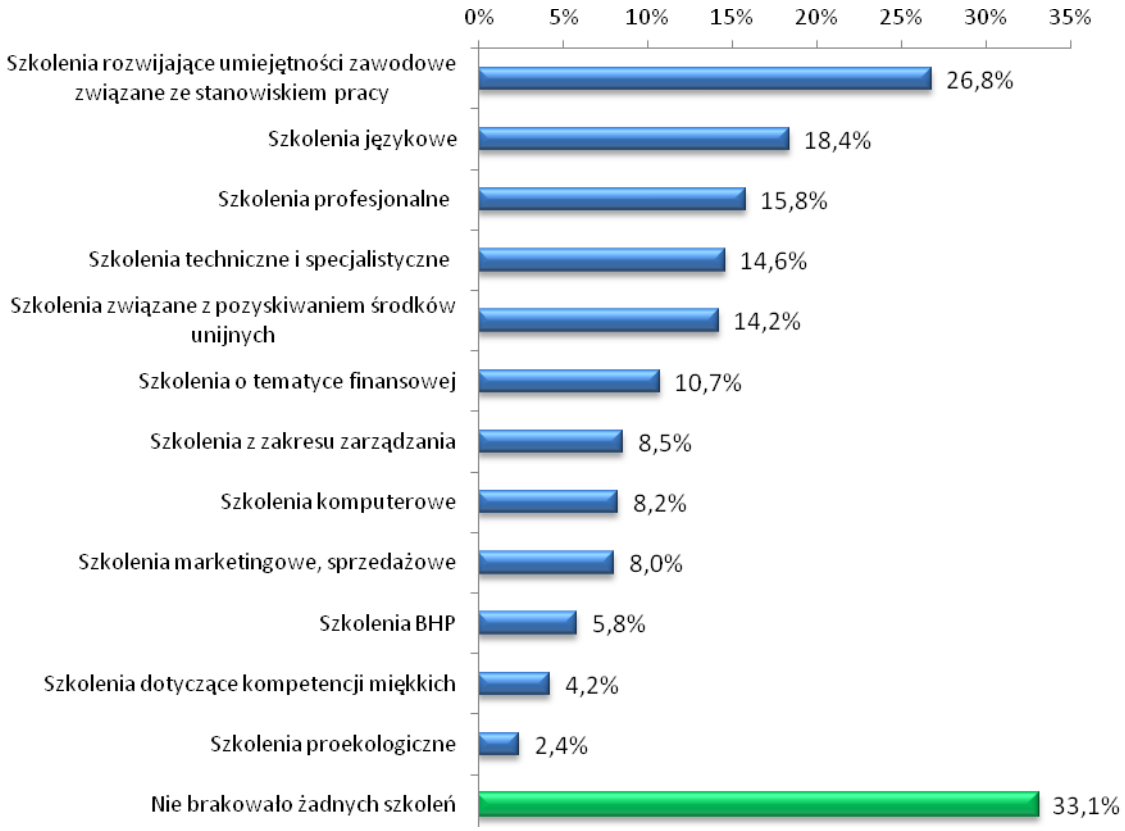
Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141

Co trzeci przedsiębiorca uważa, że na rynku szkoleń z dofinansowaniem nie brakuje żadnego typu szkolenia. Jeśli pracodawcy nie mogli znaleźć jakiegoś typu szkolenia, najczęściej było to szkolenie rozwijające umiejętności zawodowe związane ze stanowiskiem pracy oraz szkolenia językowe. Przedsiębiorcom brakuje również na rynku z dofinansowaniem szkoleń profesjonalnych, tj. z profesjonalną kadrą szkoleniową, kładącą nacisk na praktykę, a także szkoleń technicznych i specjalistycznych, przykładowo AutoCad, projektowanie budowli, etc. Kilkoro przedsiębiorców wskazało konkretne tematy szkoleń, jakich nie udało im się znaleźć na rynku szkoleń z dofinansowaniem:

- ✓ uprawnień konserwatora dźwigników montowanych na pojeździe,
- ✓ obsługi maszyn specjalistycznych (Wiertnica pozioma, HDS, itp.),
- ✓ uprawnień na wózek podnośnikowy platformowy,
- ✓ instalacji fotowoltaicznych, pomp ciepła,
- ✓ branży zagospodarowania terenów zieleni, m.in. projektowanie terenów, zieleni, montaż systemów automatycznego nawadniania, kurs dla pilarzy 1, 2 i 3 stopnia,
- ✓ z zakresu Intrastat,
- ✓ dotyczących zagadnień żywieniowych,
- ✓ analizy finansowej.

Pracodawcy ze wszystkich subregionów w największym stopniu zgłaszali niezaspokojone zapotrzebowanie na szkolenia rozwijające umiejętności zawodowe związane ze stanowiskiem pracy, na drugim miejscu – szkolenia językowe (w tym przypadku z wyłączeniem subregionu krośnieńskiego). Przedsiębiorcy z tego subregionu częściej nie znajdowali szkoleń technicznych i specjalistycznych oraz szkoleń profesjonalnych, podobnie jak przedsiębiorcy z subregionu tarnobrzeskiego (techniczne i specjalistyczne) oraz z rzeszowskiego (profesjonalne). Z kolei przedsiębiorcy z subregionu przemyskiego nie znaleźli szkoleń związanych z pozyskiwaniem środków unijnych.

Wykres 15. Typy szkoleń, których przedsiębiorcy nie znaleźli na rynku szkoleń z dofinansowaniem



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

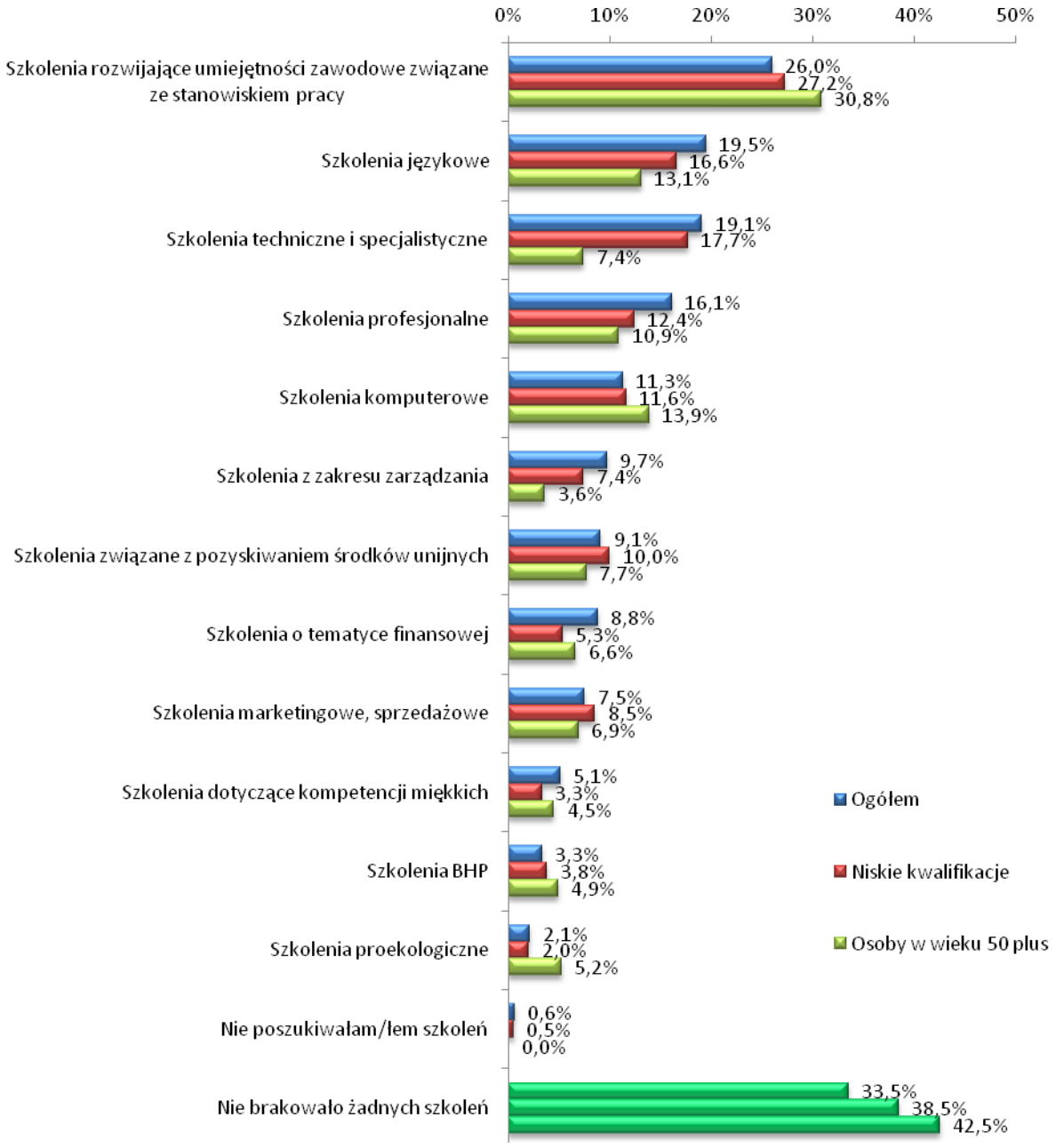
Przedsiębiorcy z firm zaliczających się do inteligentnych specjalizacji poszukiwani i nie znaleźli takich samych szkoleń, jednak można dostrzec pewne różnice:

- ✓ Lotnictwo i kosmonautyka - szkolenia rozwijające umiejętności zawodowe związane ze stanowiskiem pracy, językowe,
- ✓ Produkcja i przetwórstwo żywności - szkolenia rozwijające umiejętności zawodowe związane ze stanowiskiem pracy, szkolenia związane z pozyskiwaniem środków unijnych,
- ✓ Zrównoważona i odpowiedzialna turystyka, zdrowie i dobrostan - szkolenia rozwijające umiejętności zawodowe związane ze stanowiskiem pracy, szkolenia z zakresu zarządzania, szkolenia profesjonalne,
- ✓ Eko-technologie - szkolenia rozwijające umiejętności zawodowe związane ze stanowiskiem pracy, techniczne i specjalistyczne,
- ✓ Energooszczędne i inteligentne budownictwo - szkolenia techniczne i specjalistyczne, językowe,

- ✓ Informacja i telekomunikacja - szkolenia językowe, techniczne i specjalistyczne, komputerowe oraz szkolenia profesjonalne.

Również uczestników zapytaliśmy o to, czy poszukiwali na rynku jakichś innych szkoleń z dofinansowaniem, których ostatecznie nie dało im się ich znaleźć. Co trzeci uczestnik odpowiedział, że nie brakowało mu żadnych szkoleń (odpowiedziało tak ponad 40% osób w wieku **50 plus** i 38,5% osób o **niskich kwalifikacjach**).

Wykres 16. Typy szkoleń, których uczestnicy nie znaleźli na rynku szkoleń z dofinansowaniem



Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141; procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Tak jak w przypadku przedsiębiorców, również wśród uczestników na dwóch pierwszych miejscach wśród poszukiwanych szkoleń są te rozwijające umiejętności zawodowe oraz szkolenia językowe.

Wśród przedsiębiorców na trzecim miejscu były szkolenia profesjonalne – uczestnicy wskazują na nie dopiero na czwartym miejscu, częściej poszukiwali szkoleń technicznych/specjalistycznych.

Osoby o **niskich kwalifikacjach** nieco częściej niż osoby o wysokich kwalifikacjach nie znajdowały szkoleń rozwijających umiejętności zawodowe (27,2% wobec 24,2%) i szkoleń związanych z pozyskiwaniem środków unijnych (10% wobec 7,8% wśród osób o wysokich kwalifikacjach).

Osoby w **wieku 50 plus** również częściej nie znajdowały szkoleń zawodowych (30,8% wobec 19,1% wśród osób poniżej 25 roku życia, 27,6% wśród osób w wieku 25-32 la i 24,1% w wieku 36-44 lata), komputerowych czy proekologicznych.

Pracownicy **mikro firm** nieco częściej od pracowników firm większych bezskutecznie poszukiwali szkoleń związanych z pozyskiwaniem środków unijnych (14,4% wobec 7,7% z firm małych, 6,1% średnich i 6,1% dużych) czy szkoleń z zarządzania (12,4% wobec 7,1% z firm małych, 10,4% z firm średnich czy 8,7% z dużych firm). Z kolei pracownicy **firm średnich** częściej nie znajdowali niezbędnych im szkoleń komputerowych (16,2% wobec 10% z firm mikro, 10,1% z firm małych i 10,5% z firm dużych), a pracownicy **firm dużych** - zawodowych (31% wobec 22% z firm mikro, 25,3% z firm małych, 28,2% z firm średnich i 31% z firm dużych).

Wśród osób bezskutecznie poszukujących szkoleń miękkich zdecydowanie dominują specjaliści (prawie 37%). Poza tym niemal w każdym przypadku wśród poszukujących innych rodzajów szkoleń najwięcej jest specjalistów oraz pracowników umysłowych. Wśród osób poszukujących szkoleń z zarządzania pojawia się też dużo menadżerów a wśród poszukujących szkoleń z marketingu – osób wykonujących pracę mieszaną.

Zgodnie z wiedzą 9,0% ankietowanych przedsiębiorców zdarzały się przypadki **rezygnacji pracowników** ze szkoleń, ale były to pojedyncze przypadki. Najczęstszym powodem rezygnacji ze szkolenia były problemy rodzinne/ choroba/ przypadek losowy pracownika (45 wskazań z 84). Nieodpowiadająca pracownikowi organizacja zajęć stanowiła przyczynę rezygnacji w opinii 20 z 84 przedsiębiorców, zaś rzadziej wskazywano na nieadekwatność szkoleń do potrzeb firmy oraz niezadowolenie pracownika z poziomu merytorycznego szkolenia (odpowiednio po 13 i 11 wskazań).

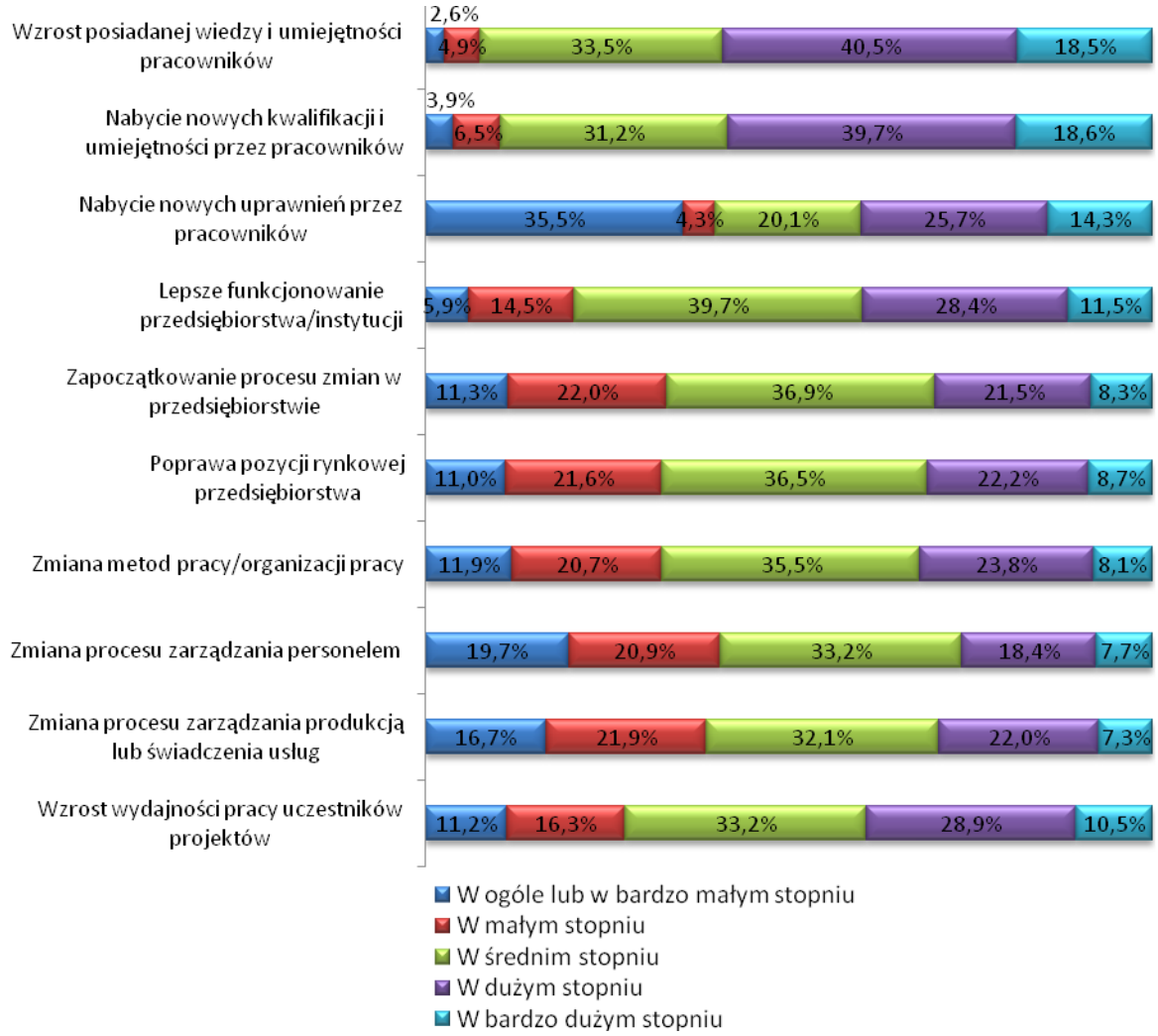
Kluczowe ustalenia	• *Najlepiej oceniane są szkolenia zawodowe, najsłabiej wypadają szkolenia językowe i miękkie;* • *W opinii zarówno przedsiębiorców jak i uczestników szkolenia były zgodne z zapotrzebowaniem;* • *Jednocześnie oceniając różne aspekty szkoleń stosunkowo najniżej (choć też wysoko) oceniono ich przydatność w bieżącej pracy, przy czym oceny wszystkich aspektów dokonane przez przedsiębiorców i uczestników są niemal identyczne;* • *Aż 2/3 przedsiębiorców i uczestników nie mogło znaleźć na rynku szkoleń z dofinansowaniem potrzebnych im szkoleń.*

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

3.2.3. Efekty skorzystania ze wsparcia

Przedsiębiorcy dostrzegają wiele zmian w ich firmach, będących efektem udziału pracowników w szkoleniach współfinansowanych w ramach projektów Priorytetu VIII PO KL. W największym stopniu dostrzegalna jest zmiana w zakresie wzrostu posiadanej przez pracowników wiedzy i ich umiejętności, a także nabycie nowych kwalifikacji i umiejętności (odpowiednio łącznie 59% i 58,3%). Przedsiębiorcy dostrzegają również poprawę w zakresie funkcjonowania przedsiębiorstwa i, co się łączy z poprzednim, wzrost wydajności pracy uczestników szkoleń.

Wykres 17. Efekty szkoleń z perspektywy przedsiębiorców



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

Przedsiębiorcy wskazywali również na inne efekty szkoleń, które nie zostały ujęte na wykresie[17]. Były to m.in.:

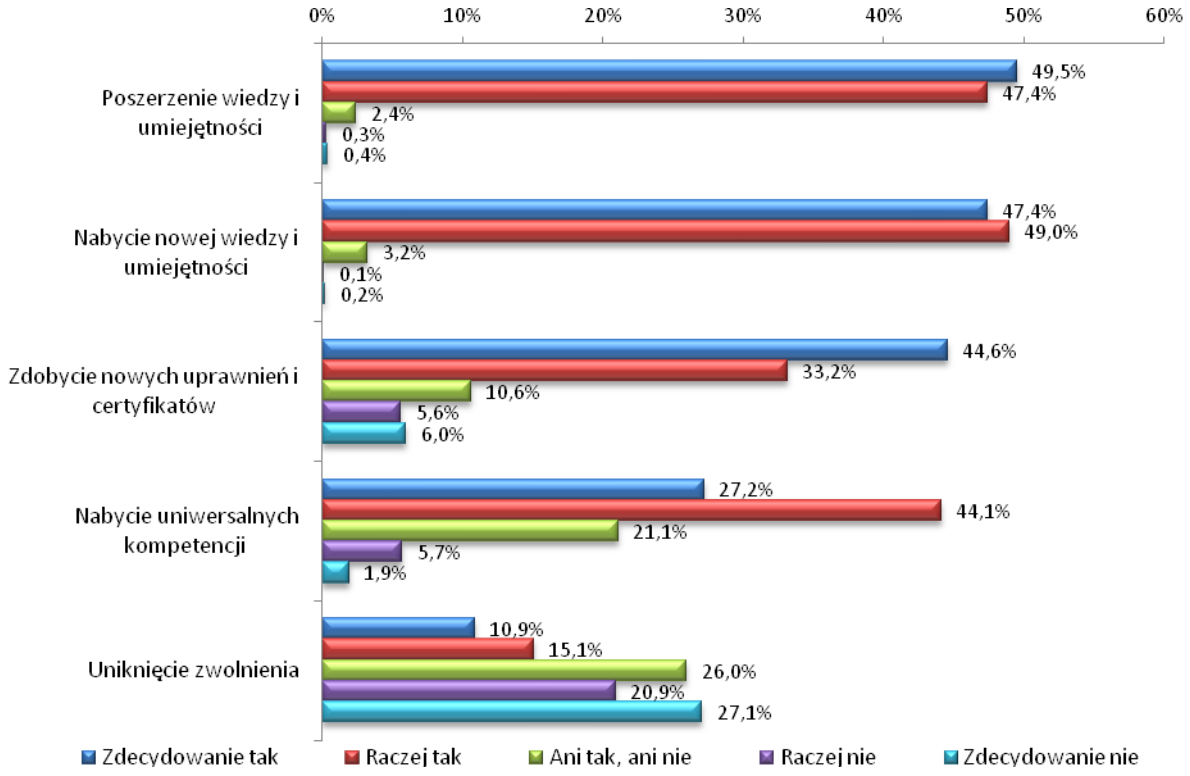
- ✓ zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy,
- ✓ zwiększenie motywacji do dokształcania,
- ✓ poszerzenie sieci kontaktów,
- ✓ lepsze kontakty z klientami.

Przedsiębiorcy podkarpaccy nie wskazali na takie efekty jak wprowadzenie nowych produktów, co jest jednym z kluczowych efektów wskazanych przez przedsiębiorców biorących udział w projektach w ramach Poddziałania 2.1.1.[18] Może to jednak być wynikiem bardziej specjalistycznej oferty szkoleń PARP.

Trzech na czterech przedsiębiorców jest zdania, iż udział w projekcie przyniósł korzyści również pracownikom firmy. Ponownie wskazują na poszerzenie i nabycie nowej wiedzy i umiejętności – tym razem jako korzyści samego pracownika. Z tego punktu widzenia za ważne dla pracowników przedsiębiorcy uważają także zdobycie nowych uprawnień i certyfikatów.

[17] Odpowiedzi nie zostały ujęte na wykresie ze względu na małą liczbę wskazań na daną odpowiedź w stosunku do podstawowych odpowiedzi. Elementy te zostały wskazane w ankiecie przez przedsiębiorców jako inne efekty.
[18] Badanie przedsiębiorstw korzystających z dofinansowywanych usług szkoleniowych (Poddziałanie 2.1.1 PO KL), PARP, 2013

Wykres 18. Zmiany, które zaszły w pracownikach w efekcie udziału w szkoleniach finansowanych w ramach projektów



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

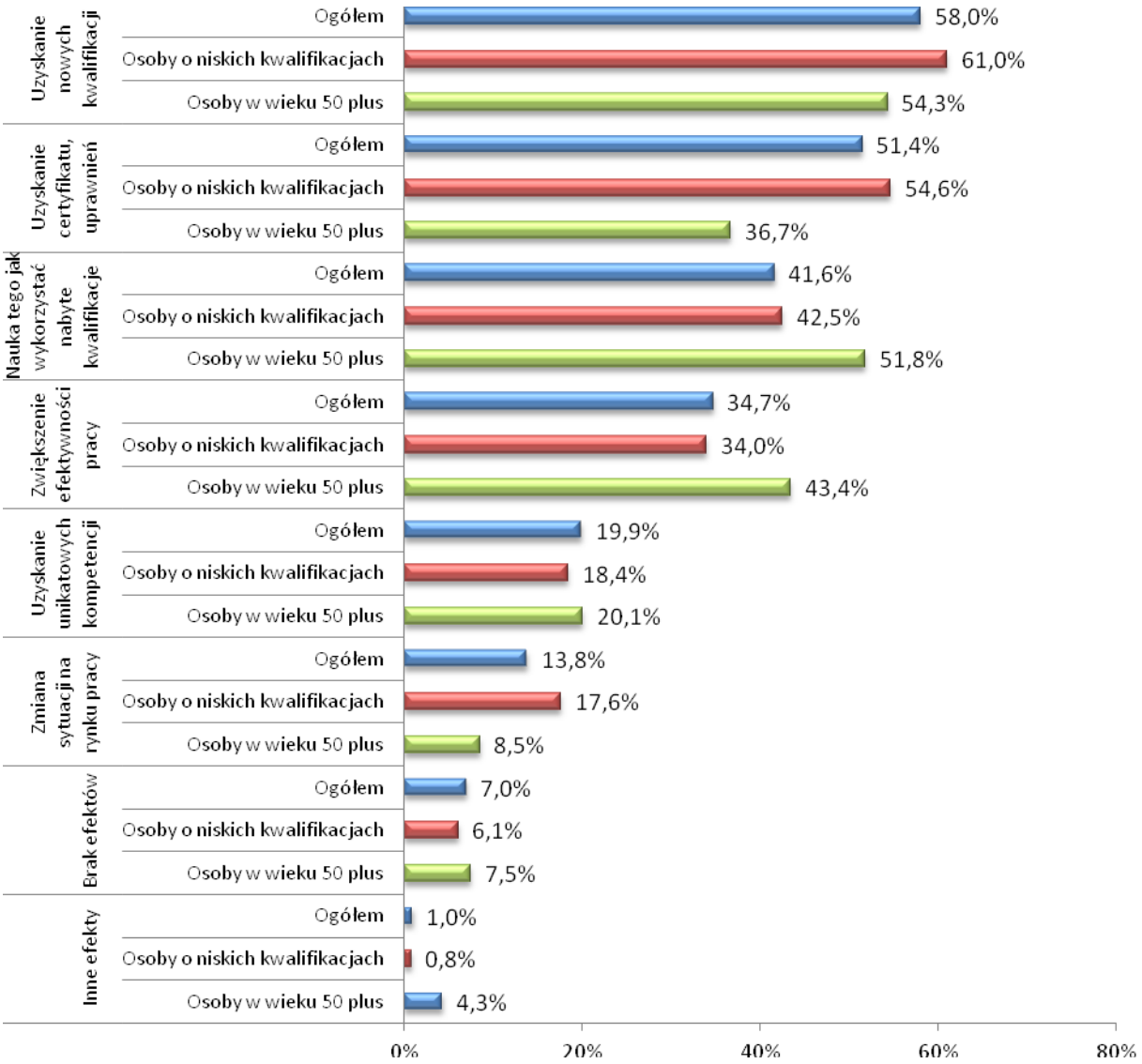
Oprócz aspektów zaprezentowanych na wykresie, przedsiębiorcy dostrzegli również takie zmiany, jak:

- ✓ większe zmotywowanie do pracy i pewność siebie,
- ✓ nabycie nowych doświadczeń,
- ✓ lepsza atmosfera i warunki pracy.

Również sami pracownicy - uczestnicy szkoleń wskazują przede wszystkim na efekty w postaci uzyskania nowych kwalifikacji, certyfikatów/uprawnień czy nauki tego, jak wykorzystać nabyte kwalifikacje. Osoby o **niskich kwalifikacjach** również najczęściej wskazują na te trzy odpowiedzi, choć nieco częściej niż ogół badanych. Nieco częściej wskazują również na zmianę swojej sytuacji na rynku pracy. **Osoby po 50 roku życia** częściej niż ogół wskazują na efekt w postaci nauki tego, jak wykorzystać nabyte kwalifikacje (wskazują tak również dużo częściej niż inne grupy wiekowe – na taką odpowiedź wskazało jedynie 30% osób poniżej 25 roku życia i 39% w wieku 25-35 lat, wobec 51,8% osób 50 plus). Częściej deklarują również, że zwiększyła się efektywność ich pracy – tu również widać dużą rozbieżność z najmłodszymi uczestnikami, wśród których tylko 24,8% wskazało na taką odpowiedź. Najstarsi rzadziej niż inni wskazują również, że zmieniła się ich sytuacja na rynku pracy (na taką odpowiedź wskazało ponad 15% z grupy poniżej 25 lat i 25-25 lat, a także 12,7% osób

z grupy 36-49 lat wobec 8,5% wśród najstarszych). Tylko 7% uczestników nie dostrzega żadnych efektów odbytych szkoleń.

Wykres 19. Efekty udziału w szkoleniach z perspektywy pracowników



Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141

Wyniki ankiety przyniosły ciekawe informacje w zakresie nabywania nowych uprawnień przez pracowników dzięki udziałowi w szkoleniach. Powyższy wykres wskazuje, iż łącznie prawie dwóch na trzech ankietowanych przedsiębiorców stwierdziło, że pracownicy nabyli nowe uprawnienia, jednak dopytani o ich rodzaj respondenci nie byli już pewni swoich odpowiedzi. Tylko 1/3 przedsiębiorców wskazała na konkretne uprawnienia, wymagane przepisami prawa, warunkujące możliwość wykonywania danego zajęcia. Były to przede wszystkim uprawnienia do obsługi maszyn budowlanych

i przemysłowych, spawalnicze, prawo jazdy oraz uprawniania do obsługi wózków widłowych. Wskazywano także uznawane w branży/zawodzie certyfikaty, które znacząco podnoszą wartość pracownika, nie są jednak wymagane przepisami. Stosunkowo wielu (23,7%) przedsiębiorców nie umiało wskazać, jakie konkretnie to były uprawnienia[19].

Tabela 22. Uprawnienia nabyte przez pracownikom dzięki udziałowi w projekcie

Rodzaj uprawnienia	Odsetek odpowiedzi
Uprawnienia operatora maszyn budowlanych/przemysłowych	32,2
Uprawnienia spawalnicze	17,0
Prawo jazdy (m.in. kat. C, E)	14,7
Uprawnienia na wózek widłowy	10,
Uprawnienia/certyfikaty związane z branżą IT	8,1
Uprawnienia SEP	5,4
Certyfikat ISO/audytora ISO	5,2
Uprawnienia montażysty	3,9
Certyfikat zarządzania projektami	3,7
Uprawnienia głównej księgowej	3,2
Certyfikat językowy	3,1

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=206

Oprócz wymienionych powyżej dwóch grup przedsiębiorców, zagadnienie uprawnień wykrystalizowało również trzecią, dość liczną grupę przedsiębiorców (41,8% ogółu), którzy najwyraźniej nie znają znaczenia pojęcia „uprawnienia". Przedsiębiorcy ci, odpowiadając na pytanie o uprawnienia, wskazywali na szereg dyplomów, certyfikatów i innych dokumentów, które de facto nie są uprawnieniami, lecz zwykłymi poświadczeniami o odbyciu kursu lub szkolenia, i które nie nadają specjalnych praw do wykonywania danego zawodu/czynności. Przykładowo wskazywano na:

- ✓ certyfikat po ukończonym szkoleniu,
- ✓ „certyfikat potwierdzający zdobycie kompetencji z tematyki objętej programem szkoleń" [CAWI/CATI Przedsiębiorcy]

W odpowiedzi na pytanie o konkretne uprawnienia wskazywano także na takie efekty szkoleń, jak:

- ✓ umiejętność obsługi programu Excel,
- ✓ umiejętności barmańskie,
- ✓ umiejętności zarządzania,
- ✓ posługiwanie sie e- podpisem,
- ✓ „dodatkowe kwalifikacje zawodowe ważne w krajach UE i Norwegii". [CAWI/CATI Przedsiębiorcy]

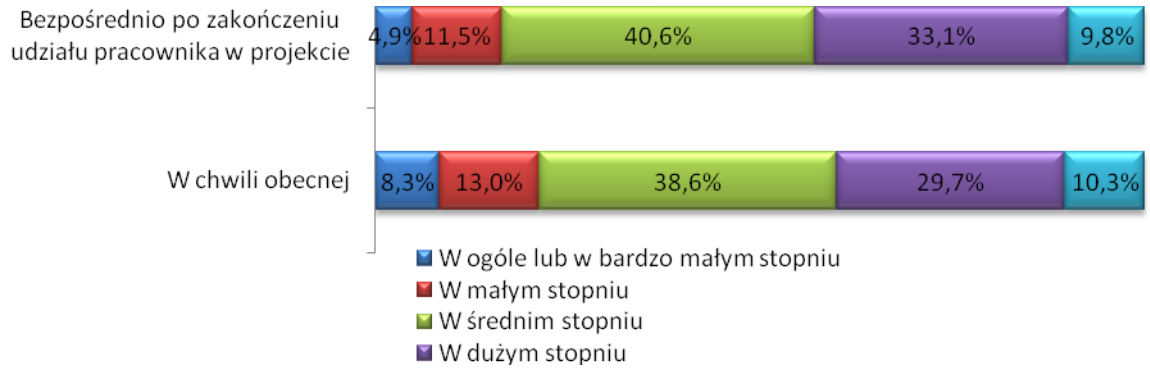
[19] Odpowiedzi te zostały zaliczone jako braki danych.

Przytoczone odpowiedzi przedsiębiorców unaoczniły istotny problem – wielu przedsiębiorców nie zna definicji pojęcia uprawnienia i de facto nie potrafi odróżnić zwykłych umiejętności od kwalifikacji dających prawo do wykonywania konkretnych zadań czy zawodu. Przedsiębiorcy mieszają również pojęcie uprawnień z tzw. certyfikatami potwierdzającymi odbycie jakiegoś rodzaju szkolenia. Być może w ramach działań informacyjno-promocyjnych projektów powinno się większą wagę przykładać do edukowania przedsiębiorców czy dany kurs daje uprawnienia (i jakie), czy jego efektem będzie dokształcenie pracownika w danej dziedzinie.

Ogólnie rzecz biorąc, dziewięciu na dziesięciu przedsiębiorców ocenia kompetencje nabyte przez pracowników podczas szkoleń jako przydatne z punktu widzenia potrzeb firmy/instytucji (w tym 38,1% jako bardzo przydatne).

Zdecydowana większość przedsiębiorców deklaruje, iż zarówno po zakończeniu udziału pracownika w szkoleniu, jak i aktualnie wykorzystuje wiedzę i umiejętności nabyte przez uczestników projektów.

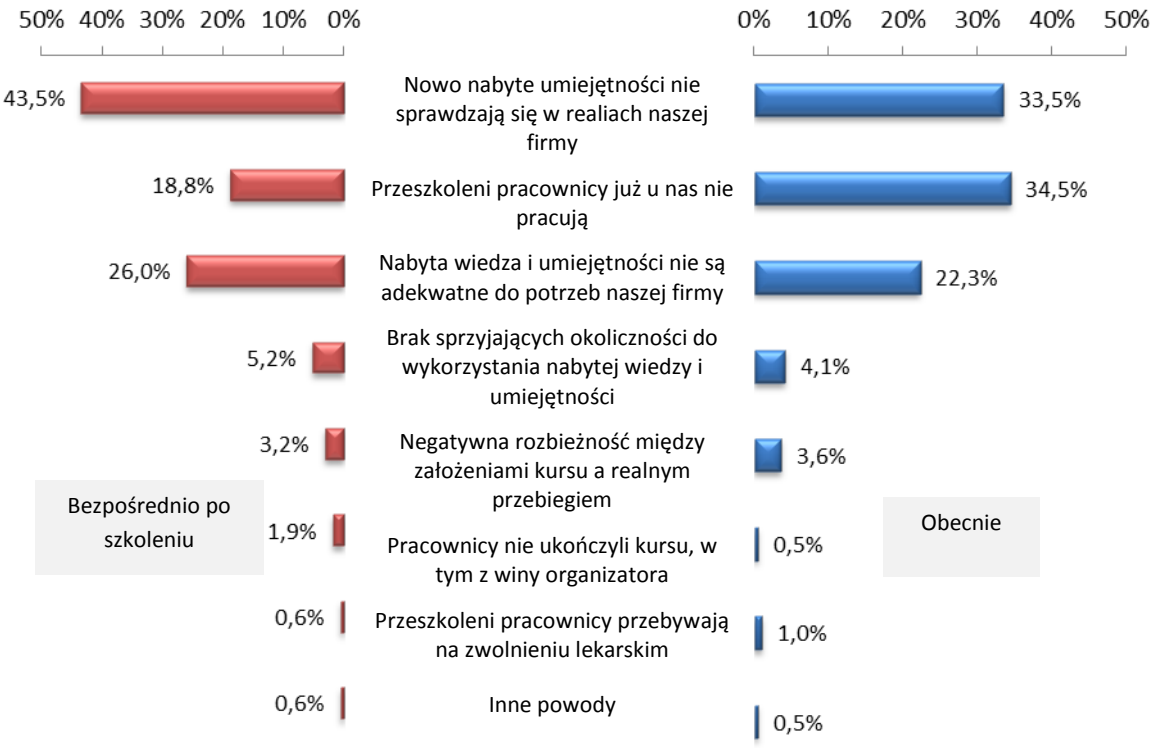
Wykres 20. Wykorzystywanie umiejętności i kwalifikacji nabytych podczas szkoleń



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

Przedsiębiorcy, którzy nie wykorzystują nabytych umiejętności pracowników w ogóle lub w małym stopniu zostali zapytani o powody takiego stanu rzeczy. Najczęściej wskazywano, iż nowo nabyte umiejętności nie sprawdzały się realiach firm lub też uczestnicy szkoleń nie pracują w danej firmie. Trzecim najczęściej wskazywanym argumentem była nieadekwatność zdobytej wiedzy i umiejętności do potrzeb przedsiębiorstwa na co ogółem wskazywał co piąty przedsiębiorca.

