



**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*



# STRESZCZENIE RAPORTU KOŃCOWEGO

**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**

grudzień 2015

**WYG PSDB Sp. z o.o.**  
Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy S-TO-S



**creative minds safe hands**



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 Poddziałów 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.

Dla osiągnięcia celów badania zastosowano pakiet metod jakościowych (desk research, wywiady indywidualne w WUP, telefoniczne wywiady z beneficjentami, studia przypadku) i ilościowych (analiza PEFS, badanie internetowe uzupełnione telefonicznym wśród przedsiębiorców korzystających ze wsparcia – 928 zebranych ankiet i wśród uczestników projektów – 2142 ankiet).

### Charakterystyka udzielonego wsparcia

Analiza bazy PEFS Instytucji pozwoliła na stwierdzenie, że ze wsparcia w ramach badanych Poddziałów (i form wsparcia) **skorzystało 6251 firm**, co stanowi **3,7% ogółu firm w województwie**.

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. Szczególną aktywnością wyróżniają się firmy z subregionu rzeszowskiego, zaś wyjątkowo mało aktywnie ze wsparcia korzystają firmy z subregionu przemyskiego. 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.

- ⇒ 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 z lokalizacji, bliższej beneficjentom. Stwarza to szereg korzystnych 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 będą dla firm z oddalonych obszarów województwa zbyt wysokie.

Niewiele firm decyduje się na samodzielną realizację projektów; zdecydowanie preferowany jest udział w projektach otwartych, przygotowywanych przez wyspecjalizowanych projektodawców.

Na podstawie bazy PEFS ustalono, że w projektach wzięło udział **25 045 pracowników firm**, co stanowi **5,9% ogółu 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 i wyższego szczebla.

- ⇒ Korygowanie gotowości firm do kierowania do udziału we wsparciu osób o gorszej pozycji na rynku pracy - osoby o niskich kwalifikacjach - daje znaczący efekt zwiększenia udziału pracowników fizycznych. W przypadku kryterium 50+ uzyskany efekt odnosi się do zwiększonego udziału średniego i wyższego szczebla zarządczego w firmie, nie jest w pełni zgodny z oczekiwaniem.

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**. 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.

### **Ocena jakości udzielonego wsparcia i efektów uzyskanych przez przedsiębiorstwa wskutek objęcia wsparciem ich pracowników**

Przedsiębiorcy zdecydowali 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.

Uzyskane wsparcie oceniane jest wysoko. **Najlepiej oceniane są szkolenia zawodowe, słabiej wypadają szkolenia językowe i miękkie**. Bardzo wysoko ocenia się trenerów prowadzących szkolenia. 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. Jeśli dostrzegane są jakieś braki, to zwraca uwagę niepełne zaspokojenie oczekiwań dotyczących umiejętności praktycznych.

- ⇒ 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.

Aż 2/3 przedsiębiorców i uczestników **nie mogło znaleźć** na rynku szkoleń z dofinansowaniem **potrzebnych im szkoleń**.

- ⇒ 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.

### **Efekty skorzystania ze wsparcia**

Efektom 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.

- ⇒ Wielu przedsiębiorców ma problem z rozróżnieniem pojęć: 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.

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. 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. Znacząca część uczestników szkoleń (70%) pracuje tej samej firmie; 10% zmieniło pracę na lepszą.

Dostrzeganym efektem jest **lepsze funkcjonowanie firmy** i wydajność pracowników. Szczególnie zauważany jest **wpływ na obsługę klientów**, dopasowanie 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**.

- ⇒ 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 (studia przypadku wskazują takie przykłady). Obecność





firmy uwiarygodni przekaz ze strony pracowników urzędu.

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

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.

- ⇒ 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.

**Gdyby nie dofinansowanie z EFS** znaczna część zwłaszcza mikro i małych firm **nie podejmowałaby działań szkoleniowych** na rzecz swoich pracowników.

#### **Ocena stopnia zainteresowania firm objętych wsparciem w ramach badanych Poddziałów PO KL dalszym wsparciem w zakresie rozwoju kompetencji ich pracowników**

Przedsiębiorcy w zdecydowanej większości **planują doskonalenie swojej kadry**, choć nie są to plany wynikające ze strategii rozwoju kadr – takich strategii nie ma. Planują korzystać przede wszystkim ze szkoleń – głównie zawodowych i dotyczących wyspecjalizowanych kwalifikacji, ale 1/3 chciałaby skorzystać także z doradztwa.

