



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Raport

z badania społecznego pn.

„Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe – analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”

realizowanego w ramach projektu pt. „Dialog oparty o wiedzę”
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Działanie 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, nr umowy o dofinansowanie POWER.02.20.00-00-0021/19

Autor:

dr hab. Sławomira Kamińska-Berezowska

Prace badawcze:

Joanna Górczyńska
Dorota Wiktorowska

Łódź 2021



„Dialog oparty o wiedzę”
Rada OPZZ Województwa Łódzkiego
Pl. Zwycięstwa 13, 90-047 Łódź

Wprowadzenie

Zarówno pracodawcom, związkom zawodowym, jaki i pracownikom czy osobom bezrobotnym, nie tylko w województwie łódzkim, powinno zależeć na rozwoju zawodowym traktowanym jako sposób umożliwiający podniesienie kompetencji zawodowych oraz zwiększenie kapitału kulturowego i społecznego (Filipowicz, 2019). Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych jest zaś środkiem mającym ułatwiać dostęp do podwyższania kompetencji przez wszystkich zainteresowanych, co jest bardzo istotne w warunkach dynamicznych zmian technologicznych i wyzwań współczesnej gospodarki w III RP. Ciągły rozwój zawodowy wydaje się więc koniecznością dla sprostania oczekiwaniom rynku pracy w Polsce.

Część I. Problemy metodologiczne i opis badań

Projekt pn. „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe - analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości został wykonany w ramach projektu. „Dialog oparty o wiedzę” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Działanie 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, nr POWER.02.20.00-00-0021/19. Czas realizacji projektu zajął 7 miesięcy od 01. V. 2021 do 30. XI. 2021 roku i dotyczył dość wąskiej problematyki dotyczącej wiedzy o dostępnych środkach na dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe przez pracodawców, związki zawodowe, bezrobotnych i pracowników w województwie łódzkim, jak też opinii o możliwościach skorzystania z tych środków. Przy socjologicznym ujęciu tej problematyki skoncentrowano się więc na kwestiach wiedzy pozwalającej na skorzystanie z dofinansowań podnoszących kwalifikacje zawodowe przez następujące kategorie osób z województwa łódzkiego: pracownicy i/lub związkowcy, pracodawcy i/lub zarządzający w ich imieniu w firmach różnych branż oraz osoby bezrobotne. W przypadku każdej z wyróżnionej do badań kategorii przedmiotem zainteresowań były też opinie osób, które z takiej formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych skorzystały

W ramach badań socjologicznych w projekcie **postawiono następujące pytania badawcze:**

1. Czy związkowcy i/lub pracownicy w województwie łódzkim posiadają wiedzę pozwalającą na korzystanie z dofinansowań do szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe? Jeśli tak, to jaki jest poziom tej wiedzy i jakie są opinie związkowców i/lub pracowników w województwie łódzkim w zakresie dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe?
2. Czy osoby bezrobotne w województwie łódzkim posiadają wiedzę pozwalającą na korzystanie z dofinansowań do szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe? Jeśli tak, to jaki jest poziom wiedzy i jakie są opinie osób bezrobotnych w województwie łódzkim w zakresie dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe?
3. Czy pracodawcy i/lub zarządzający w ich imieniu w firmach posiadają wiedzę w zakresie dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe? Jeśli tak, to jaki jest charakter tej wiedzy i jak rozmówcy postrzegają problemy dotyczące dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe?

Zakreślone w ten sposób pytania badawcze miały na celu dotarcie do **problemów dotyczących** przede wszystkim poziomu i/lub charakteru wiedzy o możliwościach dofinansowań w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych różnych kategorii badanych w województwie łódzkim, a więc po pierwsze związkowców i/lub pracowników, po drugie osób bezrobotnych, a po trzecie pracodawców i/lub zarządzających w ich imieniu na poziomie firm. Jeśli chodzi o **obszary problemowe** badań, to były one skoncentrowane przede wszystkim **na poziomie czy charakterze wiedzy badanych w zakresie możliwości dofinansowań** różnych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ale także po drugie **na obszarze opinii i postrzegania przez badanych charakteru trudności dostępu do dofinansowań**. Trzeci istotny obszar problemowy analizowany w badaniach dotyczył zakresu **zainteresowania badanych podnoszeniem kompetencji zawodowych i oceny skutków** udziału w finansowanych szkoleniach i/lub studiach podyplomowych.

W celu odpowiedzi na tak zaplanowane pytania badawcze zaplanowano wykorzystanie zarówno metod ilościowych, jaki i jakościowych opartych o celowy dobór próby badawczej (zob. Babbie,

2003). Dla odpowiedzi na pierwsze pytanie badawcze zdecydowano się na zastosowanie metod ilościowych i przeprowadzenie internetowych badań ankietowych wśród pracowników i/lub związkowców. Metody ilościowe zastosowano też w celu analizy poziomu wiedzy i opinii osób bezrobotnych w zakresie dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych, ale w tym przypadku skorzystano z ankiet o charakterze papierowym. W przypadku trzeciego pytania badawczego zdecydowano się wykorzystać badania jakościowe w postaci wywiadów z pracodawcami i/lub zarządzającymi w ich imieniu na poziomie zakładów pracy. Każdą z kategorii badanych poinformowano o celu badań, ich anonimowym charakterze, jak też Radzie OPZZ Województwa Łódzkiego jako organie je przeprowadzającym. W sensie merytorycznym badaniami kierowała Sławomira Kamińska-Berezowska, przy czym przeprowadzającymi były dobrze przygotowane absolwentki studiów społecznych - Dorota Wiktorowska i Joanna Górczyńska. Całość danych empirycznych, które udało się zebrać do końca października 2021 roku, postanowiono więc zestawić poniżej w opracowaniu odwołującym się do trzech wybranych kategorii badanych wraz z odpowiadającymi im technikami badawczymi.

Część II Pracodawcy i/lub zarządzający wobec dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych

Badania rozpoczęto od zastosowania metod jakościowych w postaci przeprowadzenia indywidualnych wywiadów pogłębionych z zarządzającymi i/lub ich przedstawicielami na poziomie zakładów pracy w województwie łódzkim. Charakteryzując tego typu wywiady badacze (Mayntz, Holm, Hubner, 1985) podkreślają ich niski stopień standaryzacji, co budzi skojarzenia z ukierunkowaną rozmową, w której to tylko jedna strona, a więc badacz zadaje pytania, ale jest przy tym otwarty, w zależności od sytuacyjnego scenariusza toku rozmowy, na sposób zadawania pytań, na ich sekwencję i możliwości dopytywania o interesujące kwestie, które w toku poruszania różnych tematów wypływają. Z tych powodów wywiady różnią się czasem trwania, bo część rozmówców jest bardziej, a część mniej cennym źródłem przekazu informacji z powodu na zorientowanie w analizowanych kwestiach. Ten stan rzeczy miał wyraźne odbicie też w przeprowadzonych w niniejszym projekcie wywiadach. Ogółem przeprowadzono 50 wywiadów, a dokładnie po pięć w takich branżach jak: transport, oświata i nauka, górnictwo, energetyka, usługi, przemysł (w tym drzewny), budownictwo, handel, usługi publiczne, kultura. Charakteryzując próbę badawczą trzeba zwrócić uwagę, że była ona oparta o dobór celowy, w taki

sposób, aby znaleźli się w niej wyłącznie pracodawcy i/lub zarządzający w ich imieniu przedstawiciele działu kadr na poziomie firm. W ten sposób wywiady przeprowadzono z 33 kobietami oraz 17 mężczyznami, co wiąże się też ze zdecydowanie większą obecnością kobiet na stanowiskach kadrowych, w tym tych do spraw rozwoju i szkoleń.

Jeśli chodzi o wiek, to większość, bo 21 badanych miała od 36 do 45 lat, 14 osób było w wieku od 46 do 55 lat, 8 osób w wieku od 26 do 35 lat, 3 osoby w wieku od 56 do 65 lat, w wieku 66 lub więcej 3 respondentów/respondentek, a wieku 1 respondenta nie odnotowano. W zakresie wykształcenia dominowało wyższe, które posiadało 39 rozmówców, a jako następne lokowało się średnie - 10 respondentów/respondentek, a 1 osoba nie udzieliła odpowiedzi w tym zakresie. Rozmówcy zostali też zapytani o wielkość firm, w których pracują i 22 osób określiło je jako duże, 11 osób jako średnie, a 15 jako małe lub mikro, a 2 nie udzieliły odpowiedzi. W kwestii sektora własności 25 respondentów/respondentek wskazało, że reprezentują sektor publiczny lub/i spółki skarbu państwa, 24 osoby - prywatny, a jedna osoba nie odpowiedziała na to pytanie.

Ze względu na jakościowy charakter tej części badań w dalszych analizach informacji uzyskanych w wywiadach nie ma już określeń liczbowych, a jedynie wskazane są charakterystyczne typy wypowiedzi. Do poszukiwanych informacji należała, w głównej mierze, sama kwestia **poczucia potrzeby podwyższania kompetencji zawodowych**, której nikt z rozmówców zdecydowanie nie zanegował. Potrzeba podwyższania kompetencji zawodowych przez szkolenia i/lub studia podyplomowe **była więc powszechnie aprobowana i traktowana jako oczywista**, czyli w tym sensie kody *in vivo* stwierdzały: „*Jest to niezbędne do rozwoju firmy, ...trzeba być na bieżąco*”. Warto też zaznaczyć, że potrzeby podwyższania kompetencji były odnotowywane we wszystkich analizowanych branżach, jak też niezależnie od ich sektora. Poniżej można też zacytować przykłady tego typu wypowiedzi:

- *U nas w firmie zawsze się staramy o dofinansowanie do szkoleń, Cały czas dążymy do tego aby nasi pracownicy podnosili swoje kwalifikacje, a te programy w tym pomagają. Jest to niezbędne do rozwoju firmy. I jak tylko jest taka możliwość to staramy się przystępować do takich projektów.* (w.1/t, branża transportowa)
- *Proszę Pani, w dzisiejszych czasach, to jak bym nie szkolił pracowników, to pewnie moglibyśmy się zwijać niebawem. Ja mam, jakby trzy powiązane działalności, to znaczy - mam serwis samochodowy, stację diagnostyczną i trzecia to wypożyczalnia samochodów. Przede wszystkim to ja szkole mechaników. Oni to jakby się nie szkolili to skąd mieliby*



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



*wiedzieć jak naprawiać samochody, które wchodzą na rynek. Pani sobie nawet nie wyobraża, jak dynamicznie rozwija się motoryzacja. Moi pracownicy, to szkoły mechaniczne pokończyli np. 15 albo i 25 lat temu, wtedy to się naprawiało maluchy albo polonezy. **Od tej pory musieli się masę nauczyć.** Teraz ostatnio to np. wprowadziliśmy do oferty naprawy hybryd i elektryków, to nie dość, że musieli się przeszkolić, jak je naprawiać, to jeszcze mechanicy muszą mieć uprawnienia SEP, inaczej nie mogą ich dopuścić do naprawy samochodu elektrycznego. (w.4/u, branża usług)*

- Oczywiście, jestem bardzo zainteresowana. (...)U nas jest to dofinansowanie, które obowiązuje jest na zasadzie, że organ prowadzący daje nam odpis i ja mam, no w tym roku to mam znikome środki, bo mam 6 000 zł, więc tych środków jest za mało, a zainteresowanie jest bardzo duże. Ludzie u nas bardzo chętnie korzystają z tego dofinansowania. Bierzemy również udział w takich szkoleniach, które są dofinansowane np. „Lekcje Enter” i są szkolenia ze środków unijnych. U nas cała kadra była przeszkolona. My bazujemy na szkoleniach, które organizuje Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, te szkolenia nie są odpłatne. Natomiast korzystamy również ze szkoleń odpłatnych. Mieliśmy w czasie pandemii takie szkolenie, które miało nas przygotować do pracy zdalnej. Właściwie takim głównym tematem, który przed i w czasie pandemii, to jest realizacja tych wszystkich projektów dotyczących nauczania i tych wiadomości kluczowych, więc tutaj w tym kierunku szliśmy, ale pandemia nas trochę ograniczyła. Muszę stwierdzić, że **ludzie chcą podnosić swoje umiejętności, kompetencje.** Natomiast jeśli chodzi o studia podyplomowe to decyduje organ prowadzący czyli Urząd Gminy. Tam jest specjalna procedura, ja, oczywiście, rekomenduję, czy dla danej osoby te studia podyplomowe są konieczne i czy te wiadomości, kompetencje będą później wykorzystane. (w.2/o, branża oświatowa).*

W świetle tych wypowiedzi można stwierdzić, że pracodawcy i zarządzający w ich imieniu zdają sobie sprawę z wagi podwyższania kompetencji dla funkcjonowania zakładów pracy, dla ich efektywności czy reputacji. Z wypowiedzi wynika też problem specyfiki podnoszenia kompetencji pracowników, który jest uzależniony zarówno od branż, jak i charakteru stanowisk pracowniczych, a więc, przykładowo, w branży oświatowej zwracano uwagę na rolę Wojewódzkiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli. Bardzo sugestywny jest też opis potrzeb doskonalenia zawodowego pracowników w opinii rozmówcy reprezentującego branżę usług, a konkretnie firmę świadczącą usługi z zakresu motoryzacji, gdzie postęp techniczny, pojawiające





Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



się nowe modele aut i ich różne napędy wymuszają podnoszenie kompetencji zawodowych obsługi serwisowej. Bardzo wyraźnie w wypowiedziach badanych pojawia się więc artykulacja konieczności ciągłego kształcenia pracowników, która jest wymuszona zmianami otoczenia technologicznego, ale też prawnego czy po prostu rozwojem różnych dziedzin wiedzy i konieczności jej aktualizowania.

Odnotowano jednak także pewien typ **wypowiedzi dystansujących się od potrzeby doksztalcenia**, w których stwierdzano, że „w zasadzie są potrzebne” czy też specyficznie je rozumiano. Jako przykład tego typu dystansowania się można podać następujące wypowiedzi:

- **Powiedziałem, że „w zasadzie”, bo my jesteśmy małą firmą, zatrudniamy tylko 32 osoby. Większość naszych pracowników to kierowcy, bo my jesteśmy taką specyficzną firmą transportową, co wozi dzieci do szkoły. Mamy podpisane umowy z gminami i codziennie musimy zadbać o transport uczniów. I kierowców nie szkolimy, bo oni przychodzą do nas już z odpowiednim prawem jazdy i to im wystarcza. Ale mamy też 3 osoby tzw. administracyjne, które prowadzą biuro, księgowość, dbają o logistykę i składają dokumenty do przetargów. No i jeszcze ja, czyli właściciel, jestem zainteresowany głównie szkoleniami dla tych 3 osób i dla mnie.**(w. 5/t, branża transportowa)
- **My to szkolimy w zasadzie wyłącznie dział handlowy. Produkcji to nie szkolimy w ogóle. Nie mamy takiej potrzeby. (...) Bierzymy koszty na siebie. Nie mamy nawet specjalnie orientacji, jak mielibyśmy skorzystać z takich środków. Nie zgłębialiśmy tematu. Ja wiem, że niektóre firmy z jakichś unijnych dofinansowań korzystają, ale nam się jakoś nie trafiło.** (w.5/p, branża przemysłowa)
- **Jest to też związane ze specyfiką pracy w teatrze... (...) Nie wiem, jakiego rodzaju miałyby być te szkolenia, bo jeżeli chodzi o aktorów, to nie bardzo sobie to wyobrażam. Jak wcześniej były jakieś festiwale, to były raczej w formie warsztatów prowadzonych przez reżyserów, natomiast nie było żadnych typowych szkoleń. Specyfika tego zawodu jest zupełnie różna od innych zawodów i trudno tutaj mówić o jakimkolwiek doszkalanii.**(w.2/kultura)
- **Myśli Pani, że to w ogóle możliwe? No ja nie spotkałem się z takim szkoleniem jak dobrać syfon, czy baterię, albo kolanko. Taką wiedzę to można tylko w praktyce pozyskać. (...) Ja jak zatrudniam nowego pracownika to szukam takiego co potrafi z klientami rozmawiać.**



Innego bym nie zatrudnił. Nie widzę sensu tracić czasu na takie szkolenia. Może w innych branżach to jest istotne? Zresztą jak ja miałbym ich wysyłać na te szkolenia? Kto wtedy pracowałby w sklepie? U mnie w sklepie są po 2 osoby.(w.5/h, branża handlu).