Wykres 21. Przyczyny niewykorzystywania umiejętności i kwalifikacji nabytych przez uczestników szkoleń



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=213

O ocenę wykorzystania nabytych podczas udziały w szkoleniach umiejętności poprosiliśmy również badanych pracowników – biorąc pod uwagę okres bezpośrednio po szkoleniu jak i w chwili realizacji badania.

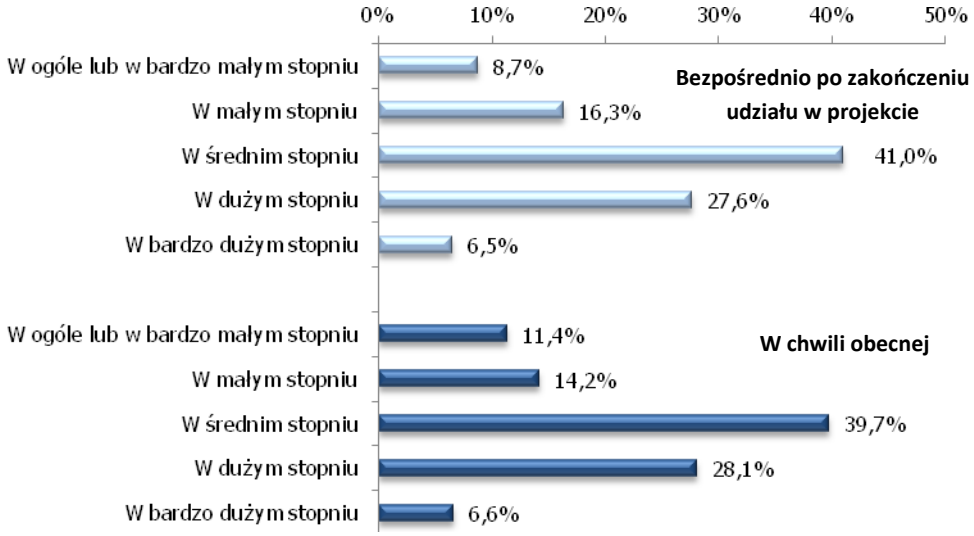
Odpowiedzi badanych są podobne, niezależnie od czasu do którego się odnosili, co ważniejsze jednak – ocena stopnia wykorzystania umiejętności jest niższa niż ta dokonana przez przedsiębiorców. Większość wykorzystuje nabyte umiejętności – najwięcej badanych zaznaczyło, iż wykorzystuje je w stopniu średnim, a w następnej kolejności – w stopniu dużym. Odpowiedzi badanych nie są zależne od ich kwalifikacji, a tylko w przypadku udzielania odpowiedzi odnośnie okresu bezpośrednio po projekcie, są zależne od wieku oraz płci. To **osoby w wieku 50 plus**, w porównaniu do innych grup wiekowych najczęściej wskazywały, iż wykorzystywały umiejętności w stopniu dużym (37,8% z nich, wobec 24,6% osób w wieku poniżej 25 lat, 25,9% w wieku 25-35 lat, 26,8% w wieku 36-49 lat). Najrzadziej wskazywały z kolei, że nie wykorzystywały umiejętności w ogóle, lub w bardzo małym stopniu (4% wobec 14,5% wśród osób poniżej 25 lat, 10,2% w wieku 25-30 lat oraz 6,1% w wieku 36-49 lat). Wśród kobiet pojawiało się z kolei więcej wskazań na duże wykorzystywanie umiejętności (32,4% wobec 25,2% wśród mężczyzn) rzadziej wskazywały również, że wykorzystywały swoje

umiejętności w małym (14,5% wobec 17,1% wśród mężczyzn) bądź bardzo małym stopniu (5,7% wobec 10,1%).

Odpowiedzi badanych zależą natomiast od zajmowanego przez nich stanowiska. Wśród osób, które wykorzystywały swoje umiejętności bezpośrednio po projekcie w stopniu bardzo dużym, najwięcej jest pracowników fizycznych (25,4%) oraz osób, których praca ma charakter mieszany (23,2%). Natomiast wśród osób, które wykorzystywały swoje umiejętności w stopniu dużym, najwięcej było pracowników umysłowych (26,1%) oraz specjalistów (27,8%).

Z kolei wśród osób które wykorzystują swoje umiejętności w chwili obecnej w bardzo dużym stopniu najwięcej jest pracowników fizycznych (23,2%) i umysłowych (19,7%), a wśród osób wykorzystujących swoje umiejętności w stopniu dużym specjalistów (25,6%) oraz pracowników umysłowych (22,6%).

Wykres 22. Ocena stopnia wykorzystywania nabytych umiejętności w firmie/instytucji



Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141

Osoby które wskazały, iż nie wykorzystują nabytych umiejętności lub wykorzystują je w małym stopniu, zapytaliśmy o przyczyny takiej sytuacji. Niemal 40% badanych nie ma sposobności do wykorzystania nabytych umiejętności, a co czwarty uważa, że zdobyte umiejętności nie są dostosowane do specyfiki ich stanowiska. Są więc to oceny podobne do tych, sformułowanych przez przedsiębiorców.

Odpowiedzi zależą od wielkości firmy, w jakiej pracowali badani w momencie przystępowania do projektu. Co ciekawe, to wśród pracowników **dużych firm** najczęściej pojawiają się odpowiedzi, iż zdobyte umiejętności nie są dostosowane do stanowiska pracy, natomiast najrzadziej, że nie są adekwatne do potrzeb firmy/instytucji. Pracownicy **firm mikro** najczęściej odpowiadają, że nie mają sposobności do wykorzystania nowych umiejętności, najrzadziej na tę odpowiedź wskazują natomiast

pracownicy **firm średnich**. Ci ostatni najrzadziej wskazują również na odpowiedź, iż zdobyte umiejętności nie sprawdzają się w realiach firmy.

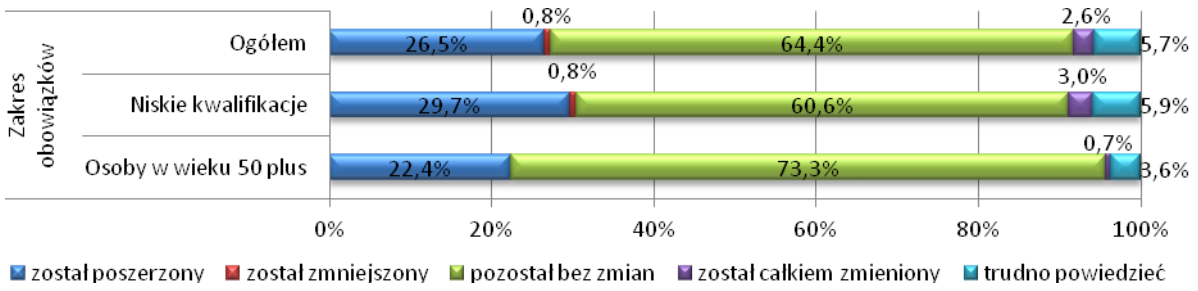
Tabela 23. Powody dla których uczestnicy nie wykorzystują zdobytych umiejętności (odsetki odpowiedzi)

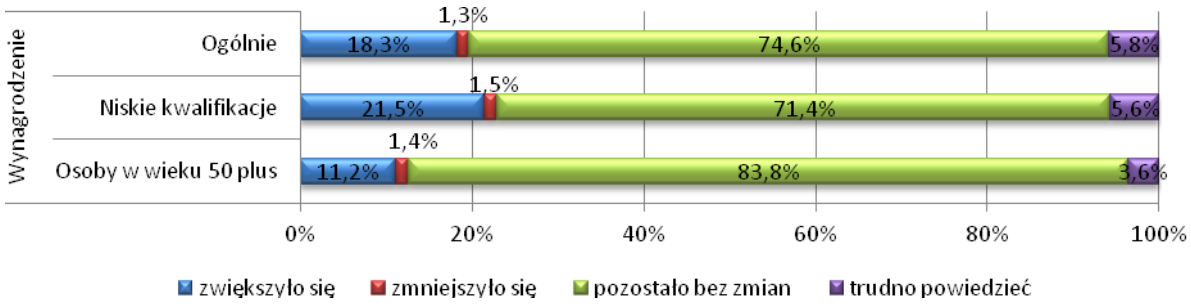
	Ogółem	Mikro	Małe	Średnie	Duże
Nie mam sposobności do wykorzystania nowych umiejętności	**39,6**	42,2	41,9	28,7	40,1
Zdobyte umiejętności nie są dostosowane do specyfiki mojego stanowiska	**25,8**	20,6	20,4	30,7	36,3
Nowo nabyte umiejętności nie sprawdzają się w realiach firmy/instytucji	**16,5**	17,0	19,4	9,9	15,9
Nabyta wiedza i umiejętności nie są adekwatne do potrzeb firmy/instytucji	**11,1**	9,9	14,1	17,8	5,1
Nie nabyłam/łem nowych umiejętności	**2,0**	2,2	0,5	5,0	1,3
Zmiana pracy/ stanowiska	**1,3**	2,7	1,0	1,0	0,0
Obecnie nie pracuję	**1,6**	3,1	1,0	0,0	0,6
Inne powody	**2,2**	2,2	1,6	6,9	0,6

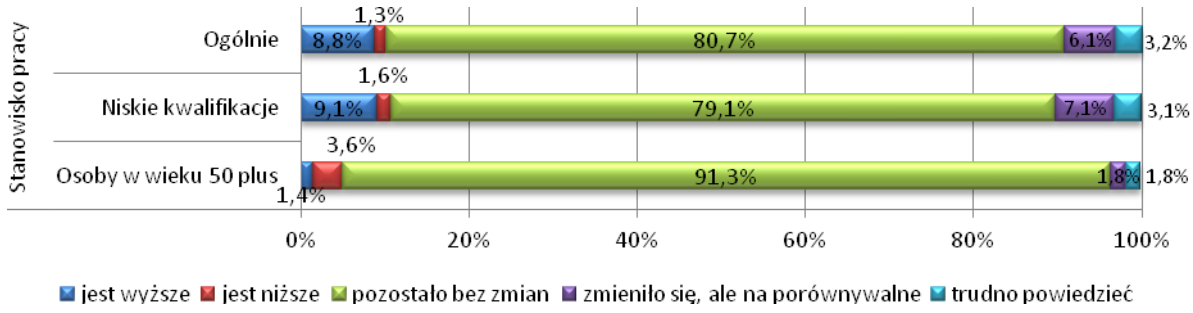
Źródło: CAWI wśród uczestników n=670

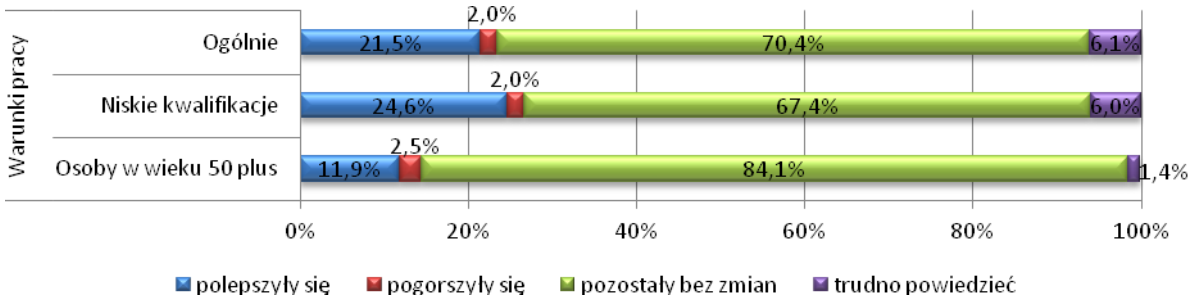
Badanych zapytaliśmy również o zmianę poszczególnych aspektów pracy – zakres obowiązków, wynagrodzenie, zajmowane stanowisko, ogólne warunki pracy oraz miejsce zatrudnienia. Jak pokazują poniższe wykresy, w większości uczestnicy wybierali odpowiedź, iż wszystko pozostało bez zmian. Około ¼ badanych twierdzi, że ich obowiązki służbowe się zwiększyły, otrzymali awans czy mają wyższe wynagrodzenie.

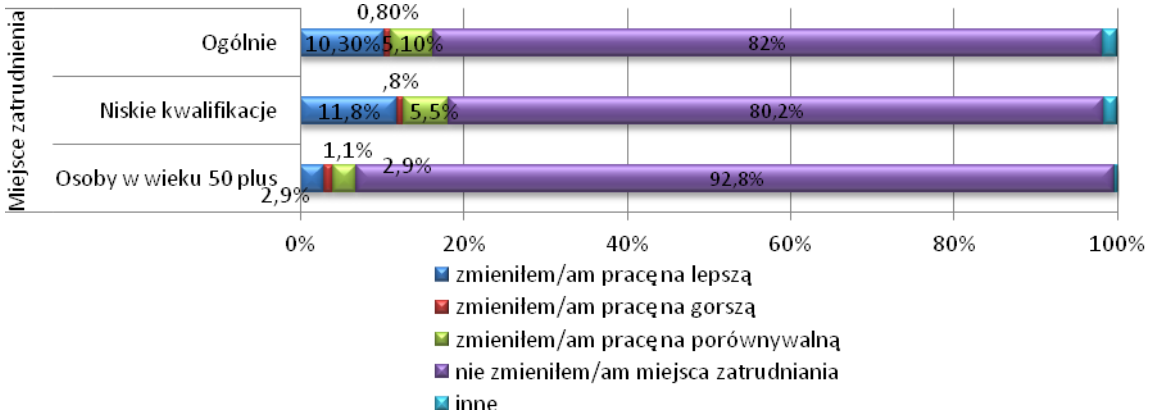
Wykres 23. Zmiany w wyniku uczestnictwa w szkoleniu











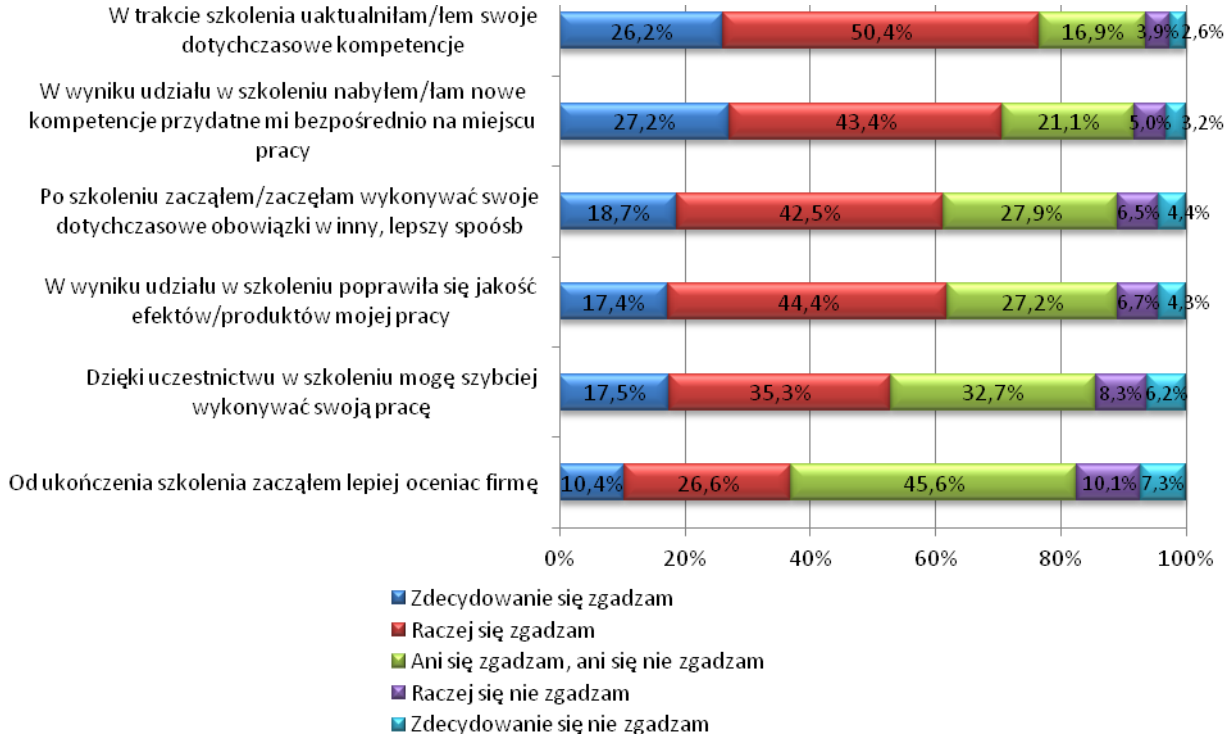
Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141

Zbliżone wyniki przyniosło badanie ogólnopolskie[20]:

- 20% uczestników otrzymało podwyżki (w okresie około pół roku po zakończeniu udziału w szkoleniu,
- 10% uczestników w okresie ok. pół roku po zakończeniu udziału awansowało na wyższe stanowisko/ rozpoczęło pracę wymagającą wyższych umiejętności;
- 10% uczestników zmieniło miejsce pracy.

Efektywność szkoleń zmierzyliśmy również pytając uczestników o to, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniami dotyczącymi wykonywanej przez nich pracy. Ponad trzy czwarte uczestników zdecydowanie lub raczej zgadza się, że dzięki udziałowi w szkoleni uaktualnili swoje dotychczasowe kompetencje. Ponad 70% zdecydowanie lub raczej zgadza się, że nabyli kompetencje przydatne im bezpośrednio w pracy. Ponad 60% zdecydowanie lub raczej zgadza się, iż po szkoleniu wykonuje swoje obowiązki w inny, lepszy sposób. Najmniej osób zgadza się ze stwierdzeniem, że po szkoleniu lepiej ocenia firmę.

Wykres 24. Przydatność szkoleń w ocenie uczestników



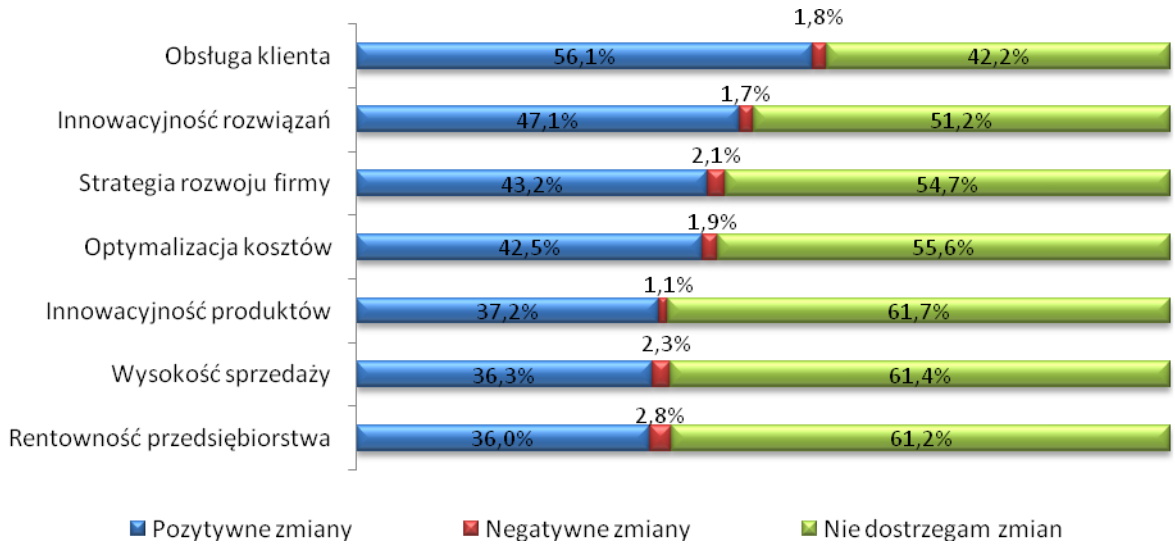
Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141

[20] Badanie skuteczności…, op.cit.; ponieważ w badaniach zastosowano nieco inne pytania, to porównywanie wyników może być dokonywane na dużym poziomie ogólności

Zmiany w przedsiębiorstwie

W opinii większości przedsiębiorców udział w projektach spełnił oczekiwania, przyniósł bowiem korzyści dla firmy. Ponad połowa przedsiębiorców dostrzegała pozytywne zmiany w zakresie obsługi klientów, zaś częściej niż dwóch na pięciu badanych w następujących wymiarach: innowacyjność rozwiązań, strategia rozwoju firmy oraz optymalizacja kosztów. W najmniejszym stopniu udział w projektach przyczynił się do wysokości sprzedaży oraz rentowności firm.

Wykres 25. Zmiany w sytuacji rynkowej przedsiębiorstwa



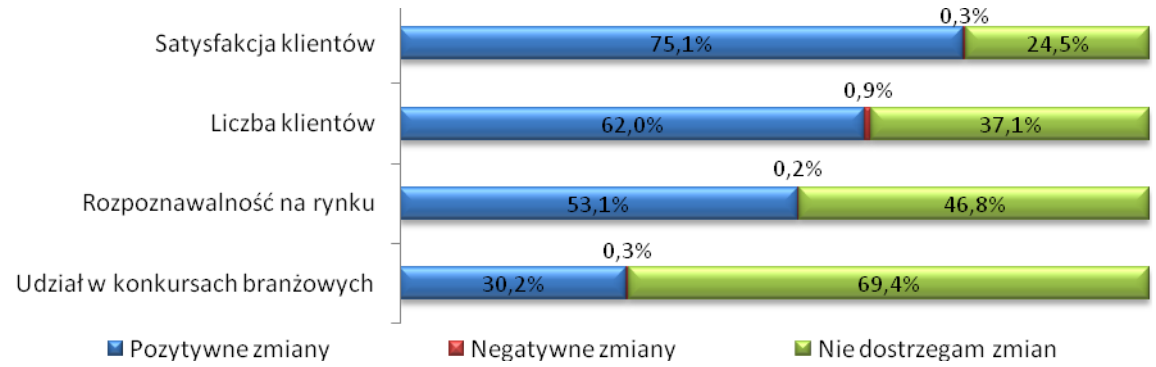
Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

Zdaniem większości przedsiębiorców udział w projekcie nie przełożył się na zwiększenie możliwości zdobycia nowych rynków: łącznie 57% wskazało, iż udział w projekcie miał mały wpływ lub nie miał go w ogóle. Jeśli taki wpływ miał miejsce, to najczęściej dostrzegali go przedsiębiorcy z następujących branż:

- ✓ edukacja,
- ✓ transport, gospodarka magazynowa i łączność,
- ✓ usługi administrowania i działalność wspierająca, oraz
- ✓ informacja i komunikacja.

Udział w projektach przyniósł przedsiębiorstwom również zmiany w kontekście ich konkurencyjności. Trzech na czterech przedsiębiorców dostrzegło pozytywną ewolucję satysfakcji klientów, zaś trzech na pięciu wzrost liczby klientów. Udział w projektach nie przełożył się natomiast na aktywność przedsiębiorstw w konkursach branżowych.

Wykres 26. Zmiany w zakresie konkrecyjności przedsiębiorstwa



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

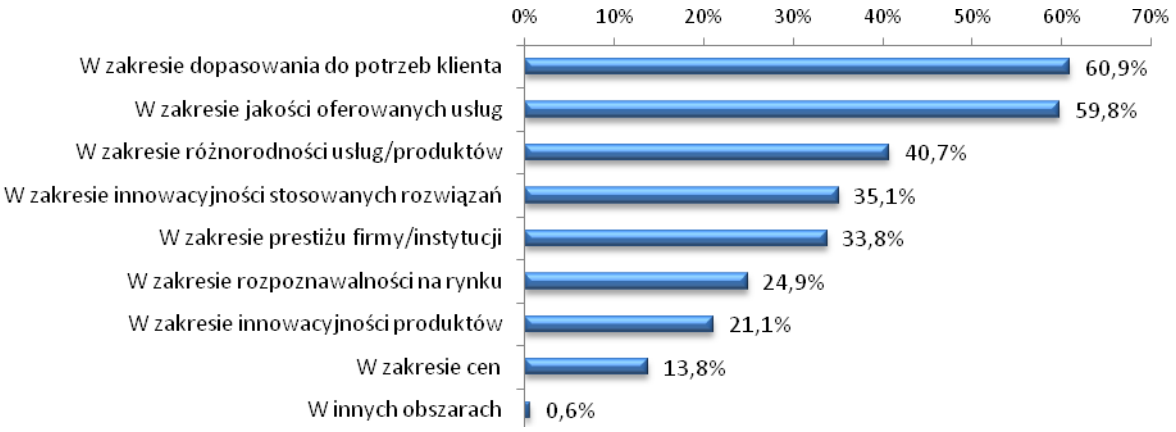
Częściej niż co czwarty przedsiębiorca (26,3%) dostrzega przewagę swojej firmy nad konkurencją, która jest efektem udziału w projekcie, podczas gdy ponad połowa badanych (50,7%) nie potrafiła ustosunkować się do tego zagadnienia. Przewagę nad konkurencją najczęściej dostrzegali przedstawiciele następujących branż:

- ✓ edukacja,
- ✓ rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo,
- ✓ działalność naukowa i techniczna,
- ✓ transport, gospodarka magazynowa i łączność,
- ✓ informacja i komunikacja,
- ✓ finanse i ubezpieczenia.

Przedsiębiorcy najczęściej dostrzegają swoją przewagę nad konkurencją w zakresie dopasowania do potrzeb klienta oraz jakości oferowanych usług. Oprócz tych dwóch obszarów ważnych dla wszystkich, dla przedsiębiorstw z branży handlu i naprawy pojazdów szczególnie istotna jest różnorodność usług/produktów, zaś w przypadku branży związanej z informacją i komunikacją - innowacyjność stosowanych rozwiązań oraz prestiż w przypadku branży edukacyjnej.

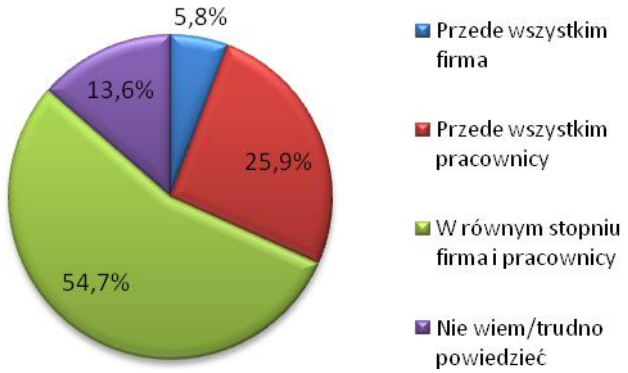
„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego”

Wykres 27. Obszary odczuwalnej przewagi nad konkurencyjnymi firmami, stanowiące efekt udziału w projekcie



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=244; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Wykres 28. Główny profitent wsparcia projektowego



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

Zdaniem ponad połowy przedsiębiorców korzyści z udziału w szkoleniach w ramach projektów współfinansowanych funduszy unijnych w równym stopniu odniosła firma, jak i pracownicy. Korzyści płynące przede wszystkim do pracowników zadeklarował co czwarty badany, zaś niespełna 6% przedsiębiorców jest zdania, że korzyści płynęły głównie dla firmy.

Pozytywny wpływ szkoleń na funkcjonowanie firmy zauważa aż 58,9% badanych uczestników – niezależnie od wielkości firmy i charakteru wykonywanej pracy. Duży odsetek – 40,7% badanych - nie zauważył jednak żadnych zmian.

Udział w projektach nie przyniósł na ogół innych niż oczekiwane i zakładane efekty:

- wskazuje na nie zaledwie 2% ankietowanych przedsiębiorców oraz
- 4,4% ankietowanych uczestników – w odniesieniu do własnej osoby i 2,4% - w odniesieniu do firmy (przy czym właściciele czy prezesi firm biorący udział w szkoleniach mogli mieć trudność w rozdzieleniu efektów osobistych od efektów w stosunku do całej firmy).

Przedsiębiorcy wskazywali na trzy rodzaje takich efektów, tj.:

- ✓ wzrost wydajności pracy,
- ✓ zwiększenie sprzedaży usług/produktów,
- ✓ nawiązanie kontaktów branżowych (networking).

Wskazania uczestników przedstawiono w tabeli poniżej:

Tabela 24. Nieoczekiwane efekty wsparcia według uczestników

Nieoczekiwane efekty osobiste		Nieoczekiwane efekty w odniesieniu do firmy	
Odpowiedzi/ wskazania		Odpowiedzi/wskazania	
Większa pewność siebie	29	Nowe produkty, usługi, zlecenia	17
Większa efektywność pracy	16	Większa efektywność/ wydajność pracy	16
Większe możliwości na rynku pracy	12	Lepsza organizacja pracy/ komunikacja w firmie	4
Wymiana doświadczeń/ kontaktów	9	Lepszy wizerunek firmy	4
Awans/ podwyżka	8	Lepsze zarządzanie w przedsiębiorstwie	4
Zmiana pracy	7	Potwierdzenie standardów pracy	2
Rozwój osobisty	2	Inne	3
Inne	9		

Źródło: wśród uczestników n1=92, n2=50

Interesujące wyniki przyniosły przeprowadzone **studia przypadku**. Pokazały one, że udział w szkoleniach prowadzi do mocno zauważalnych zmian w świadomości pracowników co do ich roli i znaczenia ich pracy, wyzwala motywację i zwiększa zadowolenie z pracy. Młodzi nowozatrudnieni pracownicy doceniają to, że firmy pomagają im podnosić kwalifikacje. Zauważalne są pozytywne zmiany w wizerunku firm jako nowoczesnych, otwartych na potrzeby klientów. Dzięki udziałowi pracowników i kadry kierowniczej w szkoleniach w firmach wprowadzane są innowacyjne rozwiązania organizacyjne. Skorzystanie ze wsparcia pozwoliło w dwóch przypadkach na utrzymanie zagrożonej pozycji rynkowej, w jednym – spowodowało wzrost przychodów. Przedstawiciele badanych firm zwracają uwagę na kilka czynników sukcesu:

- dobrze dobrane szkolenia (w jednej z firm to pracownicy sami wyszukują oferty, ale są one potem dyskutowane z kierownictwem; w innej – szkolenia zostały zaprojektowane pod rozpoznane potrzeby),
- wysokiej jakości kadra trenerska, znająca specyfikę branży, umiejąca stosować różnorodne techniki szkoleniowe, zdolna dostosowywać się do ujawnianych w toku szkolenia potrzeb (te warunki były spełnione w każdym z badanych przypadków),
- stosowanie aktywizujących metod nauczania (wysoko cenione są gry symulacyjne),
- udział kadry zarządzającej w szkoleniach (na ile jest to możliwe z racji tematyki).

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

W jednej z firm stosowany jest cenny pomysł szkoleń kaskadowych: pracownicy uczestniczący w szkoleniach wybranych z własnej inicjatywy są zobowiązani do przekazania uzyskanej wiedzy pozostałym pracownikom. Traktowane jest to z jednej strony jako forma „opracowania" nieobecności, z drugiej – jako dodatkowa możliwość podnoszenia kwalifikacji pracowników, którzy nie brali udziału w szkoleniu.

Kluczowe ustalenia	• *Efektem szkoleń jest wiedza i umiejętności pracowników. Nieco w mniejszym stopniu w stosunku do oczekiwań firm, ale też założeń IP (wyrażanych w postaci kryteriów strategicznych) efektem są nabyte uprawnienia;* • *Kwestia uprawnień wykazała na istnienie poważnego problemu, jakim jest brak wiedzy dużej części przedsiębiorców, czym są uprawnienia i uznawane certyfikaty i wynikające stąd zrównanie tzw. certyfikatu ukończenia szkolenia z uprawnieniami zawodowymi, wymaganymi przepisami prawa;* • *Zdaniem zarówno przedsiębiorców jak i pracowników nabyte kompetencje są wykorzystywane w bieżącej pracy w przeciętnym stopniu, przy czym oceny pracownicze są niższe. Najczęściej niewykorzystywanie nowych kompetencji tłumaczone jest brakiem ich dopasowania do realiów firmy. Widoczna jest rażąca sprzeczność w formułowanych ocenach, która nie mogła być wyjaśniona w prowadzonym badaniu ze względu na ograniczenia metodologiczne i czasowe: szkolenia były wysokiej jakości, spełniły oczekiwania, są zgodne z zapotrzebowaniem, ale nabyte kompetencje nie są wykorzystywane z racji nieprzystawania kompetencji do realiów firmy;* • *Z punktu widzenia pracowników odbyte szkolenia nie miały wpływu na ich pozycję zawodową – zdecydowana większość ma taki sam jak wcześniej zakres zadań, wynagrodzenie, stanowisko. Nieco bardziej niż u ogółu uczestników wpływ ten zauważalny jest w grupie pracowników o niskich kwalifikacjach;* • *Dostrzeganym efektem jest lepsze funkcjonowanie firmy*[21] *i wydajność pracowników. Szczególnie zauważany jest wpływ na*

[21] Podobny wpływ szkoleń oferowanych w Priorytecie VIII PO KL na funkcjonowanie firm dostrzeżono także w badaniach zrealizowanych w woj. podlaskim (Skuteczność i efektywność szkoleń realizowanych w ramach Poddziałania 8.1.1 w kontekście potrzeb kadry zarządzającej i pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim, ITTI i Public Profits na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego, 2013) i lubuskim (Ocena skuteczności i efektywności wsparcia udzielonego w województwie lubuskim w ramach Poddziałania 8.1.1 i 8.1.2, EU Consult i Collect Consulting na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Lubuskiego, 2013) oraz w przytaczanym już badaniu w zachodniopomorskim

obsługę klientów, dopasowanie do działań do potrzeb klientów, a także na jakość usług. Przedsiębiorcy zauważają także pewien wpływ na innowacyjność, strategię firmy i optymalizację kosztów i wreszcie – ogólnie – na konkurencyjność. Można jednak odnieść wrażenie, że nie jest to wpływ oczekiwany – szkolenia nie są postrzegane jako czynnik zwiększający konkurencyjność.

3.2.4. Losy pracowników – uczestników projektów

Zdecydowana większość uczestników szkoleń (70%) obecnie nadal pracuje u tego samego pracodawcy, który skierował ich na szkolenie, a 7,5% odpowiada, że nic się nie zmieniło w ich sytuacji (na tę odpowiedź wskazało 16,6% osób po 50 roku życia). W przypadku 13% osób nastąpiła zmiana miejsca pracy - ponownie odpowiedzi osób starszych odbiegają od ogółu – na zmianę pracy wskazało jedynie 3,2% osób po 50 roku życia. Niewielkie odsetki badanych wskazały na urlop macierzyński/wychowawczy, bezrobocie, emeryturę czy założenie własnej działalności gospodarczej.

Osoby, które wskazały, że zmieniły pracę lub są obecnie bezrobotne, zapytaliśmy o powody, dla których nie pracują już w firmie, która skierowała ich na szkolenia/ w której pracowali kiedy brali udział w szkoleniach. Najwięcej badanych wskazało, że otrzymali lepszą propozycję pracy i dlatego zdecydowali się na zmianę. Badani wskazywali również na brak satysfakcjonujących warunków płacy i pracy czy brak szans na rozwój. W przypadku 12,9% badanych zmiana wynikała ze zwolnienia ich przez pracodawcę.

Wykres 29. Powody dla których uczestnicy nie pracują już w firmie, która skierowała ich na szkolenie

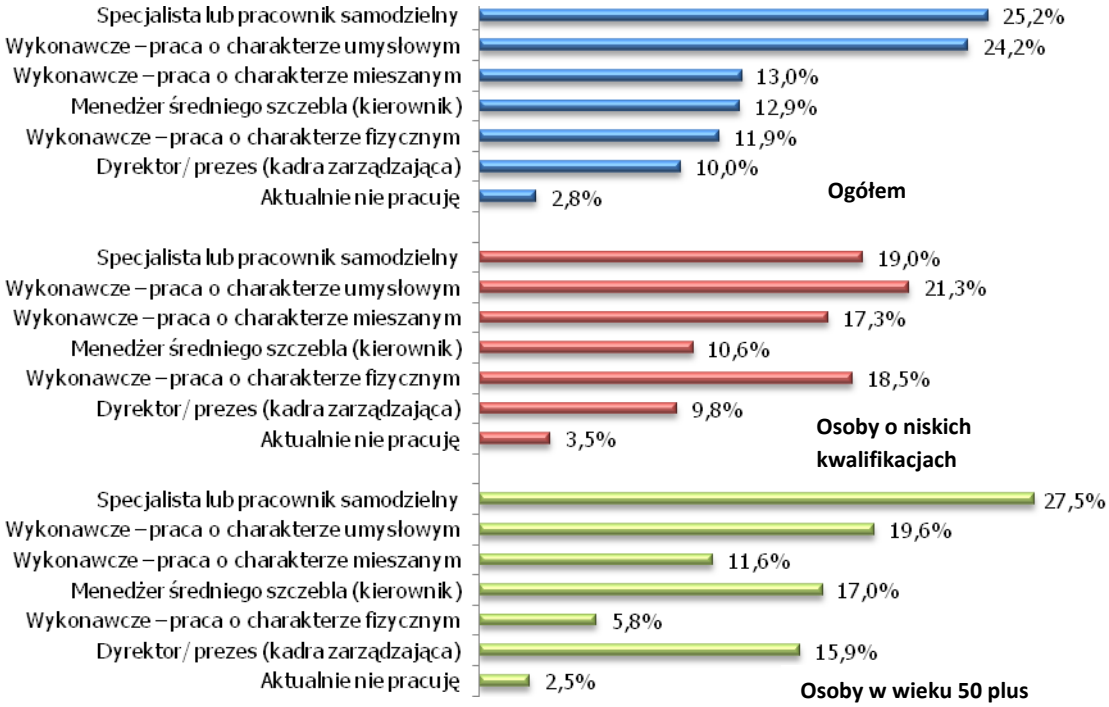
Źródło: CAWI wśród uczestników n=395

Aktualnie co czwarta osoba pracuje na stanowisku specjalisty lub wykonuje pracę o charakterze umysłowym. Mniej jest pracowników fizycznych i osób których praca ma charakter mieszany. Co dziesiąta osoba należy do kadry zarządzającej, a prawie 13% to kierownicy.