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. Istnieje ponadto pewne ryzyko **konkurencji** ze strony **KFS** dla wsparcia oferowanego w ramach RPO.

- ⇒ 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.
- ⇒ Jest 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.

**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.

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.

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

### **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 (chodzi o RUR). Sformułowane rekomendacje uwzględniają te ograniczenia.

- ↪ **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. Z tego względu **rekomendujemy wypromowanie** w świadomości potencjalnych odbiorców wsparcia nowych zasad poprzez bezpośrednie spotkania z przedsiębiorcami i potencjalnymi operatorami. 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).
- ↪ Istnieje **ryzyko konkurencji ze strony Krajowego Funduszu Szkoleniowego**, postrzeganego jako bardziej atrakcyjny z punktu widzenia przedsiębiorcy. **Rekomendujemy stworzenie komplementarnych ofert KFS i EFS** oraz **zwiększyć atrakcyjność oferty EFS** poprzez przyjęcie wspólnej strategii z PUP oraz zmianę zasad finansowania: płatność dla firmy poprzedzającą płatność za fakturę szkoleniową oraz wprowadzenie 100% refundacji dla mikro przedsiębiorstw.
- ↪ 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. **Rekomendujemy prowadzenie regularnych badań zapotrzebowania** przedsiębiorstw na kwalifikacje i upowszechniania ich wśród firm szkoleniowych.



- ↪ 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** w celu ustalenia (ew. zwiększenie) gotowości firm do poddania się weryfikacji w ramach RUR.
- ↪ **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:
- wprowadzenie pełnej refundacji dla firm mikro,
  - wprowadzenie podwyższonej refundacji (preferencje) dla firm oddalonych od centrów miejskich w których zlokalizowane są firmy szkoleniowe,
  - wprowadzenie pełnej refundacji kosztów dla pracowników z grup ryzyka, przy połączeniu tych kategorii (pracownik 50+, jednocześnie o niskich kwalifikacjach).



## Summary

### of the evaluation study

#### titled Evaluation of the impact of the support provided under the Priority VIII HC OP on the competitiveness of enterprises of the Podkarpacie region

The main objective of the study, realised in November 2015, was to assess the impact of training support realised for employees of enterprises of Podkarpacie region under the Measures 8.1.1, 8.1.2 and 8.2.1 on the market position of their companies. In addition, the study was to assess the degree of interest of companies supported under the HC OP Submeasures investigated in the continuation of the support in terms of development of their employees' competences. The recommendations developed were to serve for the best possible use of the ESF funds allocated for the support of enterprises and their employees in the financial perspective 2014-2020.

In order to achieve the objectives of the study there was applied a package of qualitative methods (desk research, individual interviews in VLO, telephone interviews with beneficiaries, case studies) and quantitative ones (PEFS analysis, online review supplemented by telephone interviews in enterprises benefiting from the support - 928 questionnaires collected, and among the participants in the projects - 2,142 questionnaires collected).

#### Characteristics of the support provided

Analysis of the PEFS database of the Institutions make it possible to say that **6,251 companies benefited** from the support provided under the Submeasures investigated (and the forms of support being provided), which is **3.7% of all companies in the region**.

Among the total number of companies receiving the support there are the most of microenterprises, and the least of large enterprises, however comparing these numbers to all companies in the size category, we see that the activity of microenterprises is negligible, it grows with increasing number of employees and is the largest is in large enterprises. The companies from the subregion of Rzeszów stand out with their activity while those of the Przemyśl subregion are exceptionally little active in terms of benefiting from the support available. Looking from the point of view of the branches represented by the companies benefiting from support in relation to all the companies of the industry, we can see a much larger share of construction companies and those providing other services, and much less of those of the industries dealing with trade and motor vehicles repair.

