



POLSKA AGENCJA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
POLISH AGENCY FOR ENTERPRISE DEVELOPMENT



Doskonalenie
Kadr
Gospodarki



Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich

Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki
Działanie 2.3 w liczbach

Redakcja:

Rafał Trzcíński

Opracowanie rozdziału I:

Dominik Batorski, Michał Bojanowski

Opracowanie rozdziału II:

Jacek Mizera

Opracowanie rozdziału III:

Maria Borzęcka, Marta Chojnacka

Wydawca

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)

ul. Pańska 81/83

00-834 Warszawa

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Projekt graficzny okładki:

Media-art



Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

| | |
|---|----|
| Wprowadzenie | 4 |
| I. Działanie Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki w liczbach | 5 |
| Typowi beneficjenci Działania 2.3 SPO RZL | 5 |
| Firmy uczestniczące w projektach Działania 2.3 SPO RZL | 6 |
| Osoby uczestniczące w projektach Działania 2.3 SPO RZL | 9 |
| Poziom dotarcia działania 2.3 SPO RZL | 13 |
| Charakterystyka beneficjentów instytucjonalnych na tle populacji przedsiębiorstw | 13 |
| Charakterystyka osób na tle populacji pracujących | 15 |
| Wielokrotny udział w projektach Działania 2.3 SPO RZL | 16 |
| Wielokrotny udział - firmy | 16 |
| Wielokrotny udział - osoby | 20 |
| Charakterystyka oferty szkoleniowej | 22 |
| Firmy a tematyka szkoleń | 23 |
| Osoby a tematyka szkoleń | 27 |
| Podsumowanie | 29 |
| II. Budżet Działania 2.3 SPO RZL | 30 |
| Wykorzystanie budżetu | 30 |
| Podsumowanie | 31 |
| III. Efekty, ocena szkoleń i studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS w ramach Działania 2.3 SPO RZL | 32 |
| Efekty szkoleń i studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS | 33 |
| Ocena szkoleń i studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS | 37 |
| Ocena szkoleń współfinansowanych z EFS realizowanych w ramach Działania 2.3 – schemat c) | 44 |
| Najciekawsze i brakujące elementy szkoleń w schemacie c) | 45 |
| Podsumowanie | 48 |
| Podsumowanie dla schematów a) oraz b) | 48 |
| Podsumowanie dla schematu c) | 48 |
| Spis pytań wykorzystanych przy prezentacji wyników badań | 49 |

Rok 2008 przynosi koniec realizacji działań związanych z wykorzystaniem przez PARP Funduszy strukturalnych na lata 2004-2006¹. W tej perspektywie finansowej Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości powierzono realizację zadań związanych m.in. z podnoszeniem kwalifikacji pracowników i kadry zarządzającej polskich przedsiębiorstw. Głównym nurtem działań PARP w tym obszarze było wdrażanie Działania 2.3 SPO RZL – Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki.

Celem Działania 2.3 SPO RZL było podniesienie konkurencyjności i rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez inwestycje w kadry, w tym podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników służby zdrowia, w szczególności pracowników modelowych centrów skryningowych.

Kwota alokacji dla całego Działania 2.3 SPO RZL wyniosła 253 325 092 euro, w tym 189 981 183 euro ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego².

W ramach Działania Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki wyodrębnione zostały trzy schematy. Pierwszy, tzw. schemat a) - *Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr* – obejmował projekty, które realizowały podmioty wyłonione przez PARP w drodze konkursu otwartego. Wnioski o dofinansowanie były opracowywane przez projektodawców (instytucje szkoleniowe, szkoły i ich organy założycielskie oraz szkoły wyższe, jednostki naukowe oraz organizacje pracodawców i przedsiębiorców) i składane za pośrednictwem Regionalnych Instytucji Finansujących do PARP³. W ramach schematu a) realizowane mogły być projekty oferujące szkolenia i studia podyplomowe dla pracowników przedsiębiorstw i kadry zarządzającej, mające na celu podwyższenie lub zdobycie nowych kwalifikacji. Projekty mogły mieć charakter otwarty lub zamknięty. W pierwszym przypadku ze wsparcia oferowanego w ramach projektu mogli skorzystać pracownicy wszystkich zainteresowanych przedsiębiorstw. W drugim przypadku, projekty organizowane były dla konkretnych firm, a realizowane szkolenia adresowane były wyłącznie do pracowników tych przedsiębiorstw. Łącznie w ramach schematu a) zrealizowano 660 projektów.

Drugi ze schematów – schemat b) – *Promocja rozwiązań systemowych w zakresie rozwoju potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy*, zawierał tzw. projekty własne Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, która była w tym przypadku beneficjentem Działania 2.3 SPO RZL. W ramach schematu b) realizowane były projekty szkoleniowe o charakterze ponadlokalnym, regionalnym, krajowym oraz o znaczeniu sektorowym (np.: BHP, ochrona środowiska). Znalazły się w nim także projekty promujące dialog na rzecz zmian w organizacji pracy oraz projekty promujące ideę doskonalenia zawodowego. W ramach schematu b) realizowano również pilotażowe projekty szkoleniowo-doradcze w zakresie pracy atypowej (np. rotacja pracy, telepraca). Łącznie zrealizowano 20 projektów⁴.

W ramach ostatniego schematu – tzw. schematu c) – *Podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników służby zdrowia* – realizowany był jeden projekt przez Centrum Onkologii – Instytut im. Marii Skłodowskiej Curie w Warszawie. Jego beneficjentami mogli być lekarze specjaliści, średni personel medyczny oraz techniczny związany z populacyjnymi badaniami skryningowymi raka piersi i raka szyjki

¹ Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi zamykania pomocy z EFS w ramach SPO RZL na lata 2004-2006, ostatecznym terminem zamknięcia Działania 2.3 SPO RZL przez PARP jest 19 czerwca 2009 roku. Do końca 2008 roku zakończona zostanie realizacja wszystkich projektów w ramach ww. Działania.

² Podana kwota nie zawiera wartości alokacji dot. wkładu prywatnego, który wynosi 7 800 987 euro.

³ W przypadku projektów składanych przez RIF, projekty składane były bezpośrednio do PARP.

⁴ Szkolenie kadr MSP w zakresie norm BHP; Ogólnopolski program szkoleń w zakresie ochrony środowiska; Inwestycja w kadry; Inwestycja w kadry II; „Telepraca”. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców; Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych I; Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych II; Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych III; Program szkoleń promujących clustering; Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw przemysłu drzewnego; Przygotowanie do eksportu; Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw branży elektronicznej; Zwiększenie innowacyjności sektora MSP; Rotacja pracy; Wsparcie rozwoju polskiego eksportu; Firma XXI wieku. Program szkoleń wspierających rozwój e-biznesu; Akademia PARP; Bezpieczeństwo i higiena pracy w budownictwie; Program szkoleń dla rozwoju małych firm w regionach Wschodniej Polski; Możliwości podniesienia innowacyjności MMŚP - projekt badawczy.

macy (m.in.: lekarze POZ, onkolodzy, patolodzy, radiolodzy, cytotechnicy, pielęgniarki i położne, fizycy medyczni).

Od 2004 roku, a więc od momentu rozpoczęcia realizacji przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości Działania 2.3, ponad pół miliona osób skorzystało z jego wsparcia. Ogółem, do końca pierwszego półrocza 2008 r., w szkoleniach, studiach podyplomowych, konferencjach lub spotkaniach informacyjnych rozpoczęło udział 516 981 osób, a wsparciem zostało objętych 180 739 przedsiębiorstw i 4 253 instytucje. Narastająco od początku realizacji Działania 2.3 poziom swoich kwalifikacji zawodowych poświadczonych stosownym certyfikatem podniosło 469 824 osób.

Niniejsze opracowanie zawiera wstępne⁵ podsumowanie realizacji Działania 2.3 SPO RZL. W pierwszym rozdziale, w liczbach pokazane zostały produkty szkoleń i studiów podyplomowych realizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL. M.in. udzielono odpowiedzi na pytanie o to, kim był typowy beneficjent Działania 2.3, patrząc zarówno z perspektywy firm, jak i perspektywy osób – uczestników szkoleń i studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS. W rozdziale drugim przedstawiono analizy obejmujące poziom wydatkowania funduszy w ramach poszczególnych projektów względem pierwotnie zakładanych kwot budżetu. Rozdział trzeci opracowania prezentuje wyniki z badań własnych PARP przedstawiające efekty i ocenę szkoleń i studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS, realizowanych w ramach Działania 2.3.

I. DZIAŁANIE ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI W LICZBACH

TYPOWI BENEFICJENCI DZIAŁANIA 2.3 SPO RZL⁶

W tej części przedstawione zostały charakterystyki firm, a następnie osób, które brały udział w projektach szkoleniowych Działania 2.3 SPO RZL. Pierwsza część zawiera zestawienia cech firm przygotowane na podstawie dostępnych danych o uczestnikach projektów. Druga część przedstawia cechy indywidualnych uczestników szkoleń. Analizy te odpowiadają na ogólne pytanie: kim są uczestnicy szkoleń zorganizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL. Na ich podstawie można ocenić, kim jest typowa firma uczestnicząca w programie i kim jest typowy uczestnik-osoba.