Ponownie zajmowane stanowisko istotnie zależy od wieku, kwalifikacji, płci, czy wielkości firmy, w jakiej pracują badani. Wśród osób o **niskich kwalifikacjach** więcej jest pracowników fizycznych czy osób wykonujących prace o charakterze mieszanym. Natomiast wśród **pracowników w wieku 50 plus** jest wielu specjalistów, kierowników, czy kadry zarządzającej. Stanowiska wyglądają więc podobnie jak przed projektem. Podobnie jest w przypadku rozkładu stanowisk ze względu na płeć – kobiety to nadal w większości specjalistki (31,7%) lub osoby wykonujące pracę umysłową (32,7%) a wśród mężczyzn proporcje są bardziej rozłożone (specjaliści 22,1%, pracownicy umysłowi 20,1%, fizyczni 15,6%, praca o charakterze mieszanym 15,5%). Wśród mężczyzn nadal jest nieco więcej kierowników (13,7% wobec 11,4%) i kadry zarządzającej (10,5% wobec 8,9%).

Zajmowane stanowisko nadal jest też istotnie zależne od wielkości firm, w jakich pracowali uczestnicy w momencie uczestnictwa w szkoleniu. Nieznana jest jednak wielkość firm w jakich pracują aktualnie.

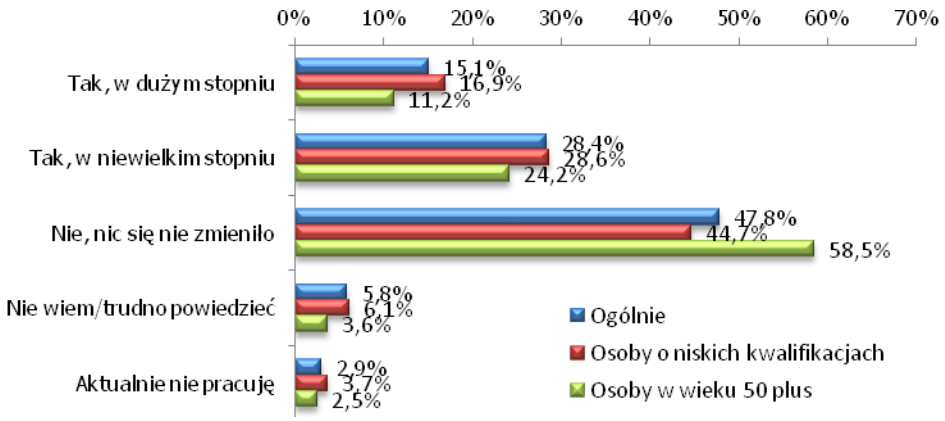
Wykres 30. Aktualnie zajmowane przez uczestników stanowiska



Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141

Uczestnicy zapytani o to, czy po projekcie zmienił się charakter wykonywanej przez nich pracy w większości odpowiadają, że nic się nie zmieniło (na taką odpowiedź wskazuje niemal 60% osób w wieku 50 plus) lub zmieniło się w niewielkim stopniu. Tylko 15% uczestników wskazuje, że w wykonywanej przez nich pracy nastąpiły duże zmiany (rzadziej wskazują na to osoby w wieku 50 plus).

Wykres 31. Stopień zmiany charakteru wykonywanej przez uczestników pracy

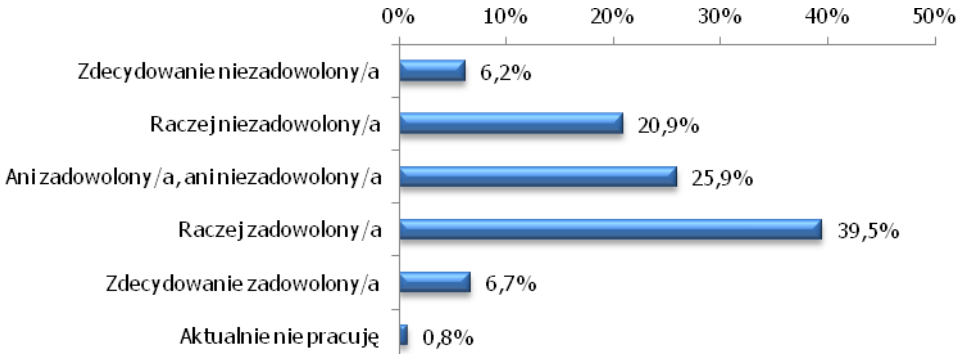


Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141

Na pytanie o zadowolenie z zarobków co czwarta osoba wybiera odpowiedź neutralną, środkową. Prawie 40% uczestników jest ze swoich zarobków raczej zadowolona. Co piąta jest jednak raczej niezadowolona.

Odpowiedzi istotnie zależą od wielkości firm, w jakich pracowali badani w momencie przystępowania do szkolenia. Najbardziej niezadowoleni ze swoich zarobków są pracownicy firm dużych (aż 25,7% wskazało, że są raczej niezadowoleni a 11% zdecydowanie niezadowoleni). Raczej niezadowolonych ze swoich zarobków jest też aż 25,% pracowników firm średnich. Zadowoleni są za to pracownicy firm małych – aż 46% jest raczej, a 7% zdecydowanie zadowolonych.

Wykres 32. Zadowolenie z zarobków



Źródło: CAWI wśród uczestników n=2141

Uczestników zapytaliśmy również o cechy, jakimi charakteryzuje sie według nich dobra praca. Najwięcej osób odpowiedziało, że dobra praca to taka, która oferuje atrakcyjne wynagrodzenie. Dla badanych ważna jest również możliwość godzenia pracy z życiem prywatnym czy spokojna atmosfera pracy. Rozkład odpowiedzi wśród osób o **niskich kwalifikacjach** jest podobny do rozkładu wśród ogółu badanych, choć istotnie różnią się od odpowiedzi osób o wysokich kwalifikacjach, które częściej cenią sobie poczucie wykonywania odpowiedzialnych, istotnych zadań, a rzadziej - spokojną atmosferę pracy. Natomiast **osoby w wieku 50 plus** częściej od ogółu wskazują na spokojną atmosferę pracy czy na poczucie wykonywania istotnych, odpowiedzialnych zadań. Dużo rzadziej wskazują natomiast na atrakcyjne wynagrodzenie.

Badanych zapytaliśmy również, czy biorąc pod uwagę wskazane przez nich cechy uważają, że ich praca jest dobra. Ponad połowa osób (55,1%) wskazała, że uznaje swoją pracę za raczej dobrą, a co piąta (20,7%) za zdecydowanie dobrą. Tylko 5% badanych wybrało odpowiedź raczej nie, a 1,6% zdecydowanie nie, 16,2% odpowiedziało „ani tak ani nie". Odpowiedzi badanych nie zależą istotnie od ich kwalifikacji, zależą natomiast od wieku. **Osoby w wieku 50 plus** częściej od innych wskazywały odpowiedzi pozytywne (aż 28,3% wybrało odpowiedź „zdecydowanie tak" a 58% „raczej tak") a rzadziej negatywne (tylko 1,1% odpowiedziało „raczej nie" i „zdecydowanie nie").

Kluczowe ustalenia	• *Znacząca część uczestników szkoleń (70%) pracuje w tej samej firmie; 10% zmieniło pracę na lepszą;* • *Zdaniem zdecydowanej większości uczestników nic się nie zmieniło w charakterze wykonywanej przez nich pracy; szczególnie na brak zmiany wskazują osoby 50+, podczas gdy osoby o niskich kwalifikacjach nieco częściej niż pozostali uważają, że nastąpiły istotne zmiany w tym zakresie;* • *Uczestnicy w znaczącej części uważają swoją pracę za bardzo dobrą (21%) lub dobrą (55%).*

3.2.5. Wpływ wsparcia na rozwój kluczowych dla rozwoju regionu branż[22]

Co czwarty przedsiębiorca biorący udział w badaniu reprezentował branżę związaną z inteligentnymi specjalizacjami zgodnie z *Regionalną Strategią Innowacji Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 na rzecz inteligentnej specjalizacji (RIS3).*

Zgodnie z odpowiedziami respondentów, pozytywne zmiany w zakresie innowacyjności produktów dostrzegli przedsiębiorcy związani ze specjalizacją *eko-technologie*. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku innowacyjności rozwiązań oraz strategii rozwoju firmy. W tym zakresie pozytywne zmiany dostrzegają także przedsiębiorcy ze specjalizacji *energooszczędne i inteligentne budownictwo*. W zakresie optymalizacji kosztów pozytywne zmiany na największą skalę dostrzegają przedsiębiorcy związani z *energooszczędnym i inteligentnym budownictwem*. Przedstawiciele *produkcji i przetwórstwa żywności* dostrzegają pozytywne zmiany w zakresie rentowności przedsiębiorstwa oraz wysokości sprzedaży, zaś w obszarze obsługi klienta zmiany in plus dostrzegają przedsiębiorcy związani z *lotnictwem i kosmonautyką* oraz *eko-technologiami*.

We wszystkich przywołanych zakresach pozytywne zmiany w dużym stopniu dostrzegli przedsiębiorcy związani ze specjalizacją *zrównoważona i odpowiedzialna turystyka, zdrowie i dobrostan*.

Wpływ udziału w projekcie na zwiększenie możliwości zdobycia nowych rynków dostrzegają przedsiębiorcy związani z inteligentną specjalizacją *informacja i telekomunikacja*, następnie *zrównoważona i odpowiedzialna turystyka, zdrowie i dobrostan* oraz *eko-technologie*. Należy jednak podkreślić, że przedsiębiorcy z inteligentnych specjalizacji, tak jak ogół badanych – raczej nie dostrzegali wpływu projektu na możliwości zdobycia nowych rynków, niż go dostrzegali.

Pozytywne zmiany w zakresie konkurencyjności przedsiębiorstw zostały dostrzeżone przez wszystkich przedstawicieli inteligentnych specjalizacji. Negatywne zmiany zostały dostrzeżone wyłącznie przez

[22] Bardzo małe liczebności w przypadku niektórych branż nakazują dużą ostrożność w wyciąganiu wniosków w tej części badania.

przedsiębiorców związanych z *informacją i telekomunikacją*. Związane one były z liczbą i satysfakcją klientów, należy jednak nadmienić, iż były to pojedyncze przypadki.

Analizy zgromadzonego materiału badawczego pozwoliły na dostrzeżenie istotnej statystycznie zależności[23] pomiędzy dostrzeganiem przewagi firmy nad konkurencją a inteligentnymi specjalizacjami. W największym stopniu dominację firmy dostrzegli przedsiębiorcy związani ze *specjalizacją zrównoważona i odpowiedzialna turystyka, zdrowie i dobrostan*, podczas gdy w przypadku *lotnictwa i kosmonautyki* w ogóle takiego związku nie dostrzeżono.

Przedsiębiorcy związani ze specjalizacją *zrównoważona i odpowiedzialna turystyka, zdrowie i dobrostan* w największym stopniu dostrzegli swoją przewagę nad konkurencją w zakresie dopasowania do potrzeb klienta, jakości oferowanych usług, rozpoznawalności na rynku, oraz prestiżu firmy/instytucji.

[23] Poziom istotności na podstawie testu chi2 wyniósł 0,005.

Tabela 25. Zmiany w sytuacji rynkowej przedsiębiorstwa będące efektem udziału w projekcie w podziale na inteligentne specjalizacje (liczba wskazań)

Aspekt zmian	Rodzaj zmian	Lotnictwo i kosmonautyka	Produkcja i przetwórstwo żywności najwyższej jakości biologicznej i zdrowotnej, ekologiczne i zrównoważone rolnictwo i przetwórstwo, produkty regionalne i tradycyjne	Zrównoważona i odpowiedzialną turystyka, zdrowie i dobrostan	Eko-technologie: odnawialne źródła energii	Energooszczędne i inteligentne budownictwo	Informacja i telekomunikacja
Innowacyjność produktów	Pozytywne	3	11	13	22	20	44
	Negatywne	0	0	1	0	0	4
	Nie dostrzegam zmian	8	13	9	15	24	46
Innowacyjność rozwiązań	Pozytywne	5	12	16	25	22	55
	Negatywne	0	0	0	0	1	4
	Nie dostrzegam zmian	6	11	7	12	21	36
Strategia rozwoju firmy	Pozytywne	3	7	15	18	21	45
	Negatywne	0	0	0	0	1	6
	Nie dostrzegam zmian	8	16	8	19	21	43
Optymalizacja kosztów	Pozytywne	4	10	16	16	23	32
	Negatywne	0	1	0	3	0	4
	Nie dostrzegam zmian	7	12	7	18	21	58
Rentowność przedsiębiorstwa	Pozytywne	3	11	12	14	16	36
	Negatywne	0	1	1	1	0	8
	Nie dostrzegam zmian	7	12	9	22	28	50
Wysokość sprzedaży	Pozytywne	3	9	14	12	16	35
	Negatywne	0	1	0	0	1	9

	Nie dostrzegam zmian	8	13	9	25	26	50
Obsługa klienta	Pozytywne	7	13	17	25	28	47
	Negatywne	0	1	0	0	1	5
	Nie dostrzegam zmian	4	9	6	12	15	42
Razem		**11**	**23**	**23**	**37**	**43**	**94**

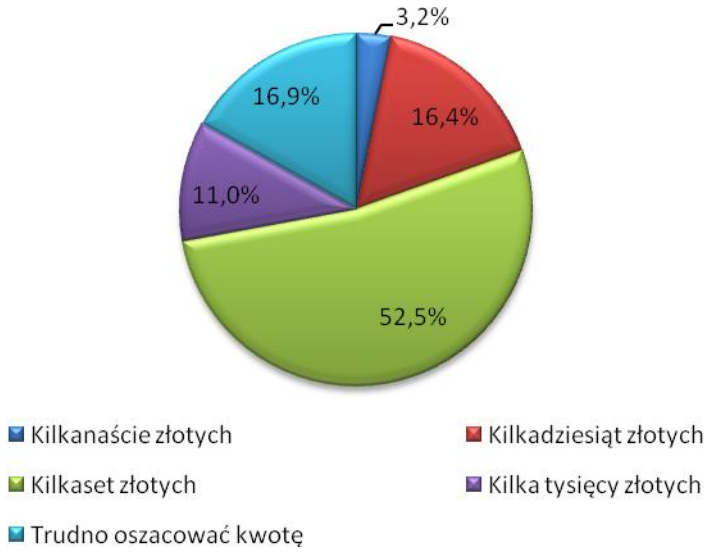
Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=232; można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

3.2.6. Koszty skorzystania ze wsparcia

Trzech na dziesięciu przedsiębiorców (29,9%) deklaruje, iż w związku z udziałem pracowników w szkoleniach organizowanych w ramach projektów nie ponieśli żadnych kosztów pozafinansowych. Ci, którzy twierdzą, że ponieśli takie koszty, wiąże je głównie z nieobecnością pracownika (49,0%) oraz utrudnieniami organizacyjnymi w przedsiębiorstwie (31,9%), a także z czasem potrzebnym na przygotowanie dokumentów związanych z udziałem pracownika w szkoleniu (28,0%). Co ciekawe i nie dające się objaśnić w niniejszym badaniu, odmiennie o ponoszonych kosztach pozafinansowych wypowiadali się odbiorcy wsparcia w Poddziałaniu 2.1.1.[24]: 8% wskazywało na te związane z nieobecnością pracownika a 60% na odnoszące się do biurokracji.

Koszty finansowe poniosło 21,9% przedsiębiorców. Najczęściej były to koszty rzędu kilkuset złotych.

Wykres 33. Wysokość poniesionych kosztów finansowych w związku z udziałem w szkoleniu

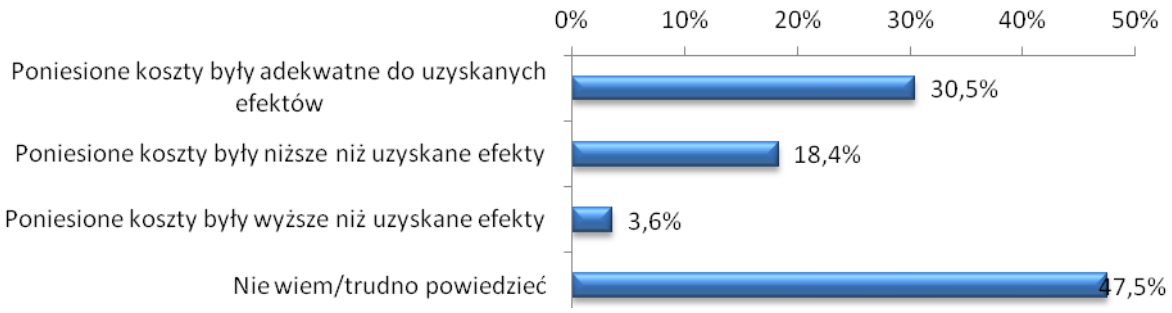


Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=203

Blisko połowa przedsiębiorców pozytywnie ocenia stosunek poniesionych kosztów do efektów szkoleń na które skierowali swoich pracowników, twierdząc iż relacja ta była adekwatna lub też poniesione koszty były niższe niż osiągnięte rezultaty. Szczególnie duzi przedsiębiorcy są zdania, że rezultaty zrównały poniesione koszty. Analogicznie wypowiadają się odbiorcy wsparcia z Poddziałania 2.1.1.

[24] Badanie przedsiębiorstw…, op. cit.

Wykres 34. Stosunek poniesionych kosztów do uzyskanych efektów

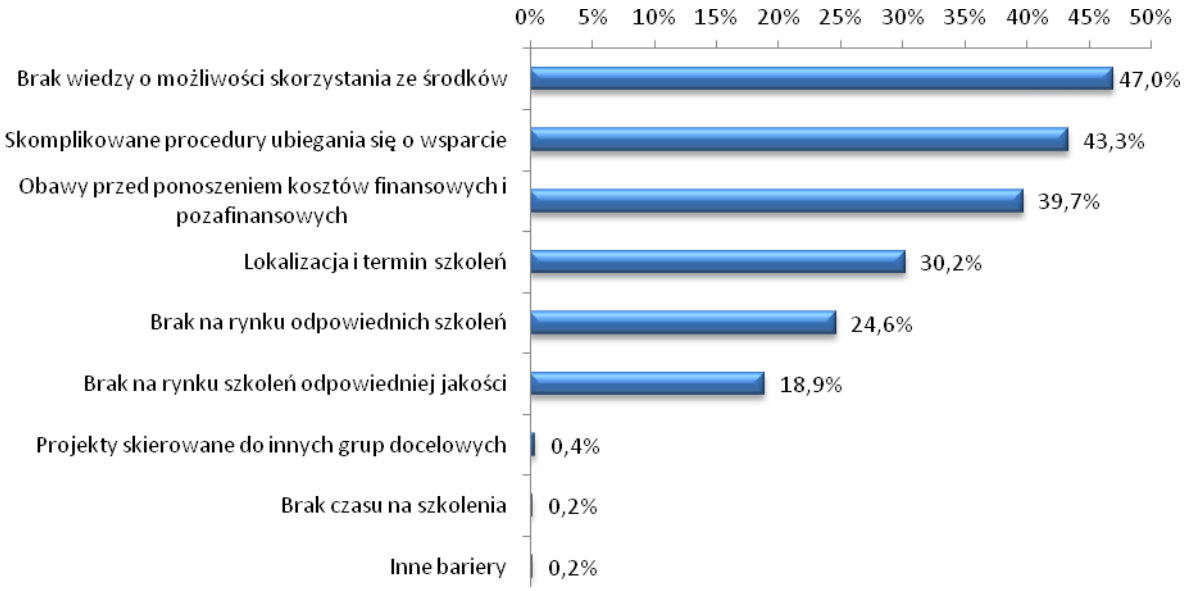


Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=928

Zdecydowana większość przedsiębiorców jest zdania, iż warto inwestować w podnoszenie kwalifikacji pracowników. W opinii 68,1% badanych inwestycja w szkolenia pracowników jest konieczna w aktualnej sytuacji gospodarczej, natomiast zdaniem 62,0% przedsiębiorców warto inwestować w rozwój pracowników, jeśli ma się na to czas i środki. Warto podkreślić, iż tylko niewielki odsetek przedsiębiorców, bowiem wynoszący 0,7%, wyraził się negatywnie na temat inwestycji w podnoszenie kwalifikacji pracowników, twierdząc, iż szkolenia są stratą czasu, ponieważ w niczym nie pomagają. Widać więc, iż dalsze dofinansowanie do projektów szkoleniowych jest potrzebne, a i cieszy się dużym zainteresowaniem podkarpackich przedsiębiorców.

Najczęściej wymienianą barierą utrudniającą dostęp do funduszy unijnych przeznaczonych na szkolenia pracownicze jest brak wiedzy o takiej możliwości. Kolejnym utrudnieniem są skomplikowane procedury, które w wielu przypadkach zniechęcają przedsiębiorców do samodzielnego aplikowania o środki. Przedsiębiorcy wielokrotnie wskazywali również, iż obawiają się kosztów związanych ze szkoleniem – zarówno tych o charakterze finansowym, jak i pozafinansowym. Jakość i oferta szkoleniowa wydają się w tym kontekście mniej istotne dla przedsiębiorców niż kwestia ponoszonych wydatków czy też stawienia czoła procedurom.

Wykres 35. Bariery dostępu do szkoleń



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=244; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Większość ankietowanych przedsiębiorców (55,2%) nie skierowałaby pracowników na szkolenia gdyby nie były one dofinansowane z funduszy unijnych. Częściej niż co dziesiąty przedsiębiorca (12,6%) wskazał, że wysłałby na szkolenie mniejszą liczbę pracowników, zaś tylko 6,4% badanych inwestowałoby w rozwój pracowników bez dofinansowania.

Tylko co dziesiąty przedsiębiorca (10,7%) zadeklarował, że nawet gdyby miał samodzielnie w pełni pokryć koszty szkolenia dla pracowników, i tak by się ono odbyło, jednak najczęściej w mniejszym zakresie (56,5%). W kontekście okresu, w którym szkolenie miałoby się odbyć, najczęściej odbyłoby się ono w takim samym czasie (61,4%) lub w czasie późniejszym (35,0%).

Kluczowe ustalenia	• *Przedsiębiorcy korzystający ze wsparcia ponieśli w związku z udziałem w projektach niewielkie koszty finansowe, a także pewne koszty pozafinansowe, związane z nieobecnością pracownika i dokumentacją. Istnieje zgoda co do tego, że koszty były adekwatne do uzyskanych efektów;* • *Przedsiębiorcy widzą pewne bariery udziału w projektach finansowanych ze środków publicznych: brak wiedzy i niechęć do przechodzenia przez złożone procedury;* • *Gdyby nie dofinansowanie z EFS znaczna część zwłaszcza mikro i małych firm nie podejmowałaby działań szkoleniowych na rzecz*

swoich pracowników[25].

3.2.7.Wnioski

⇒ Przedsiębiorcy twierdzą, że szkolenia były zgodne z zapotrzebowaniem, a jednocześnie nie zawsze uważają je za przydatne w firmie, co może wskazywać na częściowo przypadkowy dobór szkoleń – niezbędne jest promowanie bardziej rozważnego podejścia do tej kwestii;

⇒ Zarówno przedsiębiorcy jak i pracownicy (po ok. 60%) wskazują, że wśród oferowanych szkoleń nie znaleźli takich, które ich interesowały. Stworzona w oparciu o wyniki ankiety lista bezskutecznie poszukiwanych szkoleń wskazuje jednak, że problemem jednak najprawdopodobniej nie był brak takich szkoleń w ofercie projektów, lecz niedostosowanie oferty pod względem terytorialnym, czasowym (oferowane były w inny momencie niż poszukiwane) lub jakościowym. Możliwe jest także, że zainteresowani nie dotarli ze swoim zapotrzebowaniem do potencjalnych oferentów. Wszystkie bowiem wymieniane obszary były oferowane w projektach lub mogłyby być oferowane, gdyby zapotrzebowanie zostało w odpowiednim momencie dostrzeżone. Wynika z tego potrzeba prowadzenia cyklicznych badań potrzeb szkoleniowych na poziomie województwa i udostępniania ich firmom szkoleniowym; wynika także potrzeba intensywnej promocji prowadzonych działań i wprowadzanych nowych rozwiązań;

⇒ Wielu przedsiębiorców ma problem z rozpoznawaniem pojęcia uprawnienie – certyfikat – certyfikat ukończenia szkolenia. Warto podjąć kampanię na rzecz przywrócenia właściwego rozumienia tych pojęć; prawidłowość ich stosowania przez firmy szkoleniowe powinna zostać zweryfikowana w ramach Rejestru Usług Rozwojowych;

⇒ Dla znacznej części przedsiębiorców nie ma zasadniczego związku pomiędzy kompetencjami kadry a pozycją konkurencyjną przedsiębiorstwa – ten aspekt wzmacniania konkurencyjności jest wciąż niedoceniany. Wydaje się zasadne w działaniach promujących wsparcie z EFS silnie podkreślać istnienie takiego związku i dowodzić tego na przykładach. Oznacza to konieczność zaproszenia do współpracy w działaniach promocyjnych kilku firm, które dzięki szkoleniom poprawiły swoją pozycję rynkową. Obecność firmy uwiarygodni przekaz ze strony pracowników urzędu. W ramach studiów przypadku zidentyfikowano użyteczne przykłady, choć na pewno nie są to jedyne przykłady;

⇒ W świetle wyników badania uzasadnione jest stwierdzenie, że największe korzyści

[25] Identyczne wyniki uzyskano w cytowanym badaniu w zachodniopomorskim

z udziału w ramach badanych formach wsparcia odnieśli pracownicy, mimo że wsparcie kierowane było do firm. Przy czym stało się tak przy pełnej, choć może nie do końca świadomej, zgodzie przedsiębiorstw, które kierowały pracowników na szkolenie nie po to, by firma się zmieniała, lecz po to, by „po prostu" podnieśli kwalifikacje. Z punktu widzenia rynku pracy korzyść została odniesiona, konieczne jest jednak przekonanie pracodawców do zmiany podejścia do szkoleń pracowników.

Rysunek 1. Mocne i słabe strony projektów w łącznej ocenie przedsiębiorców i pracowników - podsumowanie

Mocne strony

- Zgodność szkoleń z zapotrzebowaniem przedsiębiorców
- Zaspokojenie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw
- Wzrost wiedzy i umiejętności wśród pracowników
- Zdobycie nowej wiedzy i kwalifikacji przez uczestników
- Przydatność w pracy uczestników szkoleń (również po zmianie pracy)
- Dobrze przygotowani trenerzy szkoleń
- Dobra organizacja szkoleń (lokalizacja, terminy)
- Pozytywny wpływ na działania firmy w zakresie obsługi klienta, wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań
- Większa satysfakcja i liczba klientów

Słabe strony

- Zbyt mały wymiar praktyczny szkoleń
- Mało innowacyjne szkolenia językowe
- Średni poziom szkoleń językowych (niżej oceniane od innego typu szkoleń)
- Część szkoleń nie zapewniała potrzebnych certyfikatów/uprawnień
- Zakres obowiązków, wynagrodzenie, stanowisko i warunki pracy większości pracowników pozostały bez zmian

Źródło: Opracowanie własne

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

www.wygpsdb.pl

creative minds safe hands

3.3. Ocena stopnia zainteresowania firm objętych wsparciem w ramach badanych Poddziałań PO KL dalszym wsparciem w zakresie rozwoju kompetencji ich pracowników

Jednym z celów szczegółowych badania jest ocena stopnia zainteresowania firm objętych wsparciem w ramach badanych Poddziałań PO KL dalszym wsparciem w zakresie rozwoju kompetencji ich pracowników. Niniejszy rozdział zeprezentować ma zainteresowanie poszczególnymi formami usług rozwojowych, potrzeby w tym zakresie, gotowość do częściowego finansowania szkolenia deklarowane przez badanych przedsiębiorców z województwa podkarpackiego. Głównym źródłem informacji jest ankieta skierowana do przedsiębiorców zawierająca szereg pytań dotyczących zmiany w systemie finansowania szkoleń pracowniczych z funduszy unijnych. Ponieważ usługi w ramach RPO nie będą dostępne dla dużych przedsiębiorstw – respondenci reprezentujący tę grupę zostali pominięci w pytaniach z tego obszaru.

3.3.1. Plany pracodawców dotyczące podnoszenia kwalifikacji pracowników

Wyniki badania Bilans Kapitału Ludzkiego[26] pokazują, że 56% pracodawców województwa podkarpackiego ocenia kompetencje pracowników jako zadowalające, ale wymagającego udziału w dodatkowych szkoleniach (i jest to więcej niż ogółem w Polsce o 10 p.p.), a 41% wyraziło pełne zadowolenie z tych kompetencji (o 10 p.p. mniej niż ogółem w Polsce). Największe potrzeby szkoleniowe deklaruje branża edukacji, usług specjalistycznych i opieki zdrowotnej (analogicznie jak w całym kraju). Potrzeby szkoleniowe są tym większe, im większej firmy dotyczą. Co ważne, podkarpaccy przedsiębiorcy angażują się w działania szkoleniowe dla swojej kadry częściej niż ogółem w Polsce (46% - o 4 p.p. więcej niż ogółem), przy czym znacząco częściej dotyczy to firm dużych (78%), a znacząco rzadziej – małych (44%). Bardzo ważna informacja dotyczy potencjału firm szkoleniowych: województwo podkarpackie zajmuje ostatnie miejsce w kraju pod względem dostępności szkoleń (mierzonej liczbą mieszkańców na firmę szkoleniową), choć oferta merytoryczna szkoleń nie odbiega od przeciętnej w kraju (za wyjątkiem szkoleń z zakresy budownictwa i przemysłu, które są reprezentowane wyjątkowo licznie w województwie podkarpackim).

Większość badanych w ramach niniejszego badania przedsiębiorców (73,7%) planuje w przyszłości inwestować w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników, podczas gdy takich zamiarów nie ma zaledwie 4,5% badanych.

Przedsiębiorcy najczęściej planują inwestować w rozwój pracowników średniego szczebla (56,0%), następnie niższego szczebla (42,8%), kadry zarządzającej firmą (41,1%) oraz w niewiele mniejszym stopniu - pracowników wyższego szczebla (40,2%).

[26] Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań BKL, PARP, 2014

Najczęściej wskazywaną przez przedsiębiorców planowaną formą podnoszenia kwalifikacji pracowników są szkolenia o charakterze zawodowym oraz szkolenia dotyczące wyspecjalizowanych kwalifikacji, zaś najrzadziej pracodawcy myślą o studiach podyplomowych. Szkoleniami o charakterze zawodowym szczególnie zainteresowani są przedsiębiorcy, których główna działalność wg PKD obejmuje budownictwo oraz pozostałą działalność usługową. Szkolenia z umiejętności miękkich cieszą się potencjalnym większym zainteresowaniem dużych i średnich firm w porównaniu do pozostałych. Z kolei studiami podyplomowymi głównie są zainteresowani ankietowani z branży edukacyjnej oraz informacji i komunikacji. Należy również podkreślić, iż przedsiębiorcy reprezentujący inteligentną specjalizację - *telekomunikacja i informacja* w porównaniu do pozostałych profili wykazywali największe zainteresowanie wszystkimi dostępnymi formami dokształcania pracowników.

Podnoszenie kwalifikacji najczęściej miałoby obejmować obszar produkcji i technologii, zarządzania zespołem pracowniczym oraz zarządzania ogółem. Oprócz dwóch pierwszych wymienionych tematów, mikro przedsiębiorcy są w dalszej kolejności zainteresowani projektowaniem oraz wprowadzaniem nowych produktów, mali przedsiębiorcy – zarządzaniem, średni – organizacją systemu rachunkowości, zaś duzi przedsiębiorcy – jakością produkcji.

Tabela 26. Forma oraz tematyka planowanego podnoszenia kwalifikacji pracowników ze środków własnych przedsiębiorców (odsetki odpowiedzi)

Forma podnoszenia kwalifikacji	
Szkolenia o charakterze zawodowym	68,3
Szkolenia dotyczące wyspecjalizowanych kwalifikacji	55,5
Szkolenia językowe	26,4
Szkolenia z umiejętności miękkich (np. psychologiczne, ogólnorozwojowe)	20,8
Szkolenia komputerowe	19,3
Studia podyplomowe	14,4
Tematyka	
Produkcja i technologie	33,8
Zarządzanie zespołem pracowniczym	25,5
Zarządzanie	22,9
Projektowanie i wprowadzanie nowych produktów	21,1
Marketing	20,7
Organizacja systemu rachunkowości	18,1
Zewnętrzne źródła finansowania	17,2
Strategia działania	16,7
System finansowy przedsiębiorstwa	16,3
Jakość produkcji	15,5
Jakość procesów i procedur wewnętrznych w firmie	11,3
Obsługa i bezpieczeństwo prawne firmy	10,0
Konstrukcja i rozwój kapitałowy firmy	6,4
Szkolenia z zakresu wykonywanego zawodu	3,7

IT	1,0
Kursy językowe	0,6
Nie wiem/trudno powiedzieć	13,3

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=684; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Większość ankietowanych przedsiębiorców (44,8%) nie ma strategii podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Jeśli taka strategia istnieje częściej ma postać ustną (23,7%), niż pisemną (6,5%). Pisemna strategia podnoszenia kwalifikacji najczęściej występuje w dużych przedsiębiorstwach, zaś ustna – w średnich.

W perspektywie najbliższych siedmiu lat przedsiębiorcy w największym stopniu wykazują zainteresowanie kursami zawodowymi i innymi umożliwiającymi uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych. W następnej kolejności popularnością będą się cieszyły usługi doradcze, zaś najmniej pożądany będzie – w świetle wyników badania - mentoring.

Przedsiębiorcy z subregionu rzeszowskiego, na tle pozostałych ankietowanych, wykazują największe zainteresowanie usługami doradczymi, studiami podyplomowymi oraz możliwością opłacania egzaminów.

Tabela 27. Usługi, którymi przedsiębiorcy są zainteresowani w perspektywie kolejnych siedmiu lat – z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorstwa

Forma usługi	odsetek wskazań
Kursy zawodowe i inne umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych	73,1
Usługi doradcze (np. w zakresie przygotowania strategii działania, rozwoju kapitałowego firmy, zewnętrznych źródeł finansowania, produkcji i technologii, projektowania i wprowadzania nowych produktów, jakości produkcji, marketingu, zarządzania, zarządzania zespołem pracowniczym, jakości procesów i procedur wewnętrznych w firmie, systemu finansowego przedsiębiorstwa, organizacji systemu rachunkowości, obsługi i bezpieczeństwa prawnego firmy)	29,5
Szkolenia ogólne	19,8
Studia podyplomowe	18,2
Coaching	14,3
Możliwość finansowania egzaminów	13,0
Usługi e-learningowe	9,3
Mentoring	6,7
Żadne	7,8

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=906; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Przedsiębiorcy reprezentujący wszystkie inteligentne specjalizacje najczęściej zainteresowani są kursami zawodowymi i innymi umożliwiającymi uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności

i kwalifikacji zawodowych oraz usługami doradczymi, co pokrywa się z trendem dla ogółu przedsiębiorstw. Można jednak dostrzec różnice w przypadku zainteresowania pozostałymi usługami oferowanymi w RUR:

Tabela 28. Zainteresowanie przedsiębiorców inteligentnych specjalizacji poszczególnymi usługami oferowanymi w RUR

	szkolenia ogólne	coaching	studia podyplomowe	możliwość finansowania egzaminów
Lotnictwo i kosmonautyka	x	x		
Produkcja i przetwórstwo żywności	x			
Zrównoważona i odpowiedzialna turystyka, zdrowie i dobrostan		x	x	x
Eko-technologie				x
Energooszczędne i inteligentne budownictwo	x			
Informacja i telekomunikacja			x	x

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=906

Kluczowe ustalenia	• *Przedsiębiorcy w zdecydowanej większości planują doskonalenie swojej kadry;* • *Planują korzystać przede wszystkim ze szkoleń – głównie zawodowych i dotyczących wyspecjalizowanych kwalifikacji, ale 1/3 chciałaby skorzystać także z doradztwa;* • *Przedsiębiorcy nie mają strategii rozwoju kadr.*

3.3.2. Nowe zasady wsparcia

Zmiany w systemie świadczenia wsparcia na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników przedsiębiorstw, jakie są wprowadzane w ramach RPO w okresie 2014-2020 w stosunku do obowiązujących w PO KL 2007-2013 mogły nie być dostrzeżone przez przedsiębiorców, dlatego też blok pytań ankiety dotyczący tych zasad został poprzedzony wprowadzeniem informującym o zmianach.

