



**KOMITET MONITORUJĄCY PROGRAM
OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI (KM PO KL)**

Notatka ze spotkania

Grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy powołanej w ramach KM PO KL

Spotkanie XIII, 30 maja 2011 r.

Trzynaste spotkanie grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy odbyło się 30 maja 2011 r. pod przewodnictwem Pani Marzeny Chmielewskiej, Dyrektorki Departamentu Europejskiego PKPP Lewiatan, Przewodniczącej Grupy.

W posiedzeniu udział wzięły 22 osoby.

Plan spotkania:

1) Efekty projektów szkoleniowych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego

- Prezentacja raportu Instytutu Badań Strukturalnych: Ocena wpływu realizowanych interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich
- Prezentacja raportu OECD: Rozwój umiejętności i szkolenia w MSP
- Rynek szkoleń w Polsce 2011 – prezentacja Polskiej Izby Firm Szkoleniowych

2) Konkurs innowacyjny w Priorytecie II w 2011 r.: „Nowoczesny HR”

- Prezentacja PARP
- Dyskusja i wypracowanie rekomendacji do wytycznych konkursowych

3) Informacja nt. wdrażania działania 8.1.3: Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności – informacja MRR

4) Sprawy różne

Wyniki dyskusji i rekomendacje Grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy przy KM PO KL:

Ad 1) Efekty projektów szkoleniowych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego

Główny wniosek:

Dominacja strony podaźowej nad popytową (korzystanie przez pracowników firm ze szkoleń, które są dostępne, a nie takich, jakie byłyby potrzebne i przydatne w danym m-cu pracy, odpowiadałyby na deficyty, rozwiązywały bieżące problemy firmy, czy wpisywałyby się w strategię działania i rozwoju przedsiębiorstwa)

Strona popytowa (przedsiębiorcy korzystający ze wsparcia EFS na podnoszenie kwalifikacji) – ocena:

- najbardziej efektywną formą podnoszenia kwalifikacji: on-the-job training (zakres szkolenia dopasowany do m-ca pracy, nabyte umiejętności od razu wykorzystywane)
- projekty/szkolenia finansowane ze środków EFS są często słabo dopasowane do potrzeb firm
- brak właściwie przeprowadzonej diagnozy potrzeb szkoleniowych jest główną przyczyną korzystania z niewłaściwych programów szkoleniowych – MŚP nie mają środków, umiejętności HR, znajomości metod oceny deficytów kompetencyjnych.
- pracownicy zgłaszają się na szkolenia z własnej inicjatywy, a pracodawcy w tym nie przeszkadzają – zdobyta wiedza i umiejętności nie są wykorzystywane z bieżącym m-cu pracy; cele indywidualne pracowników nie zawsze są tożsame z celami przedsiębiorców, a EFS obecnie w większym stopniu wspiera cele indywidualne niż odpowiada na konkretne potrzeby firm
- brak systemu certyfikacji kwalifikacji utrudnia obiektywną ocenę ofert szkoleniowych
- najpowszechniejsze na rynku szkoleń są produkty gotowe, najczęściej w obszarze szkoleń miękkich; firmom trudno jest pozyskać szkolenie faktycznie „uszyte na miarę”
- interwencja punktowa musi być uzupełniona rozwiązaniami systemowymi, gwarantującymi dostęp do kadr (przykład kadry energetyki)
- niechęć firm do korzystania z pomocy publicznej – przedsiębiorcy nie traktują podnoszenia kwalifikacji jako inwestycję.

Strona podaźowa (firmy szkoleniowe i doradcze) – ocena:

- nieprawidłowa konstrukcja systemu wsparcia EFS na podnoszenie kwalifikacji pracowników – w MŚP szkolenia mają rozwiązywać konkretne problemy, perspektywa planowania jest krótka, a konstrukcja konkursów nie pozwala na odpowiadanie na najbardziej bieżące problemy, stąd często projekty są nietrafione, pisane pod wymogi oceny, a nie pod potrzeby klienta

- część oferty szkoleniowej jest niewystarczająco powiązana z rzeczywistością przedsiębiorstw, np. w procesie szkolenia rzadko wykorzystywane są standardy kwalifikacji zawodowych, a jednocześnie MŚP (zwłaszcza mikro i małe) nie stać na samodzielną organizację szkoleń – przygotowanie własnego projektu dla małej grupy jest zbyt kosztowne – oferta szkoleń otwartych jest często jedyną do jakiej mają dostęp
- duża konkurencja o uczestnika przy ograniczonych środkach na promocję projektów – chaos informacyjny
- postawy roszczeniowe wobec firm szkoleniowych (również w odniesieniu do ich oferty komercyjnej), wymuszanie obniżania cen usług, co pociąga za sobą obniżanie ich jakości
- słaba znajomość metod oceny wpływu szkolenia na funkcjonowanie firmy – brak wiarygodnych argumentów, że ze szkoleń warto korzystać

Jakie zmiany warto rozważyć?