W wypowiedziach dystansujących się od potrzeb doksztalcania się zwracano głównie uwagę na typy stanowisk pracowników i ich ścieżki karier, czyli ujmowano stanowiska, dla których ciągle doksztalcanie jest niezbędne i konieczne, jak i takie, które tego nie wymagają. Zwracano także uwagę na specyfikę pewnych typów organizacji, w tym przykładowo teatrów, gdzie ma miejsce ciągły indywidualny rozwój zawodowy aktorów uczących się nowych ról i starających dostosować się do zmieniających potrzeb otoczenia (choć było to wiązane z koniecznością pracy indywidualnej). W tym sensie pojawił się problem postrzegania kształcenia jako tego mającego przede wszystkim zbiorowy charakter i mniej związanego z rozwojem artystycznym. Podejmowano problem wartościowania teoretycznych szkoleń i tego czy nie jest bardziej korzystnym uczenie się przez praktyki funkcjonowania w firmie i wykonywania zadań pracowniczych. Warto też zaznaczyć, że nawet brak wypowiedzi dystansujących się od doksztalcania nie musi być równoznaczny z sięganiem po zewnętrzne dofinansowania potrzeb szkoleniowych, bo czasami, jak pokazuje przykład branży górniczej i energetycznej, tak się nie dzieje, a więc firmy mogą odwoływać się, z założenia, tylko do własnych, zakładowych funduszy szkoleniowych (tj. tych na poziomie wewnętrznym i nie ubiegać się o środki zewnętrzne).

Jeśli chodzi o **charakter wiedzy o dostępnym dofinansowaniu w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych**, to jest on związany z podziałem na tych, **którzy korzystają z dofinansowań oraz tych, którzy tego nie robią**. Jako charakterystyczny przykład wypowiedzi, korzystających z dofinansowań można przytoczyć następujące:

- *Najwięcej korzystamy z **dofinansowań krajowych** najczęściej z Urzędu Pracy. Do wykorzystania środków unijnych potrzeba większej grupy pracowników. U nas to jest grupa z reguły 10 czy też 15 pracowników bo to nie koliduje z pracą tutaj u nas. (...) Można powiedzieć, że jest to bardzo szeroki wachlarz począwszy od układów prowadzących do specjalistów od maszyn specjalnych takich jak np. odpowiednie plugi, czy maszyny samosterujące, rzeczy, które jakby teraz są na czasie. Kupujemy nowy sprzęt, są to urządzenia elektroniczne, które potrzebują większej umiejętności od pracowników.*
(w. 5/t, branża transportowa)

- *Jedna osoba, to były studia podyplomowe, reszta to były szkolenia. Oprócz tego 2 razy staraliśmy się na szkolenia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i na studia podyplomowe, które organizowane były przez urząd pracy. (...)Wyszukujemy sobie w Internecie. (w.1/p, branża przemysłowa).*

Wiedza o dostępie do dofinansowań jest też różnicowana tym, czy dotyczy środków krajowych czy unijnych. Warto więc tutaj podkreślić, że można zauważyć dostrzegane przez część rozmówców dofinansowane wsparcia na podwyższanie kompetencji zawodowych oferowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, jak i z Europejskiego Funduszu Społecznego, a przy okazji wskazać podstawowe dostępne o nich informacje internetowe.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)¹ ma własną stronę internetową, gdzie można znaleźć informacje o pomocy w określeniu potrzeb szkoleniowych, weryfikacje dostępności środków w powiatowych urzędach pracy, pomoc w doborze szkoleń pod potrzeby konkretnych pracowników w wybranej firmie, wsparcie dla wypełnienia wniosku o dofinansowanie, informacje o całości procesu aplikacyjnego, jak i o dokumentacji potrzebnej do rozliczania uzyskanych dofinansowań. Z informacji dostępnych na stronie funduszu można się też dowiedzieć, że powstał on ze środków Funduszu Pracy w trosce o wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników. Jak można przeczytać: „Jego głównym celem jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki”². Oferowane dofinansowania są więc traktowane jako inwestycja w potencjał kadrowy dla poprawy konkurencyjności firm i pracowników, przy czym mogą z nich korzystać wszystkie przedsiębiorstwa bez względu na wielkość (czyli duże, średnie, małe i mikroprzedsiębiorstwa) o ile, jednak zatrudniają, choć jedną osobę na umowę o pracę. Wielkość przedsiębiorstw wpływa jednakże na poziom dofinansowań, bo 100 % kosztów kształcenia otrzymują mikroprzedsiębiorstwa, a 80% wszystkie pozostałe firmy. Dodatkowe informacje o funduszach szkoleniowych można też odnaleźć na stronach rządowych³, które odrębnie kategoryzują usługi dla obywateli i dla przedsiębiorców (co można potraktować też jako

¹ zob. <https://kfs.pl/> [dostęp 24. 10.2021]

² tamże [dostęp 24 10.2021]

³ zob. <https://www.gov.pl/web/gov/uslugi-dla-obywatela> [dostęp 24.10.2021], <https://www.gov.pl/web/gov/uslugi-dla-przedsiębiorcy> [dostęp 24.10.2021], zob. też <https://psz.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy> [dostęp 14.11.2021].

wskazówki dla różnych kategorii podmiotów zainteresowanych podwyższaniem kapitału kompetencji).

Informacje o **Europejskim Funduszu Społecznym (EFS)** są, podobnie jak w przypadku KFS, dostępne internetowo, a także podzielone na te adresowane do różnych podmiotów⁴. Ze wsparcia mogą skorzystać różne podmioty, w tym mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, jak i duży przedsiębiorca⁵ czy osoby fizyczne z różnych kategorii wiekowych⁶. Strona internetowa „Portal Funduszy Europejskich⁷” pozwala zapoznać się z zasadami działania funduszy, sposobami aplikowania o udział w nich, jak i skorzystania z udziału w szkoleniach czy ofertach, które są aktualnie prezentowane. Europejski Fundusz Społeczny jest też dzielony na poziom krajowy i regionalny, a oczekiwane rezultaty ich oddziaływania wiążą się ze wspieraniem osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, zmniejszaniem bezrobocia, lepszym dostępem do usług publicznych, poprawieniem warunków dla prowadzenia działalności gospodarczej czy poprawieniem pozycji osób wchodzących na rynek pracy lub znajdujących się na nim przez wsparcie ich kapitału umiejętności i kompetencji zawodowych.⁸ Beneficjentami są przy tym zarówno skutecznie aplikujący projektodawcy (np. organizacje pracowników, pracodawców czy przedsiębiorstwa) wniosków o dofinansowanie, jak też sami uczestnicy realizowanych w ten sposób projektów, w tym różnego typu szkoleń.

Wiedza rozmówców dotycząca dofinansowań w zakresie szkoleń i studiów podyplomowych jest **powiązana z typem branż i wielkością przedsiębiorstw**. W tym kontekście, choć w dużych zakładach pracy branży **górnictwej i energetycznej województwa łódzkiego istnieje**

⁴ zob. <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/wiadomosci/lista-projektow-realizowanych-z-funduszy-europejskich-2014-2020-3-pazdziernika-2021-r/> [dostęp 24.10.2021], zob. też <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoleczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spolecznym> [dostęp 13.11.2021]

⁵ zob. <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/skorzystaj/jak-skorzystac/> [dostęp 13.11. 2021] zob. też <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/skorzystaj/wsparcie-dla-mikro-malych-lub-srednich-przedsiębiorcow/> [dostęp 13.11 2021], zob. też <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/skorzystaj/fundusze-europejskie-dla-duzych-firm/> [zob. też 13.11. 2021]

⁶ zob. https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/19646/ulotka_dla_mlodych.pdf [dostęp 13.11. 2021], zob. też <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/skorzystaj/fundusze-europejskie-dla-osob-powyzej-30-roku-zycia/> [dostęp 13.11.2021], zob. też <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/skorzystaj/fundusze-europejskie-dla-osob-powyzej-50-roku-zycia/> [dostęp 13.11.2021]

⁷ zob. <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/> [dostęp 24 10.2021]

⁸ zob. <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoleczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spolecznym/> [dostęp 24.10. 2021]

zainteresowanie podwyższaniem kompetencji pracowników, to nie obejmuje ono kwestii dofinansowań. Świadczą o tym następujące przykładowe wypowiedzi:

- *Tak, jak najbardziej, jesteśmy zainteresowani szkoleniem pracowników, jeśli jest to oczywiście doksztalcenie, które ma na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych pracownika i jest związane z wykonywaniem obowiązków pracownika. (...) My w zasadzie mamy ten fundusz szkoleniowy w takim wymiarze, jaki jest nam potrzebny. **Nie mamy potrzeby korzystania z zewnętrznych dofinansowań.** (w.1/g, branża górnicza)*
- *Głównie z powodu utraty uprawnień, czyli są to np. szkolenia z BHP, szkolenia z uprawnień energetycznych oraz z powodu zmiany przepisów np. księgowość czy kadry. Kadra menedżerska też się szkoli np. na studiach MBA. (...) **Sami pokrywamy wszelkie koszty.** Mamy budżet szkoleniowy i pod koniec każdego roku szefowie działów zgłaszają do mnie potrzeby szkoleniowe pracowników, ja do tych potrzeb dodaje swoje sugestie oraz sprawdzam terminy uprawnień (bo wtedy wiadomo kto musi przejść w danym roku ich aktualizacje) i sporządzam plan szkoleń na kolejny rok. Przekazuję go do zarządu i zarząd jak zatwierdzi, to znaczy, że zabezpiecza też środki na ten cel. (...) Gdyby brakowało środków własnych zapewne zarząd kazałby mi szukać takich rozwiązań, ale tak się nie zdarzyło odkąd pracuję. (w.4/e, branża energetyczna).*

Badania wskazały na istotne deficyty wiedzy dotyczącej dofinansowania szkoleń ze środków zewnętrznych rozmówców reprezentujących zarządy dużych przedsiębiorstw z branży górniczej i energetycznej województwa łódzkiego. Rozmówcy orientują się, jak wskazują kody *in vivo*, że są *jakiś środki unijne* czy wiedzą, że są pracownicy, którzy *biorą udział w jakichś dofinansowanych szkoleniach*, ale - jak sami jasno stwierdzają - nie mają w zasadzie niemal w ogóle wiedzy na ten temat ani nawet potrzeby zmiany tego stanu rzeczy, bo zarządy firm nie zlecają im poszukiwań dofinansowania szkoleń ze środków zewnętrznych. Same szkolenia są jednak, jak zauważają, potrzebne, bo wiążą się chociażby z ciągłymi zmianami w przepisach i koniecznością nadążania za nimi przez zatrudnionych pracowników, jak też ze zmianami stanowisk pracowników czy zmianami na dotychczasowych stanowiskach. Każdego roku ustalane są więc w przedsiębiorstwach plany szkoleń, które dotyczą różnych typów stanowisk i wiążą się z kosztami szkoleniowymi aprobowanymi przez zarządy. Te aprobowane przez zarządy przedsiębiorstw koszty szkoleniowe, w ciągu ostatnich trzech lat, nie były jednak związane z poszukiwaniem zewnętrznych środków finansowania. Rozmówcy wskazywali również, że same informacje z

propozycjami szkoleń często otrzymują od firm szkoleniowych drogą mailową. Pojawily się więc w tym kontekście postulaty, aby zachęcające do podwyższania kompetencji firmy szkoleniowe ułatwiały aplikowanie o potencjalne dofinansowanie, bo wówczas ich oferta miałaby bardziej kompleksowy charakter.

W badaniach rozmówcy reprezentujący pracodawców i zarządzających branży górniczej oraz reprezentujących placówki kultury, zauważyli też, że większą od nich **wiedzę na temat korzystania z dofinansowanych szkoleń mają związkowcy**. Sugestywnie wskazują to następujące wypowiedzi:

- *No tak, nie będę tu Pani opowiadać o czymś czego nie wiem. Gdybym miała taką potrzebę to bym zgłębiała temat, ale ponieważ pracuję tu, gdzie pracuję, to nie szukam w ogóle. Zajmuję się innymi rzeczami. Mogę Pani tylko powiedzieć, że wiem że nasi **pracownicy, którzy są związkowcami czasem biorą udział w jakichś dofinansowanych szkoleniach**. Wiem to, bo czasem biorą wolne i przynoszą do nas dokumenty. Pytałam o co chodzi i mówili, że to związki pozyskały jakieś dofinansowanie z Unii, ale więcej to ja się już nie interesowałam. (w.4/g, branża górnicza)*
- *Tak, **dzięki OPZZ odbył się cykl szkoleń z funduszy unijnych**, ale to było cztery, pięć lat temu, w tej chwili dokładnie nie powiem. To były bardzo atrakcyjne formy, bo były kilkudniowe, wyjazdowe, natomiast przez tą pandemię ta atrakcyjność się zmieniała w tą online, ale mam nadzieję, że tamta forma wróci, bo jest to bardzo dobre ze względu na element takiej integracji. (w.1/k, branża kultury).*

Z wypowiedzi badanych wynika, że związki zawodowe, przynajmniej te działające w analizowanych przedsiębiorstwach branży górniczej czy w placówkach kultury finansowanych z budżetu, mają więc większą wiedzę w zakresie dofinansowania szkoleń ze środków krajowych i unijnych niż biorący udział w badaniach specjaliści działów kadrowych realizujący politykę zarządu firm. Wyjaśniając swój brak zainteresowania zewnętrznymi środkami na dofinansowanie szkoleń rozmówcy wskazywali na politykę zarządu oraz na brak wprost do ich firm adresowanych informacji urzędowych w tym zakresie, a dodatkowo wskazywali też dochodzące do nich informacje o trudnościach aplikowania o tego typu środki i ich ostatecznego uzyskania. Dodatkowo zwracano tutaj także uwagę na integracyjny charakter szkoleń oraz na okres pandemii koronawirusa, w której, okresowo, wyjazdy szkoleniowe uległy zmniejszeniu na rzecz szkoleń zdalnych. Stacjonarne i zdalne szkolenia były też w sposób zróżnicowany oceniane, bo z jednej

strony szkolenia online pozwalały na zmniejszenie czasu na dojazdy, ale z drugiej strony ich dodatkowa rola integracyjna była mniejsza.

Trzeba też **podkreślić częściowy lub zupełny brak wiedzy o możliwości dofinansowań szkoleń i studiów podyplomowych**, przynajmniej niektórych przedstawicieli innych branż, w tym tych reprezentujących: usługi publiczne czy kulturę. Jeśli chodzi o usługi publiczne (w tym głównie związane z funkcjonowaniem ochrony zdrowia i z bankowością) to część rozmówców je reprezentujących nie korzystała z zewnętrznych dofinansowań do szkoleń i studiów podyplomowych, lecz wręcz oświadczyła, że nie wie o możliwościach uzyskania takiego wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) czy z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Sugestywnym tego przykładem są następujące wypowiedzi, w których jasno padają stwierdzenia o braku wiedzy o KFS czy EFS:

- ***Zupełnie nie słyszałem.** (...) Ja sam, jako kierownik jednostki, chętnie wysyłałbym pracowników na szkolenia. Sam też lubię się rozwijać. 2 lata temu kończyłem studia podyplomowe, ale sam za nie zapłaciłem. Byłoby dobrze, gdyby można było dostać na taki cel jakąś dotację.* (w. 5/u.p., branża usług publicznych)
- *Nigdy się tym nie zajmowaliśmy się, może jest jakiś człowiek, który się tym zajmuje musiałbym przekazać komuś bardziej kompetentnemu kontakt i wtedy mógłby już porozmawiać o konkretach* (w.2/k, branża kultury).

W badaniach okazywało się, że czasem rozmówcy w ogóle o KFS czy EFS nie słyszeli, bądź mieli na ich temat błędne przekonania. Część rozmówców z tych branż mylnie więc uznawała, że ich możliwości dofinansowań nie dotyczą, bo byli przekonani, że mogą się o takie wsparcie starać tylko przedstawiciele tej kategorii przedsiębiorstw, do której oni sami nie należą, przykładowo, uznawali, że tego typu dofinansowania są adresowane tylko do małych czy mikroprzedsiębiorstw bądź też odwrotnie tylko do dużych i/lub średnich. Podobnie łączyli możliwość uzyskania pomocy tylko z jednym sektorem własności, czyli, przykładowo, uważali, że mogą się o to ubiegać tylko firmy prywatne. Przedmiotem nieporozumień była też forma szkoleń, bo część rozmówców uznawała, że można wnioskować wyłącznie o szkolenia zbiorowe o charakterze technicznym, ekonomicznym czy prawnym, lecz już nie o te mające charakter warsztatowy czy służący rozwojowi potencjału artystycznego. Rozmówcy zgłaszali też **propozycje zebrań informacyjnych** o możliwościach korzystania z dofinansowań, **wydawania biuletynów czy informatorów** im poświęconych. Warto też zauważyć, że większy deficyty dotyczyły wiedzy o

istnieniu i funkcjonowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego niż Krajowego Funduszu Szkoleniowego, przy czym brak wiedzy dotyczył także Bazy Usług Szkoleniowych i jej strony internetowej⁹. Dodatkowo warto podkreślić, że brak wiedzy o KFS i EFS został odnotowany wśród niektórych przedstawicieli niemal wszystkich biorących udział w badaniach branż, w tym nawet u tych reprezentujących branże usługowe firm finansowo-księgowych, dla których, z racji wykształcenia, z jednej strony procedura aplikacyjna nie powinna stanowić trudności, a z drugiej ciągle podwyższanie kompetencji jest konieczne (choćby z racji zmieniających się przepisów).