W Programie Operacyjnym Województwa Podkarpackiego 2014-2020 przewidziano realizację projektów stanowiących wsparcie na realizację usług rozwojowych, w tym podnoszenie kwalifikacji pracowników, wynikających ze diagnozy potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw. Wsparcie udzielane będzie w oparciu o Popytowy System Finansowania. Przewiduje się wyłonienie kilku operatorów – po jednym na wyodrębniony obszar województwa. Operatorzy odpowiedzialni będą m.in. za promowanie usługi wśród przedsiębiorców oraz rozliczenie wydatków (refundację ponoszonych przez przedsiębiorców kosztów). Założono, że w pierwszej kolejności wsparcie świadczone będzie na doskonalenie kwalifikacji pracowników o niskich kwalifikacjach i powyżej 50 roku życia. Dla zachęcenia

przedsiębiorstw do kierowania tych grup na szkolenia przyjęto, że poziom refundacji kosztów usług rozwojowych poniesionych na tych pracowników będzie wyższy (podstawowe dofinansowanie usługi rozwojowej wyniesie 80%). Dodatkowo założeniem Programu jest, że wsparcie będzie skoncentrowane na branżach o największym potencjale kreowania miejsc pracy.

Zaledwie co dziesiąty (10,7%) przedsiębiorca słyszał o zmianach w systemie świadczenia wsparcia na rzecz podnoszenia kwalifikacji ich pracowników - najczęściej byli to ankietowani działający w branży edukacyjnej, działalności naukowej i technicznej oraz usług administrowania i działalności wspierającej.

Nieco częściej niż co trzeci przedsiębiorca (34,4%) uważa zmiany za słuszne, podczas gdy przeciwnego zdania jest co piąty ankietowany (20,7%). Biorąc pod uwagę deklarowane zainteresowanie poszczególnymi formami usług oferowanych w RUR, wydaje się, że zmiana jest dla ankietowanych atrakcyjna. Wielu z nich wskazało, iż w okresie najbliższych siedmiu lat są zainteresowani skorzystaniem z kursów zawodowych, usług doradczych, szkoleń ogólnych oraz studiów podyplomowych.

Rozmówcy w części jakościowej badania – beneficjenci projektów wdrażanych w ramach Priorytetu VIII PO KL w województwie podkarpackim – zwracali uwagę na większe obciążenie dla przedsiębiorstw wynikające z wprowadzonych zmian, wskazując, że wymagać to będzie większej świadomości aktywności firm, na którą nie są one przygotowane. Wskazywano przy tym na konkurencję ze strony Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który jest prostszy z punktu widzenia procedur niż EFS. Jednocześnie jednak wyrażona była opinia, że nowy system ma szansę spowodować większe zadowolenie z jakości szkoleń w sytuacji, gdy do RUR trafiać będą wyłącznie firmy zweryfikowane w procesie rejestracji. Choć niektórzy obawiają się, że dla części małych firm szkoleniowych procedura rejestracji może się okazać zbyt skomplikowana i kosztowna, co może też skutkować brakiem oferty szkoleniowej w niektórych zawodach i specjalnościach.

> *Oni (przedsiębiorstwo) skupiali się na swoim, a była jednostka, która za nich wszystko zrobiła. (…) oczywiście będą musieli się dostosować, ale woleli taką formę, bo to jest wygodne. Teraz trzeba będzie poszukiwać informacji, znaleźć, wysłać aplikację. Jak to się uda, zobaczymy. Bardzo fajnym instrumentem, jeśli chodzi o szkolenia jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy. On jest bardzo prosty, w stosunku do wymogów projektowych. Przedsiębiorca składa wniosek do PUP, wcześniej sobie wynajduje firmę szkoleniową, wie jakich szkoleń potrzebuje. Podpisuje umowę z PUP, firma realizuje szkolenie, rozlicza się fakturą. Proste. To się dobrze przyjęło. Jeśli zniesiona zostanie bariera 45+, to przedsiębiorcy będą przede wszystkim z tego instrumentu korzystać. [TDI beneficjenci_1]*

> *Może być problem, bo nie wiadomo, jaka będzie pula tych firm szkolących, jaki będą miały zakres szkoleń. I firmy po prostu nie będą korzystać, bo szkoleń, które będą ich interesowały, nie będzie w puli tych firm. I nie wiadomo, jak się firmy szkolące odniosą do tego, że muszą się poddać certyfikacji, czy im się to w ogóle będzie opłacało. Dla nich to będą jakieś koszty [TDI beneficjenci_7]*

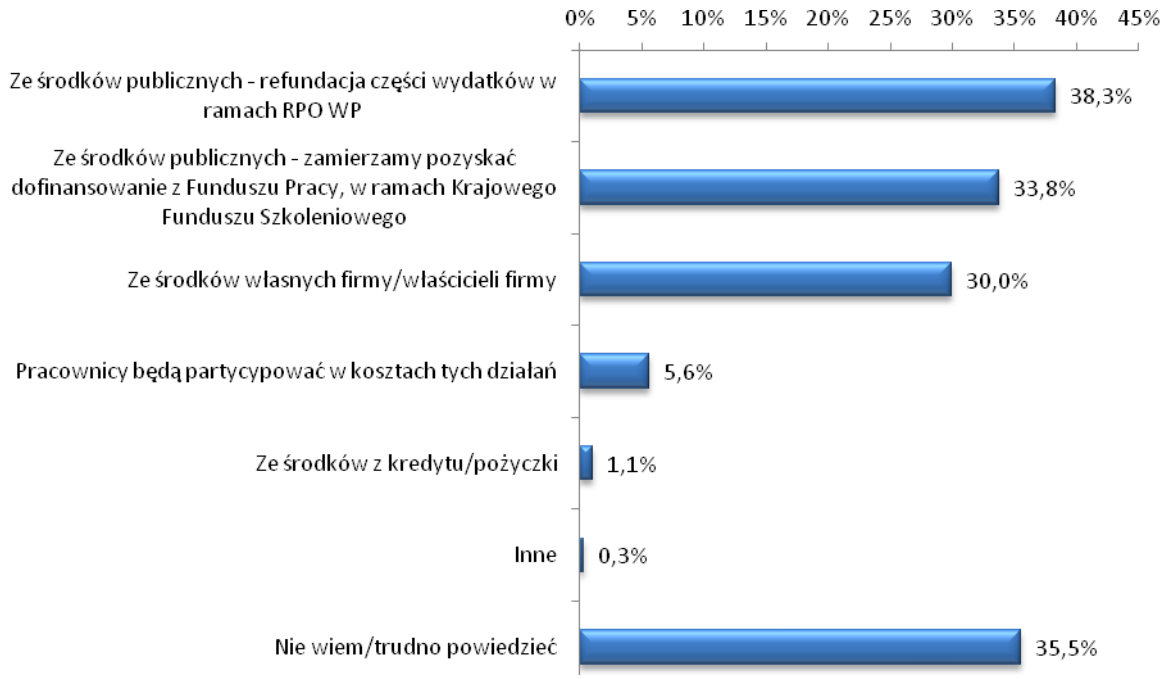
„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego"
www.wygpsdb.pl
creative minds safe hands

Firm szkoleniowych jest mnóstwo. Część szkoleń jest na dobrym poziomie, ale część nie do końca. Jeśli to ma polegać na tym, że przedsiębiorca dostanie dofinansowanie, jeżeli wybiera firmę z tego rejestru, sprawdzoną, to uważam że ma to sens. Ma to sens, bo to podciągnie jakość, a wyeliminuje słabe firmy. Firmy, które są dobre, do tego rejestru się zapiszą. Dzięki temu przedsiębiorca chętniej skorzysta, jeżeli będzie miał dofinansowanie, jeżeli będzie miał zapłacić 100%. [TDI beneficjenci_1]

Obawiam się, że wielu firm małych szkoleniowych nie będzie stać nie tylko na poniesienie kosztów, nie będzie stać by dostać się do takiego rejestru, bo pewnie będzie się to wiązało z jakąś opłatą. Z drugiej strony na pewno to podniesie jakość szkolenia, będzie jakiś standard, jaki dane firmy muszą spełnić i te szkolenia będą na jednakowym poziomie. Moim zdaniem będą trochę lepsze niż do tej pory. Ten rynek usług szkoleniowych ostatnio się nam się trochę popsuł. [TDI beneficjenci_4]

Przedsiębiorcy reprezentujący mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa w głównej mierze są skłonni finansować działania podnoszące kwalifikacje pracowników ze środków publicznych – korzystając z częściowego dofinansowania zarówno z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego, jak i ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Trzech na dziesięciu przedsiębiorców zadeklarowało, iż inwestowałoby środki własne przedsiębiorstwa. Tylko nieliczni badani wskazali, iż w finansowaniu działań rozwojowych musieliby partycypować również pracownicy.

Wykres 36. Potencjalne źródła finansowania przyszłych działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników



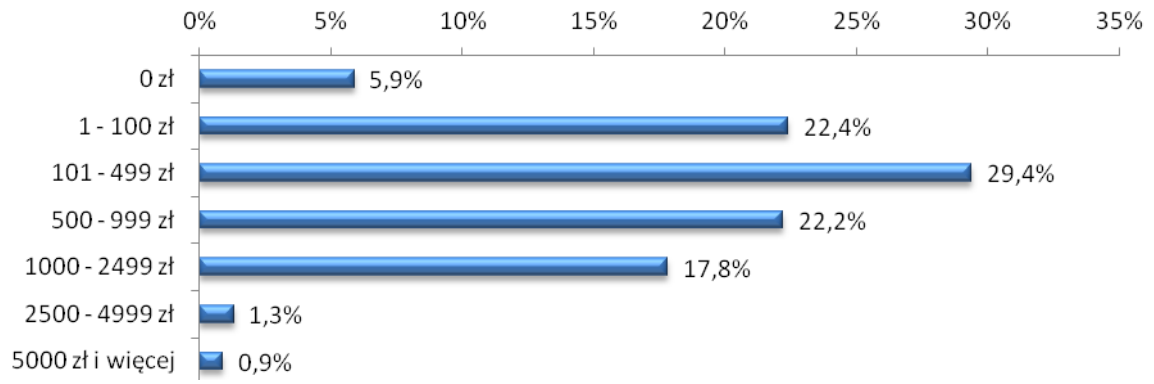
Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=906; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Przedsiębiorcy reprezentujący dwie spośród inteligentnych specjalizacji, tj. produkcję i przetwórstwo żywności najwyższej jakości biologicznej i zdrowotnej, ekologiczne i zrównoważone rolnictwo i przetwórstwo, produkty regionalne i tradycyjne oraz zrównoważoną i odpowiedzialną turystykę, zdrowie i dobrostan, w większym stopniu niż pozostali przedsiębiorcy planują wykorzystywać dofinansowanie w ramach KFS, niż dofinansowanie unijne w ramach RPO WP.

Przedsiębiorcy najczęściej deklarowali, iż są gotowi ponieść koszty związane z dokształcaniem pracownika znajdujące sie w przedziale od 101 do 499 zł w przeliczeniu na jednego pracownika. Rzadziej była to wartość wynosząca 100 zł i mniej oraz mieszcząca się między 500 a 999 zł. Dominującą wartością wskazywaną przez przedsiębiorców było 500 zł, zaś oszacowany średni koszt wyniósł 581,84 zł. Warto zauważyć, iż prawie 6% badanych nie wykazuje chęci finansowania usług szkolących pracowników[27].

[27] Odpowiedzi tych respondentów zostały pominięte podczas obliczania statystyk opisowych

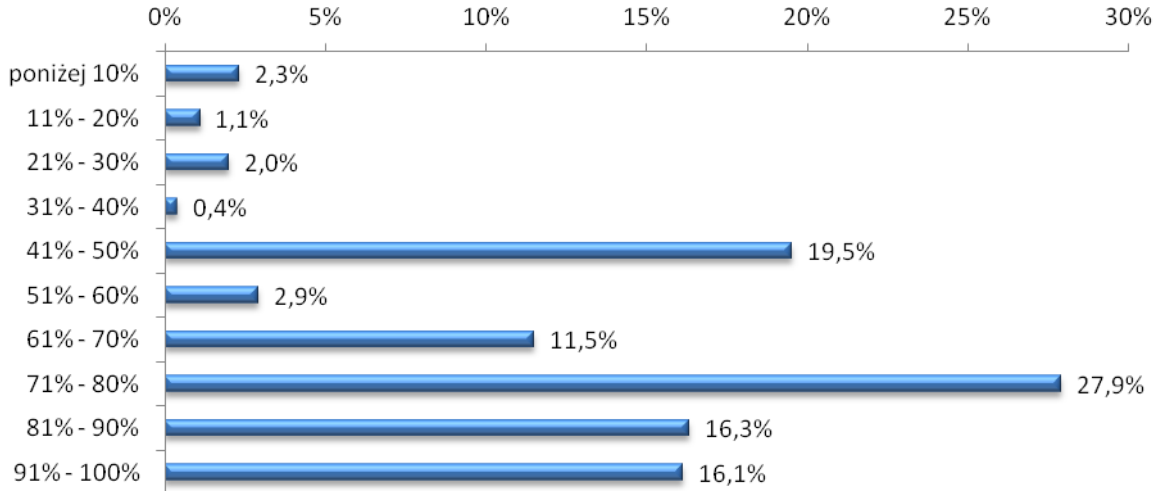
Wykres 37. Koszty, które przedsiębiorcy są w stanie ponieść na szkolenia, w przeliczeniu na jednego pracownika



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=905; na wykresie pominięto braki danych

Przedsiębiorcy najczęściej wskazywali, iż minimalna wysokość dofinansowania na szkolenia ze środków EFS powinna wynosić między 71% a 80%. Dominująca wartość wynosi 80%, zaś średnia wysokość dofinansowania powinna wynosić 73,23%.

Wykres 38. Minimalna wysokość dofinansowania, która skłoniłaby przedsiębiorców do skorzystania ze szkoleń dofinansowanych z EFS



Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=905; na wykresie pominięto braki danych

Badani beneficjenci, z perspektywy swoich doświadczeń ze współpracy z przedsiębiorstwami przy realizacji projektów dofinansowywanych z EFS, twierdzą, że bezwzględny wymóg odpłatności za szkolenia w połączeniu z koniecznością pokrycia pełnych kosztów i oczekiwania na częściową refundację sprawią, że małe i mikro firmy w znaczącej części zrezygnują z ubiegania się o te środki. Niestety oznacza to, że zrezygnują ze szkoleń swoich pracowników. Większe firmy natomiast będą

staranniej weryfikowały swoje potrzeby szkoleniowe, co z jednej strony oznacza większą trafność skierowań na szkolenia, ale z drugiej – zmniejszenie liczby osób korzystających ze szkoleń.

> *Wszystko zależy od firm i od podejścia. Jeżeli firmy mają potrzeby, to będą korzystać, ale tylko tam, gdzie będą widziały istotną potrzebę. Potrzeby szkoleniowe mają przede wszystkim firmy duże i średnie. Jak firma ma 10 osób, to wyrwanie jednej osoby na szkolenia to jest ogromna dziura. Preferujemy MŚP, a one są przesycone możliwościami. [TDI beneficjenci_1]*

> *Teraz było 80% i to jest ciekawe, bo oszczędzamy pieniądze firmy i jesteśmy w stanie przeszkolić dzięki temu więcej osób, albo szerszy pakiet szkoleń zaproponować ludziom. Ale wszelkie ograniczenia typu 45+ albo osoby ze średnim wykształceniem zawodowym są dużym minusem dla nas, bo pewnie niekoniecznie byśmy ich szkolili. (…) Myślę, że dofinansowanie w wysokości 90% byłoby super, ale 70% też byłoby dobrze. Im mniejsze dofinansowanie, tym te szkolenia, na które byśmy się zdecydowali, musiałyby być bardziej zbieżne z naszymi potrzebami i priorytetami. [TDI beneficjenci_2]*

> *Wydaje mi się że dużo firm nie będzie z tego korzystało, bo jeśli ma ponieść 100% kosztu, by później dopiero się ubiegać o zwrot i to nie pełnej kwoty, to firmie będzie szkoda czasu, żeby za tym chodzić i ponosić jeszcze dodatkowe koszty z tym związane. (…) Jeśli ktoś będzie chciał i musiał przeprowadzić szkolenia, to on je zrobi. Natomiast dla firm, które nie za bardzo są chętne na szkolenia, bo szkoda im czasu, nie mają takich potrzeb, to po prostu te szkolenia w ogóle będą ich dotyczyć.*
> *Na jednego pracownika? Jakieś siedem tysięcy. Od siedmiu do dziesięciu tysięcy. [TDI beneficjenci_7]*

Zwiększenie poziomu dofinansowania w większej mierze przekonuje przedsiębiorców do skierowania podejmowania działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników o niskich kwalifikacjach niż pracowników powyżej 50 roku życia, chociaż i tak odsetek badanych wskazujących taką chęć jest stosunkowo wysoki.

„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego”
www.wygpsdb.pl
creative minds safe hands

Wykres 39. Wpływ zwiększenia poziomu dofinansowania na przychylność przedsiębiorców do skierowania do udziału w usługach z RUR pracowników w wieku 50 plus oraz o niskich kwalifikacjach

Źródło: CAWI/CATI Przedsiębiorcy n=905

W największej mierze przekonani do wysyłania na szkolenia zarówno osoby w wieku 50 plus, jak i o niskich kwalifikacjach są przedsiębiorcy z subregionu przemyskiego. W kontekście reprezentowanych inteligentnych specjalizacji, najbardziej skłonni do szkolenia osób w wieku 50 lat i więcej są przedsiębiorcy reprezentujący eko-technologie, zaś w przypadku osób o niskich kwalifikacjach - zrównoważoną i odpowiedzialną turystykę, zdrowie i dobrostan oraz ponownie eko-technologie.

W opinii beneficjentów proponowane bodźce do kierowania na szkolenia osób z grupy 50+ i tych o niskich kwalifikacjach nie będą skuteczne. Przyczyny są dwojakiego charakteru:

- przedsiębiorcy nie widzą potrzeby szkolenia tych osób, bo stopa zwrotu z inwestycji w starszego pracownika jest niska, a na rynku pracy jest wielu chętnych młodych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami,
- osoby te są mało zainteresowane szkoleniami (starsze, bo nie widzą już potrzeby, młodsze – bo nie mają świadomości takiej potrzeby).

Biorąc więc pod uwagę ogólne przekonanie o niskiej atrakcyjności proponowanych rozwiązań dla przedsiębiorców, zwłaszcza mikro i małych, beneficjenci uważają, że być może zdecydowanie wyższy poziom refundacji mógłby przekonać do skierowania na szkolenie pracowników z obu wskazanych grup.

> *50 plus - nie. Pracownicy z dużym stażem mają wysokie kwalifikacje. Oni wcześniej byli szkoleni, oni mają doświadczenie. I oni przekazują tą wiedzę młodym, bo w dużej mierze pracodawca potrzebuje szkolić młode osoby. Tu jest*

zapotrzebowanie. Między 30 a 50 rokiem życia. Osoba, która jest po 50-tym roku życia, niemal się zbliża do wieku emerytalnego z punktu widzenia pracodawcy nie wymaga szkolenia. Najczęściej ta osoba jest mocno zaangażowana, bo ona ma największą wiedzę i ona jest potrzebna w firmie, a nie na szkolenia. [TDI beneficjenci_1]

W perspektywie ta osoba młodsza, która podniesie kwalifikacje, da przedsiębiorcom większą wartość dodaną niż osoba starsza, która się przeszkoli i za chwilę pójdzie na emeryturę, albo zacznie chorować i coś jej się stanie. [TDI beneficjenci_3]

W naszym projekcie były osoby, które mogły mieć maksymalnie średnie wykształcenie. Rekrutacja takich osób była trudna, bo niejednokrotnie te osoby nie chciały podnosić kwalifikacji. Z jeden strony fajnie, jak projekt jest kierowany do takich osób, ale z drugiej strony musimy zwrócić uwagę na to, czy te osoby tego chcą, czy chcą się szkolić i do czego im jest to potrzebne. Jeśli chodzi o szkolenia zawodowe to rzeczywiście były osoby, które również miały wykształcenie zawodowe i średnie, ale widzieli potrzebę szkoleń, bo dostawali uprawnienia do wykonywania kolejnej pracy. [TDI beneficjenci_4]

Uważam, że te 10% to jest mało. Myślę, że 15-20% skierowane na tych ludzi byłoby chyba rozsądniejsze. Bardziej by to przekonywało przedsiębiorców. [TDI beneficjenci_7]

Kluczowe ustalenia	• *Przedsiębiorcy nie znają nowych zasad udzielania wsparcia na podnoszenie kwalifikacji pracowników;* • *Beneficjenci wyrażają przekonanie, że nowy system, wymagający inicjatywy i aktywności od przedsiębiorców, poniesienia kosztów i oczekiwania na ich częściowy zwrot jest dla firm niekorzystny; spodziewają się rezygnacji ze szkoleń przez mikro i małe firmy oraz poważnego ograniczenia liczby kierowanych na szkolenia pracowników z firm średnich;* • *Weryfikacja firm szkoleniowych w ramach RUR oceniana jest pozytywnie jako szansa na wyższą jakość szkoleń, ale jednocześnie wyrażane są obawy co do gotowości poddania się tej weryfikacji przez część firm szkoleniowych;* • *Istnieje pewne ryzyko konkurencji ze strony KFS dla wsparcia oferowanego w ramach RPO;*

- *Przedsiębiorstwa oczekują znaczącego dofinansowania kosztów szkoleń; podwyższone dofinansowanie wg deklaracji przedsiębiorstw może skłonić do kierowania na szkolenia osób o niskich kwalifikacjach i osób w wieku 50+, jednak w ocenie beneficjentów jest to mało prawdopodobne.*

3.3.3. Wnioski

⇒ Udział pracowników w bezpłatnych szkoleniach wiąże się z koniecznością poniesienia pewnych kosztów przez pracodawców i choć uznawane są one za adekwatne do uzyskiwanych korzyści, to mogą one stanowić barierę udziału dla części firm, konieczne jest więc uwzględnienie tego faktu w projektowanym wsparciu.

⇒ Mimo, iż wsparcie na szkolenia dla firm z funduszy UE trwa już od wielu lat, to wciąż wiele firm twierdzi, że brak informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia jest barierą dostępu. Są nią także skomplikowane (w oczach pracodawców) procedury. Konieczne jest więc poprawienie systemu informowania, a także upraszczanie procedur.

⇒ Podkarpaccy przedsiębiorcy nie są świadomi wprowadzanych zmian w systemie wsparcia w stosunku do obowiązującego w ramach PO KL; niestety nie są one wciąż jeszcze w pełni znane IP, a to z powodu przedłużających się prac nad RUR. Niemniej należy już teraz rozpocząć wstępną akcję informacyjną, by system mógł szybko, niezwłocznie po zakończeniu prac nad RUR, osiągnąć pełną zdolność działania.

⇒ Nowe rozwiązania dają szansę na większy dostęp do szkoleń wysokiej jakości w tym sensie, że w RUR znajdą się wyłącznie firmy zweryfikowane. Jest jednak obawa co do gotowości części firm szkoleniowych do poddania się takiej weryfikacji (ze względu na czas i koszty), co może ograniczyć dostępność oferty szkoleniowej. Niezbędne jest podjęcie współpracy z firmami szkoleniowymi w celu pokazania korzyści z wpisania do RUR.

⇒ Jest także obawa, że mikro i małe firmy nie podejmą wymaganych samodzielnych działań na rzecz wyszukania odpowiedniej dla siebie oferty, a ponadto nie będą w stanie sfinansować szkolenia i oczekiwać na częściowy zwrot poniesionych wydatków. To z kolei może spowodować ich rezygnację ze szkolenia pracowników w ogóle. Średnie firmy prawdopodobnie ograniczą swoją aktywność szkoleniową do tych pracowników, których kompetencje są szczególnie istotne dla firmy. Należy rozważyć korektę zasad finansowania wsparcia. Tym bardziej, że na rynku istnieje konkurencja ze strony Krajowego Funduszu Szkoleniowego, przez niektórych

uważanego za łatwiej dostępny i bardziej korzystny dla firm.

⇒ Przedsiębiorcy byliby zainteresowani kierowaniem pracowników na szkolenia, gdyby dofinansowanie sięgało 71-80% kosztów i jednocześnie gdyby wkład własny wynosił nie więcej niż 500 zł na szkolonego pracownika. W sytuacji, gdyby nie było dostępu do szkoleń nieodpłatnych lub częściowo nieodpłatnych około 2/3 badanych zrezygnuje ze szkolenia pracowników. To pokazuje z jednej strony skalę potencjalnego spadku poziomu udziału dorosłych w szkoleniach, ale z drugiej strony – świadczy także o wielu nieprzemyślanych decyzjach dotyczących kierowania pracowników na szkolenia (co może wyjaśniać paradoks ogólnej dobrej oceny odbytych szkoleń i stosunkowo niskiego wykorzystania nabytej wiedzy w praktyce).

⇒ Podwyższony poziom refundacji kosztów szkolenia osób w wieku 50+ i osób o niskich kwalifikacjach nie wydaje się wystarczającym bodźcem. Dotyczy to zarówno wskazanych grup, których szkolenie nie jest pierwszą potrzebą firm i dotyczy to wysokości, która w nowej sytuacji (konieczności zapewnienia udziału własnego oraz oczekiwania na refundację) jest mało atrakcyjna. Jeśli mechanizmy mają być skuteczne muszą zostać wzmocnione.

3.4. Rekomendacje w odniesieniu do wykorzystania środków EFS przeznaczonych na wsparcie przedsiębiorstw i ich pracowników w perspektywie finansowej 2014 - 2020

Badanie zrealizowane zostało w momencie, gdy kluczowe decyzje dotyczące nowego systemu wsparcia na szczeblu regionalnym już zostały podjęte, zaś istotne prace na szczeblu krajowym wciąż nie są zakończone i nie wiadomo, jaki kształt przyjmą ostatecznie przyjmą (chodzi o RUR). To znacząco ograniczania pole do formułowania rekomendacji. Jednak ewaluatorzy uznali, że pomijanie tych ograniczeń zmniejszy realność wdrożenia rekomendacji i w pełni świadomie poddali się tym ograniczeniom.

Tabela rekomendacji

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt	Adresat	Termin
1	Nowy system wsparcia dla przedsiębiorstw w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników nie jest znany, a stanowi bardzo poważną zmianę. Co istotne, system nie wydaje się być atrakcyjny dla odbiorców	Niezbędne jest wypromowanie w świadomości potencjalnych odbiorców wsparcia nowych zasad poprzez bezpośrednie spotkania z przedsiębiorcami i potencjalnymi operatorami.	Proponujemy podjęcie przez IZ oraz IP szeregu działań informacyjnych skierowanych bezpośrednio do odbiorców (spotkania z przedsiębiorcami) oraz do instytucji, które mogą stać się pośrednikami w dalszym upowszechnianiu informacji (JST, firmy szkoleniowe, organizacje przedsiębiorców, związki zawodowe, instytucje otoczenia biznesu, PUP). Działania te powinny służyć przekazaniu informacji o zasadach nowego systemu, ale także o korzyściach wynikających z inwestowania w pracowników, stąd pożądany jest udział w nich po stronie organizatorów przedstawicieli firm, które mogą pokazać takie korzyści. Użyteczne będzie także przygotowanie przystępnych i atrakcyjnych w formie broszur informacyjnych.	Odbiorcy wsparcia przygotowani do skorzystania z usługi już w momencie jej uruchomienia	IZ i IP RPO WP 2014-2020	I półrocze 2016

			Grupą docelową działań informacyjnych powinni stać się także pracownicy, mają oni bowiem wpływ na decyzje o udziale w szkoleniach. Działania te powinny ponownie zostać podjęte i zintensyfikowane po wyłonieniu operatorów, ale również wówczas aktywny udział powinny brać w nich IZ i IP – służy to uwiarygodnieniu informacji (przekaz wyłącznie ze strony operatora może być traktowany jako przekaz motywowany komercyjnie, a więc nieobiektywny).			
2	Istnieje ryzyko konkurencji ze strony Krajowego Funduszu Szkoleniowego, postrzeganego jako bardziej atrakcyjny z punktu widzenia przedsiębiorcy. Jedynie wielkość środków KFS łagodzi to zagrożenie.	Należy rozważyć stworzenie komplementarnych ofert KFS i EFS oraz zwiększyć atrakcyjność oferty EFS poprzez przyjęcie wspólnej strategii z PUP oraz zmianę zasad finansowania	Proponujemy odbycie spotkań z przedstawicielami PUP i wypracowanie, a następnie realizowanie wspólnej strategii promocyjnej obu funduszy. Proponujemy wprowadzenie zasad finansowania kosztów szkoleń analogicznych jak w KFS: – płatność dla firmy poprzedzająca płatność za fakturę szkoleniową oraz - wprowadzenie 100% refundacji	Spójna koncepcja wdrażania wsparcia w ramach EFS I KFS, sprzyjająca komplementarności zamiast dublowania działań, a dzięki temu dotarciu do większej grupy firm i pracowników	IP RPO WP 2014-2020	I kwartał 2016

			dla mikro przedsiębiorstw.		IK UP	
3	Mimo bogatej oferty szkoleń w projektach PO KL wiele przedsiębiorstw i pracowników nie znalazło potrzebnych szkoleń. To pokazuje na brak orientacji firm szkoleniowych w potrzebach podkarpackich przedsiębiorstw oraz na problem w upowszechnianiu informacji.	Istnieje potrzeba prowadzenia regularnych badań zapotrzebowania przedsiębiorstw na kwalifikacje i upowszechniania ich wśród firm szkoleniowych.	WUP dysponuje środkami na diagnozę potrzeb szkoleniowych – warto przeprowadzić wojewódzkie badanie potrzeb tak, by zapewniona została pełna użyteczność wyników również dla EFS	Oferta firm szkoleniowych zaspokajająca potrzeby podkarpackich przedsiębiorstw.	WUP	I kwartał 2016
4	Pojawia się obawa, że część dobrych firm szkoleniowych może nie poddać się weryfikacji w ramach RUR, co ograniczy dostępność do pożądanych szkoleń	Rekomendujemy podjęcie współpracy z firmami szkoleniowymi	Firmy szkoleniowe zapewne śledzą działania PARP związane z wprowadzaniem RUR, jest to bowiem ich ważny biznesowy interes. Z drugiej jednak strony ich reakcje są kluczowe dla powodzenia zamierzeń zawartych w RPO, z tego względu uważamy za celowe odbycie serii spotkań zwłaszcza z tymi firmami, które oferują unikatowe atrakcyjne dla przedsiębiorstw szkolenia oraz szkolenia szczególnie wysokiej jakości. Celem spotkań powinno być ustalenie (ew. zwiększenie) gotowości firm do poddania się weryfikacji w ramach RUR	Oferta firm szkoleniowych zaspokajająca potrzeby podkarpackich przedsiębiorstw	IP RPO WP 2014	I kwartał 2016

5	Mikro przedsiębiorstwa, a także małe firmy w niewielkim stopniu skorzystały z darmowego wsparcia w ramach PO KL, przy czym trzeba mieć na uwadze, że korzystanie z darmowych szkoleń wymaga poniesienia kosztów przez firmy – trudnych do udźwignięcia dla wielu podmiotów; koszty te są znacząco wyższe dla firm oddalonych od ośrodków szkoleniowych (nie wszystkie szkolenia można „przenieść" bliżej odbiorcy). Preferowanie osób o niskich kwalifikacjach przyniosło pewien pożądany skutek, nieskuteczne natomiast okazało się preferowanie osób 50+. Planowane preferencje dotyczące 50+, ale też odnoszące się do osób o niskich kwalifikacjach nie wydają się wystarczająco atrakcyjne	Rekomendujemy zmianę zasad finansowania szkoleń dla mikro i małych firm, a także zmianę zasad preferencyjnych dla grup o najtrudniejszej sytuacji.	Proponujemy: 1) wprowadzenie pełnej refundacji dla firm mikro 2) wprowadzenie podwyższonej refundacji (preferencje) dla firm z oddalonych od centrów miejskich w których zlokalizowane są firmy szkoleniowe 3) wprowadzenie pełnej refundacji kosztów dla pracowników z grup ryzyka, przy połączeniu tych kategorii (pracownik 50+, jednocześnie o niskich kwalifikacjach)	Wysoki udział firm mikro wśród korzystających ze wsparcia. Zwiększony (w stosunku do obecnej sytuacji) udział firm z subregionu przemyskiego i krośnieńskiego. Wysoki udział pracowników znajdujących się w gorszej sytuacji na rynku pracy.	IK UP IZ RPO WP 2014-2020	I kwartał 2016

4. ANEKS

4.1. Studia przypadku

4.1.1. Studium przypadku – PP-H GEREIZ Andrzej Reizer

Firma powstała w 1990 roku. Obecnie zatrudnia 16 pracowników. Kupno zabytkowego, zrujnowanego wówczas budynku z ciekawą historią dało początek działalności trwającej nieprzerwanie od 25 lat. Firma w przeszłości zatrudniała prawie 40 pracowników, w tym osoby niepełnosprawne i miała status zakładu pracy chronionej. Prowadziła różnorodną działalność handlową, usługi pralnicze, restauracyjne i hotelarskie oraz bar gastronomiczny, odpowiadając na potrzeby rynku. W 2005 roku, po ciężkiej chorobie właściciel powołał do życia Fundację „Contigo", aby pomóc osobom niepełnosprawnym będącym w podobnej do niego sytuacji. W 2007 powstał w ramach Fundacji Zakład Aktywności Zawodowej. Część działalności (np. usługi pralnicze) zostały przeniesione do nowego podmiotu. Obecnie ZAZ zatrudnia prawie 50 pracowników, w tym 40 osób niepełnosprawnych. Firma GEREIZ koncentruje się na usługach gastronomicznych i hotelarskich. W zabytkowej, z początku XX wieku willi, w stylowych wnętrzach mieści się restauracja, kawiarnia i pokoje hotelowe. Działalność jest prowadzona w mieście leżącym na głównym szlaku turystycznym Podkarpacia. To typowa firma rodzinna o płaskiej strukturze organizacyjnej, familiarnej kulturze i małej rotacji pracowników. Osobą decyzyjną jest właściciel, wspierany przez członków rodziny – córkę i syna. Pracownicy, właściciel i rodzina dzielą się zadaniami w zależności od ilości i wielkości zamówień - obsługują bar, recepcję, imprezy, a jak jest taka potrzeba, to pracują również w kuchni.

Firma swoją ofertę kieruje do trzech segmentów klientów. Turyści, w tym znane osoby ze świata kultury, arystokracji i biznesu cenią sobie rodzinną atmosferę i gościnność gospodarzy, ale także połączenie staroszlacheckich tradycji ze współczesnością. Indywidualni klienci (bankiety, imprezy, uroczystości rodzinne) doceniają dobrą kuchnię i ciekawe wnętrza (np. sala myśliwska,). Dodatkowo firma rozwija usługi cateringowe. Ma kilka punktów sprzedaży, a do obsługi imprez masowych posiada specjalnie przystosowany do gastronomii samochód.

Właściciel przywiązuje dużą uwagę do kształcenia swoich pracowników, zachęca ich do uczenia się i rozwoju. Zachęty pracodawcy sprawiły, że pracownicy z własnej inicjatywy szukali odpowiednich dla siebie i zgodnych z potrzebami firmy szkoleń. Pozyskane lub otrzymane oferty szkoleń były wspólnie z pracownikami weryfikowane. Niektóre szkolenia, np. związane z HACCP czy sanitarne były wymagane przepisami prawa, inne były interesujące i potrzebne np. obsługa klienta, kursy gastronomiczne, włączenie komputera i programów do procesów zarządzania firmą. Pracownicy sami dostrzegają potrzebę uczenia się. O szkoleniach dowiadywali się z różnych źródeł: dostępnej informacji publicznej oraz bezpośrednio od firm szkoleniowo – doradczych. Generalnie zarówno

pracownicy jak i właściciel są bardzo zadowoleni z udziału w oferowanych szkoleniach i oceniają je wysoko.

Firma chętnie udzielała pracownikom urlopów szkoleniowych, w zamian za to wracali po szkoleniach z nowymi pomysłami i propozycjami usprawnień - poszerzenia asortymentów oferty gastronomicznej, lepszej, bardziej nowoczesnej obsługi klientów. Wszystko to przełożyło się na wzrost zainteresowania klientów ofertą, szczególnie kuchni, która pozostała tradycyjną wzbogaconą jednak o nowe i ciekawsze propozycje. Usprawniono księgowość, elektroniczną kartę dań, wdrożono terminal do dokonywania płatności - to wymierne efekty dla firmy i dla pracowników. Przede wszystkim, jak zauważa właściciel, zmieniła się świadomość pracowników, co wpłynęło na trwałość korzyści. Poprawił się też wizerunek firmy - jest postrzegana teraz jako bardziej nowoczesna. Wzrosły przychody firmy. Rezultatem doradztwa i szkoleń było utworzenie stanowiska koordynatora ds. gastronomi i hotelarstwa.

Koordynatorka (córka właściciela) pracuje w firmie 15 lat, wcześniej była recepcjonistką. Stara się sukcesywnie i systematycznie podnosić swoje kwalifikacje. Chętnie korzysta z dostępnych ofert szkoleniowych. Uczestnicząc w szkoleniu „Mistrz kuchni" zdobyła (podobnie jak pozostali pracownicy kuchni) dużą wiedzę i praktyczne umiejętności przygotowywania potraw, deserów, dekorowania ich i podawania. Dzięki temu stała się bardziej samodzielna i jak sama mówi

Sama stanę za kuchnią, jest mi łatwiej i chcę się dalej w tym kierunku rozwijać

Uczestniczyła również w szkoleniu menedżerskim „Kobieta sukcesu - menadżer Podkarpacia". Szkolenie miało charakter warsztatowy. Cieszy ją to, że dzięki testom psychologicznym i ćwiczeniom warsztatowym oraz opiniom trenerów/psychologów uzyskała potwierdzenie posiadanych predyspozycji menedżerskich. Nabrała większej pewności siebie, lepiej poznała wszystkie aspekty związane z działaniem nowoczesnej firmy, uzyskała informacje zwrotną od trenerów i wzmocnienie poczucia własnej wartości, a do tego zdobyła konkretną wiedzę i umiejętności w zakresie zarządzania firmą i kierowania ludźmi. Uważa, że zwiększyła się jej osobista sprawność - jest bardziej efektywna w działaniu, potrafi także sprawniej pokierować zespołem kuchni. Lepiej radzi sobie teraz z konfliktami. Zaobserwowała, że w firmie liczba i siła konfliktów jest mniejsza. W branży usługowej praca bywa stresująca, trudno wszystko zaplanować i spełnić życzenia klienta, więc ta kompetencja ma duże znaczenie. Odniosła również dodatkowe, osobiste korzyści:

Uważam, że po szkoleniu menadżerskim nastąpiła we mnie taka wewnętrzna przemiana, coś się u mnie zmieniło. To tak zadziałało

Czuje się pewniej w zawodzie, firmie, jest jej łatwiej i dalej chce się rozwijać, np. w zakresie dekoratorstwa, bukieciarstwa i znajomości języków obcych. Ciągle ma poczucie deficytu swojej wiedzy i kompetencji. Ocenia, że dotyczy to również innych pracowników firmy.