- ⇒ From the perspective of the support concept to increase qualifications of employees of enterprises under the ROP PV 2014-2020 very low activity of microfirms and small firms is the one to worry about in terms of making use of the opportunities offered in the framework of the HC OP.
- ⇒ Significantly higher activity of companies from the Rzeszów subregion may be a proof of their higher potential in terms of management but probably stems more from the location which is closer to the beneficiaries. This creates a series of favourable circumstances: the beneficiaries' offer faster reaches the market, the employees appointed for training spend less time for commuting and do not need accommodation, and thus there are no additional costs for the employer; there is concern that under the ROP, despite subregional organisation of the support, the costs of participation in many training sessions will be too high for companies





located in the remote areas of the region.

Few companies are opting for independent realisation of projects; definitely involvement in open projects is preferred, those prepared by specialist project initiators.

Based on the PEFS database it was established that **25, 045 employees of companies** participated in the projects which is **5.9% of total employed** in the province. Among the participants there outnumber significantly men aged 25-35 with upper secondary and higher education, living in urban areas, especially in the subregion of Rzeszów; they are mostly white-collar workers or clerical staff and independent professionals. It is more likely that participants with low qualifications are clerical staff - those who work physically, mentally or in mixed mode, while participants aged 50+, next to the white-collar clerical staff, are professionals, independent workers and managers of middle and senior levels.

⇒ Correcting the readiness of companies to delegate people with worse position on the labour market to participate in the support - those low-skilled workers - gives a significant effect of increasing the share of physical workers. As regards the criterion 50+, the resulting effect refers to the increased participation of middle and senior managerial level in the company which is not fully in line with expectations.

Participants (those institutional and individual ones) almost exclusively benefited from **trainings**; advisory services do not attract the interest, there is no demand for them. The most popular are **vocational** and **specialised trainings that enable to acquire the permissions required by law or recognized in the market of certificates**. People with **low qualifications** much more often participated in vocational trainings and **people over 50 years of age** in soft skills training, as well as computer training.

#### **Evaluation of the quality of support provided and the results obtained by the enterprises as the effect of covering their employees with the support**

The entrepreneurs decided to benefit from the support in order to raise the skills of their employees; employees had the same motivations - they expected to extend or complement their skills and improve the quality of work they do. While entrepreneurs when choosing training for their employees are primarily driven by business needs, the staff is motivated by own interests, lack of cost and only in the third place - their company's needs.

The support obtained is highly rated. **Vocational trainings are rated the highest, language and soft trainings are rated slightly worse**. Trainers are rated very highly. At the same time, when assessing various aspects of trainings, their usefulness in the current work was rated the worst (though also pretty high), whereas the evaluations of all aspects made both by entrepreneurs and participants are almost identical. If any deficiencies are noticed, those are incomplete satisfying of the expectations concerning practical skills.

⇒ Entrepreneurs say that the trainings were in line with their demand, while not always they consider them to be useful in the company, which may indicate a partially incidental selection of trainings - it is essential to promote a more sensible approach to this issue.

As many as 2/3 of entrepreneurs and participants **could not find** on the market of funded trainings **the trainings they needed**.



- ⇒ Both entrepreneurs and employees (approx. 60% in each group) indicate that among the trainings offered they have not found those that interested them. However, the list of unsuccessfully sought trainings developed on the basis of the results of the survey indicates that the problem probably was not a lack of such trainings in the projects' offer but inadequacy of that offer in terms of territory, time (trainings were offered in a different time than sought) or quality. It is also possible that those interested did not reach with their demand to the potential training providers. Indeed, all the areas mentioned were offered in the projects or could be offered if the relevant demand was spotted at the right time. That results in the need for conducting regular research on training needs at the regional level and making them available to training companies; that also results in the need for intensive promotion of the actions realised and the introduction of new solutions.

### The effects of the use of the support

The result of trainings is the knowledge and skills of employees. To a slightly less degree than expected by the companies and also less degree than assumed by the IB (those assumptions were expressed as the strategic criteria) the result is the permissions obtained. The issue of permissions revealed the existence of a serious problem of **lack of knowledge among the majority of entrepreneurs what the permissions and the recognised certificates are** and the resulting equalisation of the so-called training completion certificate with professional permissions required by law.