W trzeciej i czwartej części poruszona jest kwestia związana ze *skłonnością do uczestnictwa* w szkoleniach SPO RZL. W tym celu skorzystano z oficjalnych danych na temat generalnej populacji firm w Polsce. W przypadku osób, wyniki analiz odniesione zostały do populacji osób pracujących. W pierwszym wypadku skorzystano z danych GUS o ogólnej liczbie firm polskich ze względu na ich wielkość (liczba zatrudnionych pracowników) oraz województwo. Zestawiając cechy firm-uczestników z cechami generalnej populacji udzielono częściowej odpowiedzi na pytanie, jakie firmy „chętniej” uczestniczyły w szkoleniach. Wskaźniki te można porównać również do marketingowego wskaźnika penetracji: na ile działanie SPO RZL skutecznie dotarło do poszczególnych firm ze względu na ich wielkość oraz województwo. Analogicznie w przypadku osób, porównana została zbiorowość osób uczestniczących w szkoleniach i studiach podyplomowych SPO RZL 2.3 do populacji osób pracujących ze względu na płeć i województwo.

Część piąta zawiera analizy poruszające kwestię wielokrotnego uczestnictwa firm i osób w projektach realizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL. W tym względzie udzielona została odpowiedź na pytanie, które firmy i jakie osoby powracały wielokrotnie do projektów i wsparcia oferowanego w ramach Działania 2.3.

⁵ Dokonanie pełnego podsumowania Działania 2.3 SPO RZL, będzie możliwe dopiero po rozliczeniu wszystkich projektów.

⁶ Analizy, których wyniki prezentuje niniejszy rozdział, wykonane zostały w oparciu o dane zbierane w Systemie Informatycznym PEFS (Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego). Analizy zostały wykonane z wykorzystaniem danych, które zostały zgromadzone w Systemie PEFS do końca czerwca 2008 r.

W części szóstej dokonano analizy zróżnicowania oferty szkoleniowej zarówno ze względu na typ szkoleń, jak również ze względu na region. Ponadto przeanalizowana została popularność projektów ze względu na ich tematykę.

Całość rozdziału kończy zestawienie najważniejszych wniosków.

FIRMY UCZESTNICZĄCE W PROJEKTACH DZIAŁANIA 2.3 SPO RZL

Poniższe analizy dotyczą cech firm-uczestników działania SPO RZL. Charakteryzują one typowego beneficjenta. Jako takie częściowo są odbiciem ogólnych charakterystyk firm polskich: struktury ze względu na wielkość, lokalizację w miastach oraz bardziej zurbanizowanych województwach.

Lokalizacja

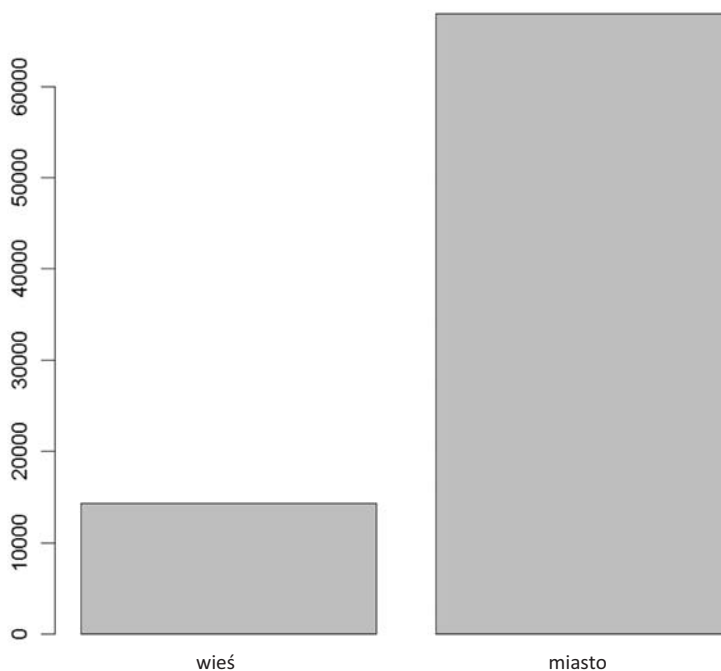
Przeważająca część firm, która uczestniczyła w projektach realizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL pochodzi z miast (ok. 80%).

Tabela 1. Rozkład liczby firm ze względu na lokalizację miasto/wieś

| Lokalizacja | Liczba firm | Procent |
|-------------|-------------|---------|
| Wieś | 14264 | 17.3 |
| Miasto | 68042 | 82.7 |
| SUMA | 82306 | 100.0 |

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Wykres 1. Rozkład liczby firm ze względu na lokalizację miasto/wieś



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Wielkość firmy

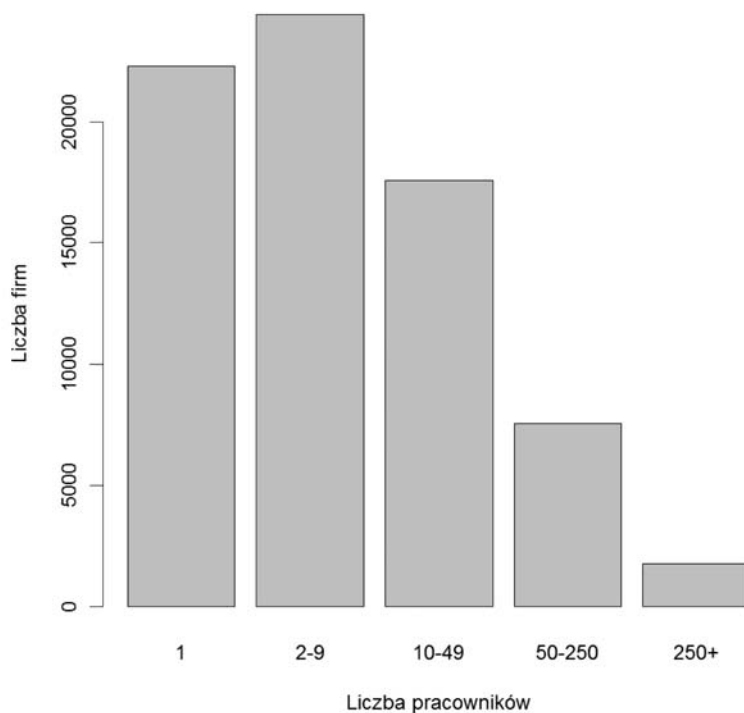
Pod względem liczby zatrudnionych przeważająca większość firm to indywidualne osoby. Co trzecia firma uczestnicząca w szkoleniach to osoba prowadząca indywidualną działalność gospodarczą. Około jednej czwartej uczestników to firmy średniej wielkości (10-50 pracowników). Ogólny rozkład pokazuje, że generalnie, im większa firma, tym rzadziej można ją spotkać wśród uczestników szkoleń.

Tabela 2. Rozkład liczby firm ze względu na liczbę pracowników

| Wielkość firmy | Liczba firm | Procent |
|----------------|-------------|---------|
| 1 | 22300 | 30.3 |
| 2-9 | 24436 | 33.1 |
| 10-49 | 17573 | 23.9 |
| 50-249 | 7548 | 10.3 |
| 250+ | 1766 | 2.4 |
| SUMA | 73623 | 100.0 |

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Wykres 2. Rozkład liczby firm ze względu na liczbę pracowników