Uczestniczyła także w „Doradztwie – ukierunkowanym na rozwój firmy, wsparcie procesów zarządzania". Reprezentowała firmę w tym procesie. W ramach doradztwa odbyły się dwa spotkania z zespołem konsultantów. Nie udało się jednak wdrożyć wszystkich wypracowanych propozycji z kilku

powodów: niedostatecznej znajomości realiów i rynku działania firmy (małego miasta) przez doradców oraz krótkiego czasu doradztwa. Została później sama z problemami, których nie udało się jej przekuć na konkretne plany realizacyjne. Uważa, że doradcy w takich projektach rozwojowych powinni dłużej współpracować z firmą i wspierać firmę nie tylko w procesie identyfikowania i formułowania problemów, ale również później pomagać jej we wdrożeniu rozwiązań.

Generalnie jest bardzo zadowolona z udziału w szkoleniach, szczególnie tych gdzie mogła się uczyć od innych uczestników, wymieniać doświadczeniami, poznawać ich problemy i sposoby radzenia sobie z nimi.

Dodatkowo, w ramach projektu „Zielona firma" inny z pracowników uzyskał certyfikat Pełnomocnika i Auditora Wewnętrznego ds. systemu zarządzania środowiskowego wg normy ISO 14001: Ochrona środowiska, a co ważniejsze wiedzę i świadomość rosnącej wagi tych zagadnień i praktycznych rozwiązań w zakresie oszczędzania wody, surowców i zagospodarowania odpadów w branży turystyczno - hotelarskiej.

Właściciel przygotowuje firmę do sukcesji. Jest świadomy potrzeby nadążania za trendami, usprawniania procesów zarządzania i rozwijania kompetencji pracowników. Dotychczasową zachętą do

korzystania ze szkoleń był niski koszt ponoszony przez firmę. Na pokrycie pełnych kosztów nie będzie firmy stać, ale uważa, że do zaakceptowania jest 30% poziom wkładu własnego. Właściciel i pracownicy oraz sukcesorzy szukają informacji o usługach rozwojowych, z których mogliby skorzystać w przyszłości. Słabo orientują się w dostępnych możliwościach. Obawiają się skomplikowanych procedur i trudnych do spełnienia wymagań. Oczekują pomocy w identyfikacji potrzeb rozwojowych i dostępnej oraz przystępnej informacji.

Warunki lokalowe ograniczają dalszy rozwój firmy, dlatego przyjęta strategia opiera się na utrzymaniu i rozwijaniu obecnych usług, szczególnie cateringowych, bazujących na sprawdzonej i rozpoznawanej marce firmy i jej produktów – dobrej kuchni. Swoich szans na przyszłość firma upatruje w rozbudowie sezonowych punktów sprzedaży wyrobów gastronomicznych i usługach dla indywidualnych klientów. Firma zauważa dobrą dla siebie tendencję na rynku – coraz więcej klientów chce zjeść smacznie i różnorodnie w swoim domu. Chociaż jej pozycja wydaje się być niezagrożona - świetne położenie, marka i renomowana kuchnia, stałe grono klientów, wzrost zainteresowania organizacją małych imprez, które dobrze wpisują się w ofertę firmy, to zarówno właściciel jak i jego sukcesorzy dużą uwagę przywiązują do ciągłego rozwoju. Dostrzegają potrzebę podnoszenie jakości produktów i usług, sprawności w obsłudze klienta oraz doceniają znaczenie reklamy i marketingu. Z tego wynika ich zainteresowanie przyszłymi usługami rozwojowymi.

4.1.2. Studium przypadku Galicyjskiego Gospodarstwa Gościnnego Karino Alicja Cienki

Galicyjskie Gospodarstwo Gościnne Karino Alicja Cienki jest podmiotem funkcjonującym od 1991 r., początkowo w formie pensjonatu, natomiast obecnie, po rozbudowie, jako hotel trzygwiazdkowy. Obiekt oprócz możliwości zakwaterowania oferuje również restaurację, nowoczesne spa i wellness, basen z kompleksem saun oraz dostęp do stadniny. Zatrudnia od 17 do 19 pracowników.

Wsparcie w ramach Priorytetu VIII PO KL

Rozmówcy nie pamiętają źródła informacji o wsparciu szkoleniowym. Sądzą że najprawdopodobniej były to samodzielne poszukiwania w Internecie, gdyż jest to podstawowe źródło informacji dla firmy o szkoleniach, aczkolwiek możliwe również, że firma szkoleniowa skontaktowała się z nimi telefonicznie, gdyż również takie sytuacje mają miejsce. Wsparcie realizowane było za pośrednictwem firmy zewnętrznej, projekt miał charakter otwarty.

Głównym motywem skorzystania ze wsparcia była potrzeba rozwoju. W związku z dynamicznym wzrostem firma korzysta z wielu szkoleń, także pełnopłatnych. Udział w projekcie miał na celu zwiększenie kompetencji zarówno pracowników kadry menedżerskiej, jak i pracowników obsługi.

Spółka skorzystała ze wsparcia szkoleniowego pn. „Podkarpacka Kuźnia Kadr", „Mikro i M@łe przedsiębiorstwa w Internecie", „Mistrzowie kuchni", „Podnoszenie i rozwój kwalifikacji pracowników branży hotelarskiej", „Sukces Menadżerek Podkarpacia", „Turystyka nie zna granic", „Wsparcie rozwoju mikro i małych przedsiębiorstw branży gastronomicznej i hotelarskiej województwa podkarpackiego poprzez doradztwo bezpośrednie".

Jako wyróżniające się projekty kadra menedżerska wskazała „Sukces Menadżerek Podkarpacia" oraz „Kuźnię kadr". Jak zauważa menedżer hotelu, pierwszy z wymienionych projektów miał charakter międzynarodowy, w ramach którego szkolenia prowadzone były m.in. przez wykładowców z Londynu. Uznaje go za kompletny, w znacznym stopniu zwiększający kompetencje jej i dwóch współuczestniczących pracownic. W przypadku „Kuźni kadr" na szczególne uznanie zasługuje natomiast wykładowczyni potrafiącą bardzo efektywnie przekazywać wiedzę i która w ogóle wyróżniała się wysokimi kompetencjami trenerskimi oraz potrafiła motywować do działania.

Inna rozmówczyni wspomniała o szkoleniach z organizacji pracy hotelu w ramach projektu „Podkarpacka kuźnia kadr", które miały na celu wypracowanie podziału obowiązku oraz przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi komórkami oraz o szkoleniu z obsługi klienta „Podnoszenie

i rozwój kwalifikacji pracowników branży hotelarskiej", w ramach którego zwracano uwagę m.in. na odpowiedni sposób przyjmowania gości oraz właściwą prezentację oferty podczas rozmowy z potencjalnym klientem.

Szkolenia odbywały się w zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim, w godzinach pracy, trwały kilka godzin dziennie, co było odpowiednie dla pracowników. Także termin odbywania szkolenia (okres poza szczytem sezonu turystycznego) określono jako dogodny dla firmy.

Osoby uczestniczące w szkoleniach są bardzo zadowolone z otrzymanego wsparcia. Rozmówcy podkreślali możliwość poszerzenia wiedzy m.in. z zakresu obsługi klienta, sprzedaży usług, dyskusji o problemach występujących w firmie oraz wymiany doświadczeń z pracownikami innych hoteli, jak również uzyskania wskazówek od trenera odnośnie ulepszeń. Nie zidentyfikowano żadnych słabych stron szkoleń.

Kadra menedżerska ocenia, że firma skorzystałaby z tych szkoleń również jeśli nie byłyby one współfinansowane z EFS, o ile oczywiście kondycja finansowa spółki pozwoliłaby na to.

Efekty projektu

Menedżerka wskazuje, że jej oczekiwania wobec projektów, w których uczestniczyła, zostały spełnione. Wpływ na to miały wysokie kompetencje kadry szkoleniowej oraz dostosowany zakres tematycznych szkoleń.

Wśród największych zmian wskazane zostały zmiany mentalnościowe u wszystkich uczestników. Szkolenia pracowników zaowocowały m.in. zwiększeniem poziomu obsługi klientów restauracji, wprowadzeniem nowych dań w kuchni oraz lepszą organizacją pracy, podniesieniem kompetencji językowych u części pracowników, potrzebnych do obsługi w kontakcie z klientem obcojęzycznym.

Jedna z uczestniczek oczekiwała możliwości zdobycia wiedzy, którą można byłoby wykorzystać w pracy w hotelu. Jej poprzednia praca zawodowa nie była związana z branżą hotelarską, w związku z czym chciała ją lepiej poznać. Poznała techniki obsługi klienta, sposób uwzględniania reklamacji związanych z pobytem w hotelu, radzenia sobie z trudnymi klientami. Wykłady w ramach szkoleń poparte były konkretnymi przykładami. Dzięki temu udało się poszerzyć wiedzę, a nowo nabyte umiejętności zostały wykorzystane w pracy zawodowej, m.in. podczas kontaktu z kłopotliwymi klientami. Udział w szkoleniach nie miał bezpośredniego wpływu na sytuację zawodową pracownicy, nie awansowała, nie dostała podwyżki. Miał natomiast wpływ na lepsze wykonywanie obowiązków przez nią. Dzięki niemu udało się nauczyć się lepszej, swobodniejszej obsługi klienta, co pozwala czerpać większą satysfakcję z pracy.

W ramach szkolenia menedżerskiego rozmówczyni uczestniczyła w dyskusjach na temat rozwiązań stosowanych w innych hotelach. Konsultowano możliwość ich przeniesienia do hotelu Karino z uwzględnieniem jego specyfiki. Szkolenia pomagały w realizacji wizji hotelu o atmosferze rodzinnej, przyjaznego gościom. Innym efektem była zmiana organizacji pracy w hotelu. Na skutek szkolenia poszczególnym hotelowym działom przyporządkowano określone prace. Miało to wpływ na opracowany później zakres czynności każdego pracownika ujętego w teczce akt osobowych.

Przykładem takich modyfikacji było określenie dokładnego zakresu czynności pracowników kuchni, tego, kto kim może zarządzać, kto komu może wydawać polecenia. Przed szkoleniem brakowało tak dokładnego doprecyzowania. Przełożyło się to na lepszą organizację pracy poszczególnych działów. Jako że w trakcie szkolenia „Podkarpacka kuźnia kadr" bazowano na organizacji pracy w hotelu Karino, udało się te problemy zidentyfikować i rozwiązać. W ocenie rozmówczyni wpłynęło to na poprawę jakości obsługi klienta, jak również zwiększyło efektywność pracy. Pracownicy zyskali większą świadomość wykonywania obowiązków. W ramach szkoleń między innymi pogłębiono znajomość zasad savoir-vivreu u pracowników. Zwiększył się poziom profesjonalizmu kelnerów oraz pracowników recepcji, przy czym zachowana została miła obsługa klienta.

Przełożyło się to na sukcesywne zwiększanie wartości sprzedaży w kolejnych latach. Udaje się również powiększać bazę stałych klientów korzystających z oferty hotelu. Rozmówczynie zwracały uwagę na pozytywną rolę atmosfery, poziomu obsługi klienta, oferty gastronomicznej, które w dużej mierze udało się wypracować dzięki uczestnictwu w szkoleniach. Jest to szczególnie istotne w kontekście zachowania standardu obsługi hotelu trzygwiazdkowego. Wielu klientów regularnie korzysta z oferty hotelowej i posiada punkt odniesienia do innych obiektów tego typu.

Wśród innych zmian będących konsekwencją szkoleń wskazywano poprawę przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi działami, które obsługują tego samego gościa. W wyniku tego życzenia klienta są spełnianie na ogół po jednokrotnej prośbie. Komunikacja uległa poprawie, co sprawia, że obsługa gościa jest sprawniejsza, płynniejsza. W efekcie gość hotelowy czuje się dobrze obsłużony. Szkolenia pozwoliły również w sposób konstruktywny podchodzić do krytycznych uwag gości hotelowych. Nauczyły pracowników odpowiedniego zachowania w takich sytuacjach oraz ułatwiły rozwiązywanie problemów.

Zidentyfikowano także wzrost motywacji oraz zadowolenie z pracy wśród kadry. Po szkoleniach gastronomicznych ulepszona została obsługa klienta restauracji, wprowadzono nowe dania. Poprawie uległa również umiejętności sprzedażowe pracowników. Kelnerzy dzięki uczestnictwu w szkoleniach dowiedzieli się, w jaki sposób najlepiej zaproponować dodatkowe pozycje z menu, takie, jak np. deser poza standardowym zamówieniem. Poprawiła się również organizacja pracy. Jak zauważa menedżer, na szkoleniach pracownicy „rozwijali skrzydła". Dzięki szkoleniom wykonują swoje zadania szybciej, sprawniej. Pracownicy regularnie uczestniczą w szkoleniach wewnętrznych, które pozwalają utrwalić wiedzę uzyskaną w trakcie szkoleń, a w efekcie utrzymać obsługę klienta na wysokim poziomie. Każde szkolenie menedżerskie powodowało wzrost motywacji oraz skutkowało lepszą organizacją czasu zarówno u kierowników poszczególnych działów, jak i głównej menedżer.

Szkolenia w opinii menedżer przyczyniły się do tego, że z pensjonatu trzygwiazdkowego Karino stało się kategoryzowanym, trzygwiazdkowym hotelem. W ostatnich latach wzrastają obroty spółki. Kadra menedżerska uważa, że wpływ na to miały także szkolenia w ramach PO KL.

Odnosząc się do negatywnych efektów projektów, menedżer wspominała o projekcie „Sukces menedżerek Podkarpacia". Uzyskała informację, że w jego ramach będą wyodrębnione dwie grupy. Pierwsza z nich miała uczestniczyć w szkoleniach z obsługi klienta, druga w szkoleniach menedżerskich. W związku z tym oprócz menedżer do udziału w szkoleniu wytypowano dwie

pracownice. Jak się okazało, elementy szkoleń menedżerskich zostały uwzględnione również dla grupy obsługującej klienta. Możliwe, że miało to wpływ na podjęcie decyzji przez wspomniane pracownice o decyzji o odejściu z pracy i wyjeździe za granicę. Na skutek tego doświadczenia dobór pracowników do szkoleń jest ostrożniejszy.

Nie zidentyfikowano niespodziewanych efektów szkoleń. Koszty szkoleń zostały uznane minimalne: czas i dojazd. Projekty określone zostały jako zdecydowanie warte realizacji. Harmonogram szkoleń był odpowiednio dostosowany. Nie wpływał na działalność hotelu.

Plany dotyczące szkoleń

Firma planuje szkolić pracowników obsługi. Zagraniczne wyjazdy zarobkowe utrudniają możliwość rekrutacji kompetentnych pracowników. Niekiedy konieczne jest zatrudnienie pracownika o wykształceniu ogólnym, a następnie jego gruntowne przeszkolenie we własnym zakresie. Rozmówczynie dostrzegają szczególną potrzebę uczestnictwa w szkoleniach z obsługi klienta przez osoby, które nie mają zbyt dużego doświadczenia zawodowego. Nie kwestionują konieczności uczenia takich osób przez doświadczonych pracowników, jednak możliwość udziału w szkoleniach zewnętrznych jest korzystny ze względu na to, że inaczej przyjmuje się wiedzę przekazywaną podczas szkoleń, a inaczej przez kolegę z pracy. Fakt uczestnictwa w szkoleniu prowadzonym przez odpowiednich trenerów w odczuciu pracowników ma większą rangę niż wiedza przekazywana przez kolegę z pracy, jest poważniej przyjmowane.

Planowane są także szkolenia dla kadry zarządzającej celem podnoszenia jej kompetencji. Wspomniano także o potrzebie szkolenia kucharzy w związku ze zmieniającymi się trendami kulinarnymi. Jak wspomniano, każde szkolenie jest na wagę złota. Czasy się zmieniają, klient jest coraz bardziej wymagający, trzeba nadążać za potrzebami rynku, co umożliwiają właśnie szkolenia. Firma nie posiada natomiast strategii podnoszenia kwalifikacji przez pracowników.

Każde z odbytych szkoleń zostało ocenione jako warte skorzystania, niezależnie od tego, czy wymagałoby wkładu pieniężnego, czy też nie. Przedsiębiorcy trudno ocenić, jaką kwotę w przeliczeniu na pracownika byłby w stanie przeznaczyć jako wkład własny usługi rozwojowej. W przypadku projektu „Podkarpacka kuźnia kadr" procentowy minimalny poziom dofinansowania został oszacowany na 50%.

Rozmówcy nie są świadomi zmian w systemie świadczenia wsparcia na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników. Zwiększenie dofinansowania o dodatkowe 10% przekonałoby ich do skierowania do udziału w szkoleniach osoby o niskich kwalifikacjach lub osoby powyżej 50. roku życia.

4.1.3.Studium przypadku firmy Nova Duo Sp. z o.o.

Firma Nova Duo sp. z o.o. jest siecią księgarń funkcjonujących na Podkarpaciu. Powstała w 1990 r. Zatrudnia 80 pracowników.

Wsparcie w ramach Priorytetu VIII PO KL

W ramach wsparcia szkoleniowego z Priorytetu VIII PO KL spółka realizowała autorski projekt pn. „Czas na zmiany w firmie Księgarnie Nova Duo Sp. z o.o.".

W 2007 roku nastąpiło połączenie firmy Nova z firmą Dom Książki. Istniała konieczność ujednolicenia standardów obsługi klienta, identyfikacji wizualnej, co wymagało szkolenia pracowników. Kondycja spółki nie pozwalała na sfinansowanie takiego szkolenia w całości ze środków własnych. W związku z tym firma poszukiwała możliwości organizacji szkoleń z udziałem dofinansowania zewnętrznego. Informacje o możliwości uzyskania wsparcia w ramach Priorytetu VIII PO KL dostarczył nowo zatrudniony pracownik, który zajmował się pozyskiwaniem funduszy unijnych dla sektora administracji publicznej. Powstał projekt, który był dedykowany firmie, uwzględniał jej potrzeby związane z fuzją oraz specyfiką branży, która z jednej strony podlega pewnym prawom handlu, z drugiej jednak ma określoną specyfikę w związku z oferowaniem dóbr kultury.

Szkolenie miało na celu wypracowanie większej otwartości u pracowników, pogłębienie ich integracji oraz dostarczenie im środków oraz metod ułatwiających realizację celów firmy. Beneficjentowi zależało na poprawie jakości obsługi klienta, jak również zbudowaniu ducha porozumienia wśród personelu.

Szkolenia organizowane były w siedzibie firmy. Miejsce to było znane wszystkim i pozwoliło poczuć się swobodnie uczestnikom, co było szczególnie istotne w związku z elementami coachingu, które

pojawiły się w trakcie warsztatów. Poruszane były kwestie związane z rozwojem osobistym, organizowaniem czasu pracy, rozmową z klientem. Szkolenia odbywały się w godzinach pracy, od godziny 09:00 do 16:00. Zarówno czas, jak i długość szkoleń zostały uznane za odpowiednie. Pracownicy zwracają uwagę na ciekawą formę, w jakiej były prowadzone kursy - warsztaty, w ramach których odbywały się również gry sytuacyjne.

Mocną stroną szkoleń w opinii uczestników byli trenerzy, którzy potrafili przekazywać wiedzę w interesujący sposób. Jedna z uczestniczek wspomina, że wiedza przekazywana była w zupełnie naturalny sposób, mimochodem. Inną mocną stroną szkolenia była możliwość poznania pracowników innych księgarni spółki, co zaowocowało lepszą współpracą. Cenne było również uczestnictwo Zarządu w szkoleniach, co umożliwiło spojrzenie na organizację z innej perspektywy. Jedna z pracowniczek wspomniała, że postawiona w roli kadry zarządzającej „czuła ciężar odpowiedzialności na ramionach". Za najbardziej użyteczne uznane zostały gry symulacyjne, rozmowy z trudnym klientem oraz szkolenia z organizacji czasu pracy. Na szkoleniach pracownicy zadawali dużo pytań, na które uzyskiwali odpowiedzi. Wywiązywały się również ciekawe dyskusje, co wskazuje na zainteresowanie uczestników szkolenia. Inna z pracownic wspomina, że szkolenia były ciężką, ale owocną pracą, w związku z przewartościowywaniem samych siebie. Pracownicy nie zidentyfikowali słabych stron szkoleń.

Szkolenia były dostosowane do potrzeb firmy oraz jej pracowników. Jedna z pracownic wspomina, że wywarły one bardzo duże, pozytywne wrażenie szczególnie u młodych, nowo przyjętych pracowników. Doceniali oni również sam fakt, że firma organizuje szkolenie i inwestuje w pracowników.

Pracownicy zdecydowanie skorzystaliby ze wsparcia jeszcze raz. Oceniają, że każde szkolenie wnosi nowe doświadczenia, które można zastosować w codziennej pracy. Dostrzegają potrzebę rozwoju. Wspominają, że świat szybko się zmienia. Pojawiają się nowe technologie, techniki sprzedaży. Praca z ludźmi wymaga rozwijania się, gdyż ludzie się zmieniają. Nie ma elementów, które pracownicy zmieniliby we wsparciu. Nie mają złych odczuć, wszystko w ich ocenie było właściwe.

Spółka jest zadowolona z otrzymanego wsparcia w formie szkoleń skierowanych do pracowników. Uwzględniało ono specyfikę branży oraz potrzeby przedsiębiorstwa. Jak zauważa dyrektor, jedna z przedstawicielek firmy szkoleniowej pracowała niegdyś jako księgarz i w związku z tym bardzo dobrze rozumiała specyfikę ich działalności.

Efekty projektu

Projekt spełnił oczekiwania firmy. Udało się zmienić podejście pracowników, wypracować wspólną kulturę organizacyjną dla połączonych firm. Przedstawiciele kadry menedżerskiej zwracają uwagę na niedostatki kandydatów aplikujących do ich firmy. Wspominają, że mimo formalnego wykształcenia często nie są oni przygotowani do życia, cierpią na deficyty kapitału kulturowego. Zdaniem pani dyrektor na skutek szkoleń jego poziom wśród pracowników uległ zwiększeniu, co jest szczególnie istotne dla przedsiębiorstwa oferującego dobra kulturalne.

Największym sukcesem projektu, poza wypracowaniem wspólnych standardów kultury organizacyjnej było to, że ludzie uwierzyli w siebie, w to, że dużo zależy od nich. Udało się wytworzyć chęć zmiany u pracowników, która w efekcie wywołała pozytywne zmiany w całej organizacji.

„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego"
www.wygpsdb.pl
creative minds safe hands

Pracownicy oczekiwali rozszerzenia ich wiedzy w efekcie szkolenia, zarówno na skutek jej przekazu przez trenerów, jak i wymiany doświadczeń z innymi uczestnikami szkolenia. Zostały one spełnione, dzięki szkoleniowcom, którzy dobrze prowadzili szkolenia, odpowiednio dobrali tematy. Jedna z rozmówczyń stwierdziła, że było to jedno z dwóch najlepszych szkoleń, w których uczestniczyła. Inna pracowniczka wspomniała, że miała nadzieję, że coś się zmieni w niej i w firmie, choć nie do końca wiedziała co. Nie sądziła, że szkolenia będą aż tak dopracowane, dotykające każdej sfery jej pracy, ale także życia prywatnego i osobowości. Dostrzegła swoją pracę w innym świetle, zobaczyła, co robiła źle, co mogła ulepszyć. Udało się jej zidentyfikować rozwiązania sytuacji z przeszłości, których wtedy nie dostrzegała.

Pracownicy wskazują na umiejętność zarządzania czasem, poprawę obsługi klienta jako wartości wyniesione ze szkolenia. Jedna z pracownic szczególnie ceni sobie nabyte w toku szkolenia umiejętności rozpoznawania potrzeb klienta, typów osobowości oraz dostosowania do nich sposobu obsługi. Wspomniała, że przenosi je również na swoją sferę prywatną. Przywołane zostało jedno z ćwiczeń, w ramach którego pracownicy wcielali się w rolę właściciela firmy, zarządu. Pozwoliło to spojrzeć na organizację z innej perspektywy. Jedną z umiejętności nabytą w trakcie szkolenia były sposoby motywowania pracowników przez kierowników. Dostrzeżone zostało znaczenie pochwał, motywacji słownej, które często jest potrzebniejsza niż finansowa. Jedna z pracowniczek uczestniczących w szkoleniu wspomina o przewartościowaniu wielu rzeczy w sobie, zmianie podejścia do pewnych kwestii na skutek warsztatów. Zwiększyła się jej samoświadomość. Mogła trafniej zidentyfikować swoją obecną sytuację oraz to, w jakim kierunku chce się rozwijać. Nabyła również umiejętności rozwiązywania sytuacji konfliktowych, z czym wcześniej miała problem. Jest zachwycona szkoleniami, chętnie wzięłaby udział w kolejnych tego typu. Wspomina, iż szkolenia dostarczyły jej dodatkowych narzędzi do obsługi klienta. Rozpoznawanie typów osobowości pozwala dostosować obsługę do klienta, przykładowo w przypadku słuchowca kładzie nacisk na wolne, wyraźne mówienie, także zachowanie odpowiedniego dystansu, nie zaburzającego strefy intymnej. W efekcie klienci wracają. Jedna z pracownic zauważa, że praca księgarza wymaga wiedzy eksperckiej nie tylko w dziedzinie książek, lecz również ludzi, dostosowywania się do każdego z nich.

Korzyści ze szkoleń dostrzegane są przez większe grono pracowników. Dyskutowane były między innymi w trakcie comiesięcznych spotkań, które są jednym z efektów szkoleń. W ich ramach poruszane są sprawy organizacyjne oraz odbywają się spotkania z przedstawicielami wydawnictw. Dzięki temu można łatwiej na bieżąco śledzić nowości wydawnicze oraz pogłębia się integracja między pracownikami różnych oddziałów.

Pracownicy zyskali również większą otwartość na zmiany. Pozwoliło to wprowadzić nowy asortyment do księgarni. Obecnie oddziały mają wolną rękę w poszukiwaniu nowych produktów do oferty. Szkolenia pozwoliły również zredukować obciążenia psychiczne związane ze zmianami. Pracownicy nauczyli się, że w momencie, gdy zachodzi zmiana należy poszukiwać nowych rozwiązań, zaakceptować pewne rzeczy i popatrzeć na nie z innej perspektywy, jak również czerpać doświadczenia z niepowodzeń. Jedna z uczestniczek szkoleń wspomniała, że na ich skutek odrzuciła rolę księgarza jako osoby wyłącznie „stojącej i sprzedającej książki".

Żadna z rozmówczyń nie awansowała dzięki udziałowi w szkoleniu, przy czym zaznaczyć należy, że zajmowały one już stanowiska kierownicze w księgarniach. W przypadku jednej z nich konsekwencją uczestnictwa w warsztatach była podwyżka.

Dzięki udziałowi w projekcie pracownicy wykonują swoje obowiązki zawodowe lepiej. Poprawie uległa m.in. obsługa klienta, organizacja czasu pracy, zwiększyła się otwartość na klienta. Na skutek szkoleń udało się zintegrować pracowników z różnych oddziałów, co polepszyło współpracę np. przy zamawianiu deficytowego towaru w innych oddziałach.

W opinii dyrektor dzięki szkoleniu firma mogła zachować rentowność w trudnych warunkach rynkowych. Menedżerowie podkreślają, że nastąpiła zmiana mentalnościowa u pracowników. Uświadomili sobie, jak wiele zależy od nich, od rozpoznania potrzeb klientów oraz od komunikowania tych potrzeb kadrze menedżerskiej. Dzięki szkoleniom zdecydowanie łatwiej jest wyznaczać celem na kolejny rok dla poszczególnych placówek firmy. Trafniej udaje się zidentyfikować doskonałości oraz niedoskonałości w relacji z klientem, oceniać relacje z dystrybutorami, personelem, zasadność asortymentu. Zwiększyła się uważność pracowników, co uznane zostało przez kadrę menedżerską za bardzo istotne. Bardzo dużo zależy od pracownika, kierownika placówki. W jednych lokalizacjach dana książka może być bardzo popularna, w innych mniej. Stąd indywidualne rozmowy kadry menedżerskiej z kierownikami, którzy dzięki szkoleniom są w stanie więcej dostrzec. Jedna z kierowniczek księgarni wspomina o zmianach w zasadach ekspozycji książek, które wprowadzone zostały po szkoleniach i przyniosły pozytywne rezultaty. Inną zmianą na skutek projektu była zmiana procedur mających na celu ułatwienie pracy. Wiele aspektów działalności księgarni zostało uproszczonych. Znacznie ułatwiono wprowadzanie zwrotów w systemie. Uprzednio do każdej pozycji należało znaleźć fakturę. Wyszukanie jednej pozycji zajmowało bardzo dużo czasu. Obecnie faktury w systemie dopasowują się do poszczególnych pozycji. Stało się to dzięki temu, że w szkoleniach brali również udział pracownicy działu IT, którzy słuchali uwag pracowników. Ponadto udoskonalona została strona internetowa spółki oraz wprowadzony sklep internetowy. Pojawiła się również możliwość zamawiania asortymentu przez księgarnie indywidualnie. Jest to cenna opcja, gdyż mimo elementów wspólnych każda księgarnia jest nieco inna. Pozwala to lepiej dostosowywać się do potrzeb klientów. Inną zmianą było ujednolicenie strojów księgarzy – białe koszule, oraz identyfikacji wizualnej księgarni. Po szkoleniu wprowadzona została również możliwość szybkiego zamawiania książek, co jest szczególnie ważne w kontekście wyróżniającej się obsługi klienta, która ma być przewagą konkurencyjną spółki.

Nie zidentyfikowano negatywnych efektów projektu. Niespodziewanym efektem było duże otwarcie się pracowników uczestniczących w szkoleniach. Mówili o swoich prywatnych sprawach, relacjach rodzinnych. Często było to oczyszczające doświadczenie dla nich. Jedna z pracownic jako taki efekt wymienia zmiany w jej życiu prywatnym. Szkolenie pozwoliło jej pogodzić się z wieloma rzeczami, z którymi wcześniej nie mogła, zmienić podejście w sferze prywatnej.

Menedżerowie nie pamiętają dokładnych kosztów finansowych. Realizacja projektu była sporym wyzwaniem logistycznym dla firmy. Pracownicy musieli dotrzeć na szkolenia z księgarń, jednocześnie trzeba było zapewnić funkcjonowanie placówkom. Było to trudne szczególnie w przypadku mniejszych księgarń, gdzie jest np. dwuosobowa kadra. Zdarzały się sytuacje losowe, takie jak urlop chorobowy. Udało się temu jednak sprostać z bardzo dobrym rezultatem. Menedżerowie wskazują na dużą liczbę

formalności koniecznych do wypełnienia, jednocześnie podkreślając, że podchodzili do tego ze zrozumieniem mając świadomość, że wydatki muszą być odpowiednio udokumentowane. Koszty własne określają jako znikome w stosunku do uzyskanych efektów. Firma nie byłaby w stanie samodzielnie sfinansować szkoleń.

Plany dotyczące szkoleń

W najbliższym roku firma planuje szkolenia dla kadry menedżerskiej (osobowościowe, zadaniowe, oraz ze współpracy z członkami zarządu), również dla części pracowników, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach w ramach projektu. Kadra menedżerska wspomina, iż w związku z rotacją pracowników takie szkolenia powinny być prowadzone średnio co trzy lata.

Firma skłonna byłaby skorzystać ze wsparcia w przypadku obowiązkowego wkładu pieniężnego przedsiębiorcy jedynie w sytuacji, gdyby był on na niskim poziomie. Przykładowo 10% wkład własny byłby akceptowalny, 50% już nie. Jest to spowodowane kondycją finansową spółki, nie zaś oceną wsparcia. Kadrze menedżerskiej trudno określić wielkość kwoty w przeliczeniu na jednego pracownika, którą spółka byłaby w stanie przeznaczyć jako wkład własny usługi rozwojowej. Jako procentowy minimalny poziom dofinansowania skłaniający do skorzystania ze wsparcia jeszcze raz wskazane zostało 90%.

Firma nie jest świadoma zmian w systemie świadczenia wsparcia na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników. Spółka nie zatrudnia zbyt wielu pracowników w wieku 50+. Również bardzo mało osób z tej kategorii wiekowej aplikuje o pracę w przedsiębiorstwie. Być może w związku z tym, że praca w księgarni wymaga pewnej sprawności fizycznej, gdyż trzeba odebrać paczki z książkami z dostawy, nadać je, dbać o czystość regałów. Jest to praca w pewnym stopniu angażująca również fizycznie. Zatrudnieni w spółce pracownicy po 50. roku życia są dobrze przeszkoleni, gdyż uczestniczyli w wielu szkoleniach. W związku z tym dodatkowe 10% procent dofinansowania nie jest argumentem za tym, aby kierować ich na dodatkowe szkolenia. Firma nie zatrudnia natomiast osób o niskich kwalifikacjach, gdyż specyfika branży oraz kontaktu z klientem wymaga od pracowników pewnego poziomu wykształcenia i kompetencji.

4.1.4. Studium przypadku REMOST Józef Siry i wspólnicy spółka jawna

Firma Remost powstała w 1992 roku. Do 31.01.2014 roku funkcjonowała pod nazwą Firma Produkcyjno-Handlowo-Usługowa REMOST inż. Józef Siry, a od tego czasu jako REMOST Józef Siry i wspólnicy spółka jawna. Głównym obszarem działalności firmy jest budowa i remont obiektów mostowych (mosty, wiadukty, przepusty, kładki), zabezpieczanie osuwisk, fundamentowanie, roboty palowe, ścianki szczelne, zabezpieczenie wykopów. Działa również w zakresie doradztwa technicznego, nadzoru oraz projektowania. REMOST prowadzi realizacje głównie na obszarze południowo – wschodnim kraju. Jako swój atut wskazuje doświadczoną kadrę inżynierów oraz

pracowników mających wieloletni staż pracy na budowach.[28] Firma zatrudnia od 70 (w szczycie sezonu) do 50 pracowników (poza sezonem).

Wsparcie w ramach Priorytetu VIII PO KL

Wsparciem w ramach szkolenia „Kosztorysant budowlany - poziom podstawowy" objętych zostało czterech pracowników firmy. Wszyscy z nich wciąż pracują w firmie. Ponadto firma uczestniczyła w projektach: "Akademia Budowlana - wsparcie szkoleniowe dla MŚP branży budowlanej", "AKcelerator", "BIZ - Bezpiecznie i Zawodowo", "Budujemy kompetencje - wsparcie szkoleniowe dla przedsiębiorstw z branży budowlanej województwa podkarpackiego", "Dźwignąć kwalifikacje", "Kwalifikacje budujące podkarpacie - II edycja", "Specjaliści z przyszłością", "Zawodowiec", "Zbudować swoją przyszłość".

Źródłem informacji o szkoleniu dla spółki była oferta udziału przesłana mailowo przez firmę szkoleniową. Projekt miał charakter ogólny i był skierowany do szerokiego grona potencjalnych uczestników – pracowników firm związanych z branżą budowlaną. Firma skorzystała ze wsparcia w formie szkoleń z podstaw kosztorysowania z użyciem specjalistycznego oprogramowania. Intencją osób decyzyjnych w firmie było zwiększenie liczby pracowników potrafiących z niego korzystać.

Szkolenia odbywały się poza miejscem pracy, w godzinach pracy, w dogodnej dla pracowników lokalizacji. Trwały trzy miesiące, przy czym spotkania miały miejsce raz lub dwa razy w tygodniu, po osiem godzin, w cyklu zajęć po 45 minut z 10-15 minutowymi przerwami, oraz 30 minutową przerwą obiadową. Długość szkolenia została określona przez uczestników jako optymalna. Pracownicy podkreślają, że wybór okresu zimowego na czas szkolenia był dogodnym rozwiązaniem dla firmy, w związku z tym, że w tym okresie w branży budowlanej realizowanych jest mniej zleceń.

Uczestnicy jednomyślnie wyrażali zadowolenie z otrzymanego wsparcia. Wskazywali na powiązanie tematyki kursu z zakresem działalności spółki, przy czym zwracali uwagę na to, iż ich firma specjalizuje się w działalności związanej z projektowaniem oraz wykonawstwem mostów, co wiąże się z wieloma specyficznymi uwarunkowaniami, które, w związku z ogólnym charakterem kursu, nie zostały uwzględnione. Kursanci mieli możliwość poznania obsługi specjalistycznego programu do kosztorysowania z perspektywy podmiotu przygotowującego ofertę. Wiedza zdobyta w trakcie kursu pozwoliła na wprowadzania elementów do wyceny oraz stworzenie pełnego kosztorysu. Co prawda perspektywa firmy Remost jako wykonawcy jest nieco inna, gdyż jest ona stroną przyjmującą ofertę, jednak, jak wskazano w trakcie rozmowy, również ta odmienna perspektywa jest przydatna. Pozwoliło to poznać sposób przygotowywania przetargów. Na szkoleniu poruszana była tematyka wycen, jednak w przyszłości warto byłoby ją poszerzyć o perspektywę wykonawcy. Pracownicy bardzo dobrze oceniają prowadzących szkolenie. Wspominają, że szkoleniowcy przekazali swoje numery kontaktowe, aby również po zakończeniu szkolenia pracownicy mogli się z nimi skontaktować.