- ⇒ Many entrepreneurs have trouble in distinguishing between the concepts of permission - certificate - training completion certificate. Certain campaign to restore a proper understanding of these concepts should be undertaken; accurateness of their use by training providers should be reviewed in the context of the Register of Development Services (RUR).

According to both entrepreneurs and employees **the competences acquired are used in the current work on average degree** whereas rates in staff appraisals are lower. The most common justification for not making use of new competences is their lack of adaptation to the realities of a given company. There is a glaring contradiction in the evaluations formulated which could not be explained under the study conducted due to methodological and time limitations: the trainings provided were of high quality, met the expectations, were in line with the demand, but the competences acquired are not used because of lack of their adaptation to the realities of the delegating companies.

From the point of view of employees the trainings completed **had no effect on their professional status** – the vast majority have the same range of tasks, salary, position as they had before trainings' completion. Slightly more than in case of the total number of participants this influence is noticeable in the group of low-skilled workers. According to the vast majority of participants nothing has changed in the nature of their work; particularly the lack of change is indicated by people aged 50+ while low-skilled workers are slightly more likely than others to believe that there occurred significant changes in this regard. A significant proportion of trainees (70%) work in the same company; 10% changed job for a better one.

The perceived effect is **better functioning of the company** and better productivity of employees. Particularly noticed is **the impact on customer service**, alignment of activities to meet the needs of customers, and also on the quality of the services. Entrepreneurs also notice some impact on



innovativeness, business strategy and cost optimization, and finally - in general - on competitiveness. However, one can get the impression that this is not the desired effect – **the training is not seen as a factor that increases competitiveness.**

- ⇒ For a large part of the entrepreneurs there is no essential connection between the competence of personnel and the competitive position of their company - that aspect of strengthening the competitiveness is still underestimated. In terms of actions promoting the ESF support it seems justified to strongly emphasize the existence of such a connection and prove it by examples. This means that there is a need to invite several companies to participate in the promotional activities - those who improved their market position through trainings (the case studies show such examples). The company's presence will authenticate the message from the office staff.
- ⇒ In the light of the results of the study it is reasonable to conclude that the greatest benefits from participation in the investigated forms of support are those obtained by employees, although support was directed to companies. At the same time it happened so with full, though perhaps not entirely conscious, consent of enterprises that drove their employees to the trainings not in order to make their company change but in order to "simply" raise the employees' qualifications. From the point of view of the labour market the benefit was recognized, however, it is necessary to convince employers to change their approach to the training of employees.

Entrepreneurs who received support incurred small financial costs in connection with participation in the projects, as well as certain non-financial costs associated with employees' absence and documentation. There is consensus that the costs were adequate to the results obtained.

- ⇒ The participation of employees in the free training requires certain costs to be incurred by employers and though they shall be deemed as adequate to the benefits acquired, they may constitute a barrier to participation for some companies, it is therefore necessary to take account of this fact in the support being designed.

**If there was no EFS funding** a significant part of enterprises, especially micro- and small businesses, **would not undertake any training activities** towards their employees.

#### **Evaluation of the degree of interest of companies supported under the HC OP Submeasures investigated in the continuation of support in terms of development of their employees' competences**

Vast majority of entrepreneurs **plan to improve their staff**, although those plans are not resulting from their company strategies of human resource development - such strategies do not exist. They primarily plan to benefit from trainings - mainly the professional ones and those related to acquiring specialized skills, but 1/3 would also like to benefit from advisory services.

Entrepreneurs **do not know the new rules on providing support** for improving the qualifications of employees. **Beneficiaries are convinced that the new system, requiring of entrepreneurs to have initiative and be active, bear the costs and await for their partial reimbursement, is unfavourable for companies;** they expect the resignation from training by micro and small businesses and the significant reduction in the number of employees of medium-sized companies



delegated to trainings. Moreover there is a certain risk of **competition** from the part of the **National Training Fund (KFS)** in terms of support offered under the ROP.