Na **deficyty wiedzy o dofinansowaniach** dotyczących podnoszenia kompetencji zawodowych pracowników bardzo jasno wskazują wypowiedzi wielu badanych. Wśród rozmówców z branży przemysłu (w tym drzewnego) oraz w branży budowlanej odnotowano, takie przykłady wypowiedzi, które te braki informacyjne ilustrują:

- *Do tej pory nie korzystaliśmy. W tej chwili chcę skorzystać z takich możliwości. Muszę powiedzieć, że **do tej pory nie wiedziałam, że istnieje taka możliwość**. Przez urzędy nie jest to specjalnie ogłaszane. Ja dotarłam do tego przez jakąś firmę, z której korzystałam. Zapłaciłam za jakieś szkolenie z małego zakresu kadr i oni mi też przesłali taką ofertę, że są takie możliwości, że to jest proste (w.1/b, branża budowlana)*
- *Nie, to pewnie jakaś firma szkoleniowa musiałaby nam coś zaproponować. My dostajemy sporo ofert, ale głównie to korzystamy z jednej sprawdzonej już firmy i oni nam nigdy nie proponowali, że coś załatwią. **Nie wiem, czy to w ogóle sama firma może się o coś w Polsce ubiegać się**, czy to raczej firma szkoleniowa zdobywa pieniądze z Unii i potem dzieli pomiędzy inne firmy i ich za to szkoli? Może i tak jest. No nie wiem. (5/p, branża przemysłowa)*

Należy jednak podkreślić, że wśród rozmówców z branży przemysłu, podobnie jak z budownictwa, charakter deficytu wiedzy o możliwościach dofinansowań był nieco inny niż w przypadku górnictwa i energetyki, gdzie z założenia, nie poszukiwano środków zewnętrznych i motywowano to brakiem tego typu potrzeb. Zdarzali się jednak także w tych branżach rozmówcy, którzy zupełnie nie byli zorientowani, że istnieje Krajowy Fundusz Szkoleniowy czy Europejski Fundusz Społeczny czy strony internetowe Bazy Usług Rozwojowych¹⁰ (baza BUR), że wręcz

⁹ zob. <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/> [dostęp: 29.10 2021]

¹⁰ zob. tamże [dostęp: 29.10.2021]

pytali: „*A co to jest?*” (5/p, branża przemysłowa). W toku przeprowadzania wywiadów wyrażali swoje zdziwienie oraz zaciekawienie tego typu możliwościami, a także deklarowali, że postarają się dowiedzieć więcej w tym zakresie, a jeśli to możliwe, to skorzystają z możliwości dofinansowań. Z brakiem wiedzy o źródłach dofinansowań wiązały się też przekonania o olbrzymich trudnościach skutecznego aplikowania i faktycznego skorzystania z nich, a więc uznanie starań o dofinansowanie za „stratę czasu”.

Przykłady przynajmniej częściowo samodzielnego ubiegania się, w ciągu ostatnich 3 lat, przez zakłady pracy o dofinansowania ze środków zewnętrznych dla szkoleń pracowników odnotowano w badaniach głównie wśród rozmówców z branży transportu, przemysłu, handlu, jak też w branży budowlanej czy w oświacie i nauce. W związku z tym warto przeanalizować pojawiające się w każdej z tych branż **opinie o postrzeganych przez badanych rodzajach trudności dotyczących procesu aplikacyjnego** dotyczącego dofinansowań oraz sposoby radzenia sobie z nimi. Typowe wypowiedzi i to dla różnych analizowanych branż są tu następujące:

- *To jest taki produkt mieszany, bym powiedział. Niektóre projekty są przygotowywane przez firmy zewnętrzne, ale też nasi pracownicy sami składają takie wnioski, które realizujemy. (...) Ja akurat tego nie prowadzę ale jak rozmawiam z osobami, które to prowadzą to mówią, że to są takie elementy złożone. Wymaga to od nich bardzo dużo pomysłów i to nie są takie proste sprawy dla naszych pracowników. Duże projekty lepiej zlecić wyspecjalizowanym firmom.* (w. 1/t, branża transportowa)
- *Wtedy w 2018 roku to sami wypełnialiśmy, ale jak mówiłam, nie otrzymaliśmy dofinansowania. Teraz zgłosiła się do nas firma, która organizuje szkolenia i pomaga wypełnić te wszystkie kwity. Skorzystaliśmy z jej pomocy. Oni nam też zorganizowali te szkolenia dla księgowości, bo studia to już nie. Tylko, że to trzeba było wszystko razem wpisać do jednego wniosku, więc już nam grzecznościowo pomogli też z tymi studiami. Ta firma wypełnia te wnioski dla wielu firm i oni wiedzą, gdzie tam, co wpisać i jak uzasadnić, bo jak my sami wypełnialiśmy to mieliśmy dużo wątpliwości. W zasadzie doszliśmy do wniosku, że już mamy dosyć i nie będziemy składać, ale akurat w zeszłym roku pojawiła się ta firma i postanowiliśmy jeszcze raz spróbować.* (w. 2/p, branża przemysłowa)
- *Owszem, ale faktycznie KFS jest dostępny tylko w styczniu lub lutym, bo wtedy pojawiają się pieniądze, a wniosków jest multum i skorzystanie z tego to też graniczy z cudem. Oni tak naprawdę wolą to rozbijać na mniejsze pieniądze. (...) Jest takie przekonanie, że duże*



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



*przedsiębiorstwa sobie poradzą. O dokumentacji KFS jest książka i **to jest jakaś parodia, co do koniecznej dokumentacji**. Natomiast dofinansowania unijne też mi się nie podobają, bo może jak ktoś to robi zawodowo, to okej, ale osoba która to wypełnia sama, jednostkowo, to nie jest takie proste. Robiłem, kiedyś taki wniosek i powiedziałem wtedy, **że nie będę robił sztuki dla sztuki**. Siedzieć nad tym przez dwa czy trzy tygodnie, a efekty były marne. Szkoda czasu. (w.4/b, branża budowlana)*

- *Dokumenty wypełnia ta firma szkoleniowa. Wniosek jest obszerny i czasochłonny, nawet nie będziemy próbować. Ta firma ma specjalistów. I tak szkolilibyśmy pracowników przez tą firmę, bo prowadzi szkolenia na bardzo wysokim poziomie. Dlatego jest to kooperacja bardzo dla nas wygodna. Oczywiście, to nie oznacza, że my się w ogóle nie angażujemy. Wręcz przeciwnie. **Musimy tej firmie dostarczyć wiele danych. Omówić cały projekt. Brać udział w badaniu deficytów kompetencyjnych czy analizie potrzeb szkoleniowych (...)** Są elementy wniosku, których firma szkoleniowa nie wypełni sama tylko z naszą pomocą. I to też jest duża praca. Mamy jednak ten komfort, że jak coś wypełnimy, to firma szkoleniowa, to sprawdzi, wyłapie błędy czy też luki. **Wiemy, że nasza praca nie idzie na marne**, czujemy się też bezpiecznie z nimi. Pracujemy z tą firmą szkoleniową kilka lat. Jeszcze długo zanim zaczęli dla nas wnioskować o dofinansowanie. Mamy do niej zaufanie. (w.3/h, branża handlu)*
- ***Mamy taką zaprzyjaźnioną firmę, która zajmuje się pozyskiwaniem, ale również już mamy zatrudnioną taką osobę, która zajmuje się monitorowaniem różnych możliwości pozyskiwania dofinansowań. (...)** Trudno się jakby wypowiedzieć w tej kwestii (jasności zasad aplikowania – wyjaśnienie S. Kamińska-Berezowska) prawdopodobnie dlatego, że gdyby ktoś się zagłębił w przepisy, to byłby w stanie je zrozumieć, ale musiała to być osoba, która ma pewnego rodzaju wiedzę dotyczącą dysponowania tych środków, również jakąś praktykę, Natomiast osoba, która by to miała robić pierwszy raz, bez pomocy, miałyby bardzo trudno. (w.3/o, branża oświaty i nauki).*

Jak wynika z wypowiedzi rozmówców samodzielne aplikowanie o dofinansowanie dla własnych pracowników wiąże się z szeregiem trudności, czasem potocznie określanych „papierologią” czy wręcz „sztuką dla sztuki” i jest generalnie uznawane za procedurę skomplikowaną. Dla przezwyciężania tych trudności bardzo istotne są spotkania informacyjne, uzyskiwanie internetowe dodatkowych wskazówek, **tworzenie wyspecjalizowanych komórek czy działów**



firm zorientowanych na pozyskiwanie dofinansowań, **korzystanie z doświadczenia specjalistów** lub osób, które już raz skutecznie przeszły przez proces aplikacyjny, jak też **wynajmowanie zewnętrznych specjalistów na podstawie umów cywilnoprawnych** czy wręcz **wynajmowanie wyspecjalizowanych w tym zakresie firm zewnętrznych**. Firmy zewnętrzne pomagające w wypełnianiu wniosków aplikacyjnych są też tymi, które później zajmują się działaniami szkoleniowymi, ale już nie prowadzą studiów podyplomowych, a to składa się też na większą trudność do uzyskania dofinansowań w ich zakresie. Przy wynajmowaniu specjalistów czy firm zewnętrznych podkreślano konieczność dobrej współpracy, wzajemnego zaufania i skutecznej komunikacji, bo część materiałów aplikacyjnych dotyczy charakteru działania firm i deficytów kompetencyjnych ich pracowników. Część rozmówców wskazywała też, że ilość dokumentów do wypełnienia jest zbyt obszerna i ocierająca się o język, który jest mało przystępny czy wręcz zbyt skomplikowany, jak też akcentowała konieczność wielości dodatkowej dokumentacji w postaci potwierdzeń, zaświadczeń i różnych załączników. Sukces w pozyskaniu środków zachęca przy tym do kolejnych starań, a porażka przeciwnie. Odnotowano w badaniach też przypadki rozmówców, którzy nie określali koniecznej do wypełnienia dokumentacji aplikacyjnej jako skomplikowanej, ale mieli wątpliwości jedynie do jej fragmentów, których nie uznawali za jasne. Paradoksalnie zdarzały się też przypadki rozmówców twierdzących, że choć wypełnienie dokumentacji nie jest za trudne, to tak określali już uzyskanie dofinansowań. Szczególnie zorientowana na podnoszenie kompetencji zawodowych jest branża oświaty i nauki, co niejako wynika z jej natury, ale w jej ramach korzystanie z pomocy firm zewnętrznych lub zatrudnionych etatowo pracowników specjalizujących się w tym zakresie, wydaje się być powszechne. Wiedza o możliwości skorzystania z dofinansowań nie jest równoznaczna z decyzją o ubieganie się o ich uzyskanie czy, tym bardziej, nie oznacza jeszcze skorzystania z nich, przy czym porażki procesu aplikacyjnego są udziałem nawet uczestniczących w tym procesie firm szkoleniowych, zwłaszcza przy składaniu pierwszych wniosków. Przy odniesieniu sukcesu w pozyskiwaniu środków, zwykle dzięki wynajętym firmom, beneficjenci uczestniczący w szkoleniach przekonywali się od ich zaletach, a później, często oczekiwali ich kontynuacji. Dodatkowo na marginesie badań odnotowano też kwestie trudności rozliczeń dofinansowań, choć nie było to już przedmiotem zainteresowania badawczego. Obawy przed aplikowaniem o dofinansowania i korzystaniem z nich bywały więc związane z kwestiami umiejętności wywiązania się z podjętych zobowiązań, w tym terminów rozliczeń finansowych. Podkreślenia wymaga, postrzeganie całkowicie samodzielnego podejścia do aplikowania i korzystania z dofinansowań

przy braku wsparcia przez zewnętrzne firmy czy zewnętrznych specjalistów (i to posiadających ciągle doświadczenie w tym zakresie) jako procesu skazanego na porażkę, stanowiącego „drogę przez mękę” i łączonego ze stratą czasu. W związku z tym przedsiębiorstwa, nawet po sukcesie aplikacyjnym, w kolejnych staraniach o dofinansowanie ponownie odwołują się do pomocy firm i specjalistów zewnętrznych, czyli oddają ten proces w ręce profesjonalistów. Rozmówcy wskazują, że łatwiejsze jest wypełnienie wniosków do KFS, niż tych z EFS, ale i tak, z reguły, nie jest ono określane jako proste. Ogólnie jednak odnotowano w badaniach pewne przypadki w pełni samodzielnego na poziomie przedsiębiorstw, a więc bez pomocy zewnętrznych specjalistów, aplikowania i uzyskania dofinansowań z KFS. Bardzo mocno odnotowano jednak deficyty wsparcia informacyjnego w zakresie samego funkcjonowania krajowych i europejskich funduszy wspierających podnoszenie kompetencji zawodowych, jak też składania wniosków aplikacyjnych, przy czym sami urzędnicy z urzędów pracy są postrzegani jako trudnodostępni, niechętni udzielaniu pomocy w wypełnianiu dokumentacji i/lub odsyłający zainteresowanych do stron internetowych. Zgłaszano w związku z tym postulaty uproszczenia potrzebnej we wnioskach dokumentacji, zwiększenia systemowego i publicznego wsparcia dla jej wypełniania, w tym zarówno przez bezpośrednie spotkania informacyjne, jak także drogą mailową i telefoniczną.

Należy też zaznaczyć, że **trudności dotyczące studiów podyplomowych** wydają się badanym mieć większy stopień trudności niż te dotyczące szkoleń. Przykładowym wyrazem tego stanu rzeczy jest następująca wypowiedź:

- *Wniosek z Krajowego Funduszu był dobrze oceniony, natomiast staraliśmy się o dofinansowanie studiów podyplomowych organizowanych przez Uniwersytet Łódzki złożyliśmy dokumentację, a tam wymagana była akredytacja. Uniwersytet nam takiego dokumentu nie wystawił bo nie miał takiego dokumentu, który moglibyśmy dołączyć jako załącznik. Prawdopodobnie z tego powodu nie otrzymaliśmy tego dofinansowania. Taka trochę dziwna sytuacja, ale tych środków nie dostaliśmy, a wniosek był dobrze sporządzony.* (w.1/p, branża przemysłowa).

Problemy te wiązane są z presją czasu i dołączania dodatkowych zaświadczeń, o które wnioskodawcy muszą się dopiero ubiegać. Czasem więc porażka aplikacyjna wiąże się z brakiem odpowiedniego podpisu, pieczętki, dokumentu we właściwym, przewidzianym procedurami, terminie. Ważną rolę odgrywa tu możliwość dodzwonienia się do urzędów i placówek edukacyjnych, jak też skonsultowania problemów i uzyskania potrzebnych dokumentów w

odpowiednim terminie. Dodatkowym utrudnieniem w analizowanym okresie była też pandemia koronawirusa, bo wiązała się z organizowaniem webinarów, ale ich możliwości szkoleniowe były nieco ograniczone, ze względu na brak rzeczywistego kontaktu i stacjonarnych ćwiczeń.

Jeśli chodzi o branżę usług publicznych, to część rozmówców ją reprezentujących, stwierdzała, że niektórzy pracownicy ich zakładów pracy skorzystali z dofinansowań. Ilustrują to następujące przykłady:

- *Jeżeli chodzi o studia podyplomowe to mamy to uregulowane systemowo. Nasz dyrektor finansuje (ze środków wewnętrznych – wyjaśnienie S. Kamińska-Berezowska) jeżeli kierunek studiów jest zbieżny, do tego, jaki realizuje nasz zakład w swoich zadaniach. To wtedy dyrektor nawet jest zobligowany do tego, aby pokryć koszty osobie, która robi taką podyplomówkę. (...) Tak, są szkolenia i one są, z tego co pamiętam, jurysdykcję, dystrybucję miał nad tym Urząd Pracy, on był tak jakby organizatorem tego, a my byliśmy tylko pośrednio. Było to dla kadry dowódczej, czyli my byliśmy na takim szkoleniu odnośnie poruszania się w mediach, udzielaniu wywiadów, kontaktu z mediami. To było realizowane, z którejś tam osi przez Urząd Pracy, a **myśmy się do tego jakoś dołączyli**. Było to nam potrzebne z racji naszej pracy, gdzie mamy bardzo częsty kontakt z mediami.(w.3/u pub.)*
- *Z tego co pamiętam, **to dostaliśmy od nich ofertę, czy chcemy skorzystać, a my odpowiedzieliśmy, że owszem i skierowaliśmy pracowników i to było chyba wszystko**. Nie ponosiliśmy żadnych kosztów, oni to wszystko pokryli. Pracownicy otrzymali certyfikaty. Natomiast w ostatnich dwóch latach, to sami finansujemy pracownikom szkolenia, w indywidualnych przypadkach finansujemy 50% np. weryfikacja czy podniesienie kwalifikacji, zwłaszcza dla kierowców, bo u nas to jest główna grupa. Drugie 50% dopłacają pracownicy.* (w. 4/u.pub, branża usług publicznych).