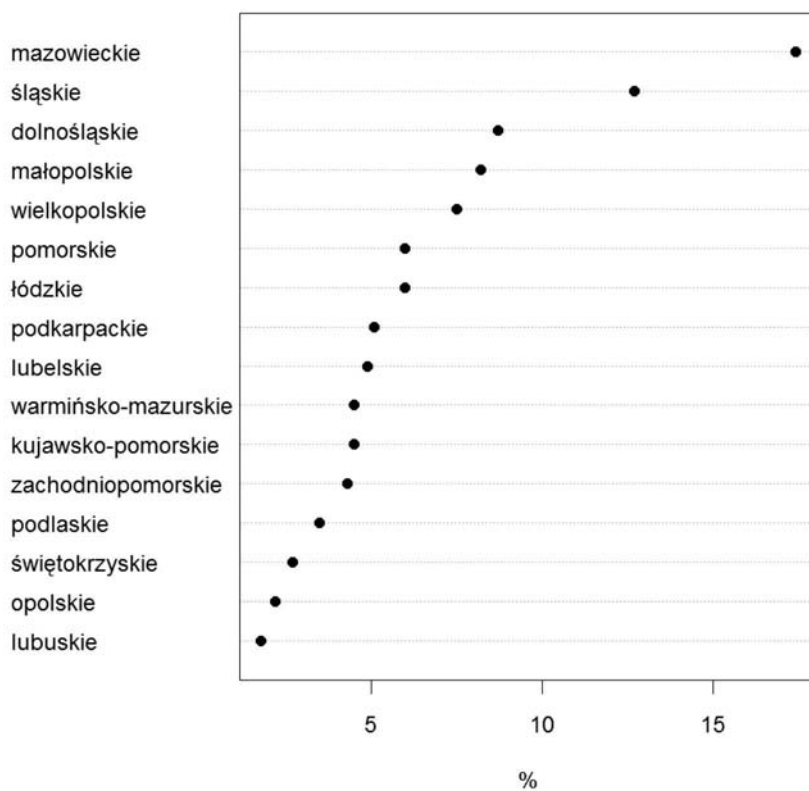


Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Zróżnicowanie terytorialne

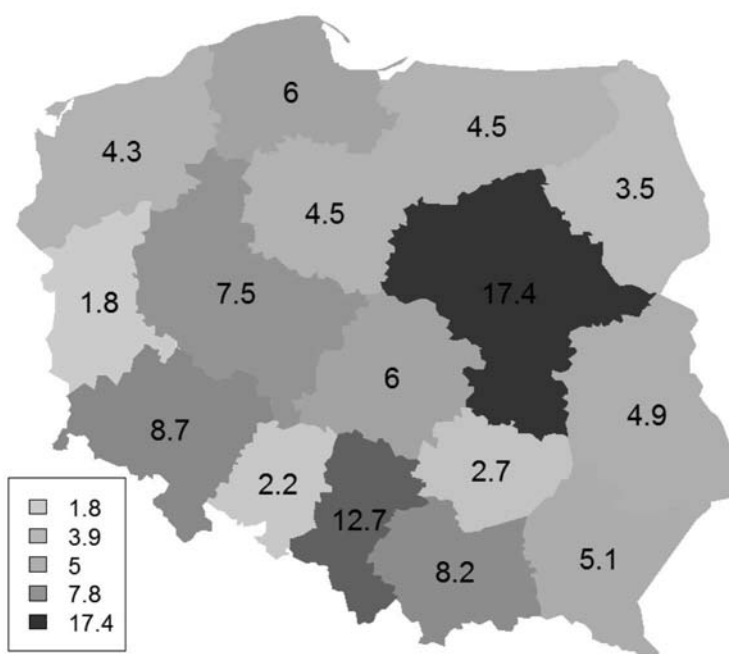
Wśród uczestników szkoleń przeważają firmy z województw o dużej liczbie mieszkańców oraz wysoko zurbanizowanych. Co piąty uczestnik pochodzi z województwa mazowieckiego, co dziewiąty ze śląskiego. Stosunkowo najmniej firm pochodzi z województw opolskiego oraz lubuskiego (poniżej 5%).

Wykres 3. Zróżnicowanie terytorialne wśród firm



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Wykres 4. Zróżnicowanie terytorialne wśród firm

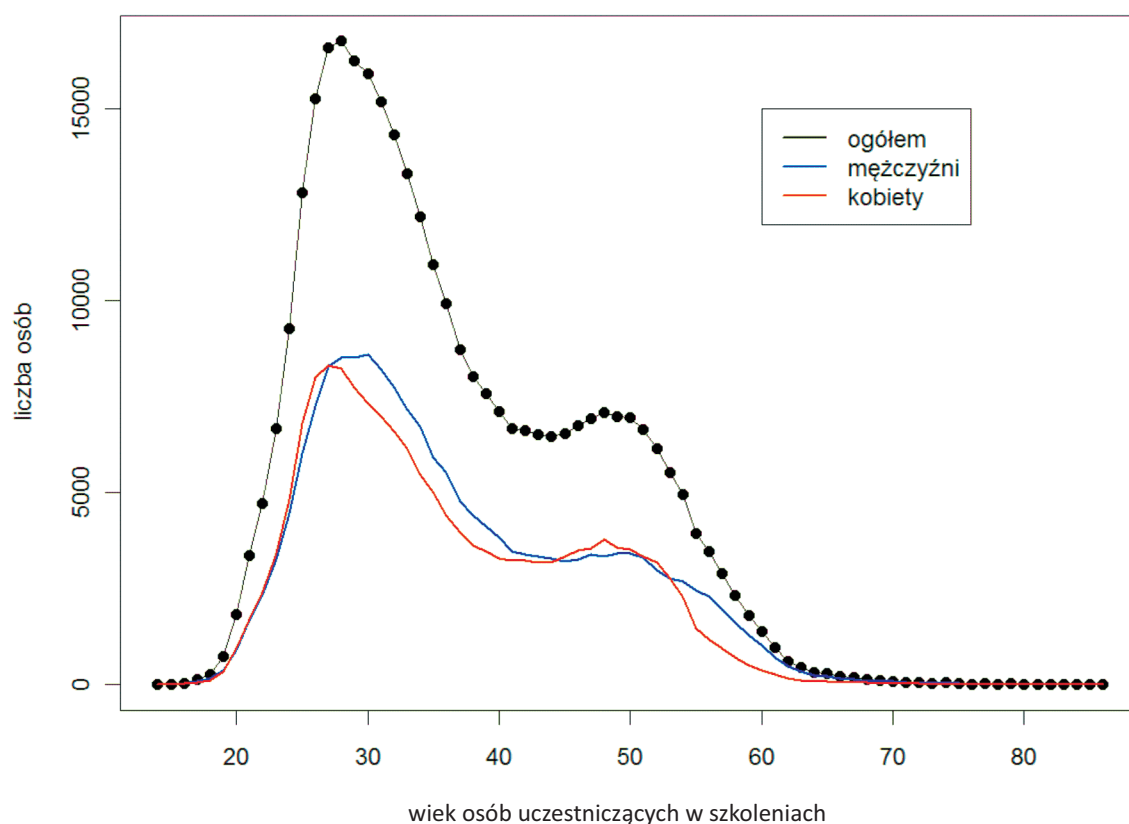


Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

W tej części przedstawiona została charakterystyka indywidualnych uczestników szkoleń, organizowanych w ramach działania 2.3 SPO RZL. Ze względu na sytuację, w której jedna osoba mogła uczestniczyć w więcej niż jednym szkoleniu, należy dokonać rozróżnienia na osoby i uczestników (każda osoba mogła być uczestnikiem wiele razy). Rozróżnienie to będzie stosowane w dalszej części tekstu.

W szkoleniach wzięło udział nieco więcej mężczyzn (52,4%) niż kobiet. Wiek uczestników jest mocno zróżnicowany, jednak ponad połowa to osoby w wieku 28-44 lat. Średni wiek uczestnika to nieco ponad 36 lat. Jak można zaobserwować na poniższym wykresie, najwięcej uczestników szkoleń miało około 28-30 lat. Największa przewaga liczebna mężczyzn nad kobietami była w grupie osób w wieku 29-39 lat oraz 55-60.

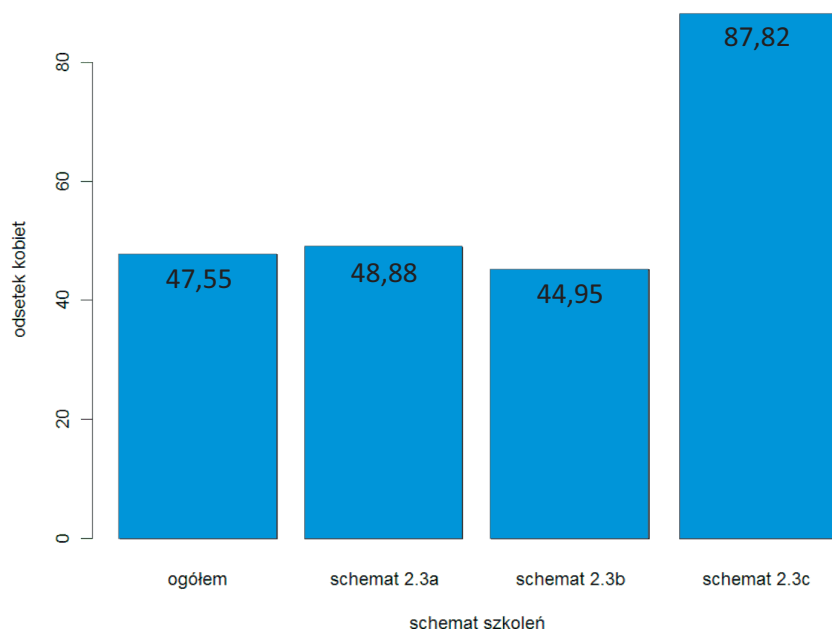
Wykres 5. Liczba osób uczestniczących w szkoleniach w grupach wieku



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Dotychczas pokazane statystyki odnosiły się do wszystkich szkoleń. Warto jednak równolegle przyjrzeć się udziałowi w szkoleniach ze względu na schemat, w którym organizowany był dany projekt szkoleniowy.

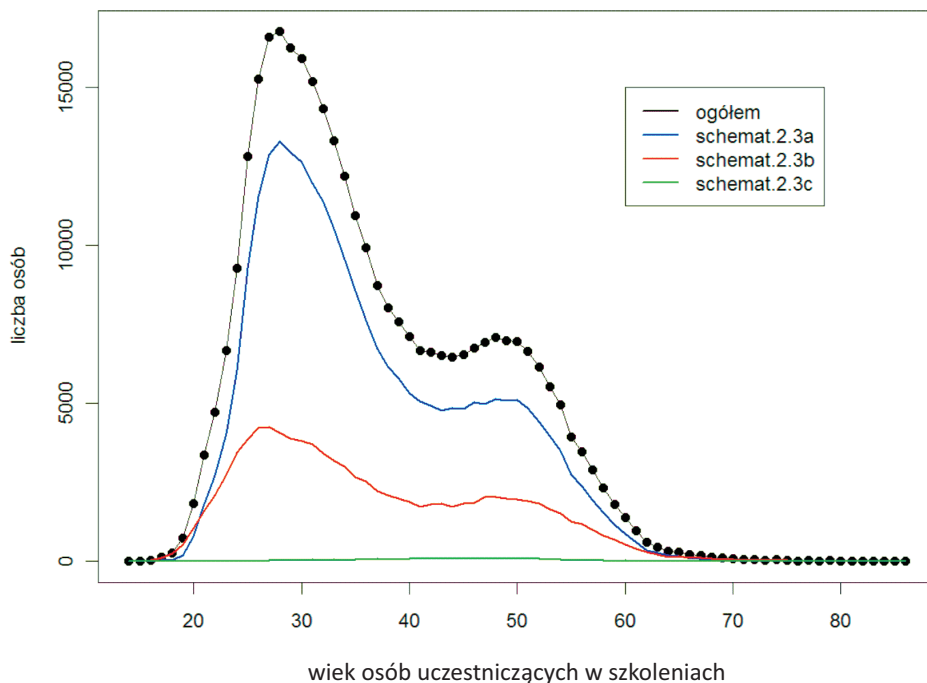
Wykres 6. Udział kobiet w szkoleniach poszczególnych typów



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Stosunkowo najmniej kobiet wzięło udział w szkoleniach organizowanych w ramach schematu b). Jest to wynik specyfiki niektórych projektów realizowanych w tym schemacie (m.in.: Bezpieczeństwo i higiena pracy w budownictwie; Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw przemysłu drzewnego), w których odsetek mężczyzn sięgał nawet 90%. Natomiast duży odsetek kobiet w działaniu 2.3c (aż 88%), nie powinien dziwić ze względu na charakter grupy docelowej szkoleń organizowanych w tym schemacie, którymi byli pracownicy służby zdrowia (w większości pielęgniarki).