- wsparcie z EFS powinno umożliwiać rozwiązywanie konkretnych problemów firm, zarówno bieżących, jak i wynikających z bardziej długofalowych planów rozwojowych/strategii – konieczne skrócenie czasu od diagnozy potrzeby do uzyskania wsparcia EFS – w systemie projektowym to ok. 1 roku (przygotowanie projektu, ocena, formalności związane z podpisaniem umowy) oraz zróżnicowanie form wsparcia: szkolenia, kształcenie pozaformalne i nieformalne (10-20% wszelkich działań prowadzonych przez firmy, związanych z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji to szkolenia, na których koncentruje się EFS), inne formy, tj. systemy pozwalające na wymianę informacji wewnątrz firmy, systemy motywacyjne skłaniające do ciągłego rozwoju, coaching, on-the-job-training, możliwość dofinansowania programów przystosowania do konkretnych stanowisk przyszłych kadr.
- podejście pakietowe: diagnoza+doradztwo+szkolenie szyte na miarę
- wprowadzenie bonów szkoleniowych, indywidualnych kont z komponentem wspierającym przygotowanie diagnozy potrzeb w MŚP: zintegrowanie diagnozy potrzeb z możliwością ich zaspokojenia; budowanie motywacji do podnoszenia kwalifikacji i inwestowania w rozwój ZL,
- wypracowanie/wprowadzenie/upowszechnienie systemu pomiaru efektywności szkoleń, by wyraźnie wskazać na korzyści płynące w podnoszenia kwalifikacji
- odejście od schematycznego podejścia w standardowych projektach na rzecz wsparcia bardziej indywidualnego, nawet na poziomie pojedynczego pracownika – problem w obecnej perspektywie: projekty pisane = zapotrzebowanie na szkolenia zgłaszane przez firmy szkoleniowe, a nie beneficjentów ostatecznych
- zmiana podejścia na popytową z pewnymi zawężeniami np. określenie sektorów/branż, rodzaju kwalifikacji, uczestników, do których mogą być kierowane środki, a poza tym maksymalne uproszczenie systemu przekazywania finansowania EFS.

Ad 2) Konkurs innowacyjny w Priorytecie II w 2011 r.: „Nowoczesny HR”

Zgłoszone pytania i problemy:

- możliwy brak zainteresowania konkursem ze względu na niską motywację pracowników HR do realizacji działań wykraczających poza ich zadania firmowe (dodatkowe obciążenia projektowe)
- możliwy brak zainteresowania konkursem ze względu na niechęć firm do dzielenia się wypracowanymi rozwiązaniami – upowszechnienie wypracowanego produktu, przekazanie praw własności na PARP po zakończeniu projektu; konieczne dookreślenie, w jakim zakresie PARP przejmie rozwiązanie
- obowiązek testowania wypracowanego produktu w innych firmach, podczas, gdy narzędzia HR mają być opracowywane w oparciu o rzeczywiste problemy danej firmy – trudności w zrekrutowaniu chętnych do testowania (dane wrażliwe firm), brak zainteresowania potencjalnych wnioskodawców tym elementem projektu.
- indywidualne problemy, które mają być rozwiązywane dzięki wypracowanym narzędziom HR vs ich uniwersalny charakter (specyfika projektów innowacyjnych)
- trudności z właściwym oszacowaniem kosztów przedsięwzięcia – możliwość przeszacowania lub niedoszacowania

Zobowiązanie PARP: dokumentacja konkursowa zostanie skierowana do konsultacji z firmami przed ogłoszeniem konkursu

Ad 3) Informacja nt. wdrażania działania 8.1.3: Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności – przeniesione na kolejne spotkanie grupy

Ad 4) Sprawy różne

Kolejne spotkanie Grupy roboczej dotyczyć będzie wypracowania rekomendacji do Planów Działania na 2012 r. i odbędzie się we wrześniu 2011. O spotkaniu członkowie zostaną powiadomieni mailowo.

Załącznik 1. Lista uczestników spotkania

Spotkanie grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy w ramach KM PO KL, Warszawa 30 maja 2011 r.

- 1) Marzena Chmielewska, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan
- 2) Agata Kałat, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
- 3) Marlena Kończak, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
- 4) Joanna Bielińska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
- 5) Justyna Zembrzycka, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
- 6) Dorota Chmielewska, Związek Rzemiosła Polskiego
- 7) Marek Dzikusko, Polska Izba Firm Szkoleniowych
- 8) Agnieszka Pidek-Klepacz, Urząd Marszałkowski woj. Lubelskiego
- 9) Dorota Dubowicz, Urząd Marszałkowski woj. Lubelskiego
- 10) Anna Kolawa, Urząd Marszałkowski Woj. Małopolskiego
- 11) Piotr Palikowski, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami
- 12) Wojciech Szajnar, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
- 13) Dagmara Dąbrowska, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
- 14) Daniel Nowak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
- 15) Ewa Zaraś-Leśniowska, PKN ORLEN S.A.
- 16) Aleksander Drzewiecki, House of Skills
- 17) Anna Ujda, PGNiG
- 18) Sławomir Cabajewski, Real Sp. z o.o.
- 19) Magdalena Jabłońska, Deloitte
- 20) Andrzej Życzkowski, Auchan
- 21) Wojciech Jabłoński, Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza
- 22) Małgorzata Lelińska, PKPP Lewiatan