Jak z powyższych informacji wynika, **był to udział w szkoleniach zorganizowanych przez urzędy pracy, do których firmy badanych dołączyły się**. W ten sposób choć te zakłady pracy skorzystały z udziału w szkoleniach dofinansowanych ze środków zewnętrznych, to faktycznie nie tyle wzięły na siebie trud starań o pozyskanie tych funduszy, co jedynie zaaprobowały przysłane im oferty. Organy prowadzące tych firm, podobnie jak konkretne informujące o takich możliwościach urzędy pracy, były tu jednak przez rozmówców docenione za politykę informacyjną i promocję szkoleń. Podobnie część zarządzających w branży kultury skorzystała ze

szkoleń przez dołączenie do tych organizowanych przez inne podmioty, a mikoprzedsiębiorcy z tej branży korzystali ze wsparcia firm zewnętrznych w staraniach o dofinansowanie.

Ciekawy przypadek skorzystania z dofinansowań odnotowano w ramach branży usługowej związanej z **branżą handlu i sektorem beauty** (w tym z działaniem salonów fryzjerskich czy kosmetycznych). W ramach tych branż odnotowano **sukcesy aplikacyjne związane z współpracą firm działających w tym samym obszarze, a nawet dotyczące wsparcia klientów**, którzy pełnili czasem rolę informatorów, a czasem wręcz doradców w składaniu wniosków. Przykładem tego stanu rzeczy są następujące wypowiedzi:

- *Zainteresowaliśmy się konkretnymi szkoleniami. Firma, która je organizowała przedstawiła nam ofertę, tj. napiszą dla nas wnioski, a my kupimy od nich szkolenia. Przystaliśmy na to, bo to była dla nas sytuacja idealna. Tylko, że ta firma nie wywiązała się z obietnicy. Zwodziła nas, a w dzień składania wniosków przysłała nam coś o czym nawet ja widziałam, że to nie jest dobrze wypełniony wniosek. **Zadzwońłam do naszej klientki, do tej która nam o opowiedziała o KFS-ach** i błagałam, aby nam pomogła. Wiedziała, że zajmuje się zawodowo pisanem takich wniosków. Przyjechała, siedziała kilka godzin z nami i złożyliśmy wniosek dokładnie 5 minut przed zamknięciem Urzędu Pracy. Ale udało się, dostaliśmy całą pulę. Nasza klientka w zamian za pomoc dostała gratisowy zabieg, bo nie chciała pieniędzy.*(w. 1/u, branża usług)
- *W ubiegłym roku. Co roku wnioskujemy w ramach KFS o takie środki i zawsze, mniejsze bądź większe, ale otrzymujemy. Informacje mamy z branżowych pism, ale też z innych sklepów. Przygotowywaliśmy je przy pomocy firmy zewnętrznej.* (w.2/h, branża handlu).

Jak wskazują badania **firmy szkoleniowe są często źródłem informacji** o możliwościach dofinansowań szkoleń i oferują swoją pomoc w ich uzyskaniu, ale dodatkowo odnotowano też współpracę i wymianę informacji wśród przedstawicieli różnych firm z tej samej branży. Przez rozmówców same firmy szkoleniowe i ich reklamy są oceniane w sposób zróżnicowany, a pomoc informacyjną pracodawcy i zarządzający w ich imieniu otrzymują czasem także od klientów. Samo składanie wniosków aplikacyjnych jest oceniane jako raczej skomplikowane dla wielu rozmówców, w tym zwłaszcza tych, którzy nie posiadają wyższego wykształcenia. Pojawiają się też problemy ze zrozumieniem specyficznego języka dokumentacji. Warto jednak zaznaczyć, że raz z sukcesem wypełniony dokument aplikacyjny i przebyta droga związana z uzyskaniem dofinansowań służy jako bardzo przydatna wskazówka dla kolejnych, a więc sprzyja też kolejnym

samodzielnym działaniom aplikacyjnym. Jako dużo prostsze są postrzegane procedury związane z Krajowym Funduszem Szkoleniowym, a Europejski Fundusz Społeczny budzi wśród badanych obawy sprostania jego wymogom. Rozmówcy boją się negatywnych konsekwencji braku sprostania standardom EFS, a strach ten skutkuje brakiem działań aplikacyjnych w tym zakresie.

Jak wynika z badań, szczególnie zainteresowani składaniem wniosków aplikacyjnych byli przedstawiciele branży nauki i oświaty. Wydaje się więc, że właśnie z ich **doświadczeń aplikacyjnych** warto nieco mocniej skorzystać przez zwrócenie uwagi na wskazywane oczekiwania ułatwień dotyczących procesu aplikacji. Problem ten dobrze oddają następujące wypowiedzi:

- *My szukamy ich sami (ogłaszanych przez urzędy naborów dofinansowań- wyjaśnienie S. Kamińska-Berezowska) Te wszystkie informacje umieszczone są tylko na stronie urzędu. Tylko od nas zależy czy wyszukamy te informacje. Dodatkowo te informacje nie są na pierwszej stronie, na stronie głównej, tylko trzeba wejść w jakąś zakładkę i dopiero tam ta informacja pojawia się. (...) Przede wszystkim (dla poprawy działalności informacyjnej urzędów – wyjaśnienie S. Kamińska-Berezowska) **informacje na pierwszej stronie, aby było prosto zauważyć informacje o dofinansowaniu, oprócz tego powinna być prowadzona jakaś kampania informacyjna wśród pracodawców, ale ja wiem dlaczego tak robią, bo jeśli nasza skuteczność aplikacyjna jest na poziomie 40% i nie wynika to z błędów merytorycznych, a tylko dlatego, że zabrakło środków to urzędy widzą, że nie muszą prowadzić żadnej kampanii informacyjnej, bo i tak mają bardzo dużo chętnych i nie obawiają się, że ten przyznany im limit nie zostanie wykorzystany.** (w.5/o; branża oświaty i nauki)*
- *Na początku wydawało nam się to dość klarowne (procedura aplikacyjna – wyjaśnienie S. Kamińska-Berezowska), a potem w trakcie uzupełniania i wypełniania dokumentacji napotkaliśmy na problemy, których nie potrafiliśmy rozwiązać i musieliśmy wykonać **kilka telefonów do urzędu**. Te pytania nie były takie klarowne. Jak ktoś to robi po raz pierwszy to nie było to tak czytelne. (...) No niestety, mnie nikt na takie spotkanie nie zapraszał, urząd nie prowadził żadnej akcji w tym kierunku w stosunku do przedsiębiorców na naszym terenie. Wiem, że takie spotkanie się odbyło, ale jak my zdecydowaliśmy się na aplikowanie, to było już za późno. To spotkanie było tylko jedno i jeszcze przed ogłoszeniem*



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



*konkursu. Natomiast sędzę, że **takie spotkanie powinno się odbyć na początku po ogłoszeniu naboru do tego konkursu** (w.4/o, branża oświaty i nauki).*

Doświadczenia aplikacyjne badanych wskazują na kilka kwestii. Przede wszystkim, przy powszechnym wśród badanych zainteresowaniu szkoleniami i studiami podyplomowymi, kluczowe znaczenie ma więc sama wiedza o możliwych dofinansowaniach z krajowych i europejskich funduszy. Dla usprawnienia dostępu do tej wiedzy proponowane są ułatwienia dostępu do niej na stronach internetowych, a także mailowe rozpowszechnianie informacji w tym zakresie wśród pracodawców i/lub zarządzających w ich imieniu. W ramach samego procesu aplikacyjnego wskazywane jest przez badanych znaczenie spotkań informacyjnych w urzędach czy uzyskiwanie informacji zwrotnej drogą pośrednią, w tym mailową lub telefoniczną. Podkreślano też, że w dobie szybkich przemian gospodarki opartej na wiedzy, to ciągle, permanentne podnoszenie kompetencji zawodowych jest konieczne. Dodatkowo okres pandemii koronawirusa zwiększył zapotrzebowanie na szkolenia i doształcanie w zakresie komunikacji zdalnej i korzystania z narzędzi cyfrowych. Odnotowano jednak także obawy, większego popytu na dofinansowania szkoleń niż ich podaży, a więc zauważono istnienie przekonań o braku zainteresowania samych podmiotów ogłaszających nabory upowszechnianiem i ułatwieniem dostępu do informacji, w tym w zakresie funduszy krajowych wskazywano spotykany brak wsparcia ze strony części urzędników, brak łatwej komunikacji telefonicznej czy spotkań informacyjnych. Postrzegano więc w tym sensie wielość nadmiernie zbiurokratyzowanych barier, które utrudniają sukces aplikacyjny lub zniechęcają w ogóle do podjęcia aplikacyjnych starań.

Uwagi podsumowujące pierwszą część badań

Podsumowując pierwszą część badań opartą o metody jakościowe należy zauważyć przede wszystkim **zdecydowane zainteresowanie podwyższaniem kompetencji zawodowych** wśród pracodawców i zarządzających, przy czym w ślad za tym szło także zainteresowanie możliwościami dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych dla pracowników przedsiębiorstw. Olbrzymim problemem okazały się jednak **deficyty wiedzy** osób biorących udział w badaniach dotyczące możliwości skorzystania z dofinansowań w zakresie podwyższania kompetencji zawodowych pracowników ze środków zewnętrznych, w tym tych krajowych i europejskich. W związku z tym znacząca część szkoleń i studiów podyplomowych była finansowana w przedsiębiorstwach reprezentowanych przez rozmówców wyłącznie ze środków



własnych zakładów pracy lub wyłącznie pokrywana w całości przez samych pracowników. Jak wskazują badania w części analizowanych przypadków w ogóle nie składano nawet wniosków o dofinansowanie.

Wśród obszarów poszukiwanych informacji znalazły się też opinie badanych, którzy wnioski o dofinansowanie złożyli, jaki i o postrzeganych przez nich **barierach korzystania z dofinansowań** przeznaczonych na podwyższenie kompetencji zawodowych przez szkolenia czy studia podyplomowe. W świetle przeprowadzonych badań te trudności dostępu do dofinansowań wydają się mieć dwu etapowy charakter, czyli po pierwsze wiążą się z samym deficytem dostępu do informacji o tego typu możliwościach i/lub o ich procedurach, a po drugie wiążą się z samym procesem samodzielnego aplikowania o dofinansowanie. Jeśli chodzi, o konkretnie wymieniane bariery samego procesu aplikacyjnego, to wskazywano głównie na: skomplikowany charakter dokumentów do wypełnienia, brak przejrzystości czy specyficzny, trudny język wielu dokumentów, presję czasu, wielość koniecznych załączników, brak wsparcia urzędowego i punktów informacyjnych dla wyjaśnienia różnych konkretnych, sytuacyjnie uwarunkowanych problemów.

Część III. Pracownicy i/lub związkowcy wobec dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych

Badania z pracownikami i/lub związkowcami (bo przynależność do obu tych kategorii nie wyklucza się) miały charakter ilościowy i zostały oparte o ankiety internetowe przeprowadzone dzięki platformie Google (z wykorzystaniem systemu Google Forms i Excela). Taki wybór był możliwy dzięki rozwojowi cyfrowemu współczesnego polskiego społeczeństwa, zwłaszcza, że socjologia - jak zauważa Dariusz Jemielniak (2019) - powinna przystosować się do wyzwań cyfrowej współczesności i w tym sensie, wydaje się być zmuszona do wykorzystywania nowych skomputeryzowanych mediów. Dodatkowo do wykorzystania tej techniki badawczej skłaniała też pandemia koronawirusa.

Przeprowadzenie internetowych badań ankietowych było poprzedzone pilotażem narzędzia badawczego, po którym udało się zmodyfikować ankietę internetową i lepiej dostosować ją do potrzeb badawczych. W badaniach zdecydowano się na celowy dobór próby badawczej (zob. Babbie, 2003) oraz na dotarcie do zaplanowanej grupy docelowej dzięki wsparciu związkowców

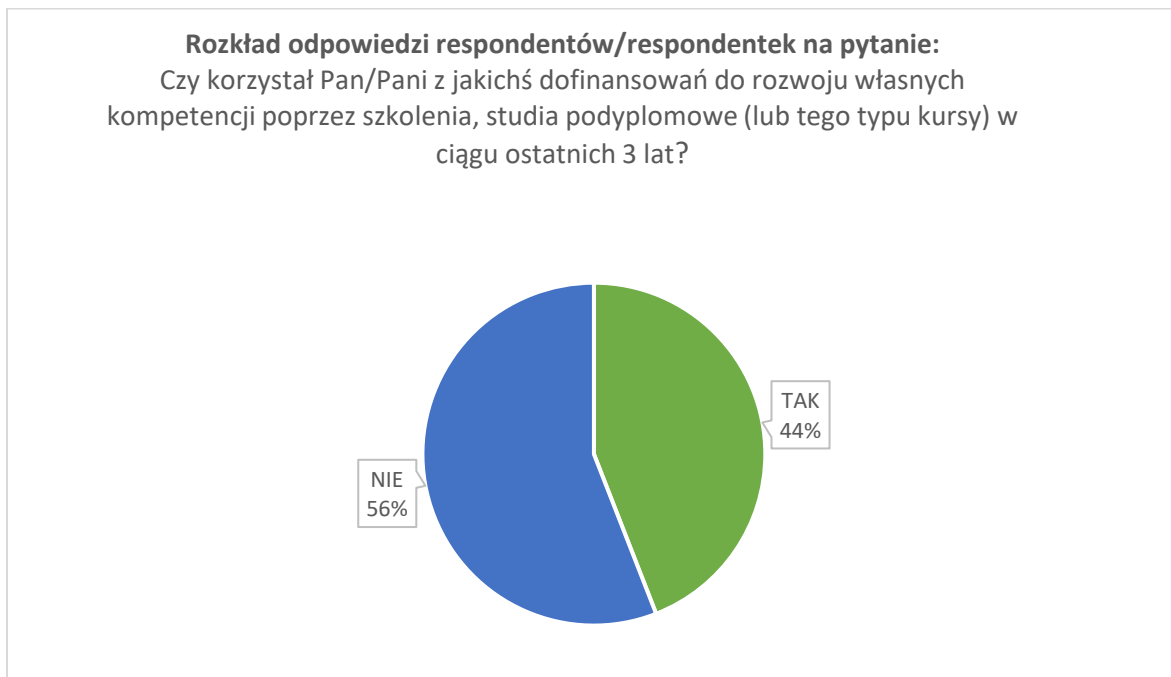
skupionych w Radzie OPZZ Województwa Łódzkiego. Jeśli chodzi o samą formę badań ankietowych przeprowadzonych online zamiast w sposób tradycyjny za pomocą ankiet papierowych, to była ona uwarunkowana przede wszystkim łatwiejszą możliwością dotarcia do poszukiwanej kategorii badanych, czyli pracowników i/lub związkowców w województwie łódzkim, jak też możliwością stosunkowo szybkiego przeprowadzania badań, co wiązało się również ze stosunkowo krótkim czasem całości projektu badawczego. Sam przedmiot badań był związany z problemem **czy związkowcy i/lub pracownicy w województwie łódzkim posiadają wiedzę w zakresie dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych** podnoszących kwalifikacje zawodowe. Przedmiotem zainteresowania badawczego była także odpowiedź na pytanie **jaki jest stopień tej potencjalnej wiedzy dotyczącej dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych**, jak też **z jakimi opiniami wiąże się** w zakresie możliwości skorzystania z dofinansowań.

Badania ankietowe zostały przeprowadzone od lipca do października 2021 roku wzięło w nich udział 245 respondentów/respondentek. Jeśli chodzi o wiek badanych, to dominowali respondenci/respondentki w wieku w wieku 36-45 lat, bo było ich 87 (35 %), a drugą najbardziej liczną kategorię stanowiły osoby w wieku 46-55 lat, bo były to 64 osoby (26 % ogółu). Mniej liczne kategorie wiekowe stanowili respondenci/respondentki młodszy, bo w wieku od 26 do 35 lat było ich 37 (15 %), a w wieku od 18 do 25 lat - 19 osób (8 %). Najstarsze kategorie wiekowe reprezentowało 34 (14 %) respondentów/respondentek w wieku od 56 do 65 lat oraz 4 (2%) respondentów/respondentek miało 66 lat lub więcej. Wśród uczestników, których udało się zachęcić do badań zdecydowanie dominowały więc osoby z wykształceniem wyższym, bo było to 175 (71, 43%) respondentów/respondentek. Wykształcenie średnie posiadało 42 (17,14%) badanych, wykształcenie zawodowe 23 (9, 39%) respondentów/respondentek, a 5 (2,04%) uczestników badań posiadało jedynie wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne. Poziom wykształcenia respondentów/respondentek nie dziwi, jeśli wziąć pod uwagę, że najbardziej udało się zachęcić do udziału w badaniach przedstawicieli branży oświaty i nauki, którą reprezentowało 128 (52,24%) respondentów/respondentek. Drugą najbardziej liczną branżą były usługi publiczne, których pracowało 29 (11,84%) badanych. Kolejne branże były reprezentowane w sposób następujący: 19 (7,76%) respondentów/respondentek było z branży budowlanej, 16 (6,53%) branży przemysłowej, 16 (6,53%) z handlu, 10 (4,08%) z ochrony zdrowia, 10 (4,08%) z usług, 6 (2,45 %) z transportu, 5 (2,04%) z górnictwa i energetyki, 4 (1,63 %) z przemysłu drzewnego, a 2 (0,82 %) respondentów/respondentek reprezentowało inne

branże (trudne do jednoznacznego zaklasyfikowania, bo respondenci/respondentki wpisali je w kategorii inne pisząc przykładowo branża – „zamówienia publiczne”). Jeśli chodzi o płeć, to bardziej chętne do udziału w badaniach okazały się kobiety, których liczba wyniosła 153 kobiet (62 % ogółu respondentów/respondentek) i 92 mężczyzn (38% ogółu).