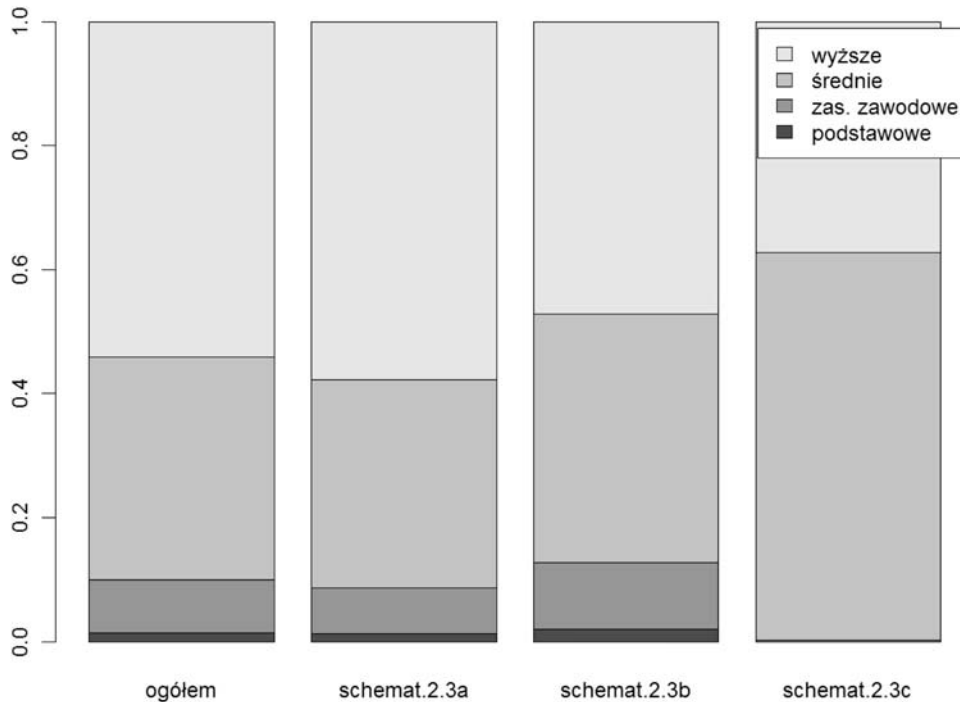
Wykres 7. Osoby, które wzięły udział w szkoleniach według wieku



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Znaczące różnice pomiędzy schematami a) i b) występują pod względem wieku osób, które brały w nich udział. W pierwszym z nich znacznie częściej brały udział osoby w wieku 25-40 lat. Natomiast w schemacie b) stosunkowo więcej było osób nieco młodszych i tych powyżej 50tego roku życia. W schemacie c) szkolone były przede wszystkim osoby w średnim wieku, a więc starsze niż w pozostałych schematach.

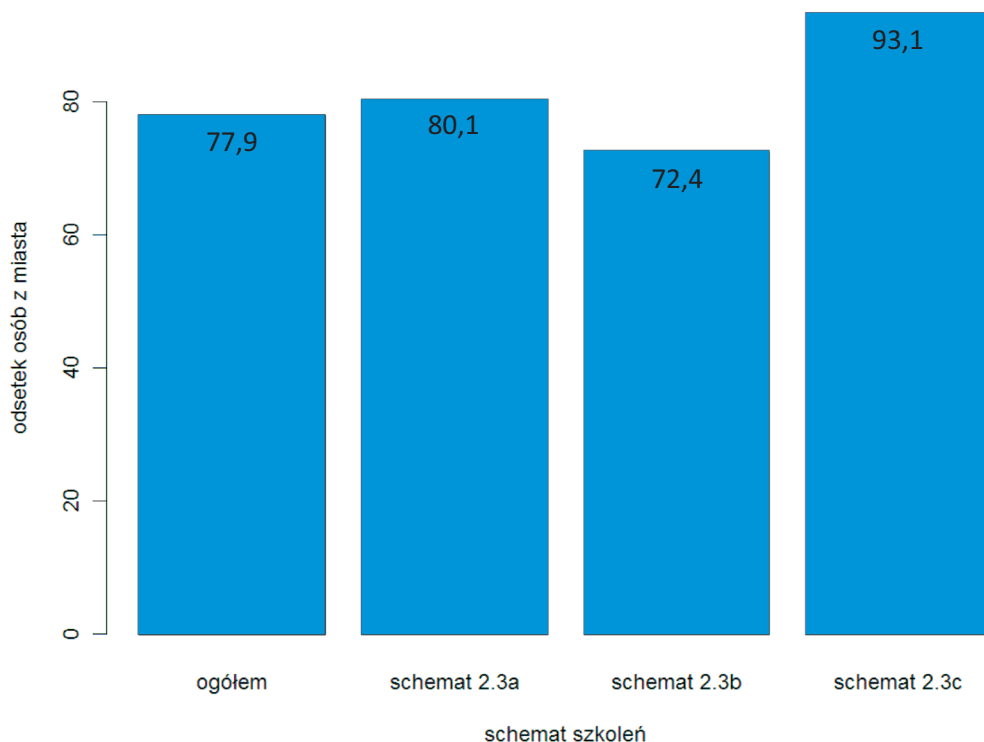
Wykres 8. Wykształcenie osób biorących udział w szkoleniach



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Zdecydowana większość osób biorących udział w szkoleniach to osoby lepiej wykształcone, aż 54% posiadało wykształcenie wyższe, a kolejne 36% średnie. Osób z wykształceniem podstawowym jest bardzo mało – zaledwie 1,5% uczestników szkoleń. Porównując różnice w wykształceniu osób uczestniczących w szkoleniach organizowanych w różnych schematach okazuje się, że w ramach schematu a znacznie częściej szkolone były osoby z wykształceniem wyższym, a rzadziej osoby słabiej wykształcone (podstawowe, zasadnicze zawodowe). Z kolei w schemacie c) szkoleni byli przede wszystkim pracownicy służby zdrowia z wykształceniem średnim.

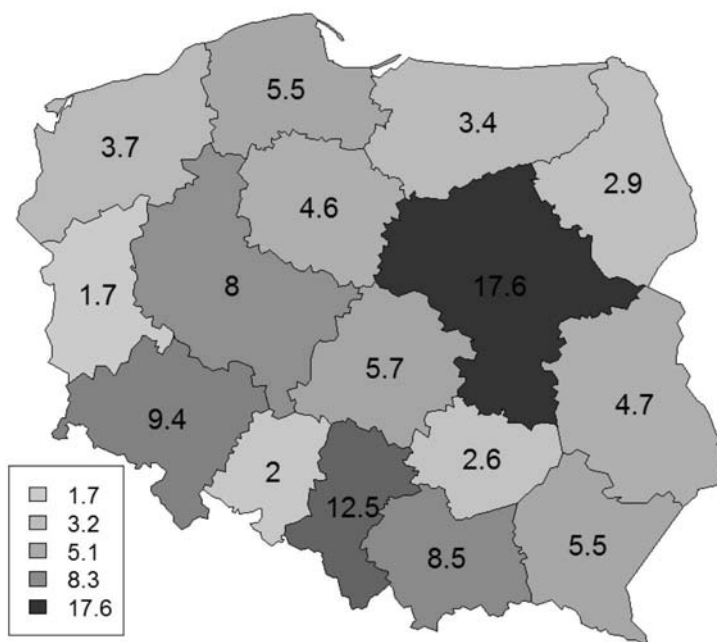
Wykres 9. Udział osób z miast w szkoleniach SPO RZL 2.3



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

78% osób, które uczestniczyły w szkoleniach, mieszka w miastach. Osoby z miast odbywały szkolenia częściej w schemacie a) i c) niż w schemacie b). Patrząc z perspektywy regionalnej, zdecydowanie najwięcej uczestników było w województwie mazowieckim (17,6%), a najmniej w województwach świętokrzyskim, opolskim i lubuskim.