Wśród mocnych stron wsparcia wymienione zostały: możliwość poznania programu wykorzystywanego do kosztorysowania (obsługa podstawowych funkcji, poznanie możliwych problemów) dogodna lokalizacja, pozwalająca na łatwe dotarcie do miejsca szkolenia, pora roku, w której odbywało się

[28] http://www.remost.pl, dostęp 07.12.2015

szkolenie, pozwalająca na uczestnictwo we wsparciu bez szkody dla działalności firmy (zima), rozłożenie szkolenia na dłuższy okres czasu (jeden, dwa dni w tygodniu, przez trzy miesiące).

Słabą stroną szkolenia było uwzględnianie przede wszystkim perspektywy zamawiającego, z małym zwróceniem uwagi na perspektywę wykonawcy.

Efekty

Poznanie specyfiki przygotowania przetargu pracownicy firmy Remost uznają za pomocne w ich pracy. Nabyte umiejętności były wykorzystywane w pracy, gdyż obecnie w zakresie obowiązków przeszkolonych pracowników leży również kosztorysowanie z użyciem tego specjalistycznego programu.

Jako efekt szkolenia pracownicy wskazują poszerzenie wiedzy, możliwość rozwiania wątpliwości dzięki sposobności zadawania pytań oraz nabycie umiejętności obsługi specjalistycznego oprogramowania.

Dostosowanie programu wsparcia do roli wykonawcy oraz do specyfiki dziedziny wykonawstwa mostów pozwoliłby w pełni spełnić oczekiwania firmy wobec szkolenia. Przy czym zaznaczono jednocześnie, że wymagania uzależnione są od rodzaju specjalizacji firmy działającej w branży budowlanej (np. inne dla „mostowców" niż „drogowców"). Pracownicy dostrzegają trudności z wprowadzeniem tego na podstawowym poziomie szkolenia. Wspominają, że być może na wyższym poziomie, na kolejnym etapie szkolenia byłoby to możliwe.

Dotychczas kosztorysowaniem z użyciem normy zajmował się tylko jeden z pracowników uczestniczących w szkoleniach, przy czym wiele z jego działań było intuicyjnych, wypracowanych metodą prób i błędów. Obecnie większa liczba pracowników dysponuje taką wiedzą, która może być wykorzystana w przypadku większej ilości zleceń realizowanych przez spółkę.

Wszyscy pracownicy uczestniczący w szkoleniu z podstaw kosztorysowania wciąż pracują w firmie. Dzięki udziałowi w projekcie lepiej wykonują swoje obowiązki. Nabyli nowe umiejętności, wiedzę w zakresie kosztorysowania z użyciem specjalistycznego programu. Ich sytuacja zawodowa jednak nie uległa zmianie.

Udział w szkoleniu nie miał wpływu na organizację pracy. Nie wpłynął również w istotny sposób na inne obszary działalności spółki.

Spółka korzystała również z innego wsparcia szkoleniowego w ramach funduszy unijnych. Oprócz kursów z obsługi oprogramowania specjalistycznego, które adresowana było do kadry menedżerskiej, duża grupa pracowników firmy uczestniczyła w szkoleniach z obsługi sprzętu budowlanego, bardzo potrzebnych firmie.

W przypadku szkoleń z dofinansowania unijnego z obsługi sprzętu budowlanego nastąpił odpływ pojedynczych pracowników, nie odbiegający jednak od zmian w poziomie zatrudnienia. Nie wystąpiły również żadne niespodziewane efekty szkolenia.

Koszty, jakie poniosła firma w związku z udziałem w szkoleniu z podstaw kosztorysowania, ograniczyły się do pokrycia zwykłych kosztów wynagrodzenia pracowników uczestniczących w szkoleniu oraz dojazdu i wyżywienia. Były one jak najbardziej współmierne do efektów szkolenia. Uwzględniając poniesione koszty, projekt został uznany za wart realizacji.

Firma zdecydowanie skorzystałaby z takiego wsparcia jeszcze raz z zastrzeżeniem, by – tak jak to miało miejsce w projekcie – szkolenie odbywało się w okresie zimowym.

Plany dotyczące szkoleń

Spółka zamierza szkolić pracowników również w przyszłości, także na odpłatnych szkoleniach. Przede wszystkim osoby ze stanowisk kierowniczych z obsługi oprogramowania specjalistycznego. Planowane są również szkolenia szeregowych pracowników z obsługi sprzętu budowlanego (koparek, dźwigów, ładowarek, zagęszczarek, falownic, urządzeń do pogrążania, elektronarzędzi). Wspomniano, że ostatnimi czasy brakuje takich szkoleń w ramach dofinansowania unijnego, natomiast pracownicy zgłaszają takie potrzeby w takowych. W dalszej perspektywie rozważane są także szkolenia dla kadry menedżerskiej z kompetencji zarządczych. Firma nie ma natomiast opracowanej strategii podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Firma również w przypadku obowiązkowego wkładu szkoleniowego skorzystałaby ponownie ze wsparcia w związku z możliwością podniesienia poziomu kompetencji pracowników. Wkład własny w przypadku miesięcznego szkolenia określony został na poziomie 2000 brutto. Wskazano, że nie są to duże środki w porównaniu z możliwymi do uzyskania efektami. Minimalny, procentowy poziom dofinansowania zdefiniowano natomiast na poziomie 50% lub mniej (20 lub 30% w przypadku pełnopłatnych szkoleń obecnie planowych przez firmę).

Pracownicy nie są świadomi zmian w systemie świadczenia wsparcia na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników. Zmiany związane ze zwiększeniem dofinansowania o dodatkowe 10% wartości usługi nie są wystarczającym argumentem przemawiającym za preferencyjnym traktowaniem osób o niskich kwalifikacjach oraz osób w wieku 50+ przy typowaniu do szkoleń.

4.1.5. Studium przypadku firmy Order of Code

ORDER OF CODE
Sworn to software quality

Początki spółki Order of Code sięgają 2005 roku, kiedy prezes spółki, Wit Więch po powrocie do Polski z oddziału Microsoftu w Irlandii założył w Przemyślu jednoosobową działalność gospodarczą ukierunkowaną na współpracę z firmą Skyscanner. Działalność ta rozrastała się, w związku z czym przyjmowani byli nowi pracownicy, firma została przekształcona w oddział Skyscanner. Po pewnym czasie oddział został zlikwidowany, a pracownicy założyli kolejną działalność, również usługową dla Skyscannera. Ostatecznie jednak nastąpiło odejście od współpracy z tym partnerem. W kolejnym kroku pracownicy objęli część udziałów w firmie, której ocena forma to spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Order of Code zatrudnia obecnie około 21 osób (ciągle się to zmienia).

Wsparcie w ramach Priorytetu VIII PO KL

W ramach dofinansowania unijnego realizowany był autorski projekt PWP PARAGON I ATTERO. Był to jeden z pierwszych projektów ponadnarodowych na Podkarpaciu realizowanych w ramach Priorytetu VIII POKL. Celem głównym projektu było zwiększenie potencjału adaptacyjnego firmy Order of Code poprzez wykorzystanie rozwiązań stosowanych przez partnera zagranicznego. Cele szczegółowe obejmowały dostosowanie poziomu wiedzy pracowników firmy do potrzeb partnera zagranicznego, poznanie nowych rozwiązań wdrażanych przez partnera ponadnarodowego i poszerzenie działalności firmy OOC.

Głównym motywem uczestnictwa w projekcie było ryzyko utraty głównego klienta, który zmienił technologię. Brak dostosowania wiedzy pracowników do wymogów najważniejszego partnera groził redukcją zatrudnienia w firmie o połowę. Ponadto część pracowników potrzebowała szkoleń z języka angielskiego, w związku ze współpracą. Sfinansowanie szkoleń dla połowy zespołu (10 pracowników) przerastało możliwości finansowe pracodawcy.

Prezes firmy szukał różnego rodzaju wsparcia na pomysły szkoleniowe. Informacje o projekcie szkoleniowym uzyskał poprzez kontakty osobiste z osobami, które wcześniej zajmowały się takimi projektami szkoleniowymi. Był to moment krytyczny dla spółki, kiedy najistotniejsze było utrzymanie bieżącej bazy klientów oraz zmiana i poszerzenie kompetencji pracowników.

W ramach realizowanego projektu firma samodzielnie aplikowała o dofinansowanie, jednak konieczne było zatrudnienie osoby, która od lat zajmuje się pomocą w pozyskiwaniu dofinansowania. Wcześniejsze doświadczenie firmy w samodzielnym aplikowaniu o środki były negatywne. Brakowało informacji co trzeba przygotować, w jaki sposób dane działania wykonać. Czynności proceduralne pochłaniały bardzo dużo czasu przy zerowym efekcie. Obecnie, bazując na doświadczeniu z realizacji projektu, prawdopodobnie firma byłaby w stanie aplikować bez konieczności angażowania dodatkowego pracownika. Prezes firmy zwraca uwagę na bardzo dużą liczbę formalności, wymogi, które trzeba było spełnić, a o których pracownicy spółki nie mieli pojęcia.

Rozmówcy korzystali ze wsparcia w ramach projektu w formie szkoleń. Wzięli w nich udział zarówno wieloletni pracownicy, jak i osoby niedawno przyjęte do firmy. Do tej pory umiejętności programistów zatrudnionych w firmie pozwalały na dostęp do urządzenia z poziomu aplikacji desktopowych (komputera stacjonarnego). Celem szkolenia było poszerzenie ich kompetencji o technologie dostępu częściowo osadzonego w sprzęcie, co pozwoliło na przejście na technologie webowe, które można uruchamiać zarówno na komputerze stacjonarnym, przez Internet (przeglądarkę internetową), na telefonie komórkowym, jak i w samym urządzeniu (zakładając, że ma ono swój wyświetlacz). Umożliwia to wszechstronność dostępu.

Część szkoleń dotyczyła programowania, a część zagadnień telekomunikacyjnych, co pozwalało lepiej zrozumieć działalność partnera oraz lepiej programować sprzęt. Szkolenia odbywały się w firmie oraz w siedzibie fundacji, z którą beneficjent współpracował, w zależności od liczby uczestników. W ramach projektu miały miejsce również szkolenia wyjazdowe, u klienta zagranicznego w Szkocji. Niektóre szkolenia udało się zorganizować zdalnie. Pojedynczy blok szkoleń trwał pięć dni, każdy po osiem godzin roboczych. W momentach krytycznych, gdy firma była mocno obciążona zleceniami, pracownicy wykonywali bieżące obowiązki od godziny ósmej do dwunastej. Było to uciążliwe dla

pracowników, jednak niekiedy konieczne w związku ze dużym okresowym obciążeniem oraz ograniczoną dostępnością niektórych wykładowców. Pracownicy wspominają, że najlepszym rozwiązaniem byłoby prowadzenie szkoleń w taki sposób, aby po każdym bloku tematycznym była możliwość dłuższego zapoznania z tematem w trakcie pracy, jednak w praktyce byłoby to bardzo trudne do zrealizowania. Jak wspomina drugi z pracowników, było to jedno z lepszych szkoleń, w których uczestniczył.

Beneficjent jest zadowolony z otrzymanego wsparcia. Za najbardziej cenne zarówno prezes, jak i pracownicy uznają wyjazdy szkoleniowe do partnera w Szkocji. W trakcie projektu odbyły się dwa czterotygodniowe wyjazdy, podczas których wysłanych zostało po pięciu pracowników do klienta. Dzięki temu udało się poznać jego organizację pracy oraz ściśle współpracować z pracownikami kooperanta. Pracownicy mieli codzienny kontakt z językiem angielskim, ze sprzętem, ludźmi posiadającymi duże doświadczenie. To dało największe rezultaty.

Jak zauważają pracownicy, niektóre szkolenia w których uczestniczyli były lepsze, inne gorsze, ale generalnie nie mają zastrzeżeń co do samych szkoleniowców. Byli dobrzy w swoich dziedzinach. Niektóre tematy znali lepiej, inne gorzej, ale ogólna średnia oceniona zostało jako dobra. Nawet jeśli temat szkolenia okazywał się nie do końca taki, jakiego oczekiwali pracownicy, to szkoleniowcy byli elastyczni. Można było zadawać im dodatkowe pytania, nieco „zejść" z tematu, czy go rozszerzyć. Pomagali osobom z mniejszymi umiejętnościami. Dzięki otwartej postawie trenerów można było dostosować omawiane tematy do potrzeb możliwie jak najszerszego grona pracowników, którzy deklarują, że skorzystaliby ze wsparcia jeszcze raz. Jako jego korzyści wskazywali możliwość rozwoju, nabycia wiedzy o elektronice oraz umiejętności w zakresie programowania potrzebne w codziennej pracy.

Prezes wskazuje natomiast, że zdarzały się sytuacje, gdy występowały wątpliwości co do szkoleniowca, praktyczności wiedzy przekazywanej przez niego. W branży informatycznej bardzo dużym problemem jest znalezienie kogoś, kto posiada wiedzę praktyczną, a jednocześnie chce uczyć. Pewnym utrudnieniem w znalezieniu takich osób były stawki zdefiniowane w projekcie. W momencie aplikowania firma nie była świadoma tego, jak dużo trzeba zapłacić specjalistom za szkolenia. Ograniczone możliwości modyfikacji stawek szkoleniowych, które okazały się niewystarczające były słabą stroną otrzymanego wsparcia. Brakowało elastyczności w przesuwaniu środków. Zdarza się, że specjalistę z danej dziedziny można było wynająć taniej niż planowano, w przypadku innego natomiast trzeba było zapłacić więcej, niż się pierwotnie spodziewano. Brak elastyczności zmiany stawek uniemożliwiał optymalny dobór ekspertów. Przy czym prezes Order of Code ocenia, że szkolenia, które nie w pełni spełniały oczekiwania należały do mniejszości.

Kolejną słabą stroną wsparcia była bardzo duża ilość wymaganej dokumentacji. Partner firmy miał zastrzeżenia co do tego. Był to spory bagaż dla spółki. Cała praca asystenta projektu w firmie mogłaby być wykonana przez sekretarkę, jeśli byłoby mniej wymaganych dokumentów albo dokładne instrukcje, krok po kroku. Dzięki temu udałoby się to uczynić szybszym i tańszym. Innym utrudnieniem związanym z barierami biurokratycznymi był obowiązek organizowania przetargów. Wielu dostawców nie chce uczestniczyć w przetargach. Dotyczy to również dużych firm, liderów w swojej branży. Za przykład podano zakup laptopów, gdzie dostawca oferujący najkorzystniejszą ofertę cenową

(sprawdzoną w internetowej porównywarce cenowej) nie był zainteresowany uczestnictwem w procedurze przetargowej. W efekcie zakupiono sprzęt w mniej korzystniej cenie. Trudności sprawiało również poszukiwanie ekspertów, których dostępność byłaby zbieżna z harmonogramem czasowym projektu. Informatyka jest wąską dziedziną, a takie osoby mają swoje zobowiązania zawodowe.

Głównym oczekiwaniem firmy było utrzymanie współpracy z jej głównym klientem, co też się udało. Spółka zyskała jednak więcej, gdyż pozyskana w ramach wsparcia wiedza ma przełożenie na zdobywanie nowych klientów, nowe usługi świadczone przez firmy. Największym sukcesem było wspomniane utrzymanie klienta, co zapewnia firmie stabilność na następne lata (co najmniej trzy). Innym dużym sukcesem jest nawiązanie współpracy z polską spółką giełdową. Był to duży projekt pod względem finansowym. Udało się go zrealizować za połowę przewidywanych kosztów. Firma zyskała referencje na rynku polskim i wzbogaciła swoje portfolio.

Wśród porażek związanych z realizacją projektu wymieniony został trener, który nie spełnił oczekiwań oraz nowo zatrudniony pracownik, który nie sprawdził się w okresie próbnym. Prezes wspomniał również o przekazaniu sprzętu, który został nabyty w ramach projektu organizacji pożytku publicznego. Odbyło się to po zakończeniu projektu, w związku z wymogami formalnymi. Miało formę darowizny, co sprawiło trudności biuru rachunkowemu we wprowadzeniu tego w rozliczeniu (komplikacje związane z księgowaniem, podatkiem dochodowym). Wystąpiły niejasności, jak rozliczyć zysk podatkowy związany z amortyzacją sprzętu. Wymóg przekazania sprzętu jest dla przedstawicieli firmy niezrozumiały. Jeśli służył celom szkoleniowym, to powinien nadal temu służyć. Jak zauważa prezes, można byłoby ewentualnie beneficjentowi odsprzedać go w formie leasingu.

W przypadku braku dofinansowania z EFS część szkoleń odbyłaby się, jednak na pewno w okrojonej formie. Z pewnością bez udziału eksperta od elektroniki oraz od marketingu i sprzedaży. Zrealizowany zostałby absolutny plan minimum. Trudno powiedzieć z jakimi efektami.

Prezes wspomniał, że firma najchętniej skorzystałaby ze wsparcia wcześniej (już jesienią dwa lata temu), jednak niestety proces rozpatrywania wniosku trwał trzy lub cztery miesiące. Jego zdaniem powinno to trwać maksymalnie miesiąc (od momentu złożenia wniosku, do podpisania umowy). Dla firmy z branży informatycznej cztery miesiące to bardzo długi okres czasu. W tym przypadku nic złego się nie stało, w innych jednak może to decydować o „być, albo nie być" firmy. Jest to szczególnie istotne w przypadku projektów innowacyjnych. W technologiach internetowych przeciętnie po sześciu miesiącach od momentu, gdy ktoś zaczyna realizować pomysł, pojawiają się kopie (przy założeniu, że jest to normalne przedsięwzięcie, bez dodatkowych funduszy). Strata czterech miesięcy na biurokrację oznacza czteromiesięczne opóźnienie w stosunku do podmiotu, który uzyskał prywatne dofinansowanie nawet i w kilka tygodni. Respondent rozumie, że w innych sektorach, np. przemyśle lotniczym, jest większa bezwładność, a zatem i więcej czasu. W sektorze internetowym tego czasu niestety nie ma.

Zakres projektu został uznany za odpowiedni. Tematyka również. Większy zakres sprawiłby trudność. Być może projekt był nawet nieco za duży, pod względem czasu, który zajmowały szkolenia, ale efekt w ocenie prezesa jest bardzo dobry. Każde szkolenie zabiera czas pracy. Tydzień szkolenia to przesunięcie zobowiązań wobec klienta o tydzień. Za salę, sprzęt, wykładowców itd. firma otrzymuje

zwrot. Nie dostaje go jednak za utracony czas pracy pracowników. W opinii prezesa jest to duży wkład własny firmy.

Harmonogram szkoleń firma starała się ułożyć w ten sposób, aby szkolenia nie odbywały się tydzień po tygodniu. Tydzień szkolenia i tydzień czy dwa tygodnie przerwy, aby pracownicy mogli nadrobić zaległości powstałe w trakcie szkoleń. W ramach wyjazdów warsztatowych, szkoleniowych do klienta funkcjonowało to nieco inaczej, gdyż praca i szkolenie stanowiły tam jedno.

Efekty wsparcia w ramach Priorytetu VIII PO KL

Oczekiwania Order of Code wobec projektu zostały spełnione. Spółka przystąpiła do szkolenia w momencie kryzysowym. Występowało ryzyko utraty głównego klienta, w związku ze zmianą technologii u niego. Pracownicy oczekiwali od projektu podniesienia kompetencji w zakresie programowania. Udział w projekcie pozwolił im poprawić umiejętności programistycznych oraz znajomość języka angielskiego. Zdobyte umiejętności pracownicy wykorzystują w swojej pracy. Był to warunek konieczny kontynuacji współpracy z partnerem zagranicznym.

Firma partnerska miała duże opory przed przystąpieniem do wsparcia, przede wszystkim w związku obawami co do przewagi kosztów związanych z wymogami biurokratycznymi nad korzyściami z uzyskanego wsparcia. W znacznej mierze udało się odciążyć kooperanta z tych obowiązków. Gdy partner zagraniczny uzyskał informacje, że szkolenie będzie skrojone również pod jego potrzeby nastąpiła zmiana jego stanowiska.

W efekcie szkolenie zwiększyły się obroty firmy oraz zatrudnienie pracowników. Rozrost firmy spowodował zmiany organizacyjne. Zatrudniono kierownika projektu (po zakończeniu wsparcia szkoleniowego). Organizacja uświadomiła sobie pewne problemy, np. w zakresie komunikacji z partnerem. Dotychczas odbywała się ona w sposób bezpośredni, pomiędzy pracownikami firmy. Partner zgłaszał potrzebę powołania osoby decyzyjnej, która przykładowo będzie czuwać nad harmonogramem zleceń. Były to wskazówki, które pojawiły się w trakcie uczestnictwa we wsparciu szkoleniowym. Wprowadzona zmiana spowodowała poprawę jakości obsługi klienta. O skali zmian może świadczyć e-mail przytoczony przez prezesa spółki, w którym partner m.in. chwali pracowników uczestniczących w wymianie oraz wskazuje na znaczną poprawę komunikacji. Na skutek projektu podjęto również decyzję o rejestracji czasu pracy oraz zmianie systemu premiowania pracowników celem ich większego zaangażowania. Eksperci udzielający wsparcia przekazywali swoje sugestie. Dzięki specjaliście z Wielkiej Brytanii prowadzącemu szkolenie sprzedażowe udało się pozyskać nowych klientów z tego kraju. Prezes uznaje to wsparcie za bezcenne. Dzięki wskazówkom ekspertów prowadzących szkolenia firma uświadomiła sobie swoje słabe strony, niedoskonałości. Na skutek tego m.in. modyfikacji uległa strona internetowa spółki. Stworzony również został katalog produktów.

Nie wystąpiły żadne negatywne efekty projektu. Jedynym minusem uczestnictwa w szkoleniu jest fakt, że firma w znaczącym stopniu wykorzystała limity w ramach pomocy publicznej. W związku z tym w przypadku obecnego projektu biznesowego – pomysłu na aplikację internetową, nie może skorzystać z dofinansowań.

Dzięki uzyskanej w trakcie szkoleń wiedzy udało się opracować nową usługę oferowaną innym podmiotom. Jednym z efektów projektu, których firma nie spodziewała się było nawiązanie współpracy z kolejnym partnerem – polską spółką giełdową. Ponadto okazało się, że eksperci prowadzący szkolenia są doskonałym kanałem sprzedaży i promocji usług firmy. Jeden ze szkoleniowców zaproponował firmie potencjalnego klienta, inny zaoferował usługę swojej firmy do poszukiwania klientów za darmo, dzięki czemu udało się pozyskać nowych klientów. Są to efekty, których beneficjent zupełnie nie oczekiwał przed szkoleniem.

Największym kosztem, jaki poniosła firma, są godziny poświęcone na szkolenia pracowników, podczas których nie mogli oni wykonywać swoich bieżących obowiązków służbowych. Były one jednak jak najbardziej współmierne do uzyskanych efektów. Niezależnie od tego, czy szkolenia realizowane byłyby w ramach projektu, czy też nie, ten koszt i tak musiałby zostać poniesiony. Nie można było oczekiwać, że ktoś zapłaci firmie za te godziny.

Szkolenie nie miało bezpośredniego przełożenia na sytuację zawodową rozmówców - nie uzyskali podwyżki ani awansu. Wiedzą, że część pracowników uzyskała podwyżkę, trudno jednak ocenić, czy wynikała ona z uczestnictwa w szkoleniu. Dzięki większej wiedzy pracownicy mogą realizować więcej zleceń i dostarczać usługę lepszej jakości. Popełniają mniej błędów w trakcie programowania, wykonują swoje obowiązki szybciej. Firma partnerska zaangażowała pracowników Order of Code we współpracę większym stopniu, niż można było się tego spodziewać. Zmienił się charakter współpracy z klientem. Dzięki uzupełnieniu braków w wiedzy programistycznej oraz specyficznej (elektronika) pracownicy firm stali się dużo bardziej cenni dla klienta. Spowodowało to częstsze kontakty, wyjazdy pracowników. Dzięki szkoleniu udało się również przełamać bariery językowe występujące u części pracowników. Na skutek tego poprawie ulegała obsługa klienta – podmiotu zagranicznego. Nawiązane zostały bardziej osobiste kontakty na skutek wyjazdów do partnera. Wymiany pracowników są kontynuowane. Partner zleca coraz więcej zadań firmie Order of Code - nie wykonuje już u siebie pewnych zadań wpływających na sprzedaż sprzętu, który produkuje, lecz zleca je firmie OOC.

Pracownicy po udziale w projekcie uczestniczyli jeszcze w szkoleniach z języka angielskiego (w szczególności pracownicy 45. roku życia). Obecnie nie występuje już taka konieczność. W opinii prezesa wyzwania technologiczne sprawiają, że potrzeby szkoleniowe będą zawsze.

Plany dotyczące szkoleń

Firma nie posiada pisanej strategii podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Nie rzadziej niż raz na pół roku odbywają się rozmowy z każdym z pracowników, w których poruszane są trzy zasadnicze kwestie: ocena pracy, edukacja, sprawy finansowe. Zadania przydzielane pracownikom są możliwie najbliższe ich zainteresowaniom zawodowym. Niekiedy są to nowe zadania. Powoduje to, że pracownicy muszą się sami znaleźć kurs, materiały, czy szkolenie. W trakcie szkolenia robią prezentacje dla pozostałych pracowników – traktowane jest to jako rekompensata za darmowe szkolenie: firma płaci za szkolenie pracownika, a ten zwraca to do firmy szkoląc pozostałych pracowników.

Spółka byłaby skłonna skorzystać ze wsparcia w przypadku obowiązkowego wsparcia pieniężnego przedsiębiorcy. Jak stwierdził jej prezes „każda pomoc jest dobra, im większa, tym lepsza". Zaznaczył

jednocześnie, że jest pewien „próg bólu" – nadmiar biurokracji oraz brak możliwości szybkiego uzyskania wsparcia. Są pewne rzeczy, które firma musi mieć szybko i w tym momencie inne środki odpadają, albo np. przekroczona zostaje pomoc de minimis. Problemem są procedury przetargowe (droższy zakup w ramach przetargu, niż bez niego) oraz dość sztywne stawki szkoleniowe ustalone na początku aplikowania. Niekiedy okazuje się, że można zrobić coś taniej niż przez projekt unijny, albo niekoniecznie taniej, ale zdecydowanie szybciej, co jest bardzo istotne dla firm z branży IT.

Jak twierdzi prezes spółki, najlepszą inwestycją jest szkolenie. Kwota w przeliczeniu na jednego pracownika, jaką spółka byłaby w stanie przeznaczyć jako wkład własny usługi rozwojowej jest zbliżona do miesięcznego wynagrodzenia pracownika – 5000 zł. Minimalny procentowy wkład w przypadku projektu został oceniony na 50% z zastrzeżeniem, że jeśli odbywałyby się szkolenia w ramach których firmy wymieniałyby się pracownikami, to taki wkład mógłby być nawet i na poziomie 30%.

Firma nie jest świadoma zmian w systemie świadczenia wsparcia na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników. Zwiększenie dofinansowania o 10% wartości usługi nie skłoniłoby jej do skierowania do udziału w szkoleniach osób o niskich kwalifikacjach lub osób powyżej 50. roku życia, gdyż jedynymi kryteriami do tego stosowanymi są umiejętności oraz kompetencje pracowników.

4.2. Narzędzia badawcze

4.2.1. Scenariusz IDI z przedstawicielami WUP

1. Zagadnienia do wywiadów

1. W jaki sposób WUP jako IP wpływał na przebieg wdrażania Priorytetu VIII (badanych Poddziałań) PO KL:
   - jakie i dlaczego określano szczegółowe kryteria oceny wniosków o dofinansowanie?
   - jakie działania informacyjne prowadzono?
2. Jakie problemy z wdrażaniem badanych Poddziałań obserwowano? Jak je rozwiązywano?
3. Jak oceniane jest wdrażanie badanych Poddziałań? Jakie wnioski i w jaki sposób uwzględniono w zapisach RPO WP 2014-2020?
4. Czy Państwa zdaniem oferowane wsparcie przyczyniło się do rozwoju kluczowych dla rozwoju regionu branż? jakie działania były podejmowane w celu zapewnienia rozwoju tych branż? które branże uznawane były za kluczowe w okresie 2007-2013, a które uznawane są w perspektywie 2014-2020?
5. Jakie były motywy formułowania zapisów RPO WP 2014-2020 oraz SzOOP w odniesieniu do wsparcia z EFS dla przedsiębiorstw i na jakich źródłach informacji się opierano?

4.2.2. Scenariusze IDI z beneficjentami

4.2.2.1. Scenariusz do IDI z beneficjentami aplikującymi o wsparcie dla pracowników własnych firm

1. Wprowadzenie **5 minut**

Dzień dobry,
Nazywam się … i jestem przedstawicielką/lem firmy WYG PSDB, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu pracy w Rzeszowie, przeprowadza badanie dotyczące wpływu wsparcia realizowanego w ramach Priorytetu VIII PO KL na konkurencyjność podkarpackich przedsiębiorstw.
Zanim przejdziemy do rozmowy, chciałabym/chciałbym poprosić o możliwość jej nagrania. Chciałem/chciałam jednocześnie zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych, będą służyły wsparciem dla osób piszących raport badawczy.

2. Rozgrzewka **10 minut**

1. Na początek chciałabym poprosić Panią/Pana o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie i o firmie:
   - Jak długo pracuje Pan/i w firmie, jakie zajmuje Pan/Pani w niej stanowisko?
   - Czym się zajmuje Państwa firma?
   - Jak długo firma istnieje na rynku?
   - Ilu zatrudniają Państwo pracowników?

3. Wsparcie w ramach Priorytetu VIII PO KL **15 minut**

Tak jak wspominałam, będziemy rozmawiać o wsparciu szkoleniowym dla pracowników, realizowanym w ramach priorytetu VIII PO KL.

2. Czy korzystali Państwo ze wsparcia jednorazowo czy kilkukrotnie? (*Moderator: jeśli firma korzystała ze wsparcia kilkukrotnie, poniższe pytania zadaj w odniesieniu do wszystkich szkoleń*)
3. Skąd dowiedzieli się Państwo o możliwości ubiegania się o tego rodzaju wsparcia?
4. Dlaczego zdecydowali się Państwo na skorzystanie ze wsparcia? Jakie były powody tej decyzji? Co chcieli Państwo osiągnąć poprzez udział w projekcie, jakie były Państwa oczekiwania?
5. Czy korzystali Państwo z pomocy jakichś instytucji przy aplikowaniu o dofinansowanie? Jakich? Dlaczego się Państwo na to zdecydowali?
6. Jakiego rodzaju wsparcia dotyczył Państwa projekt? (*moderator: dopytaj o szczegóły: jakiego rodzaju szkolenia zaplanowano? O jakiej tematyce? Czy miały to być szkolenie organizowane*

w miejscu pracy czy poza? Czy odbywać się miały w godzinach pracy czy poza nimi? Ilu pracowników planowano objąć wsparciem? Czy w projekcie udało się zawrzeć wszelkie potrzeby firmy w zakresie doskonalenia kadry, a jeśli nie, to z czego i dlaczego zrezygnowano?)

7. W jaki sposób zidentyfikowano potrzeby w zakresie szkolenia pracowników/wsparcia doradczego? Czy macie Państwo strategię rozwoju kadry? Czy macie Państwo mechanizm oceny potrzeb szkoleniowych pracowników?
8. Czy wszystkie założenia udało się zrealizować? A jeśli nie – to jakich nie udało się zrealizować i jakie były tego przyczyny?
9. Czy ogólnie są Państwo zadowoleni ze zrealizowanego projektu? Dlaczego tak/nie?
10. Jakie wymieniliby Państwo jego mocne, a jakie słabe strony? Co było największym sukcesem projektu, a co największą porażką?
11. Czy bez projektu współfinansowanego z EFS pracownicy mieliby możliwość doskonalenia kwalifikacji w podobnej skali? Dlaczego tak/nie?

4. Efekty projektu **20 minut**

12. Rozmawialiśmy wcześniej o Pana/i oczekiwaniach w stosunku do projektu – czy te oczekiwania się spełniły? Dlaczego tak/nie? Co miało na to wpływ? *Jeśli nie:* co musiałoby się zmienić w projekcie, żeby te oczekiwania zostały spełnione?
13. Jakie rezultaty przyniosły szkolenia pracowników? Co by Pan/i wskazał jako efekty zorganizowanych szkoleń?
14. Czy pracownicy podnieśli swoje kwalifikacje? Czy wykorzystują Państwo zdobyte przez pracowników umiejętności w działalności firmy? Dlaczego tak/nie?
15. Czy udział pracowników w kształceniu przyczynił się do wprowadzenia jakiś zmian w firmie? Jeśli tak to jakich?
    (Moderator: dopytaj o zmiany w organizacji pracy, wypracowanie nowych metod pracy, zarządzanie personelem, produkcję, świadczenie usług, wprowadzanie nowych produktów/usług czy ich modyfikację, zwiększenie efektywności dotychczas realizowanych zadań, wzrost obrotów, poprawę wyniku finansowego, poprawę obsługi klienta, wzrost wydajności pracy)
16. Czy wystąpiły jakieś negatywne efekty projektu (np. odpływ pracowników, którzy podnieśli swoje kwalifikacje w ramach projektu)?
17. Czy pojawiły się jakieś efekty których Państwo się nie spodziewali?
18. Jakie koszty ponieśli Państwo w związku z realizacją projektu? Jak to się ma do uzyskanych efektów, o których rozmawialiśmy? Czy biorąc pod uwagę poniesione koszty projekt był warty realizacji?
19. Czy planują Państwo w przyszłości szkolić swoich pracowników? Dlaczego? W jakim zakresie? Których pracowników, na jakich stanowiskach?
20. Czy byliby Państwo skłonni ponownie skorzystać ze wsparcia w przypadku obowiązkowego wkładu pieniężnego przedsiębiorcy? Dlaczego tak/nie?
21. Jeśli korzystali by Państwo ze wsparcia raz jeszcze – jaką kwotę w przeliczeniu na jednego pracownika byliby Państwo w stanie przeznaczyć jako wkład własny? Jaka kwota byłaby dla Pana/i optymalna? Jaki procentowy minimalny poziom dofinansowania skłoniłby Państwa do skorzystania ze wsparcia raz jeszcze?
22. Czy są Państwo świadomi zmian w systemie świadczenia wsparcia na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników? Jeśli tak: co Państwo o nich sądzą?
23. Czy zwiększenie dofinansowania (*Moderator wytłumaczyć respondentowi: pokrycie ze środków EU dodatkowych 10% wartości usługi wobec planowanego wyjściowego wsparcia uzależnionego od wielkości przedsiębiorstwa: do 70% dla samozatrudnionych i mikroprzedsiębiorstw; do 60% dla małych i do 50% dla średnich przedsiębiorstw*)

przekonałoby Państwo do skierowania do udziału w szkoleniach osoby o niskich kwalifikacjach lub osoby w wieku 50 plus?

Podziękowanie i zakończenie

4.2.2.2. Scenariusz IDI z beneficjentami aplikującymi o wsparcie dla pracowników innych firm (firmy szkoleniowe)

1. Wprowadzenie **5 minut**

Dzień dobry,

Nazywam się … i jestem przedstawicielką/lem firmy WYG PSDB, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu pracy w Rzeszowie, przeprowadza badanie dotyczące wpływu wsparcia realizowanego w ramach Priorytetu VIII PO KL na konkurencyjność podkarpackich przedsiębiorstw. Stąd rozmawiamy z firmami będącymi beneficjentami tego wsparcia.

Zanim przejdziemy do rozmowy, chciałabym/chciałbym poprosić o możliwość jego nagrania. Chciałem/chciałam jednocześnie zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych, będą służyły wsparciem dla osób piszących raport badawczy.

2. Rozgrzewka **10 minut**

1. Na początek chciałabym poprosić Panią/Pana o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie i o firmie:
   - Jak długo pracuje Pan/i w firmie, jakie zajmuje Pan/Pani w niej stanowisko? Czy prowadzą Państwo projekty szkoleniowe dla wielu firm?

3. Wsparcie w ramach Priorytetu VIII PO KL **15 minut**

Tak jak wspominałam, będziemy rozmawiać o wsparciu szkoleniowym dla pracowników, realizowanym w ramach priorytetu VIII PO KL.

2. Jak wiele projektów w ramach Priorytetu VIII w województwie podkarpackim Państwo zrealizowali? Czy wszystkie projekty były dedykowane jednej firmie, czy różnym firmom?
3. Dla jakich firm realizowali Państwo te projekty/ten projekt?
   a. *Moderator zapytaj o: wielkość firmy, branżę, profil działalności, formę własności, lokalizacja przedsiębiorstwa*
4. Jakiego rodzaju był to projekt?
5. Jakie szkolenia Państwo proponowali? O jakiej tematyce? Dlaczego akurat takie? W jaki sposób diagnozowali Państwo potrzeby przedsiębiorstw?
6. Kiedy odbywały się te szkolenia? Jak długo trwały? Czy był to czas optymalny/za krótki/za długi? Czy były to szkolenia organizowane w miejscu pracy czy poza? Odbywały się w godzinach pracy czy poza nimi? Ilu pracowników zostało objętych wsparciem?
7. Jak scharakteryzował/a by Pan/i uczestników tych szkoleń? Jakie stanowiska zajmowali, jakie mieli wykształcenie, jaki rodzaj pracy wykonywali?
8. Czy uważa Pan/i, że wsparcie było dostosowane do potrzeb pracowników biorących udział w szkoleniach? Dlaczego tak/nie?
9. Czy uważa Pan/i, że wiedza i umiejętności zdobyte przez pracowników na szkoleniach będą im przydatne bezpośrednio w miejscu pracy? Dlaczego tak/nie?
10. Jakie koszty ponieśli Państwo w związku z udziałem we wsparciu? Czy uważa Pan/i, że są one adekwatne do efektów projektu? Czy biorąc pod uwagę poniesione koszty projekt był warty realizacji?
11. Czy są Państwo świadomi zmian w systemie świadczenia wsparcia na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników? Jeśli tak: co Państwo o nich sądzą?