Jedno z podstawowych pytań badawczych dotyczyło korzystania przez respondentów/respondentek z dofinansowań w podwyższaniu własnych kompetencji przez skorzystanie ze szkoleń czy studiów podyplomowych. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawiono graficznie na wykresie nr 1.

Wykres nr 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące korzystania z jakichkolwiek dofinansowań do rozwoju kompetencji poprzez szkolenia, studia podyplomowe (lub tego typu kursy) w ciągu ostatnich 3 lat. N= 245



Źródło: Internetowe badania ankietowe z projektu „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe - analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

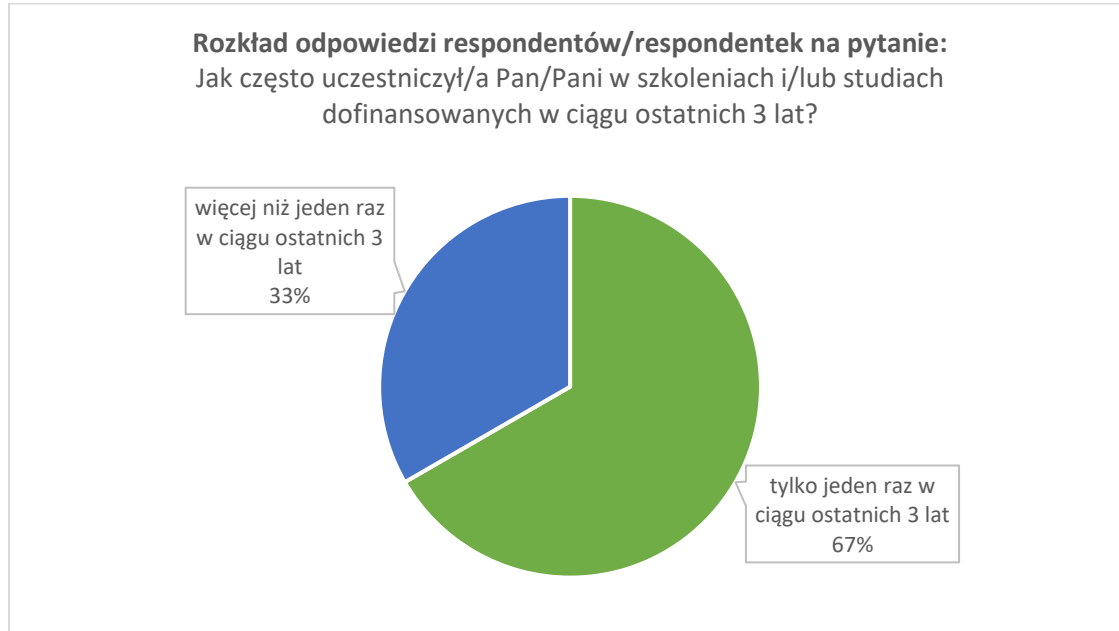
Jak wskazują badania rozkład osób korzystających i tych, które nie skorzystały z dofinansowań przeznaczonych na rozwój kompetencji przez szkolenia, studia podyplomowe (lub tego typu kursy) jest dość **równo podzielony na dwie części, bo 108 osób udzieliło odpowiedzi potwierdzającej skorzystanie z dofinansowań (tj. 44 % ogółu), a 137 (56%) respondentów/respondentek udzieliło odpowiedzi przeczącej.** Należy przy tym zaznaczyć

ponownie, że badania nie są reprezentatywne, a więc nie można ich uogólniać na ogół pracowników i/lub związkowców w województwie łódzkim. Można jednak zauważyć, nawet w oparciu o ten celowy dobór próby badawczej, że stopień korzystania z dofinansowań na rozwój kompetencji wydaje się być stosunkowo niski, bo większość badanych (aż 56%) z nich nie skorzystała. To powoduje, że warto zastanowić się, jak są postrzegane dofinansowania podwyższania kompetencji zawodowych przez obie wyróżnione kategorie, które można potraktować jako odrębne jednostki analizy danych.

Część III.A. Opinie respondentów/respondentek korzystających z dofinansowań

Wszystkich 108 respondentów/respondentek, którzy skorzystali z dofinansowań potraktowano jako odrębną kategorię i zapytano o częstotliwość ich uczestnictwa w tych formach podwyższania kompetencji w ciągu ostatnich 3 lat. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia wykres nr 2.

Wykres nr 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące częstotliwości korzystania z udziału w dofinansowanych szkoleniach/studiach podyplomowych w ciągu ostatnich 3 lat. N=108

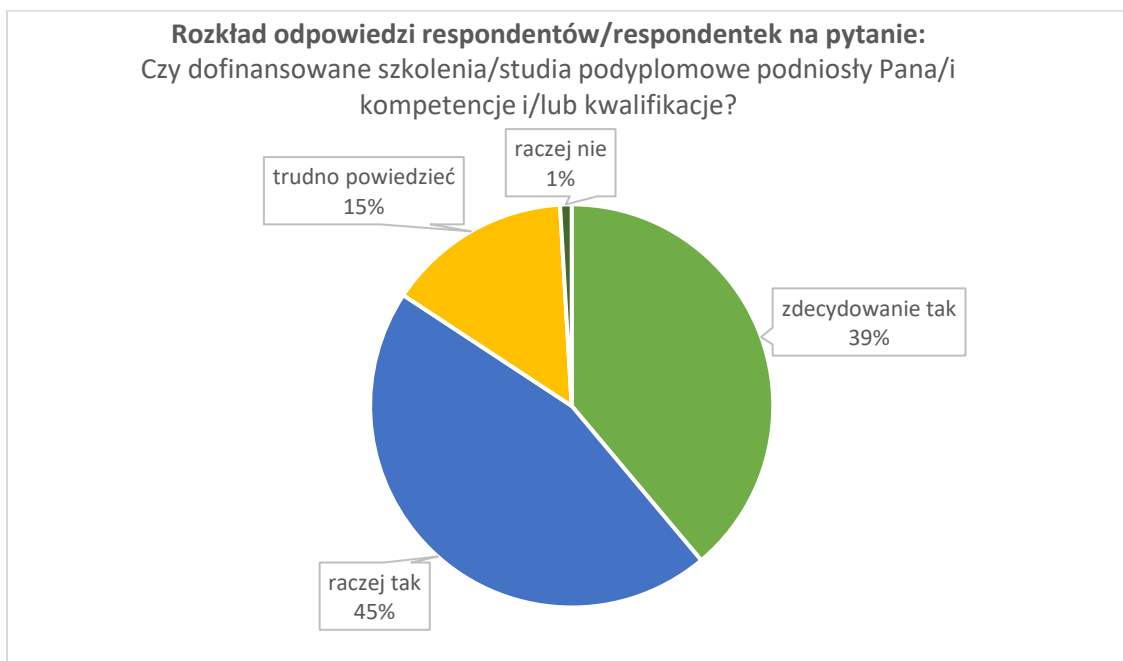


Źródło: Internetowe badania ankietowe z projektu „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe - analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

Jak wynika z wykresu nr 2 ze 108 respondentów/respondentek, którzy skorzystali z dofinansowań na rozwój kompetencji przez udział w szkoleniach i/lub w studiach podyplomowych w ciągu ostatnich 3 lat zdecydowana większość bo 72 (67%) uczyniło to tylko raz, a 36 (33%) więcej niż jedno raz. Ta częstotliwość wielokrotnego korzystania z dofinansowań może wynikać z wielu czynników, w tym z pandemii COVID-19, która zakłóciła normalny rytm pracy zawodowej i związanych z nimi szkoleń.

Za ciekawy problem należy też uznać opinie respondentów/respondentek w kwestii oceny udziału w dofinansowanych szkoleniach i/lub studiach podyplomowych w zakresie podniesienia ogólnych kompetencji czy kwalifikacji. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące tej kwestii pokazuje wykres nr 3.

Wykres nr 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące opinii w zakresie podniesienia kompetencji i/lub kwalifikacji przez udział w dofinansowanych szkoleniach i/lub studiach podyplomowych N=108



Źródło: Internetowe badania ankietowe z projektu „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe - analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

Zgodnie z danymi zaprezentowanymi na wykresie nr 3 zdecydowana większość odpowiadających miała pozytywne zdanie o podniesieniu własnych kompetencji i/lub kwalifikacji przez udział w dofinansowanych szkoleniach i/lub studiach podyplomowych, bo

„zdecydowanie tak” odpowiedziało 42 (39%) respondentów/respondentek, a 49 (45 %) pytanym odpowiedziało „raczej tak”. Należy jednak zaznaczyć, że 16 (15 %) respondentów/respondentek udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”, a więc nie miało jednoznacznej opinii w tym zakresie. Warto zaakcentować jednak, że nikt z pytanym nie udzielił oceny zdecydowanie negatywnej, a 1 osoba (tj. 1% z ogółu pytanym o tą kwestię) wskazała, że udział w dofinansowanych szkoleniach i/lub studiach podyplomowych raczej nie podniosła jej kompetencji i/lub kwalifikacji.

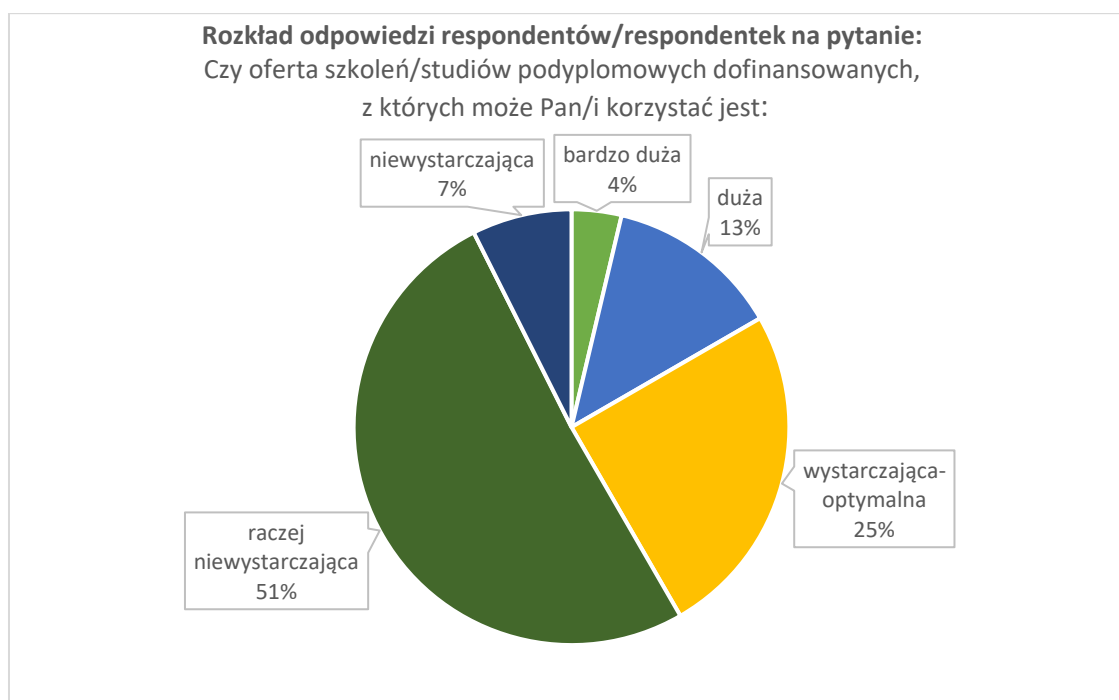
Przedmiotem zainteresowania były także formy dofinansowanych działań podnoszących kompetencje zawodowe, z których respondenci/respondentki skorzystali. Z otrzymanych od respondentów/respondentek odpowiedzi wynika, że zdecydowana ich większość określiła dofinansowaną formę działań podnoszących ich kompetencje jako szkolenie - 102 odpowiedzi. W drugiej kolejności wskazano studia podyplomowe - 10 odpowiedzi, a w trzeciej kolejności kursy językowe - 6 odpowiedzi. Wśród pozostałych form dofinansowanych działań podwyższających kompetencje respondenci/respondentki wskazali: *kurs zawodowy* (1 odpowiedź), *studia inżynierskie* (1 odpowiedź), *Erasmus+* (1 odpowiedź), *kurs* (1 odpowiedź). Dla wyjaśnienia warto dodać, że respondenci/respondentki mieli w tym pytaniu możliwość wybrania dowolnej liczby odpowiedzi, a także wpisania własnej, a więc w ich prezentacji zrezygnowano z obliczania procentów i obrazowania procentowego rozkładu danych na wykresie.

Interesującym zagadnieniem są też źródła dofinansowania, z jakich respondenci/respondentki skorzystali dla podnoszenia własnych kwalifikacji czy kompetencji. Respondentom zadano więc pytanie wielokrotnego wyboru dotyczące tego problemu. Niestety, w tym zakresie większość pytanym, bo 50 osób nie pamiętało, z jakich źródeł dofinansowania skorzystała. Wśród pozostałych respondentów/respondentek, których nie zawiodła pamięć w zakresie źródeł dofinansowań, zdecydowana większość wskazała na Europejski Fundusz Społeczny - 44 odpowiedzi, a następnie na Krajowy Fundusz Szkoleniowy - 18 odpowiedzi. Wśród mniej licznych wskazań źródeł dofinansowań (bo za każdym razem jest to tylko jedna odpowiedź) pytanym wymienili następujące: *Fundusze Norweskie*, *środki własne pracodawcy*, *Erasmus*, *Uczelnię*, *Biuro Projektów Politechniki Łódzkiej*, *Komisja UE*, *ZPU3*, *miejsce pracy*, *ZPU*, *Erasmus+*, *NAWA*. W oparciu o te dodatkowo wymienione przez pytanym w odpowiedziach na to pytaniu źródła dofinansowania można też zauważyć dominację wśród

respondentów/respondentek tych reprezentujących branżę nauki i oświaty, jak też typowe dla niej możliwości. Należy zaznaczyć, że w ramach odpowiedzi na to pytanie respondenci/respondentki mieli możliwość wskazywania dowolnej liczby odpowiedzi, a także wpisywania własnych, a stąd wynika też ich różnorodność (i brak obliczenia ich procentów i przedstawienia w formie wykresu).

Odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny wystarczającego charakteru oferty dofinansowanych szkoleń i studiów podyplomowych przedstawia wykres nr 4. Zgodnie z przedstawionym wykresem nr 4 większość pytanych ma poczucie, że dostępna oferta jest raczej niewystarczająca 55 (51 %) respondentów/respondentek, a 8 (7 %) pytanych uznało nawet, że jest zdecydowanie niewystarczająca. 27 (25 %) pytanych uznało dostępną ofertę za mającą wystarczająco- optymalny charakter. Mniejsza część odpowiedzi uznała dostępną ofertę dofinansowań za dużą – 14 (13%) pytanych lub bardzo dużą 4 (4%) pytanych. Graficznie obraz udzielnych odpowiedzi znajduje się na wykresie poniżej.

Wykres nr 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny wystarczającego charakteru oferty dofinansowanych szkoleń i/lub studiów podyplomowych. N=108



Źródło: Internetowe badania ankietowe z projektu „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe – analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

Ważną kwestią w zakresie możliwości skorzystania z dofinansowań jest umiejętność samodzielnego składania wniosków w tym zakresie. Z tych powodów zapytano respondentów/respondentek, którzy korzystali z dofinansowań o ich samodzielność w procesie aplikacji, a wyniki ich odpowiedzi zaprezentowano na wykresie nr 5.

Wykres nr 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące samodzielnego aplikowania o dofinansowanie.
N=108



Źródło: Internetowe badania ankietowe z projektu „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe – analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

Z udzielonych odpowiedzi wynika, że stosunkowo niewielu respondentów/respondentek spośród 108 korzystających z dofinansowań dokonało aplikacji samodzielnie, bo było ich tylko 30 (tj. 28% z ogółu tworzących tą kategorię). Większość pytaných, czyli 78 osób (tj. 72% odpowiadających na to pytanie) stwierdziła, że nie aplikowała samodzielnie o dofinansowanie. W kontekście analizowanego przedmiotu badań interesujące wydaje się skąd tych 30 respondentów/respondentek korzystających z dofinansowań i samodzielnie aplikujących o ich

uzyskanie miało informacje o takiej możliwości oraz na jakie bariery w jej ramach napotykało. Zapytano więc o te kwestie badanych.