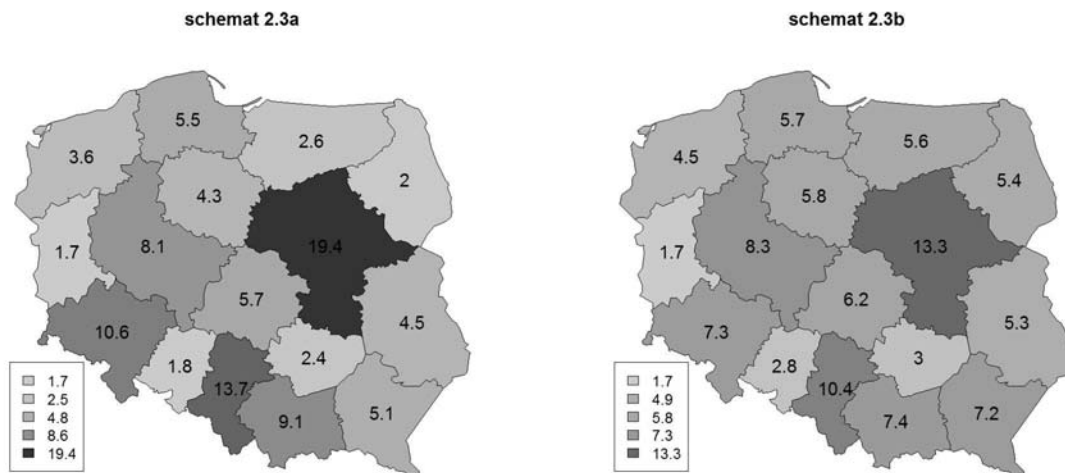
Wykres 10. Uczestnictwo w szkoleniach według województwa



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Znacznie większe geograficzne zróżnicowanie udziału w szkoleniach wystąpiło w schemacie a). Różnice w odsetku osób uczestniczących w szkoleniach dla poszczególnych województw są tam znacznie większe (por. wykres). Dobrze widać to na przykładzie województwa mazowieckiego, w którym przeszkolonych zostało aż 19,4% osób przeszkolonych w ramach schematu a) i 13,3% ze schematu b).

Wykres 11. Odsetek osób uczestniczących w szkoleniach danego schematu według województwa. Schemat a) (lewy panel) i schemat b) (prawy panel)



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

POZIOM DOTARCIA DZIAŁANIA 2.3 SPO RZL

CHARAKTERYSTYKA BENEFICJENTÓW INSTYTUCJONALNYCH NA TLE POPULACJI PRZEDSIĘBIORSTW

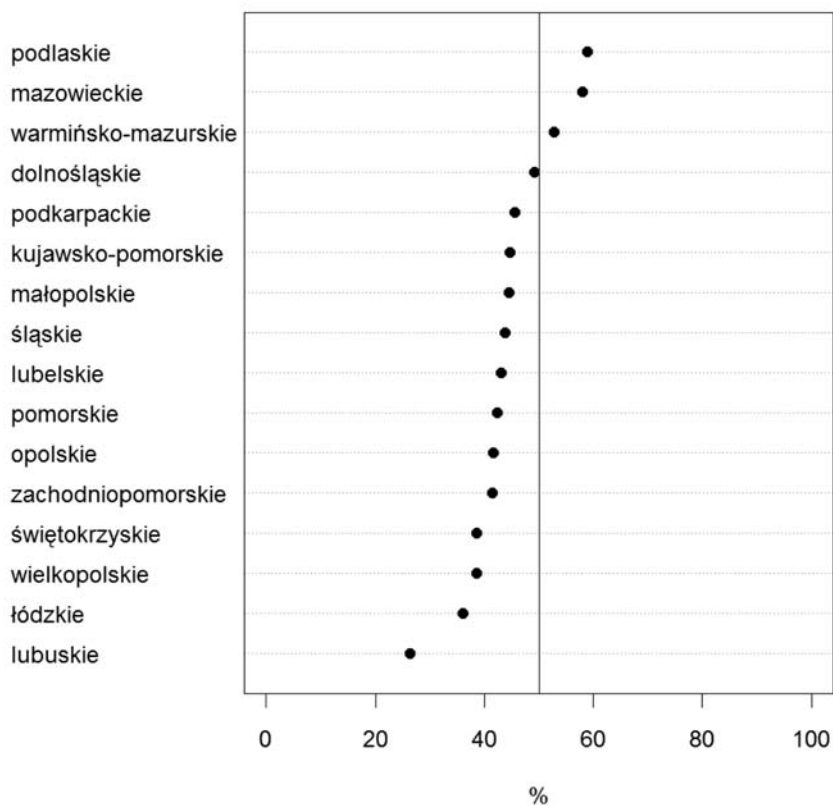
Dotychczas prezentowane analizy charakteryzują firmy, które skorzystały ze szkoleń. Aby móc ocenić skuteczność podjętych działań należy jednak porównać firmy-uczestników z firmami, które w szkoleniach nie wzięły udziału. Dzięki temu można ocenić poziom „dotarcia” programów szkoleń do populacji polskich firm. Do tego niezbędne są informacje na temat populacji generalnej: wszystkich firm, a nie tylko tych uczestniczących w szkoleniach. W poniższych analizach skorzystano z danych GUS⁷ na rok 2006 o liczbie firm według liczby zatrudnionych oraz województwa. Analizy ograniczają się do firm zatrudniających powyżej 9 pracowników.

Zróżnicowanie regionalne

Dzięki danym o całej populacji firm można obliczyć odsetek przeszkolonych firm ze względu na województwo oraz liczbę zatrudnionych. Wskaźnik ten obliczony dla poszczególnych województw daje zdecydowanie odmienny obraz niż analizy zaprezentowane w części pierwszej rozdziału. Poniższa tabela oraz mapka pokazują, że relatywnie najwięcej firm skorzystało ze szkoleń w województwach północno-wschodnich. W województwach podlaskim, mazowieckim, warmińsko-mazurskim oraz dolnośląskim ponad połowa firm zatrudniających powyżej 9 pracowników wzięła udział w co najmniej jednym szkoleniu. Najstąbiej w tej klasyfikacji wypada województwo lubuskie, z którego tylko co czwarta firma wzięła udział w szkoleniu.

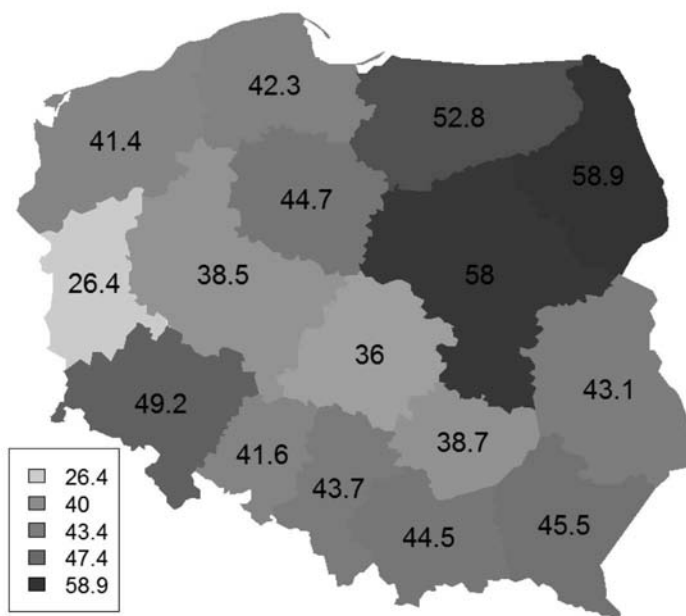
⁷ www.stat.gov.pl/gus/45_821_PLK_HTML.htm

Wykres 12. Regionalne zróżnicowanie odsetka przeszkolonych firm (z wyłączeniem firm mikro)



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Wykres 13. Regionalne zróżnicowanie odsetka przeszkolonych firm (z wyłączeniem firm mikro)