Podziękowanie i zakończenie

4.2.3. Scenariusze do studiów przypadku

4.2.3.1. *Przed wizytą w przedsiębiorstwie moderator zapozna się z informacjami dotyczącymi wsparcia, z którego skorzystał podmiot objęty studium przypadku. Moderator będzie odnosił się do tych informacji podczas prowadzenia wywiadów.*Scenariusz IDI z osobą decyzyjną w firmie

1. Wprowadzenie **5 minut**

Dzień dobry,

Nazywam się … i jestem przedstawicielką/lem firmy WYG PSDB, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu pracy w Rzeszowie, przeprowadza badanie dotyczące wpływu wsparcia realizowanego w ramach Priorytetu VIII PO KL na konkurencyjność podkarpackich przedsiębiorstw. W badaniu chcieliśmy pokazać firmy, które na skutek przeprowadzonych szkoleń z PO KL zaczęła pod jakimś względem lepiej funkcjonować, w której szkolenia przyniosły specjalne rezultaty – stąd też spotkania w Państwa firmie.

Zanim przejdziemy do rozmowy, chciałabym/chciałbym poprosić o możliwość jej nagrania. Chciałem/chciałam jednocześnie zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych, będą służyły wsparciem dla osób piszących raport badawczy.**2. Rozgrzewka**

10 minut

1. Na początek chciałabym poprosić Panią/Pana o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie i o firmie:
   - Jak długo pracuje Pan/i w firmie, jakie zajmuje Pan/Pani w niej stanowisko?
   - Czym się zajmuje Państwa firma?
   - Jak długo firma istnieje na rynku?
   - Ilu zatrudniają Państwo pracowników?

3. Wsparcie w ramach Priorytetu VIII PO KL **15 minut**

Tak jak wspominałam, będziemy rozmawiać o wsparciu szkoleniowym dla pracowników, realizowanym w ramach priorytetu VIII PO KL.

2. Skąd dowiedzieli się Państwo o tego rodzaju wsparciu? Czy sami poszukiwali Państwo informacji o projektach szkoleniowych, czy raczej informacja dotarła do Państwa z zewnątrz? (*Moderator: dopytaj, czy firma sama aplikowała o wsparcie, czy za pośrednictwem innej firmy? Jeśli innej – czy projekt był dedykowany tej konkretnej firmie czy ogólny?*)
3. Jeśli firma sama aplikowała o projekt: czy korzystali Państwo z pomocy jakichś instytucji przy aplikowaniu o dofinansowanie? Jakich? Dlaczego się Państwo na to zdecydowali?
4. Dlaczego w ogóle zdecydowali się Państwo na skorzystanie ze wsparcia? Jakie były powody tej decyzji? Co chcieli Państwo osiągnąć poprzez udział w projekcie, jakie były Państwa oczekiwania?
5. Z jakiego konkretnie wsparcia Państwo skorzystali?
6. Czy ogólnie są Państwo zadowoleni z otrzymanego wsparcia? Dlaczego tak/nie? Czy było one dostosowane do Państwa potrzeb? Dlaczego tak/nie?
7. Jakie wymieniliby Państwo mocne, a jakie słabe strony wsparcia? Co było największym sukcesem projektu, a co największą porażką?
8. Czy skorzystaliby Państwo z tych szkoleń, gdyby nie były one współfinansowanie EFS? Dlaczego tak/nie? Jeśli tak: czy w takim samym zakresie i terminie? Czy coś by Państwo w nich zmienili?

4. Efekty projektu **20 minut**

9. Rozmawialiśmy wcześniej o Pana/i oczekiwaniach w stosunku do projektu – czy te oczekiwania się spełniły? Dlaczego tak/nie? Co miało na to wpływ? *Jeśli nie:* co musiałoby się zmienić w projekcie, żeby te oczekiwania zostały spełnione?

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

10. Jakie rezultaty przyniosły szkolenia pracowników? Co by Pan/i wskazał jako efekty zorganizowanych szkoleń?
11. Czy pracownicy podnieśli swoje kwalifikacje? Czy wykorzystują Państwo zdobyte przez pracowników umiejętności w działalności firmy? Dlaczego tak/nie?
12. Czy udział pracowników w kształceniu przyczynił się do wprowadzenia jakiś zmian w firmie? Jeśli tak to jakich? *(Moderator: dopytaj o zmiany w organizacji pracy, wypracowanie nowych metod pracy, zarządzanie personelem, produkcję, świadczenie usług, wprowadzanie nowych produktów/usług czy ich modyfikację, zwiększenie efektywności dotychczas realizowanych zadań, wzrost obrotów, poprawę wyniku finansowego, poprawę obsługi klienta, wzrost wydajności pracy)*
13. Czy wystąpiły jakieś negatywne efekty projektu (np. odpływ pracowników, którzy podnieśli swoje kwalifikacje w ramach projektu)?
14. Czy pojawiły się jakieś efekty których Państwo się nie spodziewali?
15. Jakie koszty ponieśli Państwo w związku z udziałem we wsparciu? Jak to się ma do uzyskanych efektów, o których rozmawialiśmy? ? Czy biorąc pod uwagę poniesione koszty projekt był warty realizacji?
16. Czy planują Państwo w przyszłości szkolić swoich pracowników? Dlaczego? W jakim zakresie? Których pracowników, na jakich stanowiskach? Czy mają Państwo strategię podnoszenia kwalifikacji przez pracowników?
17. Czy byliby Państwo skłonni ponownie skorzystać ze wsparcia w przypadku obowiązkowego wkładu pieniężnego przedsiębiorcy? Dlaczego tak/nie?
18. Jeśli korzystali by Państwo ze wsparcia raz jeszcze – jaką kwotę w przeliczeniu na jednego pracownika byliby Państwo w stanie przeznaczyć jako wkład własny usługi rozwojowej? Jaka kwota byłaby dla Pana/i optymalna? Jaki procentowy minimalny poziom dofinansowania skłoniłby Państwa do skorzystania ze wsparcia raz jeszcze?
19. Czy są Państwo świadomi zmian w systemie świadczenia wsparcia na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników? Jeśli tak: co Państwo o nich sądzą?
20. Czy zwiększenie dofinansowania (*Moderator wytłumaczyć respondentowi: pokrycie ze środków EU dodatkowych 10% wartości usługi wobec planowanego wyjściowego wsparcia uzależnionego od wielkości przedsiębiorstwa: do 70% dla samozatrudnionych i mikroprzedsiębiorstw; do 60% dla małych i do 50% dla średnich przedsiębiorstw*) przekonałoby Państwo do skierowania do udziału w szkoleniach osoby o niskich kwalifikacjach lub osoby w wieku 50 plus?

Podziękowanie i zakończenie

4.2.3.2. Scenariusz IDI z pracownikami

1. Wprowadzenie **5 minut**

Dzień dobry,
Nazywam się … i jestem przedstawicielką/lem firmy WYG PSDB, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu pracy w Rzeszowie, przeprowadza badanie dotyczące oceny wsparcia szkoleniowego w ramach Priorytetu VIII PO KL. W badaniu chcieliśmy pokazać firmy, które na skutek przeprowadzonych szkoleń z PO KL zaczęła pod jakimś względem lepiej funkcjonować, w której szkolenia przyniosły specjalne rezultaty – stąd też spotkania w Państwa firmie. Zależało nam, żeby porozmawiać m.in z osobami bezpośrednio z tych szkoleń korzystających, stąd też rozmowa z Panem/Panią.
Zanim przejdziemy do rozmowy, chciałabym/chciałbym poprosić o możliwość jej nagrania. Chciałem/chciałam jednocześnie zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych, będą służyły wsparciem dla osób piszących raport badawczy.

2. Rozgrzewka **10 minut**

1. Na początek chciałabym poprosić Panią/Pana o krótkie przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie:
   - Jak długo pracuje Pan/i w firmie?
   - Jakie obecnie zajmuje Pan/Pani w niej stanowisko? Jaki rodzaj pracy Pan/i wykonuje?
   - Czy wcześniej zajmował/a Pan/i inne stanowisko w firmie? Jak przebiegała Pana/i ścieżka kariery w firmie?

3. Wsparcie w ramach Priorytetu VIII PO KL **15 minut**

Tak jak wspomniałam na początku, chciałam porozmawiać o wsparciu w szkoleniowym w ramach PO KL (*tutaj moderator może wymienić tytuł projektu/szkolenia w którym brał udział pracownik*).

2. Z jakiego rodzaju wsparcia Pan/i skorzystał/a w ramach projektu?
   - Jakiego rodzaju były to szkolenia? O jakiej tematyce?
   - Czy było to szkolenie organizowane w miejscu pracy czy poza? Odbywało się ono w godzinach pracy czy poza godzinami pracy? Czy ta opcja Panu/i odpowiadała?
   - Jak długo trwało szkolenie? Czy czas był według Pana/i optymalny/za długi/za krótki?
3. Czy ogólnie jest Pan/i zadowolony/a ze szkoleń? Dlaczego tak/nie?
4. Jakie wymienił/łaby Pan/i mocne, a jakie słabe strony szkoleń?
5. Czy było one dostosowane do Pana/i potrzeb? Dlaczego tak/nie?
6. Czy skorzystałby Pan/i z tego wsparcia raz jeszcze? Dlaczego tak/nie?
7. Czy coś by Pan/i w tym wsparciu zmienił/a?

4. Efekty projektu **15 minut**

8. Jakie miał Pan/i oczekiwania przed szkoleniem? Czy te oczekiwania zostały spełnione? Dlaczego tak/nie? Co miało na to wpływ? *Jeśli nie:* co musiałoby się zmienić w projekcie, żeby te oczekiwania zostały spełnione?
9. Co dał Panu/i udział w szkoleniach? Czy dzięki nim podniósł/ła Pan/i swoje kwalifikacje? Poszerzył/a swoją wiedzę? Zdobył/a nowe umiejętności?
10. Czy zdobyte umiejętności/kwalifikacje mógł Pan/i wykorzystać w swojej pracy zawodowej? Dlaczego tak/nie?
11. Czy dzięki udziałowi w szkoleniu zyskał Pan awans/ podwyżkę? Czy coś się dzięki niemu zmieniło?
12. Czy dzięki udziałowi w projekcie można powiedzieć, że wykonuje Pan swoje obowiązki zawodowe szybciej/lepiej/w inny lepszy sposób?
13. Jakie jeszcze wskazałby Pan/i efekty szkoleń? Być może coś się zmieniło w organizacji Państwa pracy? W innych obszarach?

↳ Czy szkolenia przyniosły efekt którego Pan/i się nie spodziewał/a?

Podziękowanie i zakończenie

4.2.3.3. Scenariusz IDI z bezpośrednim przełożonym pracowników

1. Wprowadzenie **5 minut**

Dzień dobry,

Nazywam się … i jestem przedstawicielką/lem firmy WYG PSDB, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu pracy w Rzeszowie, przeprowadza badanie dotyczące oceny wsparcia szkoleniowego w ramach Priorytetu VIII PO KL. W badaniu chcieliśmy pokazać firmy, które na skutek przeprowadzonych szkoleń z PO KL zaczęła pod jakimś względem lepiej funkcjonować, w której szkolenia przyniosły specjalne rezultaty – stąd też spotkania w Państwa firmie. Zależało nam, żeby w celu stworzenia pełnego obrazu firmy, porozmawiać m.in z osobami które są bezpośrednimi przełożonymi pracowników z tych szkoleń korzystających, stąd też rozmowa z Panem/Panią.

Zanim przejdziemy do rozmowy, chciałabym/chciałbym poprosić o możliwość jej nagrania. Chciałem/chciałam jednocześnie zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych, będą służyły wsparciem dla osób piszących raport badawczy.

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

2. Rozgrzewka **10 minut**

1. Na początek chciałabym poprosić Panią/Pana o krótkie przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie:
   - Jak długo pracuje Pan/i w firmie?
   - Jakie zajmuje Pan/Pani w niej stanowisko?
   - Ile osób w firmie Panu/i bezpośrednio podlega?
   - Ile z nich brało udział w szkoleniach z projektu (*tu moderator wymienia nazwę projektu ew. przypomina, w których latach odbywał się projekt*)?
   - Czy wszyscy z Pana pracowników biorących udział w szkoleniach nadal pracują w firmie? Jeśli nie: czy wie Pan/i co się z nimi zawodowe dzieje?

3. Efekty projektu **15 minut**

2. Czy udział pracowników w kształceniu przełożył się na jakieś zmiany w firmie? Jakie? *Moderator dopytaj o poszczególne kwestie, dopytuj o powody dla których szkolenie wpłynęło na te zmiany w firmie:*
   - Organizację pracy
   - Wypracowanie nowych metod pracy
   - Zarządzanie personelem
   - Produkcję lub świadczenie usług – wprowadzenie nowych, modyfikację istniejących
   - Zwiększenie efektywności realizowanych zadań
   - Wzrost obrotów
   - Poprawę wyniku finansowego
   - Poprawę obsługi klienta
   - Ogólny rozwój firmy
3. A czy zauważył/a Pan/i jakąś zmianę w pracy wykonywanej przez osoby biorące udział w szkoleniu? Jaką?
4. Czy można powiedzieć, że dzięki udziałowi w projekcie:
   - Pracownicy wykonują swoje obowiązki lepiej? Szybciej/sprawniej?
   - Pracownicy nabyli nowe umiejętności/kwalifikacje?
   - Zdobyli nowe umiejętności? Jeśli tak: w jakim stopniu wykorzystują je obecnie w pracy?
5. Jak ogólnie ocenia Pan/i efekty projektu? Co uważa Pan za jego mocne a co za słabe strony? Czy przeszkolenie pracowników było dobrym posunięciem/ Dlaczego tak/nie?
6. Czy gdyby Pan/i był/a decyzyjny/a skierowałby Pan pracowników na tego rodzaju szkolenie?
7. Jakie jeszcze szkolenia przydałyby się pracownikom? Dlaczego?

Podziękowanie i zakończenie

4.2.4. Kwestionariusz badania wśród przedsiębiorstw

Wstęp do CAWI:

Szanowna Pani, Szanowny Panie,

Działając na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie konsorcjum firm WYG PSDB Sp. z o.o. oraz Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy „S-TO-S" realizuje badanie dotyczące oceny wpływu wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego na konkurencyjność podkarpackich przedsiębiorstw.

W związku z powyższym zwracamy się do Pana/Pani, jako przedsiębiorcy korzystającego z tego wsparcia, z uprzejmą prośbą o udział w badaniu poprzez wypełnienie ankiety, do której link został zamieszczony w treści niniejszej wiadomości. Zależy nam na poznaniu Pana/Pani oceny wsparcia i wskazania propozycji na przyszłość.

Wypełnienie ankiety potrwa ok. 12 minut. Badanie jest anonimowe, tzn. nie upowszechniamy żadnych danych firmy, a wyniki przedstawiane będą tylko w zbiorczych zestawieniach.
Badanie dotyczy Priorytetu VIII PO KL, tj. Regionalne Kadry Gospodarki, które oferowało przedsiębiorcom oraz ich pracownikom wsparcie w postaci projektów szkoleniowych oraz szkoleniowo-doradczych.
Dziękujemy za udział w badaniu,
Zespół badawczy

Wstęp do CATI:

Dzień dobry. Nazywam się ... Działając na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie konsorcjum firm WYG PSDB Sp. z o.o. oraz Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy „S-TO-S" realizuje badanie dotyczące oceny wpływu wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego na konkurencyjność podkarpackich przedsiębiorstw. Chciałbym/abym prosić Pana/Panią, jako przedsiębiorcę korzystającego z tego wsparcia o jego ocenę i wskazanie rekomendacji na przyszłość.
Wcześniej wysłaliśmy do Pana/i ankietę internetową, jednak nie została ona przez Pana/ią wypełniona dlatego też kontaktuję się z Panem/ią telefonicznie. Wywiad potrwa ok. 12 minut. Badanie jest anonimowe, tzn. nie upowszechniamy żadnych danych firmy, a wyniki przedstawiane będą tylko w zbiorczych zestawieniach.
Czy zechce Pan/Pani udzielić mi odpowiedzi na kilka pytań?
Uwaga dla ankietera: Badanie dotyczy Priorytetu VIII PO KL, tj. Regionalne Kadry Gospodarki, które oferowało przedsiębiorcom oraz ich pracownikom wsparcie w postaci projektów szkoleniowych oraz szkoleniowo-doradczych.

1. (Pytanie nie wyświetla się respondentom – dane zaciągnięte z bazy PEFS)
   W ramach którego Poddziałania PO KL brali Państwo udział w projekcie?
   a) 8.1.1
   b) 8.1.2
   c) 8.2.1
2. Ile osób jest zatrudnionych w Państwa przedsiębiorstwie:
   a) mniej niż 10
   b) 10-49
   c) 50-249
   d) 250 lub więcej
3. Jaka instytucja realizowała projekt?
   a) My sami
   b) Instytucja szkoleniowa
   c) Organizacja pozarządowa
   d) Organizacja pracodawców
   e) Związek zawodowy
   f) Organizacja branżowa
   g) Inna instytucja – jaka? ....
4. (Pytanie wyświetlane, jeśli 3=a)
   Czy w trakcie ubiegania się o uzyskanie dofinansowania z Priorytetu VIII PO KL korzystali Państwo z pomocy innych podmiotów?
   a) Tak
   b) Nie

c) Nie wiem/nie pamiętam (ANK: nie czytać)

5. (Pytanie wyświetlane, jeśli 4=a, rotacja odpowiedzi)
Dlaczego zdecydowali się Państwo na skorzystanie z pomocy innych podmiotów ?
Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi
a) Nie mieliśmy doświadczenia - nigdy wcześniej nie braliśmy udziału w takiej procedurze
b) Brak nam merytorycznej wiedzy, w jaki sposób aplikować o środki
c) Nie wiedzieliśmy jak wypełnić wniosek o dofinansowanie
d) Nie udało nam się znaleźć odpowiednich publikacji nt. aplikowania o środki
e) Zniechęcała nas biurokracja związana z procedurami
f) Mieliśmy problem ze zrozumieniem kwestii pomocy *de minimis*
g) Brakuje nam pracowników, którzy mogliby poświęcić się pisaniu i obsłudze projektów
h) Zawsze w takich przypadkach korzystamy ze wsparcia wyspecjalizowanej zewnętrznej firmy
i) Inne powody – jakie? .....

6. (Pytanie wyświetlane, jeśli 4=a; rotacja odpowiedzi)
Z czyjej pomocy Państwo korzystali?
Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi
a) Instytucja szkoleniowa
b) Firma doradcza
c) Organizacja pozarządowa
d) Organizacja pracodawców
e) Związek zawodowy
f) Organizacja branżowa
g) ROEFS
h) Inna instytucja – jaka? .....

7. (Pytanie wyświetlane, jeśli 3=a, *rotacja odpowiedzi*)
Skąd dowiedzieli się Państwo o możliwości otrzymania dofinansowania na realizację projektów szkoleniowych?
a) Ze strony internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie
b) Z innej strony internetowej (jakiej?...)
c) Z broszur/ulotek
d) Z mediów/radia/prasy lokalnej
e) Od firmy doradczej
f) Od instytucji szkoleniowej
g) Od innych pracodawców
h) Od pracowników firmy
i) Samodzielnie poszukiwaliśmy informacji o możliwości skorzystania z projektów szkoleniowych
j) Inne źródła informacji – jakie?

8. (treść pytania wyświetlana, jeśli 3=a)
Dlaczego zdecydowali się Państwo wziąć udział w projekcie PO KL?
Proszę wskazać dwa główne powody*(rotacja odpowiedzi)*
(treść pytania wyświetlana, jeśli 3=b-g) Dlaczego zdecydowali się Państwo delegować pracowników firmy lub samych siebie do udziału w projekcie PO KL?
Proszę wskazać dwa główne powody *(rotacja odpowiedzi)*

a) W celu podniesienia kwalifikacji pracowników
b) W celu zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstwa
c) W celu polepszenia swojej pozycji na rynku
d) Aby zdobyć nowe rynki zbytu
e) Ze względu na koszta – darmowy dostęp do wsparcia
f) Inne powody – jakie?

9. Czy w ramach realizacji oferowanego wsparcia, korzystali Państwo z doradztwa dla firm?
   a) Tak
   b) Nie
   c) Nie wiem/trudno powiedzieć
10. (Pytanie nie wyświetlane, jeśli 9=b, *rotacja odpowiedzi*)
    Dlaczego nie skorzystali Państwo z usług doradczych?
    Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi
    a) Nie widzieliśmy takiej potrzeby
    b) Mamy swoich specjalistów
    c) Obawialiśmy się udostępniania informacji związanych z działalnością przedsiębiorstwa
    d) Mieliśmy wątpliwości co do kompetencji doradcy w zakresie spraw dotyczących naszej firmy
    e) Nie mieliśmy czasu na doradztwo
    f) Były ważniejsze formy wsparcia w ramach PO KL
    g) Korzyści ze szkoleń były nieadekwatne do ponoszonych kosztów czasowych
    h) Nie wiedzieliśmy o takiej możliwości
    i) Inne powody – jakie? ….
11. Proszę wskazać wszystkie rodzaje szkoleń, z jakich skorzystali pracownicy Państwa przedsiębiorstwa:
    a) Szkolenia o charakterze zawodowym (np. operator wózka widłowego, fakturzysta, projektant stron www, szkolenie finansowe, szkolenie księgowo-rachunkowe)
    b) Szkolenia dotyczące wyspecjalizowanych kwalifikacji (kończące się uzyskaniem certyfikatu lub uprawnień lub np. AutoCad, projektowanie budowli, etc.)
    c) Szkolenia językowe
    d) Szkolenia komputerowe
    e) Szkolenia z umiejętności miękkich (np. zarządzanie personelem, psychologiczne, ogólnorozwojowe)
    f) Inne szkolenia – jakie? ….
12. (Pytanie wyświetlane, jeśli 11=a lub b)
    Jakiej tematyki dotyczyły te szkolenia?
    Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi
    a) Strategia działania
    b) Konstrukcja i rozwój kapitałowy firmy
    c) Zewnętrzne źródła finansowania
    d) Produkcja i technologie
    e) Projektowanie i wprowadzanie nowych produktów
    f) Jakość produkcji
    g) Marketing

h) Zarządzanie
i) Zarządzanie zespołem pracowniczym
j) Jakość procesów i procedur wewnętrznych w firmie
k) System finansowy przedsiębiorstwa
l) Organizacja systemu rachunkowości
m) Obsługa i bezpieczeństwo prawne firmy
n) Inne, - jakie?...

13. (Pytanie wyświetlane, jeśli 3=b-g)
Jakimi kryteriami kierowali się Państwo kierując pracowników na konkretne szkolenia?
Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi *(rotacja odpowiedzi)*

a) Szkolenie było zgodne z potrzebami przedsiębiorstwa
b) Oferta szkoleniowa była łatwo dostępna
c) Szkolenie było zgodne z preferencjami pracownika
d) Szkolenie odbywało się w dogodnym terminie
e) Decyzja o wyborze szkolenia została podjęta po skorzystaniu z usług doradczych
f) Inne powody – jakie? ….

14. (Wyświetlają się tylko te podpunkty, które zostały zaznaczone w P11)
Ogólnie biorąc, jak oceniają Państwo szkolenia w poszczególnych aspektach? Swoją odpowiedź proszę zaznaczyć na 5-cio stopniowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo złą ocenę, zaś wartość 5 – ocenę bardzo dobrą.

a) Szkolenia o charakterze zawodowym	i.	Zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa	1-2-3-4-5
	ii.	Innowacyjność prezentowanych zagadnień	1-2-3-4-5
	iii.	Sposób organizacji szkoleń	1-2-3-4-5
	iv.	Zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników	1-2-3-4-5
b) Szkolenia dotyczące wyspecjalizowanych kwalifikacji	i.	Zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa	1-2-3-4-5
	ii.	Innowacyjność prezentowanych zagadnień	1-2-3-4-5
	iii.	Sposób organizacji szkoleń	1-2-3-4-5
	iv.	Zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników	1-2-3-4-5
c) Szkolenia językowe	i.	Zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa	1-2-3-4-5
	ii.	Innowacyjność prezentowanych zagadnień	1-2-3-4-5
	iii.	Sposób organizacji szkoleń	1-2-3-4-5
	iv.	Zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników	1-2-3-4-5
d) Szkolenia komputerowe	i.	Zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa	1-2-3-4-5
	ii.	Innowacyjność prezentowanych zagadnień	1-2-3-4-5

	iii. Sposób organizacji szkoleń	1-2-3-4-5
	iv. Zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników	1-2-3-4-5
e) Szkolenia z umiejętności miękkich (np. psychologiczne, ogólnorozwojowe)	i. Zgodność zakresu szkolenia z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa	1-2-3-4-5
	ii. Innowacyjność prezentowanych zagadnień	1-2-3-4-5
	iii. Sposób organizacji szkoleń	1-2-3-4-5
	iv. Zauważalne pogłębienie wiedzy i umiejętności pracowników	1-2-3-4-5

15. Prosimy o ocenę szkoleń z punktu widzenia aspektów wymienionych poniżej. W stosunku do każdego ocenianego aspektu prosimy o wskazanie jednej wartości na skali, najbliższej Pana/Pani opinii (prosimy wybrać wartość bliższą lewej strony, jeśli stwierdzenie po lewej stronie jest bliższe Pana/Pani ocenie lub wartość bliższą prawej strony, jeśli stwierdzenie po prawej stronie jest bliższe Pana/Pani ocenie).

Trener						
Bardzo dobrze przygotowany						Nieprzygotowany
Ilość treści praktycznych						
W pełni zgodna z oczekiwaniem						Nieodpowiednia
Ilość treści teoretycznych						
W pełni zgodna z oczekiwaniem						Nieodpowiednia
Proporcje treści praktycznych i teoretycznych						
Zdecydowanie właściwe						Zdecydowanie niewłaściwe
Termin szkolenia						
Bardzo dogodny						Zupełnie niedogony
Lokalizacja szkolenia						
Bardzo dogodna						Zupełnie niedogodna
Materiały szkoleniowe						
Wysokiej jakości						Niskiej jakości
Przydatność do bieżącej pracy						
Bardzo przydatne						Zupełnie nieprzydatne

16. Czy szkolenia zaspokoiły Państwa potrzeby? Swoją ocenę proszę zaznaczyć na 5-cio stopniowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo złą ocenę, zaś wartość 5 – ocenę bardzo dobrą.
    1-2-3-4-5
17. (Pytanie wyświetlane, jeśli 16=1 lub 2)

„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego”
www.wygpsdb.pl
creative minds safe hands

Jakie potrzeby nie zostały zaspokojone?

(pole tekstowe)

18. Proszę wskazać jakiego typu szkoleń Pan/i poszukiwał/a, jednak nie znalazł/a na rynku szkoleń z dofinansowaniem:
    a) Szkolenia rozwijające umiejętności zawodowe związane ze stanowiskiem pracy
    b) Szkolenia językowe
    c) Szkolenia komputerowe
    d) Szkolenia techniczne i specjalistyczne (np. AutoCad, projektowanie budowli, etc.)
    e) Szkolenia związane z pozyskiwaniem środków unijnych
    f) Szkolenia o tematyce finansowej
    g) Szkolenia marketingowe, sprzedażowe
    h) Szkolenia dotyczące kompetencji miękkich
    i) Szkolenia BHP
    j) Szkolenia z zakresu zarządzania
    k) Szkolenia proekologiczne
    l) Szkolenia profesjonalne (profesjonalna kadra szkoleniowa, nacisk na praktykę)
    m) Nie brakowało żadnych szkoleń *(wyklucza pozostałe odpowiedzi)*
    n) Inny typ szkoleń – jaki? ….
19. Czy według Pana/i wiedzy zdarzały się przypadki rezygnacji pracowników ze szkoleń?
    a) Tak, wiele przypadków
    b) Tak, pojedyncze przypadki
    c) Nie
    d) Nie wiem/trudno powiedzieć
20. (Pytanie wyświetlane, jeśli 19=a lub b)
    Co było powodem rezygnacji?
    Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi
    a) Szkolenia nie były adekwatne do potrzeb naszej firmy
    b) Pracownik nie był zadowolony z poziomu merytorycznego szkolenia
    c) Organizacja zajęć nie odpowiadała pracownikowi
    d) Problemy rodzinne/choroba/Przypadek losowy pracownika
    e) Inne powody – jakie? …
21. Ogólnie biorąc, jak ocenia Pan/i przydatność kompetencji nabytych przez pracowników dzięki udziałowi w szkoleniach PO KL z punktu widzenia potrzeb firmy/instytucji?
    a) Bardzo przydatne
    b) Raczej przydatne
    c) Ani przydatne, ani nieprzydatne
    d) Raczej nieprzydatne
    e) Bardzo nieprzydatne
22. W jakim stopniu dostrzega Pan/i w swojej firmie/instytucji możliwe efekty udziału w szkoleniach PO KL?

Dostrzegalne efekty udziału pracowników w szkoleniach:	W jakim stopniu dostrzega Pan/i dany efekt udziału w szkoleniach PO KL w Pana/i firmie/instytucji?
a) Wzrost posiadanej wiedzy	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu

i umiejętności pracowników	ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu
b) Nabycie nowych kwalifikacji i umiejętności przez pracowników	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu
c) Nabycie nowych uprawnień przez pracowników (jakie? …)	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu
d) Lepsze funkcjonowanie przedsiębiorstwa/instytucji	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu
e) Zapoczątkowanie procesu zmian w przedsiębiorstwie	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu
f) Poprawa pozycji rynkowej przedsiębiorstwa	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu
g) Zmiana metod pracy/organizacji pracy	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu
h) Zmiana procesu zarządzania personelem	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu
i) Zmiana procesu zarządzania produkcją lub świadczenia usług	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu
j) Wzrost wydajności pracy uczestników projektów	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu

k) Inne efekty – jakie? …	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu

23. Proszę ocenić w jakim stopniu wykorzystują Państwo w firmie/instytucji umiejętności i kwalifikacje nabyte przez pracowników dzięki udziałowi w szkoleniach PO KL?

a) Bezpośrednio po zakończeniu udziału pracownika w projekcie	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu
b) W chwili obecnej	i. W ogóle lub w bardzo małym stopniu ii. W małym stopniu iii. W średnim stopniu iv. W dużym stopniu v. W bardzo dużym stopniu

24. (Pytanie wyświetlane, jeśli w 23a = i lub ii i/lub 23b= i lub ii)
Dlaczego nie wykorzystują Państwo lub wykorzystują tylko w niewielkim stopniu wiedzę i umiejętności pracowników nabyte podczas udziału w projekcie PO KL?

a) Nabyta wiedza i umiejętności nie są adekwatne do potrzeb naszej firmy/instytucji
b) Nowonabyte umiejętności nie sprawdzają się w realiach naszej firmy/instytucji
c) Przeszkoleni pracownicy już u nas nie pracują
d) Inne powody – jakie?....

Sytuacja rynkowa przedsiębiorstwa

25. Jakie zmiany dostrzega Pan/i w sytuacji rynkowej przedsiębiorstwa, które stanowią efekt udziału w projekcie PO KL?

a) Innowacyjność produktów	i. Pozytywne zmiany ii. Negatywne zmiany iii. Nie dostrzegam zmian
b) Innowacyjność rozwiązań	i. Pozytywne zmiany ii. Negatywne zmiany iii. Nie dostrzegam zmian
c) Strategia rozwoju firmy	iv. Pozytywne zmiany v. Negatywne zmiany vi. Nie dostrzegam zmian
d) Optymalizacja kosztów	i. Pozytywne zmiany ii. Negatywne zmiany iii. Nie dostrzegam zmian
e) Rentowność przedsiębiorstwa	i. Pozytywne zmiany ii. Negatywne zmiany iii. Nie dostrzegam zmian
f) Wysokość sprzedaży	i. Pozytywne zmiany ii. Negatywne zmiany iii. Nie dostrzegam zmian
g) Obsługa klienta	i. Pozytywne zmiany ii. Negatywne zmiany

„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego”
www.wygpsdb.pl
creative minds safe hands

	iii. Nie dostrzegam zmian

26. Jak ocenia Pan/i wpływ udziału w projekcie na zwiększenie możliwości zdobycia nowych rynków?
    a) udział w projekcie nie miał wpływu lub wpływ był bardzo mały
    b) udział w projekcie miał mały wpływ
    c) udział w projekcie miał średni wpływ
    d) udział w projekcie miał duży wpływ
    e) udział w projekcie miał bardzo duży wpływ
27. (Pytanie wyświetlane, jeśli 26=c-e)
    Jakie zmiany dostrzega Pan/i w zakresie konkurencyjności przedsiębiorstwa, które stanowią efekt udziału w projekcie PO KL?

a) Liczba klientów	i. Pozytywne zmiany ii. Negatywne zmiany iii. Nie dostrzegam zmian
b) Satysfakcja klientów	i. Pozytywne zmiany ii. Negatywne zmiany iii. Nie dostrzegam zmian
c) Rozpoznawalność na rynku	i. Pozytywne zmiany ii. Negatywne zmiany iii. Nie dostrzegam zmian
d) Udział w konkursach branżowych	i. Pozytywne zmiany ii. Negatywne zmiany iii. Nie dostrzegam zmian

28. Czy w efekcie udziału w projekcie PO KL dostrzegają Państwo swoją przewagę nad konkurencją?
    a) Tak
    b) Nie
    c) Nie wiem/ trudno powiedzieć
29. (Pytanie wyświetlane, jeśli 28=a*; rotacja odpowiedzi)*)
    Proszę wskazać w jakim zakresie odczuwają Państwo przewagę nad konkurencją?
    Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi
    a) W zakresie jakości oferowanych usług
    b) W zakresie dopasowania do potrzeb klienta
    c) W zakresie cen
    d) W zakresie różnorodności usług/produktów
    e) W zakresie rozpoznawalności na rynku
    f) W zakresie innowacyjności produktów
    g) W zakresie innowacyjności stosowanych rozwiązań
    h) W zakresie prestiżu firmy/instytucji
    i) W innych obszarach – jakich? …
30. Czy dostrzega Pan/i jakieś efekty korzystania ze wsparcia szkoleniowego w ramach projektów PO KL, których nie spodziewał/a się Pan/i w momencie rozpoczęcia realizacji projektu?
    a) Tak (jakie? …)
    b) Nie
    c) Nie wiem/trudno powiedzieć
31. Czy Pana/i zdaniem projekt PO KL przyniósł korzyści Państwa pracownikom czy też nie?

a) Tak
b) Nie
c) Nie wiem/trudno powiedzieć

32. (Pytanie wyświetlane, jeśli 31=a)

a) Czy dostrzega Pan/i zmianę w następujących aspektach: Poszerzenie wiedzy i umiejętności	i. Zdecydowanie tak ii. Raczej tak iii. Ani tak, ani nie iv. Raczej nie v. Zdecydowanie nie
b) Nabycie nowej wiedzy i umiejętności	i. Zdecydowanie tak ii. Raczej tak iii. Ani tak, ani nie iv. Raczej nie v. Zdecydowanie nie
c) Zdobycie nowych uprawnień i certyfikatów	i. Zdecydowanie tak ii. Raczej tak iii. Ani tak, ani nie iv. Raczej nie v. Zdecydowanie nie
d) Nabycie uniwersalnych kompetencji	i. Zdecydowanie tak ii. Raczej tak iii. Ani tak, ani nie iv. Raczej nie v. Zdecydowanie nie
e) Uniknięcie zwolnienia	i. Zdecydowanie tak ii. Raczej tak iii. Ani tak, ani nie iv. Raczej nie v. Zdecydowanie nie
f) Inne – jakie? …	i. Zdecydowanie tak ii. Raczej tak iii. Ani tak, ani nie iv. Raczej nie v. Zdecydowanie nie

33. Kto Pana/i zdaniem skorzystał na szkoleniach z PO KL?
a) Przede wszystkim firma
b) Przede wszystkim pracownicy
c) W równym stopniu firma i pracownicy
d) Nie wiem/trudno powiedzieć

34. Jaki jest Pana/i stosunek jako pracodawcy do podnoszenia kwalifikacji pracowników? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi
a) Uważam, że jest to konieczne w aktualnej sytuacji gospodarczej
b) Uważam, że jeśli ma się czas i środki, to warto inwestować w rozwój pracowników

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

c) Uważam, ze to strata czasu, w niczym takie szkolenia nie pomagają
d) Uważam, że szkolenia nie są potrzebne moim pracownikom
e) Uważam, że w razie potrzeby mogę zatrudnić nowych pracowników o odpowiednich kwalifikacjach
f) Inne – jakie? …

35. Jakie dostrzega Pan/i bariery utrudniające dostęp do środków na szkolenia pracowników w ramach PO KL?
Proszę wskazać maksymalnie trzy główne bariery *(rotacja odpowiedzi)*
a) Obawy przed ponoszeniem kosztów finansowych i pozafinansowych
b) Brak wiedzy o możliwości skorzystania ze środków
c) Skomplikowane procedury ubiegania się o wsparcie
d) Odległość i czas szkoleń
e) Brak na rynku odpowiednich szkoleń
f) Brak na rynku szkoleń odpowiedniej jakości
g) Inne bariery – jakie? ….