Część III.A.1. Opinie respondentów/respondentek korzystających z dofinansowań i samodzielnie aplikujących

Respondenci/respondentki korzystających z dofinansowań i samodzielnie aplikujących o ich uzyskanie zostali zapytani w pytaniu wielokrotnego wyboru skąd czerpali informacje o takich możliwościach. Zdecydowana większość 30 pytanych respondentów/respondentek wskazywała źródła internetowe, 6 odpowiedzi pokazywało jako źródło informacji strony urzędu ogłaszającego nabór, a aż 20 osób stwierdziło, że znalazło informacje na innej stronie w Internecie. Ciekawych jest też 12 odpowiedzi, które wskazują, że informacje o możliwościach skorzystania z dofinansowań uzyskało od innych znajomych. Już ten stan rzeczy pokazuje ciągle duże znaczenie informacji przekazywanych dzięki sieci społecznych kontaktów bezpośrednich, choć bardzo istotna była też, oczywiście, informacyjna rola Internetu. Pozostali pytani odpowiedzieli następująco: przeczytałem/łam ogłoszenie w gazecie (2 odpowiedzi), informacja z Politechniki Łódzkiej (2 odpowiedzi), informacja była podana przez pracownika HR (1 odpowiedź), komunikat na poczcie służbowej (1 odpowiedź), szkolenia politechniczne (1 odpowiedź), informacja mailowa od pracowników uczelni (1 odpowiedź). Wyniki odpowiedzi wskazują więc na znaczącą rolę informacji uzyskiwanych dzięki Internetowi, sieci kontaktów bezpośrednich, jak i tych płynących ze środowisk akademickich.

Część III.A.1.1. Opinie respondentów/respondentek korzystających z dofinansowań i samodzielnie aplikujących, jak też uznających proces aplikacyjny za trudny

Bardzo istotna jest też ocena trudności aplikowania o dofinansowanie, a więc w tym zakresie także zadano pytanie respondentom korzystającym z dofinansowań i samodzielnie aplikujących o ich uzyskanie. Rozkład odpowiedzi tych 30 respondentów/respondentek był następujący 8 osób (tj. 27 % pytanych o tą kwestię) udzieliło odpowiedzi oceniającej **proces aplikacji jako trudny**, a 22 osoby (73% pytanych o tą kwestię) udzieliły odpowiedzi oceniającej go jako prosty. Respondentów/respondentek, którzy ocenili proces aplikacyjny jako trudny zapytano w pytaniu wielokrotnego wyboru, na jakie trudności napotkali. Odpowiedzi dotyczące

napotkanych trudności w samodzielnym procesie aplikacyjnym były następujące: zabrakło mi rzetelnych informacji jak mam to zrobić (7 odpowiedzi), urzędnicy nie wspierali mnie w wypełnianiu dokumentacji (6 odpowiedzi), wypełnienie dokumentacji było skomplikowane (5 odpowiedzi), a jedna odpowiedź (dopisana przez respondenta) stwierdzała: *Duża dezinformacja po stronie urzędu, język dokumentacji dla wtajemniczonych, a nie dla zwykłego pracownika*. W związku z powyższym tą samą kategorię respondentów/respondentek zapytano (także przy użyciu pytania wielokrotnego wyboru), jakie można wprowadzić rozwiązania, które w przyszłości ułatwiłyby aplikowanie o dofinansowanie do kształcenia. Rozkład odpowiedzi tych 8 zapytanych respondentów/respondentek przez pytanie wielokrotnego wyboru był następujący: lepsza informacja ze strony urzędów (7 odpowiedzi), uproszczenie dokumentacji, którą należy wypełnić (7 odpowiedzi), organizowanie spotkań/szkoleń dotyczących wypełniania dokumentów (5 odpowiedzi), pomoc urzędników w wypełnianiu dokumentów (1 odpowiedź). Tą samą kategorię respondentów/respondentek zapytano też czy w ich opinii liczba dostępnych źródeł dofinansowania na ustawiczne kształcenie pracowników powinna być zwiększona w sposób systemowy z budżetu państwa. W tym przypadku wszystkich 8 zapytanych respondentów/respondentek opowiedziało się za zwiększeniem źródeł dofinansowań przeznaczonych na ustawiczne kształcenie pracowników, a w oparciu o te odpowiedzi można przypuszczać, że są nimi zainteresowani.

Część III.A.1.2. Opinie respondentów/respondentek korzystających z dofinansowań i samodzielnie aplikujących, jak też uznających proces aplikacyjny za prosty

Warto podjąć także problem opinii respondentów/respondentek, którzy korzystali z dofinansowań i samodzielnie aplikowali, ale uznali ten proces aplikacyjny **za prosty**, a było to 22 osoby (tj. 73 % tej kategorii respondentów/respondentek pytanych o tą kwestię). Tych 22 respondentów/respondentek zapytano przy użyciu pytania wielokrotnego wyboru, jakie - ich zdaniem - można wprowadzić rozwiązania, które w przyszłości ułatwiłyby aplikowanie o dofinansowanie dla podnoszenia kompetencji. Rozkład odpowiedzi na to pytanie był następujący: uproszczenie dokumentacji, którą należy wypełnić (17 odpowiedzi), lepsza informacja ze strony urzędów (11 odpowiedzi), organizowanie spotkań/szkoleń dotyczących wypełniania dokumentów (6 odpowiedzi). W ramach otwartej kategorii odpowiedzi, które dotyczyły innych rozwiązań pojawiły się następujące propozycje: *zwiększenie ilości uczestników*

w szkoleniu (1 odpowiedź), lepsza informacja ze strony pracodawcy (1 odpowiedź), przejrzyste strony internetowe i informacje o programach wysyłane na mail (1 odpowiedź). Należy zauważyć, że pytania wielokrotnego wyboru dają, oczywiście, większą liczbę odpowiedzi od ilości pytanych respondentów/respondentek.

Analizowaną kategorię 22 respondentów/respondentek, czyli tych którzy zarówno korzystali z dofinansowań, jak też samodzielnie aplikowali oraz uznali ten proces aplikacyjny za prosty zapytano także o formy podnoszenia kompetencji, którymi byliby zainteresowani gdyby była możliwość pozyskania dofinansowania do nich. Było to pytanie wielokrotnego wyboru, a więc liczba udzielonych odpowiedzi jest tutaj ponownie większa od ilości osób pytanych. Rozkład odpowiedzi na to pytanie był tu zdominowany przez wskazanie szkoleń (77 odpowiedzi), a w drugiej kolejności uplasowały się studia podyplomowe (33 odpowiedzi). W ramach wyboru kategorii odpowiedzi dotyczącej innych form i możliwości ich wpisania odnotowano następujące odpowiedzi: kursy językowe i udział w konferencjach branżowych (1 odpowiedź), studia doktorskie (1 odpowiedź), wymiana akademicka z zagranicą (1 odpowiedź), kursy (1 odpowiedź).

Ostatnie pytanie adresowane do tej kategorii badanych (która składała się tylko z 22 respondentów/respondentek) dotyczyło opinii w zakresie zwiększenia dostępnych źródeł dofinansowania na ustawiczne kształcenie pracowników w sposób systemowy z budżetu państwa. Zdecydowana większość zapytanych o to respondentów/respondentek, bo 21 osób (tj. 95% z tej kategorii respondentów/respondentek) odpowiedziała twierdząco, a tylko 1 osoba (5% z tej kategorii respondentów/respondentek) odpowiedziało przeciwnie.

Część III.A.2. Opinie respondentów/respondentek korzystających z dofinansowań, którzy nie aplikują samodzielnie

Respondentom korzystającym z dofinansowań, którzy nie ubiegali się o ich uzyskanie **samodzielnie** zadano pytanie, kto uczynił to w ich imieniu. Ze względu na fakt, że pytanie to dotyczyło wszystkich dofinansowań, z jakich 78 respondentów/respondentek korzystało, choć nie aplikowało samodzielnie, to mogli oni skorzystać z możliwości wielokrotnej odpowiedzi. Na tak zadane pytanie respondenci/respondentki wskazali następujące kategorie podmiotów aplikujących w ich imieniu: mój pracodawca (61 odpowiedzi), organizacja związkowa do której należę (24

odpowiedzi), organizacja pozarządowa, której jestem członkiem (3 odpowiedzi). Dodatkowo jedna osoba stwierdziła, że nie posiada wiedzy w tym zakresie.

Następnie 78 respondentów/respondentek, którzy skorzystali z dofinansowań, choć nie aplikowali o ich uzyskanie samodzielnie zapytano, jakimi formami podnoszenia kompetencji byliby zainteresowani gdyby była możliwość pozyskania dofinansowania udziału w nich. Pytanie to także miało charakter wyboru wielokrotnego, a odpowiedzi były tu następujące: szkolenia (77 odpowiedzi), studia podyplomowe (33 odpowiedzi). Dodatkowo wybierając w pytaniu odpowiedź otwartą dotyczącą innych form podnoszenia kompetencji respondenci/respondentki wskazali na: *kursy językowe* (2 odpowiedzi), *studia licencjackie* (1 odpowiedź), *dofinansowaniem materiałów edukacyjnych* (1 odpowiedź).

Na kolejne pytanie dotyczące zwiększenia dostępnych źródeł dofinansowania na ustawiczne kształcenie pracowników w sposób systemowy z budżetu państwa zdecydowana większość tej kategorii pytanych respondentów/respondentek, bo 76 (tj. 97%) odpowiedziała twierdząco, a jedynie 2 osoby (tj. 3% tej kategorii pytanych) odpowiedziało przeciwnie.

Część III.B. Opinie respondentów/respondentek, którzy nie skorzystali z dofinansowań

Odrębny blok pytań w ankiecie adresowano do respondentów/respondentek, którzy nie skorzystali z dofinansowań przeznaczonych na rozwój kompetencji przez szkolenia, studia podyplomowe (lub tego typu kursy). Jak pokazano już na wykresie nr 1 ilość tego typu respondentów była duża, bo wynosiła aż 137 (56%) respondentów/respondentek w stosunku do 108 (44%) ogółu biorących udział w badaniach, którzy z dofinansowań w ciągu ostatnich 3 lat korzystali (choćby jeden raz). Szczególnie interesujące wydają się przyczyny, dla których respondenci/respondentki nie skorzystali w ciągu ostatnich 3 lat z dofinansowań, a więc zapytano ich o to w pytaniu wielokrotnego wyboru. Respondenci/teki mogli zaznaczyć jedną lub kilka z odpowiedzi podanych w kwestionariuszu ankiety lub dodać własną. Najczęściej wskazywane odpowiedzi były następujące: nie miałem/łam wiedzy, że są możliwości, aby uzyskać dofinansowanie - 65 odpowiedzi, nie dostałem/lam propozycji ze strony pracodawcy ani związku zawodowego - 54 odpowiedzi, tematyka szkoleń nie była zgodna z moimi potrzebami - 27 wskazań, obowiązki rodzinne lub/i opiekuńcze utrudniały mi dokończanie się



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

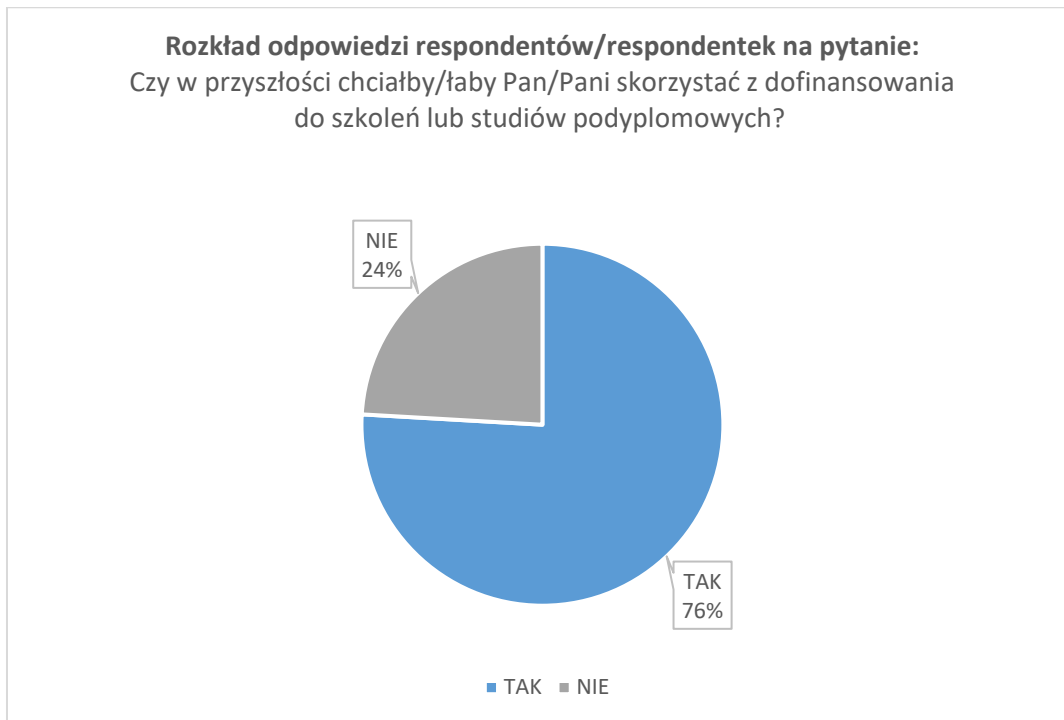


- 22 wskazania, wypełnienie dokumentów wydaje mi się zbyt trudne - 20 respondentów/respondentek, nie znalazłem/łam czasu - 20 respondentów/respondentek. Wśród mniej licznych odpowiedzi odnotowano następujące: nie jestem zainteresowany/a doksztalaniem się - 13 odpowiedzi, ubiegałem/łam się o takie dofinansowanie, ale nie przyznano mi go - 9 wskazań, słyszałem/łam złe opinie o jakości szkoleń dofinansowanych - 3 odpowiedzi. W ramach wskazywania innych, czyli nie uwzględnionych typów odpowiedzi w kafeterii kwestionariusza ankiety respondenci/respondentki dopisali takie przyczyny jak: *nadmiar obowiązków w pracy* (1 odpowiedź), *nie byłam jeszcze członkinią związku* (1 odpowiedź), *informacje o dofinansowaniach odstraszają, są napisane trudnym językiem, jest w nich pełno kar i obowiązków, co zniechęca i powoduje, że boję się ubiegać o dofinansowanie* (1 odpowiedź). Z uzyskanego zakresu odpowiedzi wynika przede wszystkim więc pewien poziom braków wiedzy badanych dotyczący możliwości skorzystania ze szkoleń, jak też brak adresowanych wprost do nich propozycji dofinansowań. Stosunkowo duży wydaje się także problem braku czasu na doksztalanie, który można też wiązać z koniecznością wypełniania obowiązków rodzinnych lub/i opiekuńczych, a więc konfliktem ról pracowniczych i rodzinnych.

Wszystkich 137 respondentów/respondentek, którzy nie skorzystali z dofinansowań przeznaczonych na rozwój kompetencji przez szkolenia, studia podyplomowe lub tego typu kursy zapytano, czy chcieliby z takich dofinansowań skorzystać. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawiono na wykresie nr 6.



Wykres nr 6 Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące woli skorzystania z dofinansowania do szkoleń lub studiów podyplomowych. N=137



Źródło: Internetowe badania ankietowe z projektu „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe – analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

Jak z danych przedstawionych na wykresie nr 6 wynika, zdecydowana większość, bo 104 (tj. 76 %) zapytanych respondentów/respondentek chciałoby skorzystać z dofinansowania do szkoleń lub studiów podyplomowych, a nie wyraziło takiej woli 33 (24 %) pytanych o tą kwestię. Można na tej podstawie zauważyć, że wśród zapytanych występuje istotne zainteresowanie tą drogą podwyższania kompetencji.

Część III.B.1. Opinie respondentów/respondentek, którzy nie skorzystali z dofinansowań, ale są nimi zainteresowani

Następnie 104 respondentów/respondentek, którzy nie korzystali z dofinansowania do szkoleń lub studiów podyplomowych, ale chcieliby to zrobić zapytano o to jakimi formami podnoszenia kompetencji byliby zainteresowani. W celu analizy pożądanых form podnoszenia kompetencji zadano respondentom pytanie wielokrotnego wyboru. Z odpowiedzi tej kategorii respondentów/respondentek na to pytanie należy wnioskować, że zdecydowanie preferowali oni szkolenia, bo było to 99 odpowiedzi, a na drugim miejscu uplasowały się studia podyplomowe 41 odpowiedzi. Respondenci/respondentki mieli też możliwość wskazania innych interesujących ich form szkoleń i wskazali następujące: podjęcie studiów wyższych - 2 odpowiedzi, podjęcie kursów językowych - 1 odpowiedź, wskazanie kursów - 1 odpowiedź.

Analizowaną kategorię 104 respondentów/respondentek zapytano także o to, czy ich zdaniem powinna być zwiększona liczba dostępnych źródeł dofinansowania na ustawiczne kształcenie pracowników w sposób systemowy z budżetu państwa. Rozkład odpowiedzi na to pytanie wskazuje, że zdecydowana większość, bo 99 (95%) tej kategorii respondentów/respondentek uważa, że liczba dostępnych źródeł dofinansowania na ustawiczne kształcenie powinna być systemowo zwiększona, a tylko 5 (5%) zapytanych udzieliło odpowiedzi przeciwnej.