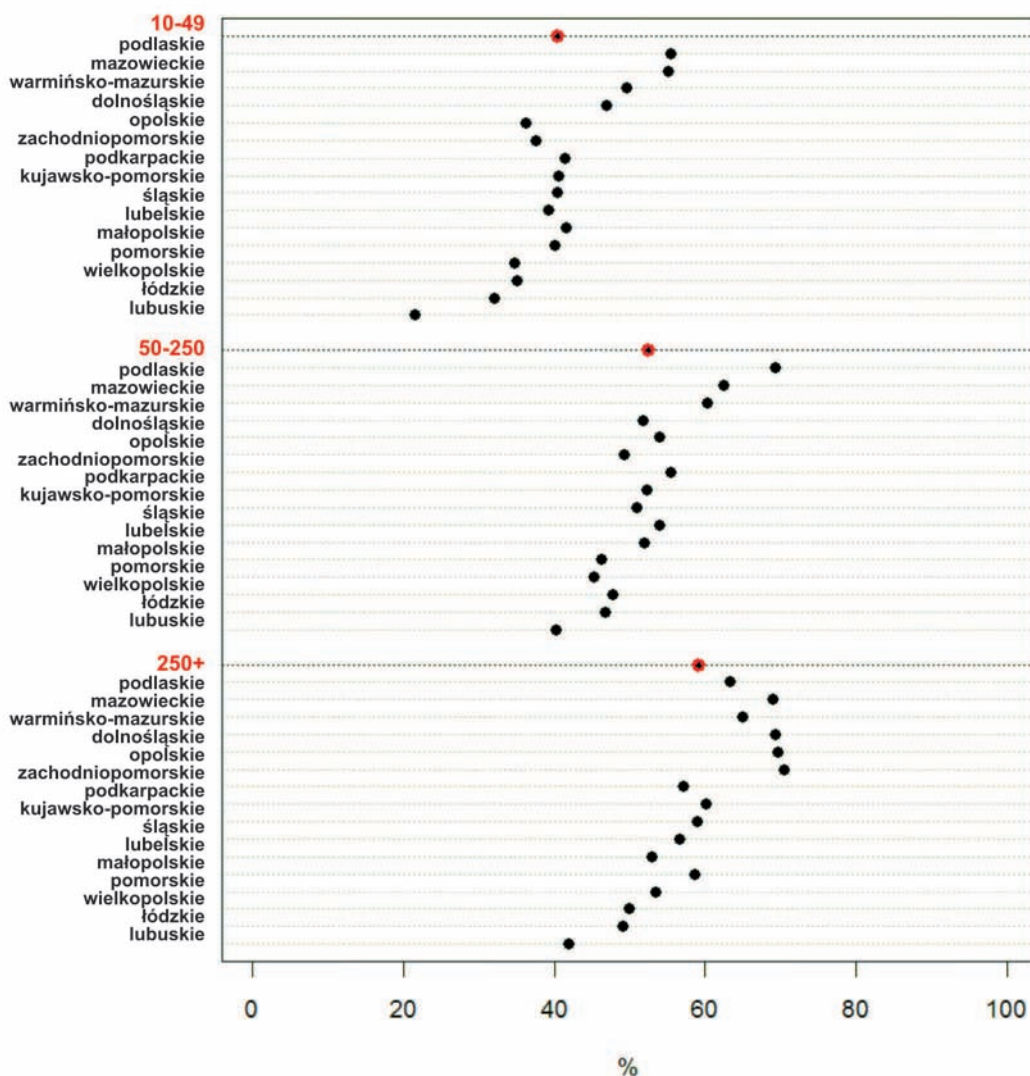


Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Wielkość firmy

Gdy dane te rozbijemy ze względu na wielkość firmy znów widać odwrotną tendencję niż sugerowałyby to wyniki części pierwszej niniejszego rozdziału. Mimo tego, że małe firmy stanowią przeważającą większość wśród uczestników szkoleń, to jednak poziom dotarcia był największy wśród firm największych. Ilustruje to wykres 14. Przeciętny odsetek przeszkolonych firm wynosi około 40% wśród firm średnich (10-49 pracowników), natomiast wśród firm największych (ponad 250 pracowników) wzrasta on do około 65%. Regionalne zróżnicowanie odsetka przeszkolonych firm wygląda podobnie wśród małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstw.

Wykres 14. Poziom dotarcia ze względu na województwo i wielkość firmy



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

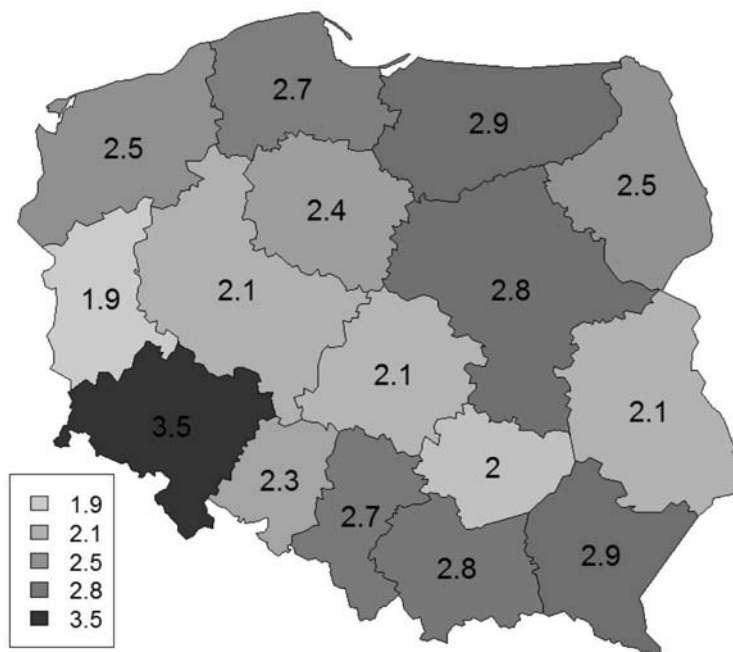
CHARAKTERYSTYKA OSÓB NA TLE POPULACJI PRACUJĄCYCH

Podobnie jak w przypadku firm, również dla indywidualnych uczestników ocena skłonności do udziału w szkoleniach wymaga odniesienia osób uczestniczących w szkoleniach do populacji osób, które mogły wziąć w nich udział. W tym miejscu uczestnicy szkoleń zostaną przedstawieni na tle populacji wszystkich osób pracujących (dane GUS dla roku 2006).

W szkoleniach SPO RZL nieco częściej brały udział kobiety niż mężczyźni. W przynajmniej jednym szkoleniu wzięło udział około 2,7% populacji wszystkich pracujących kobiet w Polsce i niecałe 2,6% populacji pracujących mężczyzn.

Jak możemy zaobserwować na wykresie 15, największy odsetek osób pracujących wzięło udział w szkoleniach realizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL w województwie dolnośląskim. Najmniej uczestników odnotowano w województwach świętokrzyskim i lubuskim. Przewaga województwa dolnośląskiego jest wynikiem przede wszystkim bardzo dużej liczby osób z tego województwa, która została przeszkolona w ramach projektów ze schematu a).

Wykres 15. Odsetek osób pracujących z danego województwa, które wzięły udział w szkoleniach



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

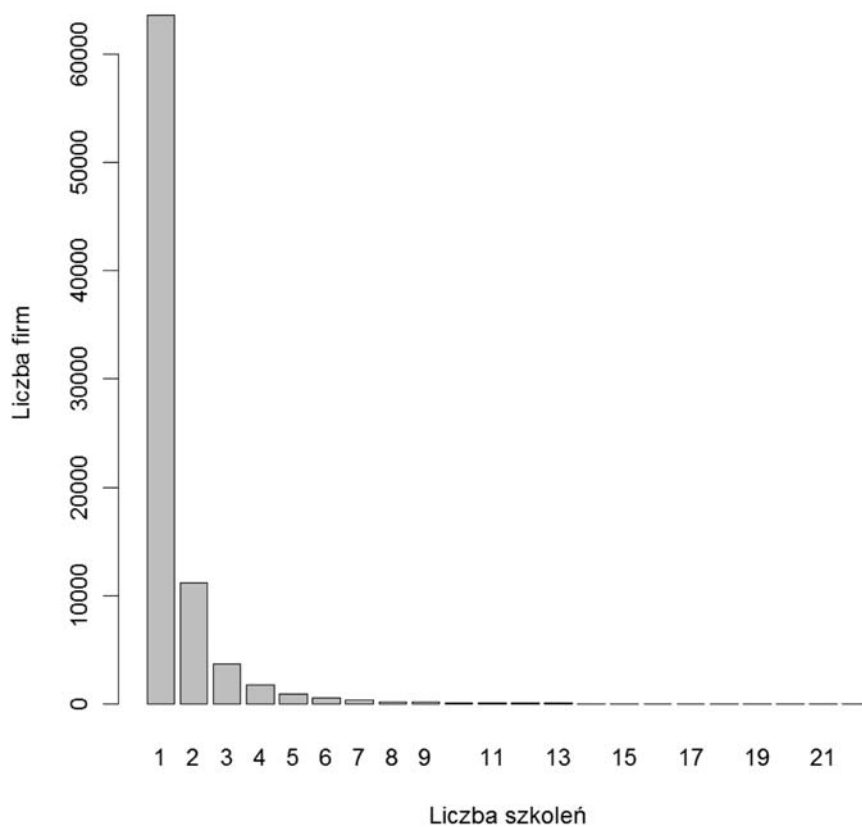
WIELOKROTNY UDZIAŁ W PROJEKTACH DZIAŁANIA 2.3 SPO RZL

WIELOKROTNY UDZIAŁ - FIRMY

Poprzednia część daje odpowiedź na pytanie o czynniki różnicujące uczestnictwo w szkoleniach. W tej przedstawiono wyniki analiz skłonności do wielokrotnego korzystania z projektów oferowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL.

Wykres 16 ilustruje liczbę firm, które, odpowiednio, skorzystały z jednego, dwóch, trzech itd. szkoleń programu. Widać, że przeważająca liczba firm skorzystała tylko z jednego szkolenia. Najaktywniejsza firma skorzystała z dwudziestu czterech różnych projektów szkoleniowych.

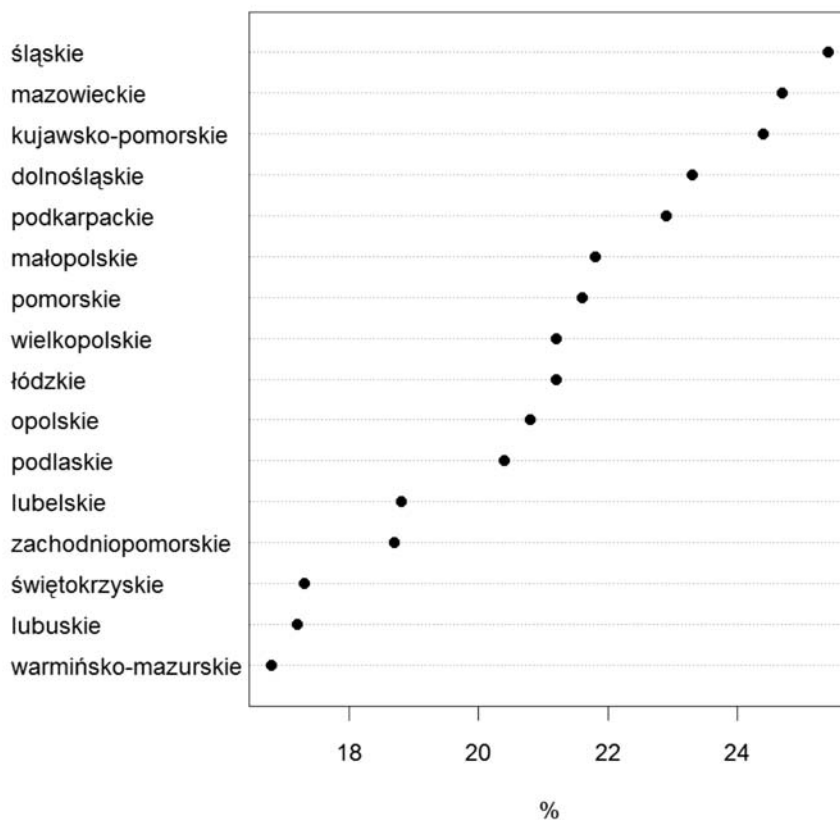
Wykres 16. Rozkład liczby projektów, w których uczestniczyły firmy