- ⇒ The entrepreneurs of the Podkarpacie region are not aware of the changes being introduced in the system of support in relation to the one existing under the HC OP; unfortunately, the Intermediary Bodies (IB) are still not fully known because of the prolonged work on the Registry of Development Services (RUR). However, a preliminary information campaign should begin now, so that the system can quickly, immediately after completion of the work on the RUR, reach the full operational capacity.
- ⇒ It is feared that micro and small businesses will not take the required independent efforts to find a suitable offer for themselves, and also will not be able to finance the training and wait for the partial reimbursement of expenses. This in turn can cause them to resign from training their staff at all. Medium-sized companies may reduce their training activity to those employees whose responsibilities are particularly important for the company. Therefore the adjustment of the rules of financial support should be considered. The more that there is a competition on the market from the part of the National Training Fund which is by some people considered to be more accessible and more convenient for businesses.

**Verification** of training providers within the **RUR is positively evaluated** as a chance for a higher quality of training, but also there are certain concerns expressed about the willingness of some training companies to be subject to that verification.

Enterprises expect a significant funding of the training costs; the increased funding as declared by enterprises may lead to delegating low-skilled employees and people aged 50+ to trainings, however in the opinion of the beneficiaries it is unlikely.

Elevated levels of reimbursement for training of persons aged 50+ and those with low skills does not seem to be a sufficient incentive. This applies both to groups indicated the training of whom is not the first need of companies, and to the amount that the in new situation (the need to ensure money for training and wait for reimbursement) is not very attractive. If the mechanisms are to be effective they must be strengthened.

### **Recommendations on the use of the ESF funds allocated for the support of enterprises and their employees in the financial perspective 2014-2020**

The study was conducted at the time when crucial decisions concerning the new support system at the regional level have already been taken, and the important works at the national level are still not completed, and therefore nobody knows yet what they will ultimately be like (in terms of the RUR). The recommendations formulated take account of these limitations.

- ✎ **The new system of the support** for enterprises in terms of improving the qualifications of employees **is not known**, and it constitutes a very major change. Importantly, the system does not seem to be attractive to its recipients. For this reason **we recommend to promote**, in terms of the awareness of potential recipients of the support, the new rules through direct meetings with entrepreneurs and potential operators. The target group of those information activities should also be employees, as they have an impact on the decisions whether to participate in trainings. These activities should again be undertaken and intensified after the appointment of operators, but also the MA and IB should



participate actively there - that is in order to make the information more reliable (the message communicated only by an operator may be treated as a commercially motivated message, and therefore a biased one).

- ↪ There is a **risk of competition from the part of the National Training Fund** which is perceived as more attractive from the point of view of entrepreneurs. **We therefore recommend to create complementary KFS and EFS offers and increase the attractiveness of the EFS offer** by adopting a common strategy with the PLO and changing the funding rules: the payment for the company prior to payment of the training invoice, and the introduction of 100% refund for microenterprises.
- ↪ Despite the wide range of trainings offered under HC OP projects, many enterprises and employees **had not found the training they needed**. This shows a lack of orientation of training providers in the needs of enterprises of the Podkarpackie region and proves that there is the problem in disseminating the information. **We recommend conducting regular studies on the needs** of enterprises in terms of qualifications of their employees and disseminating their results among the training providers.
- ↪ There is certain concern that some good training companies may **not undergo verification** within the RUR which will reduce the availability of the trainings desired. **We recommend to cooperate with the training companies** in order to investigate (or increase) the willingness of those companies to undergo the verification within the RUR.
- ↪ **Microenterprises** and small companies **little benefited from the support offered free of charge** under the HC OP but it should be born in mind that benefiting from free trainings requires incurring costs by those companies, and those costs are unsustainable for many entities; they are significantly higher for companies located in remote areas away from training centres (not all the trainings can be "moved" closer to the recipient). **Preference given to low-skilled people brought a certain desired effect but preference given to people aged 50+ proved to be ineffective**. Planned preferences concerning people 50+ but also those related to persons with low qualifications do not appear to be sufficiently attractive. **We recommend changing the rules for financing the trainings for micro- and small businesses, as well as changing preferential policies for the most vulnerable groups**. We suggest:
  - the introduction of the full refund in the case of microenterprises,
  - the introduction of elevated refund (preferences) for companies that are away from urban centres where training providers are located,
  - the introduction of full reimbursement of costs for employees at risk (vulnerable groups) and joining of these two categories (50+ employee and low-skilled worker at the same time).