Część III.B.2. Opinie respondentów/respondentek, którzy nie skorzystali z dofinansowań oraz nie są nimi zainteresowani

Dość wąską kategorię 33 respondentów/respondentek, którzy nie korzystali z dofinansowania do szkoleń lub studiów podyplomowych i nie wyrażali zainteresowania nimi zapytano o przyczyny tego stanu rzeczy. Na pytanie wielokrotnego wyboru o przyczyny braku zainteresowania dofinansowanymi szkoleniami dominowały trzy typy odpowiedzi: nie mam czasu - 14 wskazań, aplikowanie o dofinansowanie wydaje mi się zbyt trudne - 10 wskazań, nie widzę takiej konieczności - 9 wskazań. Pozostałe odpowiedzi jako przyczynę podały wiek emerytalny - 2 odpowiedzi, brak wyższego wykształcenia - 1 odpowiedź, a także brak adekwatnej do potrzeb oferty i konieczność samodzielnego doksztalcania - 1 odpowiedź. Ostatnia wyróżniona w toku badań ankietowych kategoria respondentów/respondentek jest dość

niewielka, ale obrazuje brak zainteresowania podwyższaniem kompetencji przez korzystanie z dofinansowania do szkoleń lub studiów podyplomowych i wskazuje na ich przyczyny.

Uwagi podsumowujące część III

Przeprowadzone badania ankietowe wskazują, że obszar wiedzy respondentów/respondentek w zakresie dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe jest stosunkowo mały. Większość z 245 pracowników i/lub związkowców, którzy wypełnili kwestionariusz ankiety, czyli 137 (tj. 56 %) respondentów/respondentek nie skorzystała z jakichkolwiek dofinansowań do rozwoju własnych kompetencji przez szkolenia lub studia podyplomowe (czy tego typu kursy systemowe) w ciągu ostatnich 3 lat. Wśród podstawowych przyczyn braku udziału w dofinansowanych szkoleniach respondenci/respondentki wskazywali przede wszystkim brak wiedzy o takich możliwościach (65 odpowiedzi), a także brak propozycji udziału w nich (54 odpowiedzi). Warty zwrócenia uwagi jest także fakt, że spośród 108 respondentów/respondentek, którzy skorzystali z dofinansowań, a więc 44 % ogółu respondentów/respondentek uczestniczących w badaniach tylko 30 aplikowało samodzielnie (tj. 28% z ogółu tworzących kategorię 108 korzystających z dofinansowań, ale zarazem 12 % z 245 biorących udział w badaniach). Można dopatrzeć się jednak także optymistycznych akcentów w uzyskanych wynikach badań w fakcie, że spośród 30 respondentów/respondentek korzystających z dofinansowań i samodzielnie aplikujących większość, bo 22 osoby uznały ten proces za prosty. W toku przeprowadzonych badań ankietowych respondenci/respondentki wskazali również na możliwości zastosowania wielu ułatwień, w tym tych dotyczących przede wszystkim uproszczenia koniecznej do wypełnienia dokumentacji, polepszenia przepływu informacji ze strony urzędów, jak też organizowania spotkań czy szkoleń dotyczących procedury aplikacyjnej.

Część IV Osoby bezrobotne wobec dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych

Znaczenie dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych szczególnie widoczne jest w aspekcie podnoszenia kompetencji zawodowych dla przeciwdziałania bezrobociu.

Dofinansowanie podnoszenia kompetencji zawodowych dzięki Funduszom Europejskim¹¹, jak też w oparciu o Krajowy Fundusz Szkoleniowy¹² ma więc przyczynić się do wspierania kształcenia ustawicznego oraz zdolności przystosowania dorosłych uczestników życia społecznego do zmian w obszarze gospodarki. Warto też zaznaczyć, że Krajowy Fundusz Szkoleniowy opiera się na wydzielonej części Funduszu Pracy, która przeznaczona jest na zapobieganie utracie zatrudnienia ze względu na utratę kompetencji czy uprawnień zawodowych, jak również na aktywizację bezrobotnych (zob. Agnieszka Rudnik, 2017). Sama aktywizacja bezrobotnych wiąże się z szeregiem działań, w tym z dofinansowaniem kształcenia ustawicznego w wielu różnych formach, takich jak, przykładowo, szkolenia, kursy czy studia podyplomowe. Europejskie i krajowe fundusze przeznaczone na wsparcie kształcenia ustawicznego mają więc, z założenia, służyć poprawie sytuacji aktywnych zawodowo uczestników rynku pracy, jak i osób, których bezrobocie jednak dotknęło.

W ramach tej ostatniej części badań przeprowadzono na przełomie września i października 2021 roku ankiety z osobami bezrobotnymi w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi. Były to anonimowe ankiety środowiskowe (Sztumski, 2020), które w wersji papierowej rozprowadzono w tych dwóch wybranych urzędach pracy. Właściwe badania ankietowe poprzedzono przy tym pilotażem sprawdzającym zrozumiałość i adekwatność ankiet do potrzeb badawczych. Kwestionariusze ankiet były przeznaczone do samodzielnego wypełniania przez respondentów/respondentek z troską o zachowanie pełnej anonimowości uczestników badań. Zdecydowano się na tą technikę badań socjologicznych ze względu na szybkość dotarcia do wybranej grupy docelowej. Oparto się o celowy dobór próby badawczej (Babbie, 2003), a więc uzyskane wyniki, z założenia, nie są reprezentatywne, ale mają służyć przybliżeniu po pierwsze stopnia korzystania z dofinansowań w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych, jak też, po drugie przybliżeniu charakteru opinii badanych w obszarze dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Na badania ankietowe przeprowadzone z bezrobotnymi złożyło się 60 ankiet indywidualnie wypełnionych przez respondentów/respondentek, w tym przez 43 kobiety (71,67 % ogółu) i 17 mężczyzn (28,33 % ogółu). W zakresie wykształcenia próbę badawczą tworzyło 18 (30 %)

¹¹ <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/skorzystaj/jak-skorzystac/> [dostęp 13.11.2021]

¹² zob. <https://lodz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/podnoszenie-kompetencji-i-kwalifikacji-pracowników-i-kandydatów-do-pracy/krajowy-fundusz-szkoleniowy> [dostęp 14.11.2021]



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

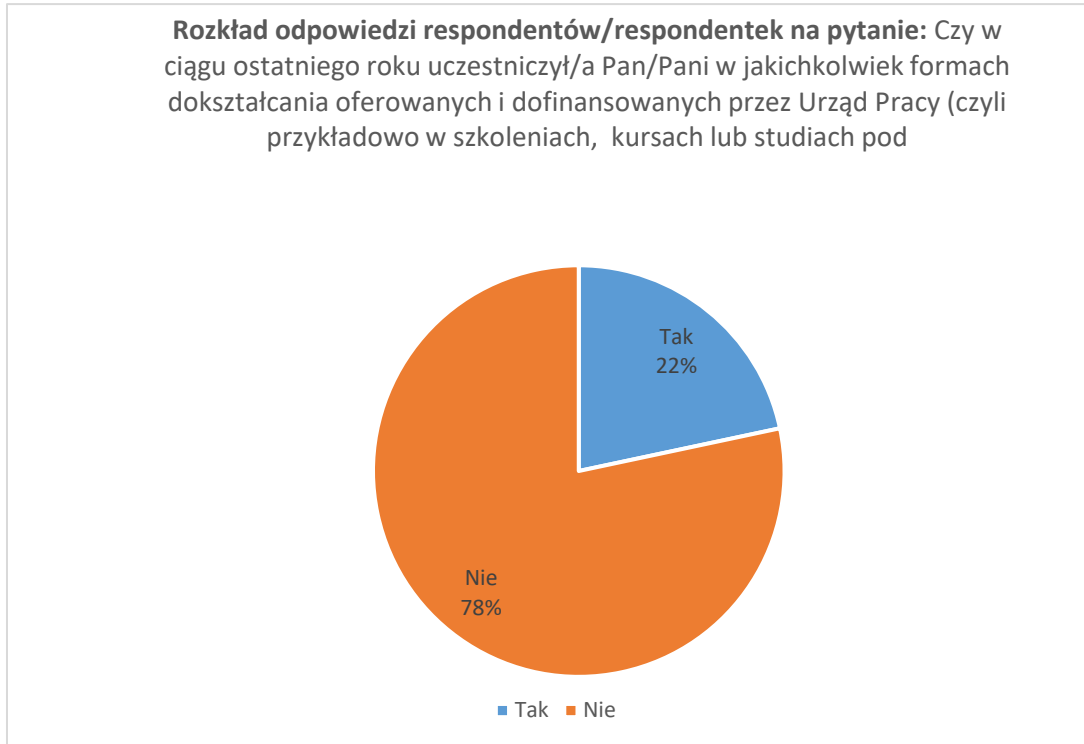


respondentów/respondentek z wykształceniem wyższym, 26 (43,33 %) z wykształceniem średnim, 11 (18,33 %) z wykształceniem zawodowym oraz 5 (8,33 %) z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym. Jeśli chodzi o wiek to najliczniejszą kategorię stanowili respondenci/respondentki w wieku 36 do 45 lat, bo było ich 21 (35 %), a kolejną najliczniejszą stanowiły osoby w wieku 26 do 35 lat było to 17 (28,33 %) respondentów/respondentek. Następnie kategorie wiekowe tworzyły osoby w wieku od 18 do 25 lat - 9 (15 %) respondentów/respondentek, od 46-55 lat – 9 (15 %) respondentów/respondentek, od 55-56 lat - 3 (5 %) respondentów/respondentek oraz od 56-65 lat 1 respondent (1,67 % ogółu). Jeśli chodzi o czas pozostawania bez pracy, to najbardziej liczebną kategorię stanowiły osoby pozostające bez pracy powyżej roku - 25 (41,67 %) respondentów/respondentek, a drugą w kolejności osoby pozostające bez pracy krócej niż 3 miesiące -17 (28,33 %) respondentów/respondentek. W dalszych kolejnościach uplasowały się osoby pozostające bez pracy od 4 miesięcy do 6 miesięcy - 13 (21,67 %) respondentów/respondentek, a także te, które nie pracowały od 7 miesięcy do 12 miesięcy - 5 (8,33%) respondentów/respondentek.

Podstawowym przedmiotem zainteresowania był stopień korzystania przez respondentów/respondentek z jakichkolwiek form doksztalcania oferowanych i dofinansowanych przez urzędy pracy (czyli przykładowo w szkoleniach, kursach lub studiach podyplomowych). Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia wykres nr1/część IV (całość wykresów opracowano w oparciu o Excel).



Wykres nr 1./część IV. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące uczestnictwa respondentów/respondentek w ciągu ostatniego roku w jakichkolwiek formach doksztalcania oferowanych i dofinansowanych przez urzędy pracy (czyli przykładowo w szkoleniach, kursach lub studiach podyplomowych lub w stażach zawodowych). N=60



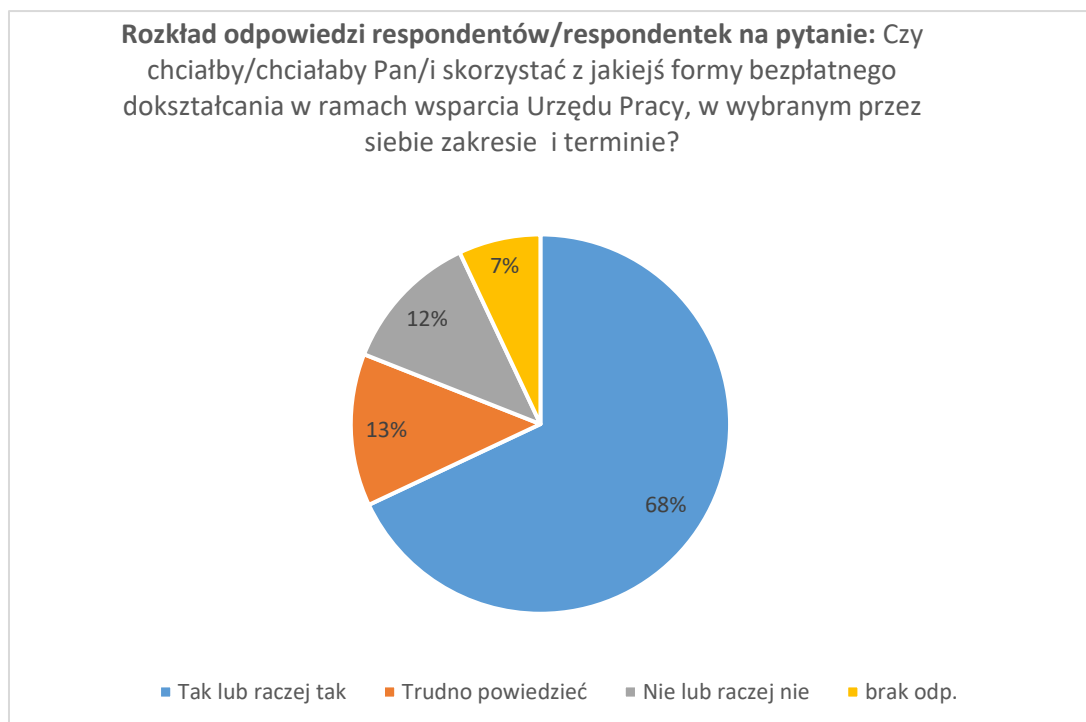
Źródło: Badania ankietowe osób bezrobotnych z projektu „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe - analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

Większość bezrobotnych respondentów/respondentek, bo 47 (78,33 %) nie uczestniczyła w ciągu ostatniego roku w jakichkolwiek formach doksztalcania oferowanych i dofinansowanych przez urzędy pracy, a tylko 13 (21,67%) wskazało na uczestnictwo w takich formach doksztalcania. Należy jednak pamiętać, że ostatni rok miał szczególny charakter, bo był związany z pandemią COVID-19, która wpływała istotnie na całokształt życia społecznego, w tym, oczywiście, na rynek pracy.

Respondentów/respondentek, którzy w ostatnim roku korzystali z dofinansowanych form podwyższania kompetencji oferowanych przez urzędy pracy zapytano w pytaniu wielokrotnego wyboru, jakie to były formy. Okazało się, że były one następujące: szkolenie zawodowe - 11 odpowiedzi, szkolenie komputerowe - 8 odpowiedzi, staż zawodowy - 4 odpowiedzi. Przedmiotem zainteresowania była też subiektywna ocena tych różnych form aktywności na rzecz podniesienia umiejętności i/lub wiedzy w kontekście ich znaczenia dla zwiększenia szans

respondentów/respondentek na rynku pracy. W tym zakresie nie odnotowano ani jednej odpowiedzi, która negowałaby wpływ różnych form podwyższania kompetencji zawodowych, w jakich uczestniczyli respondenci/respondentki na ocenę wzrostu ich szans na rynku pracy, a przeciwnie - odnotowano 18 pozytywnych ocen, jak też 3 odpowiedzi wskazujące, że ten wpływ nie jest jednoznaczny. Podobnie, w zakresie generalnej oceny merytorycznej różnych form kształcenia, w jakich respondenci/respondentki uczestniczyli opinie były zdecydowanie pozytywne lub raczej pozytywne - 13 odpowiedzi, a tylko 3 odpowiedzi nie były jednoznaczne, przy czym nie odnotowano ani jednej odpowiedzi negatywnej. Można więc powiedzieć, że wyniki te wskazują, że pytani respondenci/respondentki, którzy uczestniczyli w dofinansowanych formach podwyższania kompetencji zawodowych, które oferowały urzędy pracy byli z nich zadowoleni. Podobnie pozytywne opinie dotyczyły samych form organizacji różnych typów kształcenia dofinansowanych przez urzędy pracy, bo odnotowano tu 13 odpowiedzi wskazujących na oceny zdecydowanie lub raczej pozytywne, a tylko 2 odpowiedzi stwierdzające brak jednoznacznego zdania w tej kwestii.