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

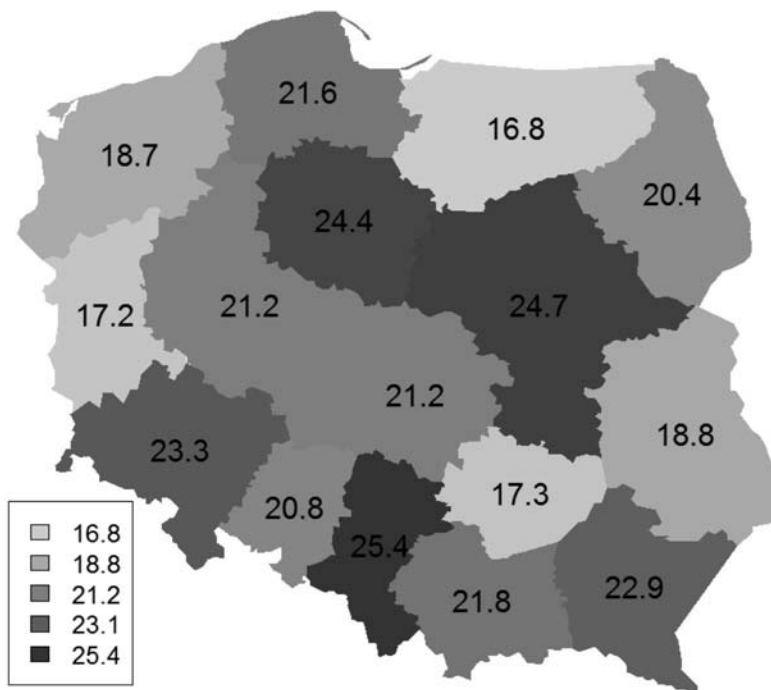
Wykresy 17 oraz 18 pokazują skłonność do uczestniczenia w co najmniej dwóch projektach w zależności od województwa. Odsetek ten waha się pomiędzy 17% a 26%, co nie wydaje się być istotnym różnicowaniem.

Wykres 17. Odsetek firm na dwóch lub więcej szkoleniach w zależności od województwa



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

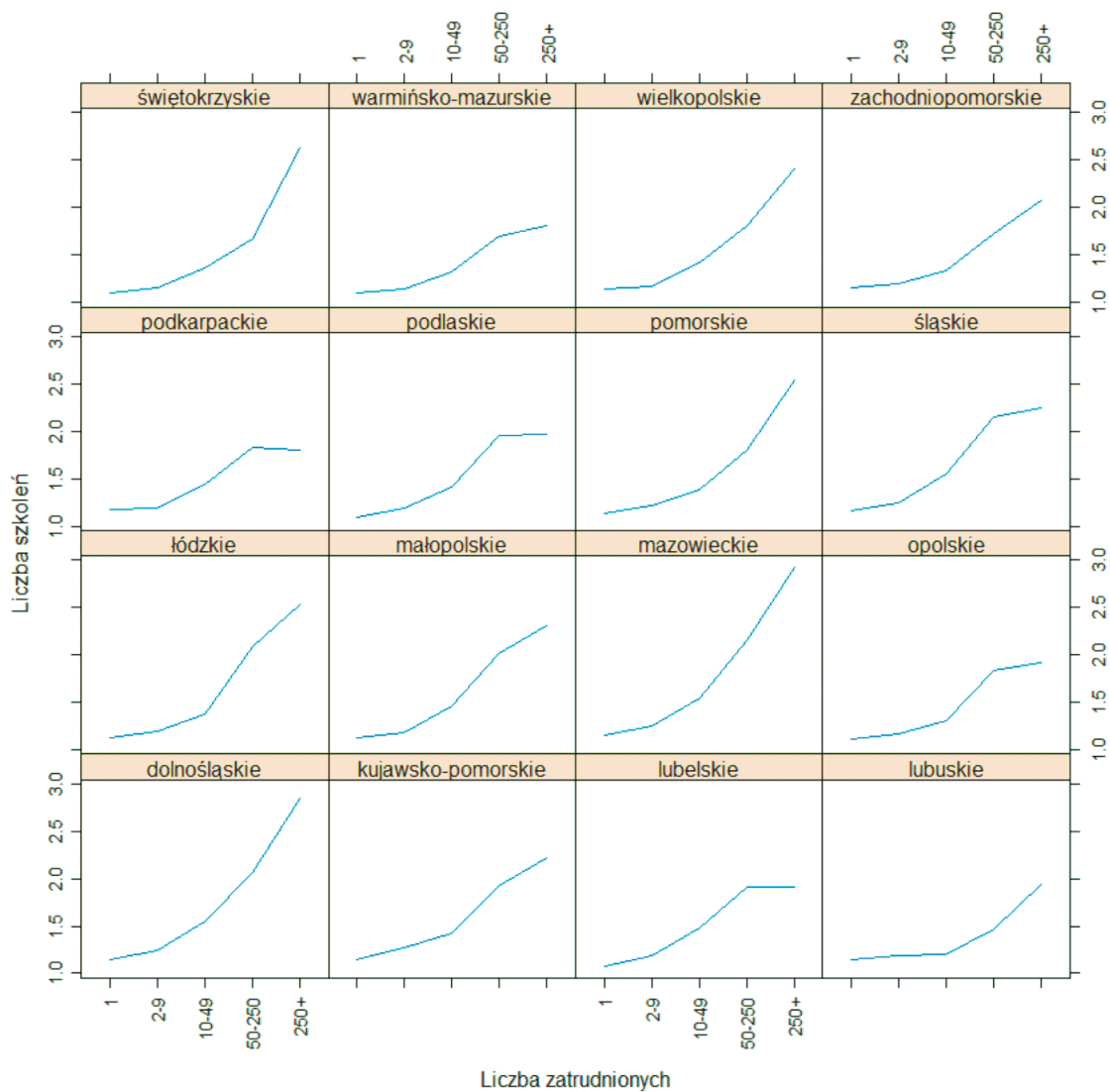
Wykres 18. Terytorialne zróżnicowanie skłonności do wielokrotnego udziału w projektach. Procent firm, które uczestniczyły w co najmniej dwóch projektach wśród wszystkich przeszkolonych firm



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Biorąc oba wymiary, terytorialny oraz wielkość firmy łącznie (wykres 19), można zaobserwować, że wielokrotnymi uczestnikami szkoleń są zdecydowanie firmy duże (największa przeciętna liczba uczestnictw w projektach: około 2.5-3.5 razy). Tendencja ta jest wspólna dla wszystkich województw.

Wykres 19. Przeciętna liczba udziału w projektach w zależności od województwa oraz wielkości firmy

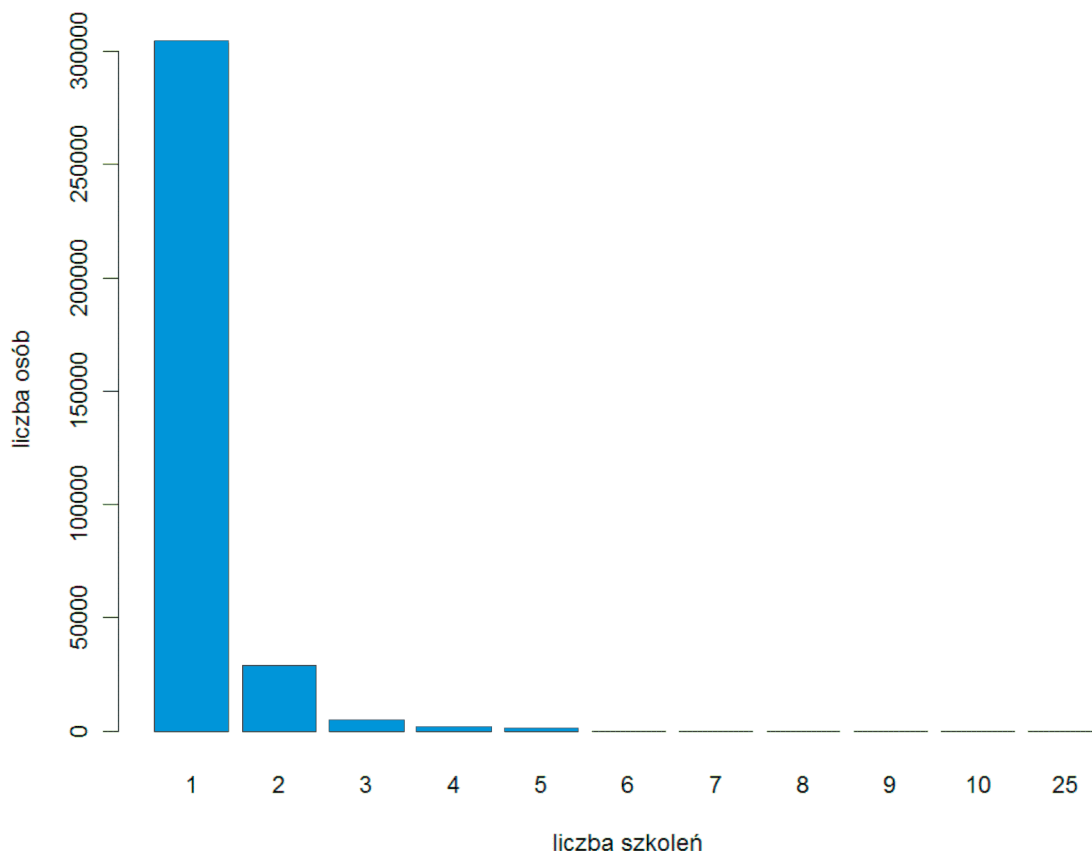


Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

WIELOKROTNY UDZIAŁ - OSOBY

Wśród osób, skłonność do brania udziału w większej liczbie szkoleń jest stosunkowo nieduża – aż 90% osób wzięło udział tylko w jednym szkoleniu. Zaledwie 1,7% osób wzięło udział w więcej niż dwóch szkoleniach (wykres 20).