36. Jakiego rodzaju koszty pozafinansowe ponieśli Państwo w związku z delegowaniem pracownika/ów na szkolenia?
Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi
a) Koszty związane z nieobecnością pracownika biorącego udział w szkoleniu
b) Utrudnienia organizacyjne w przedsiębiorstwie
c) Czas potrzebny na przygotowanie dokumentów
d) Innego rodzaju koszty pozafinansowe – jakie? ….
e) Nie ponieśliśmy żadnych kosztów pozafinansowych *(wyklucza pozostałe odpowiedzi)*

37. Czy w związku z udziałem pracownika/ów Państwa firmy w szkoleniach organizowanych w ramach PO KL ponieśli Państwo jakieś koszty finansowe?
a) Tak
b) Nie ponieśliśmy żadnych kosztów finansowych
c) Nie wiem/trudno powiedzieć

38. (Pytanie wyświetlane, jeśli 37=a)
Ile wyniosły koszty finansowe
Proszę wskazać jedną odpowiedź
a) Kilkanaście złotych
b) Kilkadziesiąt złotych
c) Kilkaset złotych
d) Kilka tysięcy złotych
e) Trudno oszacować kwotę

39. Jak oceniają Państwo poniesione koszty względem otrzymanych rezultatów?
a) Poniesione koszty były adekwatne do uzyskanych efektów
b) Poniesione koszty były wyższe niż uzyskane efekty
c) Poniesione koszty były niższe niż uzyskane efekty
d) Nie wiem/trudno powiedzieć

40. Czy skorzystaliby Państwo z możliwości udziału pracowników w szkoleniach, gdyby nie były współfinansowane z EFS?

a) Tak, nawet bez dofinansowania wysłalibyśmy pracowników na takie szkolenie
b) Tak, ale wysłalibyśmy mniejszą liczbę pracowników na szkolenie
c) Nie, bez dofinansowania pracownicy nie zostaliby skierowani na szkolenia
d) Nie wiem/trudno powiedzieć

41. Czy gdyby mieli Państwo samodzielnie pokryć pełne koszty szkolenia, to czy:

a) w ogóle by się odbyło?	i. Tak ii. Nie
b) W jakim zakresie by się ono odbyło? (Pytanie wyświetlane, jeśli 41a=i)	iii. W takim samym zakresie iv. W mniejszym zakresie v. W większym zakresie vi.
c) W jakim terminie by się ono odbyło? (Pytanie wyświetlane, jeśli 41a=i)	i. W takim samym terminie ii. W późniejszym terminie iii. We wcześniejszym terminie iv.

Rekomendacje na przyszłość

42. Czy w przyszłości planują Państwo inwestować w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników (poza obowiązkowymi szkoleniami, typu BHP)?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Nie wiem
d) Raczej nie
e) Zdecydowanie nie

43. (Pytanie wyświetlane, jeśli 42 =a lub b)
Proszę podać kilka szczegółów odnoszących się do Państwa planów szkoleniowych:

a) Pracowników na jakich stanowiskach planują Państwo szkolić? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi	i. Pracownicy niższego szczebla ii. Pracownicy średniego szczebla iii. Pracownicy wyższego szczebla iv. Kadra zarządzająca firmą (właściciel, dyrektor, prezes) v. Inne stanowisko – jakie?
b) W jakiej formie planują Państwo podnosić kwalifikacje pracowników? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi	i. Szkolenia o charakterze zawodowym ii. Szkolenia dotyczące wyspecjalizowanych kwalifikacji iii. Szkolenia językowe iv. Szkolenia komputerowe v. Szkolenia z umiejętności miękkich (np. psychologiczne, ogólnorozwojowe) vi. Studia podyplomowe vii. Inne szkolenia – jakie? ….
c) W jakiej tematyce planują Państwo wzmacniać kwalifikacje kadry pracowniczej? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi	i. Strategia działania ii. Konstrukcja i rozwój kapitałowy firmy iii. Zewnętrzne źródła finansowania iv. Produkcja i technologie v. Projektowanie i wprowadzanie nowych produktów vi. Jakość produkcji vii. Marketing

	viii. Zarządzanie ix. Zarządzanie zespołem pracowniczym x. Jakość procesów i procedur wewnętrznych w firmie xi. System finansowy przedsiębiorstwa xii. Organizacja systemu rachunkowości xiii. Obsługa i bezpieczeństwo prawne firmy xiv. Inne, - jakie?... xv. Nie wiem/trudno powiedzieć
d) Czy mają Państwo strategię podnoszenia kwalifikacji przez pracowników?	i. Tak, formie pisemnej ii. Tak, w formie ustnej iii. Nie iv. Nie wiem/trudno powiedzieć

44. Z jakich źródeł zamierzają Państwo sfinansować działania dotyczące podnoszenia kompetencji/kwalifikacji pracowników?
Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi
   a) Ze środków własnych firmy/właścicieli firmy
   b) Ze środków publicznych - zamierzamy pozyskać dofinansowanie z Funduszu Pracy, w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego
   c) Ze środków publicznych - refundacja części wydatków w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego
   d) Ze środków z kredytu/pożyczki
   e) Pracownicy będą partycypować w kosztach tych działań
   f) Inne - jakie?.....
   g) Nie wiem/trudno powiedzieć *(wyklucza pozostałe odpowiedzi)*

(dalsze pytania zadawane wyłącznie jeśli 1=a,b,c)

45. W obecnym okresie finansowania unijnego zrezygnowano z dotychczasowego projektowego oferowania szkoleń dla przedsiębiorstw i ich pracowników i założono, że przedsiębiorcy będę mogli samodzielnie dokonywać wyboru szkoleń i usług doradczych ze specjalnie tworzonej bazy zwanej Rejestr Usług Rozwojowych, a następnie ubiegać się o refundację określonej części poniesionych kosztów (część ta zależeć będzie od wielkości przedsiębiorstw). Czy słyszał/a Pan/Pani o tym podejściu?
   a) Tak
   b) Nie

46. Czy ogólnie uważa Pan/Pani to rozwiązanie za właściwe?
   a) Zdecydowanie tak
   b) Raczej tak
   c) Raczej nie
   d) Zdecydowanie nie
   e) Trudno powiedzieć

47. Jakimi usługami jest Pan/Pani zainteresowany/a w perspektywie najbliższych siedmiu lat – z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorstwa?
   a) Szkoleniami ogólnymi
   b) Kursami zawodowymi i innymi umożliwiającymi uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych
   c) Usługami doradczymi (np. w zakresie przygotowania strategii działania, rozwoju kapitałowego firmy, zewnętrznych źródeł finansowania, produkcji i technologii, projektowania i wprowadzania nowych produktów, jakości produkcji, marketingu, zarządzania, zarządzania zespołem pracowniczym, jakości procesów i procedur wewnętrznych w firmie, systemu

finansowego przedsiębiorstwa, organizacji systemu rachunkowości, obsługi i bezpieczeństwa prawnego firmy)
d) Coachingiem
e) Mentoringiem
f) Studiami podyplomowymi
g) Możliwością finansowania egzaminów
h) Usługami e-learningowa

48. Czy zwiększenie poziomu dofinansowania (pokrycie ze środków UE dodatkowych 10% wartości usługi) przekonałoby Pana/Panią do skierowania do udziału w usłudze:

a) Pracownika powyżej 50 roku życia	i. Zdecydowanie tak ii. Raczej tak iii. Ani tak, ani nie iv. Raczej nie v. Zdecydowanie nie vi. Nie wiem/trudno powiedzieć
b) Pracownika o niskich kwalifikacjach (tj. osoby, które posiadają wykształcenie poniżej wyższego)	i. Zdecydowanie tak ii. Raczej tak iii. Ani tak, ani nie iv. Raczej nie v. Zdecydowanie nie vi. Nie wiem/trudno powiedzieć

49. Proszę podać jakie maksymalne koszty mógłby/mogłaby Pan/i ponieść na szkolenia, w przeliczeniu na jednego pracownika?
Proszę podać odpowiednią kwotę
(pole liczbowe)

50. Ile musiałaby wynosić minimalna wysokość dofinansowania, aby był/a Pan/i zainteresowana skorzystaniem ze szkoleń dofinansowanych z EFS?
Proszę podać odpowiednią wartość w procentach
(pole liczbowe)

Pytania do wszystkich respondentów:

51. W jakiej sekcji wg PKD 2007 działa Państwa organizacja? Proszę wskazać jedną odpowiedź z poniższej listy. Jeśli prowadzą Państwo działalność w kilku branżach, proszę wskazać najważniejszą z nich.

a) Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
b) Górnictwo
c) Przetwórstwo przemysłowe
d) Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz
e) Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja
f) Budownictwo
g) Handel i naprawa pojazdów
h) Hotele i restauracje
i) Transport, gospodarka magazynowa i łączność
j) Informacja i komunikacja
k) Finanse i ubezpieczenia
l) Obsługa nieruchomości i firm

m) Działalność naukowa i techniczna
n) Usługi administrowania i działalność wspierająca
o) Obowiązkowe ubezpieczenia społeczne
p) Edukacja
q) Ochrona zdrowia i pomoc społeczna
r) Kultura, rozrywka i rekreacja
s) Pozostała działalność usługowa
t) Nie wiem/trudno powiedzieć

52. Czy profil Państwa działalności obejmuje:

a) Lotnictwo i kosmonautykę
b) produkcję i przetwórstwo żywności najwyższej jakości biologicznej i zdrowotnej, ekologiczne i zrównoważone rolnictwo i przetwórstwo, produkty regionalne i tradycyjne;
c) zrównoważoną i odpowiedzialną turystykę, zdrowie i dobrostan (kliniki, sanatoria, domy seniora, centra rekreacyjno-wypoczynkowe, zakłady odnowy biologicznej, centra dietetyczne);
d) eko-technologie: odnawialne źródła energii (energetyka rozproszona, smart grids, turbiny wiatrowe, turbiny wodne, solary, panele słoneczne, kotły na biomasę, geotermia, itd.);
e) energooszczędne i inteligentne budownictwo (domy pasywne, zeroenergetyczne i plusenergetyczne itd.)
f) informację i telekomunikację

Dziękujemy za udział w badaniu!

4.2.5. Kwestionariusz badania wśród uczestników

Wstęp do CAWI:

Szanowna Pani, Szanowny Panie,
Działając na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie konsorcjum firm WYG PSDB Sp. z o.o. oraz Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy „S-TO-S" realizuje badanie dotyczące oceny wpływu wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego na konkurencyjność podkarpackich przedsiębiorstw.
W związku z powyższym zwracamy się do Pana/Pani, jako uczestnika szkolenia realizowanego w ramach tego Programu, z uprzejmą prośbą o udział w badaniu poprzez wypełnienie ankiety, do której link został zamieszczony w treści niniejszej wiadomości. Zależy nam na poznaniu Pana/Pani oceny szkolenia i wskazania rekomendacji na przyszłość.
Wypełnienie ankiety potrwa ok. 15 minut. Badanie jest anonimowe, tzn. nie upowszechniamy żadnych danych firmy, a wyniki przedstawiane będą tylko w zbiorczych zestawieniach.
Badanie dotyczy Priorytetu VIII PO KL, tj. Regionalne Kadry Gospodarki, które oferowało przedsiębiorcom oraz ich pracownikom wsparcie w postaci projektów szkoleniowych oraz szkoleniowo-doradczych.
Dziękujemy za udział w badaniu,
Zespół badawczy

Wstęp do CATI:

Dzień dobry. Nazywam się ... Działając na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie konsorcjum firm WYG PSDB Sp. z o.o. oraz Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy „S-TO-S" realizuje badanie dotyczące oceny wpływu wsparcia realizowanego w ramach komponentu

regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego na konkurencyjność podkarpackich przedsiębiorstw. Chciałbym/abym prosić Pana/Panią, jako uczestnika szkolenia realizowanego w ramach tego Programu o jego ocenę i wskazanie rekomendacji na przyszłość.
Wywiad potrwa ok. 12 minut. Badanie jest anonimowe, tzn. nie upowszechniamy żadnych danych firmy, a wyniki przedstawiane będą tylko w zbiorczych zestawieniach.
Czy zechce Pan/Pani udzielić mi odpowiedzi na kilka pytań?
Uwaga dla ankietera: Badanie dotyczy Priorytetu VIII PO KL, tj. Regionalne Kadry Gospodarki, które oferowało przedsiębiorcom oraz ich pracownikom wsparcie w postaci projektów szkoleniowych oraz szkoleniowo-doradczych.

Ocena projektu i sytuacja uczestników projektów

1. Jakie stanowisko zajmował/a Pan/i w chwili przystąpienia do szkolenia?
   Proszę wskazać jedną odpowiedź
   a) wykonawcze – praca o charakterze fizycznym
   b) wykonawcze – praca o charakterze umysłowym
   c) wykonawcze – praca o charakterze mieszanym
   d) specjalista lub pracownik samodzielny
   e) menedżer średniego szczebla (kierownik)
   f) kadra zarządzająca (dyrektor/ prezes)
   g) inne stanowisko – jakie?
2. Co jest dla Pana/i ważne, aby uznać, że praca jest dobra?
   Proszę wskazać maksymalnie trzy najważniejsze odpowiedzi *(rotacja odpowiedzi)*
   a) Atrakcyjne wynagrodzenie
   b) Komfortowe warunki pracy
   c) Kompetentni przełożeni
   d) Poczucie, ze wykonuję istotne i odpowiedzialne zadania
   e) Dostęp do kursów i szkoleń
   f) Wysokie szanse na awans
   g) Spokojna atmosfera pracy
   h) Możliwość godzenia życia prywatnego z zawodowym
   i) Możliwość korzystania z pakietów socjalnych
   j) Inne oczekiwania – jakie?...
3. Czy - mając na uwadze powyższe – Pana/i praca jest dobra?
   Proszę wskazać jedną odpowiedź
   a) Zdecydowanie tak
   b) Raczej tak
   c) Ani tak, ani nie
   d) Raczej nie
   e) Zdecydowanie nie
4. Proszę wskazać wszystkie typy szkoleń, z których Pan/i skorzystał/a w ramach dofinansowania z PO KL:
   a) Szkolenia o charakterze zawodowym (np. operator wózka widłowego, fakturzysta, projektant stron www, szkolenie finansowe, szkolenie księgowo-rachunkowe)

b) Szkolenia dotyczące wyspecjalizowanych kwalifikacji (kończące się uzyskaniem certyfikatu lub uprawnień lub np. AutoCad, projektowanie budowli, etc.)
c) Szkolenia językowe
d) Szkolenia komputerowe
e) Szkolenia z umiejętności miękkich (np. zarządzanie personelem, psychologiczne, ogólnorozwojowe)
f) Inne szkolenia – jakie? ….

5. (Wyświetlają się tylko te podpunkty, które zostały zaznaczone w P4)
Proszę opisać te szkolenia pod względem kilku elementów:

a) Szkolenia o charakterze zawodowym	a) Miejsce szkolenia	i. W miejscu pracy ii. Poza miejscem pracy
	b) Czas szkolenia	i. W godzinach pracy ii. Poza godzinami pracy
	c) Ile czasu trwało szkolenie (proszę podać średnią liczbę godzin)	(pole liczbowe)
b) Szkolenia dotyczące wyspecjalizowanych kwalifikacji	a) Miejsce szkolenia	i. W miejscu pracy ii. Poza miejscem pracy
	b) Czas szkolenia	i. W godzinach pracy ii. Poza godzinami pracy
	c) Ile czasu trwało szkolenie (proszę podać średnią liczbę godzin)	(pole liczbowe)
c) Szkolenia językowe	a) Miejsce szkolenia	i. W miejscu pracy ii. Poza miejscem pracy
	b) Czas szkolenia	i. W godzinach pracy ii. Poza godzinami pracy
	c) Ile czasu trwało szkolenie (proszę podać średnią liczbę godzin)	(pole liczbowe)
d) Szkolenia komputerowe	a) Miejsce szkolenia	i. W miejscu pracy ii. Poza miejscem pracy
	b) Czas szkolenia	i. W godzinach pracy ii. Poza godzinami pracy
	c) Ile czasu trwało szkolenie (proszę podać średnią liczbę godzin)	(pole liczbowe)
e) Szkolenia z umiejętności miękkich (np. psychologiczne, ogólnorozwojowe)	a) Miejsce szkolenia	i. W miejscu pracy ii. Poza miejscem pracy
	b) Czas szkolenia	i. W godzinach pracy ii. Poza godzinami pracy
	c) Ile czasu trwało szkolenie (proszę podać średnią liczbę godzin)	(pole liczbowe)

W dalszej części zadamy Panu/Pani pytania dotyczące szkolenia, z jakiego Pan/i skorzystał/a w ramach PO KL. Jeśli brał/a Pan/i w więcej niż jednym szkoleniu, prosimy oceniać ostatnie odbyte szkolenie

6. Proszę wskazać stwierdzenie, które najlepiej oddaje Pana/i sytuację podczas przystępowania do szkolenia:
   Proszę wskazać jedną odpowiedź
   a) Sam/a zgłosiłem/am pracodawcy chęć wzięcia udziału w projekcie szkoleniowym
   b) Pracodawca skierował mnie na szkolenie, ja sam/a nie widziałam takiej potrzeby
   c) Pracodawca skierował mnie na szkolenie, co było zgodne z moim zainteresowaniem i chęciami
7. Czego oczekiwał/a Pan/i po udziale w szkoleniu?
   Proszę wskazać maksymalnie trzy główne oczekiwania *(rotacja odpowiedzi)*
   a) Chciałem/am rozszerzyć już posiadane kompetencje
   b) Chciałem/am uzupełnić brakujące kwalifikacje
   c) Chciałem/am nawiązać nowe kontakty zawodowe
   d) Miałem/am nadzieję, że dzięki szkoleniom otrzymam awans
   e) Miałem/am nadzieję na większe wynagrodzenie
   f) Obawiałem/am się utraty pracy
   g) Chciałem/am zwiększyć szansę na lepszą pracę
   h) Chciałem/am lepiej wykonywać swoją pracę
   i) Inne oczekiwania – jakie?...
   j) Nie miałem/am żadnych oczekiwań (wyklucza pozostałe odpowiedzi)
8. Jakimi kryteriami kierował/a się Pan/i wybierając rodzaj szkolenia?
   Proszę wskazać maksymalnie trzy najważniejsze kryteria *(rotacja odpowiedzi)*
   a) Wysokie kwalifikacje osób prowadzących szkolenie
   b) Zgodność szkolenia z moimi preferencjami/zainteresowaniami
   c) Wymagania pracodawcy
   d) Dogodność terminu
   e) Dogodność lokalizacji szkolenia
   f) Zbieżność tematyki z potrzebami przedsiębiorstwa
   g) Bezpłatne/dofinansowane uczestnictwo
   h) Pracodawca zadecydował za mnie
   i) Inne kryteria – jakie?...
9. Prosimy o ocenę szkolenia z punktu widzenia aspektów wymienionych poniżej. W stosunku do każdego ocenianego aspektu prosimy o wskazanie jednej wartości na skali, najbliższej Pana/Pani opinii (prosimy wybrać wartość bliższą lewej strony, jeśli stwierdzenie po lewej stronie jest bliższe Pana/Pani ocenie lub wartość bliższą prawej strony, jeśli stwierdzenie po prawej stronie jest bliższe Pana/Pani ocenie).

Trener						
Bardzo dobrze przygotowany						Nieprzygotowany
Ilość treści praktycznych						
W pełni zgodna z oczekiwaniem						Nieodpowiednia
Ilość treści teoretycznych						
W pełni zgodna z oczekiwaniem						Nieodpowiednia
Proporcje treści praktycznych i teoretycznych						

„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego"
www.wygpsdb.pl
creative minds safe hands

Zdecydowanie właściwe						Zdecydowanie niewłaściwe
Termin szkolenia						
Bardzo dogodny						Zupełnie niedogony
Lokalizacja szkolenia						
Bardzo dogodna						Zupełnie niedogodna
Materiały szkoleniowe						
Wysokiej jakości						Niskiej jakości
Przydatność do bieżącej pracy						
Bardzo przydatne						Zupełnie nieprzydatne
Ogólna ocena szkolenia						
Bardzo dobra ocena						Bardzo zła ocena

10. Jakie efekty (korzyści) przyniósł Panu/i udział w szkoleniu dofinansowanym w ramach PO KL? Proszę wskazać trzy główne efekty *(rotacja odpowiedzi)*

a) Uzyskałem/am nowe kwalifikacje
b) Zwiększyła się moja efektywność pracy
c) Uzyskałem/am wyspecjalizowane, unikatowe kompetencje
d) Uzyskałem/am certyfikat i/lub uprawnienia (jakie?)
e) Nauczyłem/am się, jak wykorzystywać nabyte kwalifikacje
f) Zmieniła się moja sytuacja na rynku pracy
g) Nie dostrzegam żadnych efektów
h) Inne efekty – jakie? …

11. Proszę ocenić w jakim stopniu wykorzystuje Pan/i nabyte podczas udziału w szkoleniach PO KL umiejętności i kwalifikacje w firmie/instytucji?

c) bezpośrednio po zakończeniu udziału w projekcie	vi. W ogóle lub w bardzo małym stopniu vii. W małym stopniu viii. W średnim stopniu ix. W dużym stopniu x. W bardzo dużym stopniu
d) w chwili obecnej	vi. W ogóle lub w bardzo małym stopniu vii. W małym stopniu viii. W średnim stopniu ix. W dużym stopniu x. W bardzo dużym stopniu

12. (Pytanie wyświetlane, jeśli 11a= i lub ii i/lub 11b= i lub ii)
Dlaczego nie wykorzystuje Pan/i lub wykorzystuje tylko w niewielkim stopniu w codziennej pracy wiedzę i umiejętności nabyte podczas udziału w szkoleniu?
Proszę wskazać jedną główną przyczynę

e) Nabyta wiedza i umiejętności nie są adekwatne do potrzeb firmy/instytucji
f) Nowo nabyte umiejętności nie sprawdzają się w realiach firmy/instytucji
g) Zdobyte umiejętności nie są dostosowane do specyfiki mojego stanowiska

h) Nie mam sposobności do wykorzystania nowych umiejętności
i) Inne powody – jakie?....

13. W jakim stopniu Pana/i oczekiwania względem szkolenia zostały zaspokojone?
Proszę wskazać jedną odpowiedź
a) W ogóle lub w bardzo małym stopniu
b) W małym stopniu
c) W średnim stopniu
d) W dużym stopniu
e) W bardzo dużym stopniu

14. (Pytanie wyświetlane, jeśli 13=a lub b)
Jakie oczekiwania/potrzeby nie zostały zaspokojone?
(pole tekstowe)

15. Proszę wskazać jakiego typu szkoleń Pan/i poszukiwał/a, jednak nie znalazł/a na rynku szkoleń z dofinansowaniem: *(rotacja odpowiedzi)*
Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi
o) Szkolenia rozwijające umiejętności zawodowe związane ze stanowiskiem pracy
p) Szkolenia językowe
q) Szkolenia komputerowe
r) Szkolenia techniczne i specjalistyczne (np. AutoCad, projektowanie budowli, etc.)
s) Szkolenia związane z pozyskiwaniem środków unijnych
t) Szkolenia o tematyce finansowej
u) Szkolenia marketingowe, sprzedażowe
v) Szkolenia dotyczące kompetencji miękkich
w) Szkolenia BHP
x) Szkolenia z zakresu zarządzania
y) Szkolenia proekologiczne
z) Szkolenia profesjonalne (profesjonalna kadra szkoleniowa, nacisk na praktykę)
aa) Nie brakowało żadnych szkoleń *(wyklucza pozostałe odpowiedzi)*
bb) Inny typ szkoleń – jaki? ….

16. Czy Pani/Pana zdaniem szkolenia wpłynęły na funkcjonowanie firmy?
a) Tak, pozytywnie
b) Tak, negatywnie *(dlaczego?)*
c) Nie dostrzegam zmian

17. Czy dostrzega Pan/i jakieś nieoczekiwane efekty korzystania ze wsparcia szkoleniowego w ramach PO KL:

a) w odniesieniu do swojej osoby?	i. Tak (jakie? …) ii. Nie iii. Nie wiem/trudno powiedzieć
b) w odniesieniu do firmy/instytucji?	i. Tak (jakie? …) ii. Nie iii. Nie wiem/trudno powiedzieć

Losy zawodowe uczestników projektów

18. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń:

W wyniku uczestnictwa w szkoleniu zmienił/o się:	
a) zakres moich obowiązków	i. został poszerzony ii. został zmniejszony iii. pozostał bez zmian iv. został całkiem zmieniony v. trudno powiedzieć
b) moje wynagrodzenie	vi. zwiększyło się vii. zmniejszyło się viii. pozostało bez zmian ix. trudno powiedzieć
c) zajmowane przeze mnie stanowisko	i. jest wyższe ii. jest niższe iii. pozostało bez zmian zmieniło się, ale na porównywalne iv. trudno powiedzieć
d) ogólne warunki mojej pracy	i. polepszyły się ii. pogorszyły się iii. pozostały bez zmian iv. trudno powiedzieć
e) moje miejsce zatrudnienia	i. zmieniłem/am pracę na lepszą ii. zmieniłem/am pracę na gorszą zmieniłem/am pracę na porównywalną iii. nie zmieniłem/am miejsca zatrudniania iv. inne (jakie?)

19. Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami:

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
a) Dzięki uczestnictwu w szkoleniu mogę szybciej wykonywać swoją pracę.					
b) W wyniku udziału w szkoleniu poprawiła się jakość efektów/ produktów mojej pracy.					
c) Po szkoleniu zacząłem/ zaczęłam wykonywać swoje dotychczasowe obowiązki w inny, lepszy sposób.					
d) Od ukończenia szkolenia zacząłem lepiej oceniać firmę.					
e) W trakcie szkolenia uaktualniłem/am swoje dotychczasowe kompetencje.					

f) W wyniku udziału w szkoleniu nabyłem/am nowe kompetencje przydatne mi bezpośrednio na miejscu pracy.					
g) W toku szkoleń nabyłem/am nowe kompetencje, które będą mi przydatne w przyszłości.					

20. Proszę wskazać jaka jest Pana/i aktualna sytuacja zawodowa:
Proszę wskazać jedną odpowiedź
   a) Pracuję u tego samego pracodawcy, który skierował mnie do projektu szkoleniowego
   b) Zmieniłem/am miejsce pracy
   c) Przebywam na urlopie macierzyńskim/wychowawczym
   d) Jestem bezrobotny/a
   e) Inna sytuacja – jaka? …

21. (Pytanie zadawane, jeśli 20=b lub d; *rotacja odpowiedzi*)
Dlaczego już Pan/i nie pracuje w tamtej firmie/instytucji?
Proszę wskazać jedną, główną przyczynę
   a) Otrzymałem/am lepszą propozycję pracy
   b) Pomimo podniesienia poziomu swojej wiedzy i umiejętności nie otrzymałem/am awansu ani podwyżki
   c) Nie satysfakcjonowały mnie warunki płacy i pracy
   d) Po szkoleniach moja wartość rynkowa jako pracownika wzrosła
   e) Ówczesna praca nie dawała szans na rozwój
   f) Pracodawca mnie zwolnił
   g) Inne powody – jakie? ….

22. Jakie stanowisko zajmuje Pan/i aktualnie?
Proszę wskazać jedną odpowiedź
   a) wykonawcze – praca o charakterze fizycznym
   b) wykonawcze – praca o charakterze umysłowym
   c) wykonawcze – praca o charakterze mieszanym
   d) specjalista lub pracownik samodzielny
   e) menedżer średniego szczebla (kierownik)
   f) kadra zarządzająca (dyrektor/ prezes)

23. Czy zmienił się charakter wykonywanej przez Pana/ią pracy?
   a) Tak, w dużym stopniu
   b) Tak, w niewielkim stopniu
   c) Nie, nic się nie zmieniło
   d) Nie wiem/trudno powiedzieć

Metryczka (dane zostaną zaciągnięte z bazy PEFS)

24. Płeć (dane zostaną zaciągnięte z bazy PEFS)
   a) Kobieta
   b) Mężczyzna

25. Wiek w chwili przystąpienia do projektu (dane zostaną zaciągnięte z bazy PEFS)
   a) Poniżej 25 roku życia
   b) 25-35 lat

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

c) 36-49 lat
d) 50 lat i powyżej

26. Wykształcenie w chwili przystąpienia do projektu (dane zostaną zaciągnięte z bazy PEFS)
a) Podstawowe
b) Gimnazjalne
c) Ponadgimnazjalne
d) Pomaturalne
e) Wyższe

27. Ogólnie rzecz biorąc, czy jest Pan/i zadowolony/a ze swoich zarobków?
a) Zdecydowanie niezadowolony/a
b) Raczej niezadowolony/a
c) Ani zadowolony/a, ani niezadowolony/a
d) Raczej zadowolony/a
e) Zdecydowanie zadowolony/a

Dziękujemy za udział w badaniu!

4.2.6. Dokumenty poddane analizie desk research

1) Dane statystyczne dotyczące sytuacji przedsiębiorstw objętych wsparciem na tle przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie województwa podkarpackiego – publikowane przez GUS,
2) Dokumenty i programowe:

- Program Operacyjny Kapitał Ludzki,
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013,
- Plany Działania dla Priorytetu VIII PO KL, opracowane dla województwa podkarpackiego na lata 2007- 2015,
- Dokumentacje konkursowe dla badanych Poddziałań Priorytetu VIII PO KL,
- Dane z monitoringu i sprawozdawczości Priorytetu VIII PO KL w województwie podkarpackim,
- Opisy projektów dotyczące realizowanych projektów w ramach badanych Poddziałań Priorytetu VIII PO KL, publikowane na stronie internetowej WUP (zwłaszcza w zakresie tematyki szkoleń, grupy docelowej), ewentualnie inne wewnętrzne opracowania/statystyki dotyczące wdrażania badanych Poddziałań, udostępnione przez WUP,
- Dane Beneficjentów z Podsystemu Monitorowania EFS niezbędne do realizacji badania,
- Dane dotyczące projektów z KSI SIMIK 07 - 13 niezbędne do realizacji badania,
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020,
- Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020,
- Raporty zawierające wyniki monitoringu i ewaluacji projektów szkoleniowych prowadzonych przez PARP oraz wyniki badań ewaluacyjnych dotyczących Priorytetu VIII PO KL zlecanych przez MIiR.
- Strategia Rozwoju Województwa Podkarpackiego na lata 2007-2020.

„Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego”
www.wygpsdb.pl
creative minds safe hands

4.3. Spis tabel

Tabela 1. Struktura zrealizowanej próby - CAWI/CATI przedsiębiorcy 14
Tabela 2. Struktura próby przedsiębiorstw wg wielkości i subregionu 14
Tabela 3. Struktura populacji i próby uczestników 15
Tabela 4. Zastosowane wagi 15
Tabela 5. Grupy docelowe realizowanych projektów 16
Tabela 6. Rodzaje realizowanych szkoleń 17
Tabela 7. Cechy populacji instytucji objętych wsparciem 18
Tabela 8. Struktura przedsiębiorstw wg wielkości (odsetki odpowiedzi) 19
Tabela 9. Forma prawna, wielkość przedsiębiorstwa i subregion siedziby (odsetki odpowiedzi) 23
Tabela 10. Forma prawna przedsiębiorstw w Polsce i województwie podkarpackim ogółem oraz przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia (odsetki odpowiedzi) 24
Tabela 11. Struktura próby przedsiębiorstw wg sekcji i inteligentnej specjalizacji 24
Tabela 12. Struktura przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia na tle ogółu przedsiębiorstw w województwie podkarpackim i w Polsce wg PKD (odsetki odpowiedzi) 25
Tabela 13. Struktura liczby projektów oraz firm ze względu na instytucję realizującą projekt 26
Tabela 14. Podstawowa charakterystyka populacji uczestników 29
Tabela 15. Liczba przedsiębiorstw korzystających z poszczególnych form wsparcia 34
Tabela 16. Tematyka szkoleń (odsetki odpowiedzi) 37
Tabela 17. Formy wsparcia, z których korzystali uczestnicy projektów 38
Tabela 18. Liczba projektów, w których udział brali uczestnicy 41
Tabela 19 Ocena szkoleń w opinii przedsiębiorców 47
Tabela 20. Niespełnione oczekiwania uczestników 48
Tabela 21. Opinie na temat różnych aspektów szkoleń (odsetki odpowiedzi) 49
Tabela 22. Uprawnienia nabyte przez pracownikom dzięki udziałowi w projekcie 59
Tabela 23. Powody dla których uczestnicy nie wykorzystują zdobytych umiejętności (odsetki odpowiedzi) 63
Tabela 24. Nieoczekiwane efekty wsparcia według uczestników 69
Tabela 25. Zmiany w sytuacji rynkowej przedsiębiorstwa będące efektem udziału w projekcie w podziale na inteligentne specjalizacje (liczba wskazań) 77
Tabela 26. Forma oraz tematyka planowanego podnoszenia kwalifikacji pracowników ze środków własnych przedsiębiorców (odsetki odpowiedzi) 86
Tabela 27. Usługi, którymi przedsiębiorcy są zainteresowani w perspektywie kolejnych siedmiu lat – z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorstwa 87
Tabela 28. Zainteresowanie przedsiębiorców inteligentnych specjalizacji poszczególnymi usługami oferowanymi w RUR 88

4.4. Spis wykresów

Wykres 1 Stanowiska zajmowane przez uczestników projektów w chwili przystąpienia do projektu (ogółem, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby w wieku 50 plus) 32
Wykres 2. Przyczyny nieskorzystania z usług doradczych przez przedsiębiorców 35
Wykres 3. Rodzaje szkoleń, na które przedsiębiorcy delegowali pracowników 36

Wykres 4. Typy szkoleń, w których brali udział uczestnicy 39
Wykres 5. Szkolenia zawodowe 40
Wykres 6. Szkolenia specjalistyczne 40
Wykres 7. Szkolenia językowe 40
Wykres 8. Szkolenia komputerowe 40
Wykres 9. Szkolenia z kompetencji miękkich 40
Wykres 10. Powody, dla których przedsiębiorcy realizowali projekt/ delegowali pracowników lub samych siebie do udziału w projekcie 43
Wykres 11. Oczekiwania uczestników w stosunku do szkoleń 44
Wykres 12. Kryteria wyboru szkoleń - uczestnicy 45
Wykres 13. Kryteria wyboru szkoleń - przedsiębiorcy 45
Wykres 14. Średnia ocen poszczególnych elementów szkolenia 50
Wykres 15. Typy szkoleń, których przedsiębiorcy nie znaleźli na rynku szkoleń z dofinansowaniem 51
Wykres 16. Typy szkoleń, których uczestnicy nie znaleźli na rynku szkoleń z dofinansowaniem 53
Wykres 17. Efekty szkoleń z perspektywy przedsiębiorców 55
Wykres 18. Zmiany, które zaszły w pracownikach w efekcie udziału w szkoleniach finansowanych w ramach projektów 57
Wykres 19. Efekty udziału w szkoleniach z perspektywy pracowników 58
Wykres 20. Wykorzystywanie umiejętności i kwalifikacji nabytych podczas szkoleń 60
Wykres 21. Przyczyny niewykorzystywania umiejętności i kwalifikacji nabytych przez uczestników szkoleń 61
Wykres 22. Ocena stopnia wykorzystywania nabytych umiejętności w firmie/instytucji 62
Wykres 23. Zmiany w wyniku uczestnictwa w szkoleniu 63
Wykres 24. Przydatność szkoleń w ocenie uczestników 65
Wykres 25. Zmiany w sytuacji rynkowej przedsiębiorstwa 66
Wykres 26. Zmiany w zakresie konkrecyjności przedsiębiorstwa 67
Wykres 27. Obszary odczuwalnej przewagi nad konkurencyjnymi firmami, stanowiące efekt udziału w projekcie 68
Wykres 28. Główny profitent wsparcia projektowego 68
Wykres 29. Powody dla których uczestnicy nie pracują już w firmie, która skierowała ich na szkolenie 72
Wykres 30. Aktualnie zajmowane przez uczestników stanowiska 73
Wykres 31. Stopień zmiany charakteru wykonywanej przez uczestników pracy 73
Wykres 32. Zadowolenie z zarobków 74
Wykres 33. Wysokość poniesionych kosztów finansowych w związku z udziałem w szkoleniu 79
Wykres 34. Stosunek poniesionych kosztów do uzyskanych efektów 80
Wykres 35. Bariery dostępu do szkoleń 81
Wykres 36. Potencjalne źródła finansowania przyszłych działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników .91
Wykres 37. Koszty, które przedsiębiorcy są w stanie ponieść na szkolenia, w przeliczeniu na jednego pracownika 92
Wykres 38. Minimalna wysokość dofinansowania, która skłoniłaby przedsiębiorców do skorzystania ze szkoleń dofinansowanych z EFS 92
Wykres 39. Wpływ zwiększenia poziomu dofinansowania na przychylność przedsiębiorców do skierowania do udziału w usługach z RUR pracowników w wieku 50 plus oraz o niskich kwalifikacjach 94

4.5. Spis map

Mapa 1 Przedsiębiorstwa korzystające ze wsparcia wg powiatów (liczebności) 20

Mapa 2 Odsetek przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia w grupach wyróżnionych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa i jego lokalizację 22
Mapa 3 Osoby korzystające ze wsparcia w poszczególnych powiatach (udział w ogólnej liczbie korzystających) .. 31