Wykres nr 2./część IV. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące woli skorzystania przez respondentów/respondentek z jakiegokolwiek formy bezpłatnego kształcenia w ramach wsparcia oferowanego przez urzędy pracy. N = 60



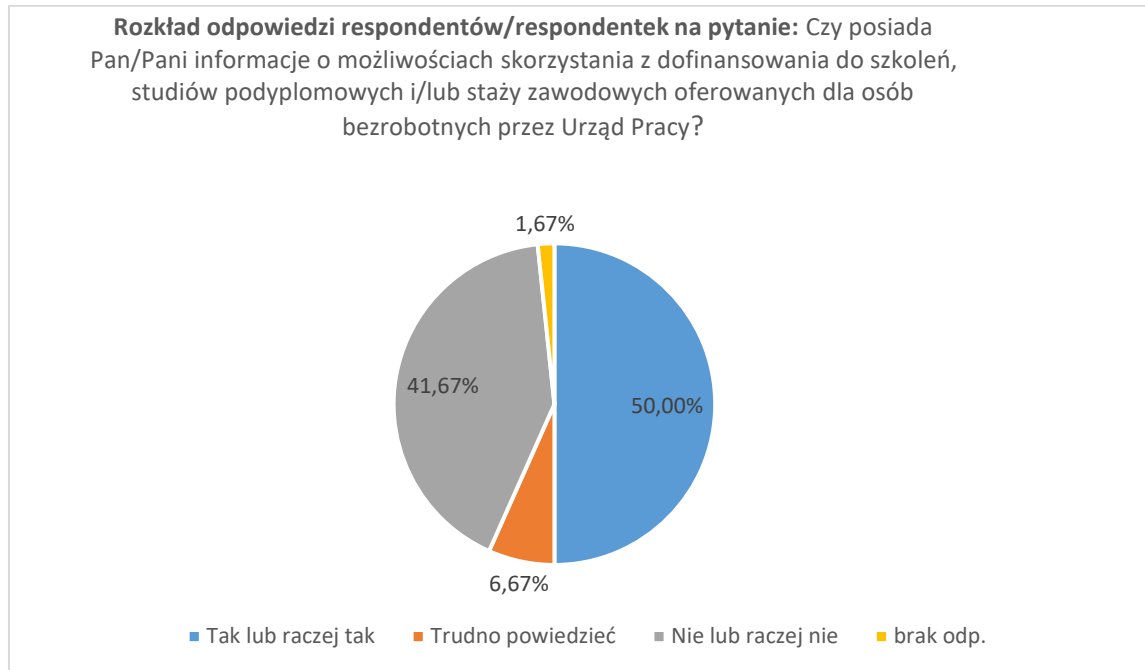
Źródło: Badania ankietowe osób bezrobotnych z projektu „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe - analiza dostępnych środków, o które mogą

aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

Zdecydowana większość pytaných respondentów/respondentek, bo 41 (68,33 %) zdecydowanie chciała lub raczej chciała uczestniczyć w wybranej przez siebie formie bezpłatnego dokształcania oraz w dogodnym dla siebie czasie. Stosunkowo dużo osób pytaných, bo 8 (13,33 %) nie miało zdecydowanego zdania w tym zakresie, a niemal analogiczna ilość, czyli 7 (11,67%) zdecydowanie nie chciała lub raczej nie chciała uczestniczyć w jakiegokolwiek formie bezpłatnego dokształcania w ramach wsparcia urzędów pracy. Stosunkowo dużo respondentów/respondentek, a więc 4 (6,67%) respondentów/respondentek nie odpowiedziało na pytanie. Przedmiotem zainteresowania były też opinie badanych w zakresie pożądaných form podnoszenia kompetencji zawodowych. W pytaniu wielokrotnego wyboru 41 respondentów/respondentek, którzy wyrazili wolę uczestniczenia w wybranej przez siebie formie bezpłatnego dokształcania oraz w dogodnym dla siebie czasie zapytano o to, jakie typy dokształcania ich szczególnie interesują. Rozkład odpowiedzi na to pytanie pokazuje, że do najchętniej wybieranych form należały, kolejno: szkolenie zawodowe - 22 odpowiedzi, szkolenie językowe - 17 odpowiedzi, studia podyplomowe - 10 odpowiedzi, szkolenie z prowadzenia własnej firmy - 9 odpowiedzi, szkolenie komputerowe - 8 odpowiedzi, staż zawodowy - 7 odpowiedzi, szkolenie ze skutecznego poszukiwania pracy - 6 odpowiedzi, szkolenie z autoprezentacji - 3 odpowiedzi. W tym sensie do najbardziej pożądaných form podnoszenia kompetencji zawodowych należały: szkolenie zawodowe, szkolenie językowe oraz studia podyplomowe.

Jedno z podstawowych zagadnień analizowanych w badaniach dotyczyło posiadania przez respondentów/respondentek wiedzy o możliwościach skorzystania z dofinansowania do szkoleń, studiów podyplomowych i/lub staży zawodowych oferowanych dla osób bezrobotnych przez urzędy pracy (zob. Wykres nr 3./część IV).

Wykres nr 3./część IV. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące wiedzy respondentów/respondentek o możliwościach skorzystania z dofinansowania do szkoleń, studiów podyplomowych i/lub staży zawodowych oferowanych dla osób bezrobotnych przez urzędy pracy. N=60



Źródło: Badania ankietowe osób bezrobotnych z projektu „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe - analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

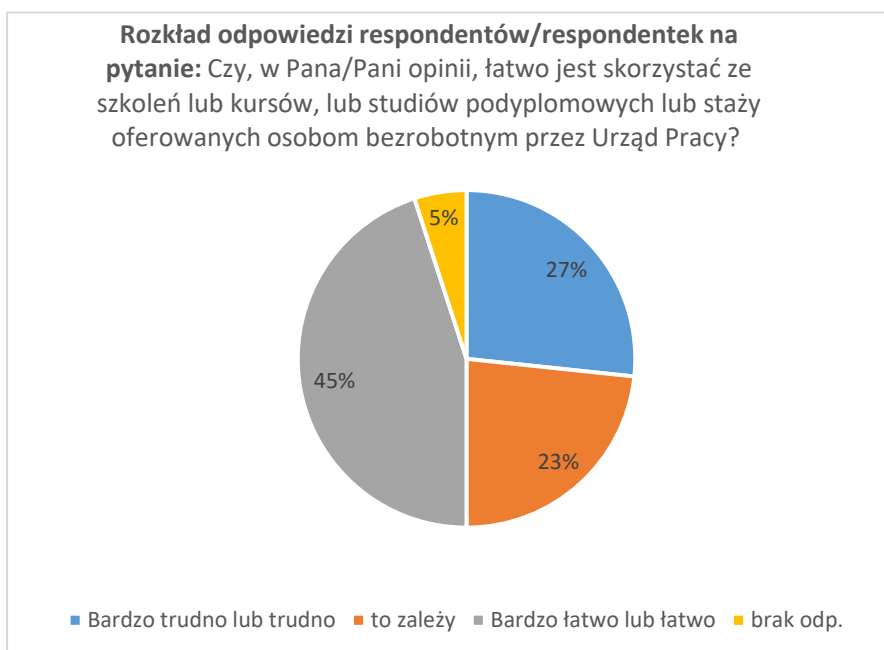
Jak z przedstawionych analiz wynika połowa pytanych, bo 30 (50%) respondentów/respondentek posiadało taką wiedzę, ale znacząca część, bo aż 25 (41, 67%) respondentów/respondentek jej nie posiadało. Dość liczna była też kategoria tych, którym trudno było odpowiedzieć jednoznacznie, bo 4 (6,67 %) respondentów/respondentek, a 1 osoba (1,67% ogółu pytanych bezrobotnych) nie odpowiedziała. Przyjęto także, że nie wystarczy posiadać wiedzę o możliwościach skorzystania z dofinansowania do szkoleń, studiów podyplomowych i/lub staży zawodowych oferowanych dla osób bezrobotnych przez urzędy pracy, lecz trzeba jeszcze wiedzieć, co zrobić, aby z tych możliwości skorzystać. Zapytano więc respondentów/respondentek, którzy posiadają informacje o dofinansowaniach czy są także w posiadaniu umiejętności pozwalających skorzystać z tej wiedzy. Zdecydowana większość z 30 pytanych, bo 27 odpowiedziało na to pytanie pozytywnie, a jedynie 3 stwierdziło, że trudno im zdecydowanie odpowiedzieć, dodatkowo jednak aż 8 respondentów/respondentek stwierdziło, że takich umiejętności nie posiada (ale po sprawdzeniu,

tych ostatnich odpowiedzi okazało się, że były to wypowiedzi respondentów/respondentek, którzy nie mieli też informacji o dofinansowaniach, czyli tych, którzy odpowiedzieli na to pytanie ankiety, choć nie było ono do nich faktycznie adresowane).

Przedmiotem zainteresowania był też przepływ wiedzy dotyczącej dofinansowanych form podwyższania kompetencji zawodowych oferowanych przez urzędy pracy. Zapytano zatem w pytaniu wielokrotnego wyboru respondentów/respondentek posiadających wiedzę na ten temat o jej źródła. Rozkład odpowiedzi na to pytanie jest następujący: informacja została uzyskana dzięki pracownikowi lub pracownikom z urzędów pracy - 30 odpowiedzi, informacje zostały pozyskane samodzielnie (np. z mediów, Internetu, prasy itd.) – 24 odpowiedzi, informacje przekazali znajomi, przyjaciele i/lub członkowie rodziny - 6 odpowiedzi, dodatkowo jedna odpowiedź wskazywała inne źródła, ale bez skorzystania z możliwości dopisania jakie one były.

Jedno z ostatnich pytań dotyczyło stopnia trudności skorzystania z różnych oferowanych przez urzędy pracy i dofinansowanych form podwyższania kompetencji zawodowych (w tym ze szkoleń, kursów, studiów podyplomowych i/lub staży). Rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje wykres nr 4./część IV.

Wykres nr 4./część IV. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące łatwości dostępu respondentów/respondentek do różnych form podnoszenia kompetencji oferowanych osobom bezrobotnym przez urzędy pracy. N=60



Źródło: Badania ankietowe osób bezrobotnych z projektu „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe - analiza dostępnych środków, o które mogą

aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

W zakresie łatwości dostępu do różnych form podnoszenia kompetencji oferowanych osobom bezrobotnym przez urzędy pracy większość respondentów/respondentek, czyli 27 (45%) odpowiedziała, że bardzo łatwo lub łatwo jest z nich skorzystać. Jako trudne lub bardzo trudne oceniło korzystanie ze szkoleń 16 (26,67 %) respondentów/respondentek, a stosunkowo duża ilość, bo 14 (23,33%) uznała, że to zależy od szeregu okoliczności, w tym od rodzaju form podnoszenia kompetencji. Nie odpowiedziało na to pytanie 3 (5%) pytanych.

Dodatkowo tą kategorię respondentów/respondentek w pytaniu wielokrotnego wyboru zapytano także o to czy dotąd napotkali na jakieś trudności związane z możliwością podniesienia swojej wiedzy i/lub umiejętności przez udział w szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych lub stażach. Rozkład odpowiedzi na to pytanie był następujący: trudności były związane z dojazdem do miejsc kształcenia - 9 odpowiedzi, utrudnieniem był zbyt długi czas trwania kształcenia (w tym szkoleń/ kursów/ studiów i/lub stażu) - 1 odpowiedź, barierą był brak czasu z powodu konieczności opieki nad potomstwem w rodzinie - 19 odpowiedzi, barierą był brak czasu z powodu opieki nad osobą niesamodzielną lub starszą w rodzinie - 2 odpowiedzi, problemem był stan zdrowia samego respondenta - 4 odpowiedzi, barierą był brak wiedzy o możliwości uczestnictwa w doksztalcaniu (w tym przez udział w szkoleniach, kursach, studiach i/lub stażach) -13 odpowiedzi. Wśród innych barier respondenci/respondentki dopisali także takie jak: *pobyt za granicą* - 1 odpowiedź, *brak pracodawców, którzy przyjęliby mnie na staż itd.* -1 odpowiedź. Do dwóch utrudnień najczęściej wskazywanych należał więc brak czasu związany z koniecznością opieki nad potomstwem i brak wiedzy o możliwości uczestnictwa w doksztalcaniu.

Uwagi podsumowujące część IV

Z przeprowadzonych badań wynika, że udział bezrobotnych respondentów/respondentek w podnoszeniu kompetencji zawodowych dzięki oferowanym i dofinansowanym przez urzędy pracy formom doksztalcania (czyli przykładowo w szkoleniach, kursach lub studiach podyplomowych) był niski, bo skorzystało z nich jedynie 13 (21,67%) zapytanych, a pozostałych 47 (78,33 %) nie podniosło w ten sposób swojej wiedzy i /lub umiejętności. Warto jednak pamiętać, że analizowany ostatni rok miał wyjątkowy charakter z powodu pandemii Covid-19.

Jeśli chodzi o wolę korzystania z dofinansowanych i wybranych form podnoszenia kompetencji zawodowych to jest ona znacząca, bo na nią wskazała zdecydowana większość

respondentów/respondentek (bo 41 tj. 68,33 %). Należy jednak zauważyć, że dostęp do podnoszenia kompetencji zawodowych wiąże się z wiedzą o możliwościach korzystania z różnych oferowanych i dofinansowanych przez urzędy pracy form doształcania, przy czym w analizowanych badaniach, tego typu informacje posiadała tylko połowa zapytanych. Dodatkowo respondenci/respondentki wskazywali też szereg innych barier w tym zwłaszcza konieczność opieki nad potomstwem.

Podstawowe wnioski i rekomendacje wynikające z badań

Badania oparte o jakościowe i ilościowe metody badawcze pokazały przede wszystkim duże zainteresowanie osób badanych reprezentujących wszystkie trzy kategorie (związkowców i/lub pracowników w województwie łódzkim, podobnie jak pracodawców i/lub zarządzających w ich imieniu w firmach w tym województwie czy bezrobotnych z województwa łódzkiego) podnoszeniem kompetencji zawodowych i możliwościami uzyskania dofinansowań na ich realizację. Badania unaocniły też deficyty wiedzy i umiejętności wszystkich kategorii osób badanych w zakresie możliwości uzyskania dofinansowań szkoleń i/lub studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe. Stopień i charakter deficytów wiedzy czy umiejętności był powiązany z analizowanymi kategoriami, jak i podkategoriami uczestników badań.

Generalnie osoby badane posiadały większą wiedzę w zakresie korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a większe trudności były związane z Europejskim Funduszem Społecznym. Źródłami wiedzy o KFS i EFS są dla badanych w znaczącym stopniu strony internetowe obu funduszy. Z badań jednoznacznie wynika, że sam dostęp do stron internetowych funduszy i wiedza o ich funkcjonowaniu nie jest równoznaczna z umiejętnościami samodzielnego aplikowania o uzyskanie dofinansowań szkoleń i/lub studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe.

W związku z powyższym wśród najważniejszych rekomendacji wynikających z badań należy zwrócić uwagę na:

- potrzebę zwiększenia przekazu informacji o istnieniu i funkcjonowaniu krajowych i europejskich funduszy przeznaczonych na podwyższanie kompetencji zawodowych;
- troskę o zwiększenie przekazu informacji o krajowych i europejskich funduszach w oparciu o uruchomienie różnych kanałów informacyjnych, w tym w postaci komunikacji



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



bezpośredniej (np. centrów informacyjnych), jak też w postaci komunikacji pośredniej (broшуry drukowane, informacje internetowe, punkty informacji telefonicznej);

- adekwatną odpowiedź na potrzeby uproszczenia wniosków aplikacyjnych, przez zmniejszenie ich objętości i przejrzystości (w tym używania zrozumiałego i jednoznacznego języka i jasnych formularzy dokumentacji, jak i wskazań, sposobu wypełnienia poszczególnych rubryk w dokumentach);
- wsparcie urzędników w zakresie sprawdzania formalnej poprawności i kompletności składanych wniosków, jak też zarezerwowanie odpowiedniego, adekwatnego do sytuacji, czasu na ten etap procedury;
- upowszechnienie usług profesjonalnych doradców oferujących pomoc w pozyskiwaniu funduszy na podwyższanie kompetencji zawodowych oraz służących wsparciem w monitorowaniu realizacji pozyskanych funduszy i ich rozliczaniu.

Krótko podsumowując całość warto jeszcze raz podkreślić, że ciągle podwyższanie i uaktualnianie kompetencji zawodowych w dobie współczesnej gospodarki i cyfryzacji społeczeństwa wydaje się koniecznością zarówno w perspektywie indywidualnego życia zawodowego, jak i sukcesów gospodarczych oraz dobrostanu szerszej społeczności, a stąd warte troski są starania o systemowe wsparcie i ułatwienia dla tak zarysowanej drogi rozwoju.

BIBLIOGRAFIA

Babbie E. „Badania społeczne w praktyce”, przeł. W. Betkiewicz i n., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.

Filipowicz G. „Zarządzanie kompetencjami : perspektywa firmowa i osobista”, Wolters Kluwer Polska, wyd. III poszerzone, Warszawa 2019.

Jemielniak D. „Socjologia Internetu”, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019.

Mayntz R., Holm K., Hubner P. „Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej”, przeł. W.Lipnik, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1985.

Rudnik A. „Krajowy Fundusz Szkoleniowy formą pomocy publicznej” [w:] *Rynek-Społeczeństwo-Kultura. Normy społeczne, prawne i moralne - ewolucja i trwanie* nr 2 (23)/2017, s. 127-131.





Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Sztumski J. „Wstęp do metod i technik badań społecznych”, *Śląsk* Wydawnictwo Naukowe, wyd. ósme zmienione i uzupełnione, Katowice 2020.



„Dialog oparty o wiedzę”
Rada OPZZ Województwa Łódzkiego
Pl. Zwycięstwa 13, 90-047 Łódź