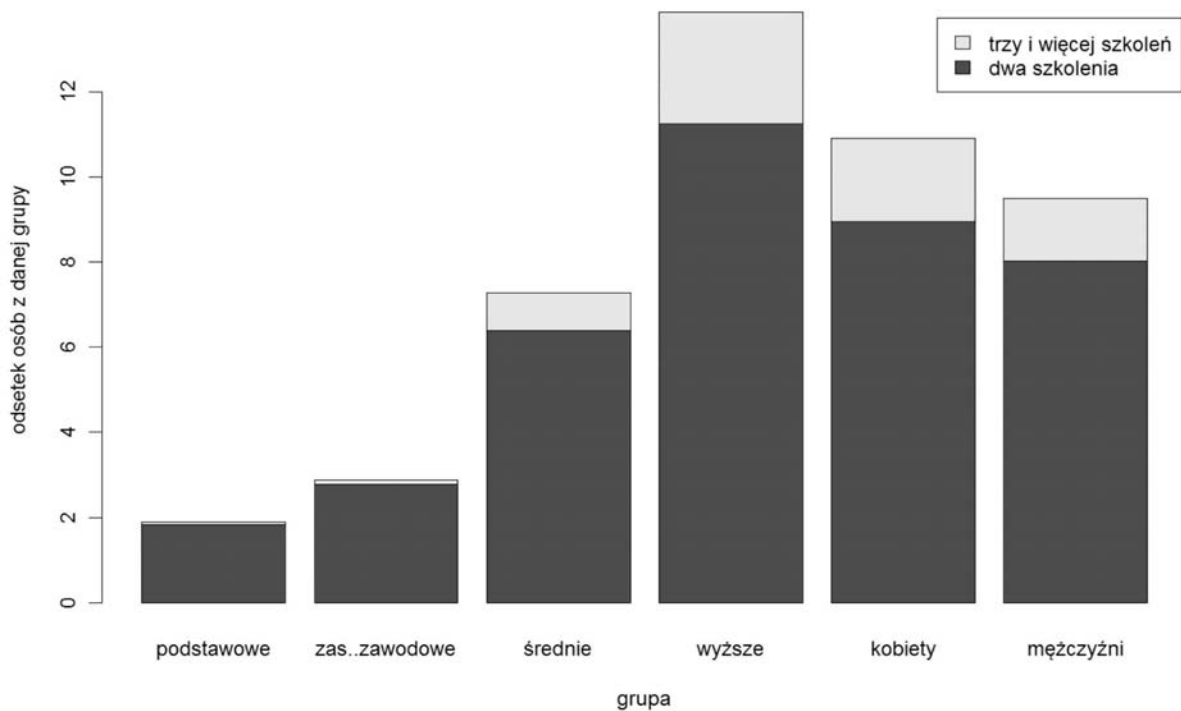
Wykres 20. Osoby biorące udział w szkoleniach ze względu na liczbę szkoleń, w których uczestniczą



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

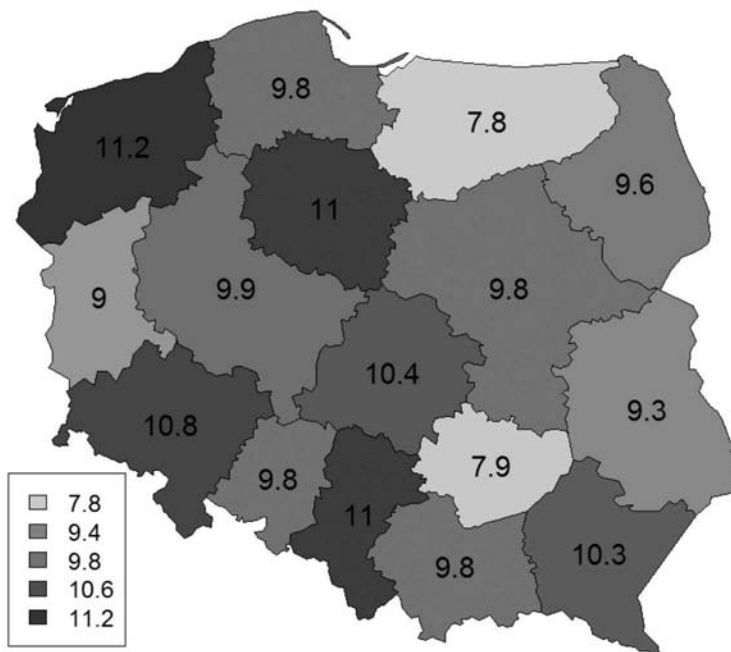
Uczestnictwo w większej liczbie szkoleń jest silnie związane z wykształceniem, a także z płcią (por. wykres 21). Jak zostało wcześniej pokazane, kobiety są bardziej skłonne uczestniczyć w szkoleniach. Okazuje się jednak, że dodatkowo częściej niż mężczyźni uczestniczą w większej liczbie szkoleń. Wielokrotny udział jest też znacznie częstszy wśród osób z wykształceniem wyższym.

Wykres 21. Udział w większej liczbie szkoleń ze względu na wykształcenie i płeć



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Wykres 22. Odsetek osób biorących udział w dwóch lub większej liczbie szkoleń ze względu na województwo



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Zróźnicowanie wojewódzkie pokazane na wykresie 22 świadczy o tym, że skłonność do udziału w większej liczbie szkoleń była mocno zróźnicowana regionalnie. Największy odsetek osób uczestniczących w szkoleniach, które wzięły udział w dwóch lub większej liczbie projektów, był w województwach zachodniopomorskim, śląskim i kujawsko-pomorskim. Zdecydowanie najrzadziej w większej liczbie szkoleń brały udział osoby z województwa świętokrzyskiego.

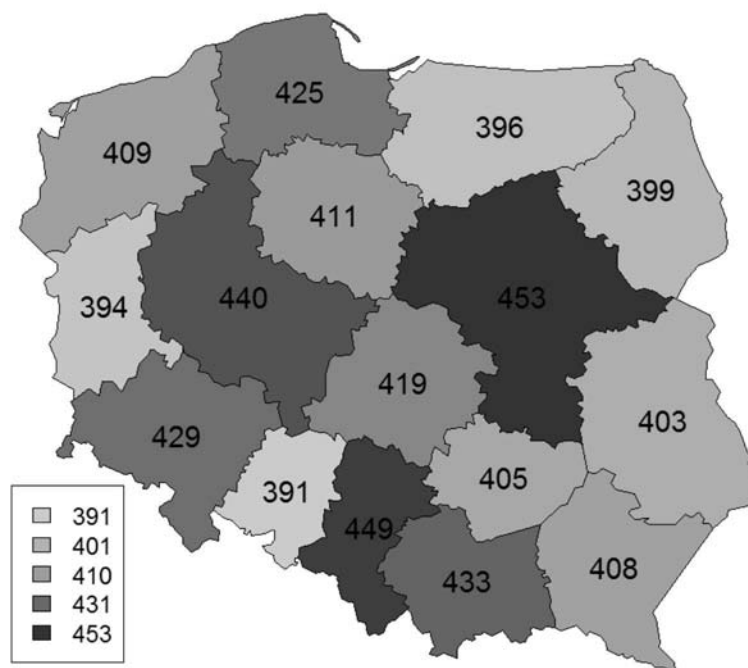
Warto także dodać, że częściej w większej liczbie szkoleń biorą udział osoby mieszkające w miastach (11% wzięło udział w więcej niż jednym szkoleniu) niż na wsi (8%). Dodatkowo osoby, które brały udział w szkoleniach zamkniętych, uczestniczyły przeciętnie w mniejszej liczbie szkoleń niż osoby, które brały udział w szkoleniach otwartych. Jednak różnica ta nie jest duża i dotyczy właściwie tylko osób biorących udział w 3 i więcej szkoleniach. W takiej liczbie szkoleń uczestniczyło 2% osób, które nie brały udziału w żadnym ze szkoleń zamkniętych i tylko 1% pozostałych osób.

CHARAKTERYSTYKA OFERTY SZKOLENIOWEJ

Dla analiz prezentowanych w niniejszym opracowaniu istotne znaczenie ma zróźnicowanie oferty szkoleniowej zarówno ze względu na typ szkoleń, jak również ze względu na region.

Liczba projektów szkoleniowych oferowanych w poszczególnych województwach była różna. Poniższy wykres przedstawia liczbę oferowanych projektów w poszczególnych województwach, z czego 377 to projekty ogólnokrajowe. Oznacza to, że różnice między województwami są bardzo duże i wahają się od dodatkowych kilkunastu do 76 projektów o zasięgu regionalnym.

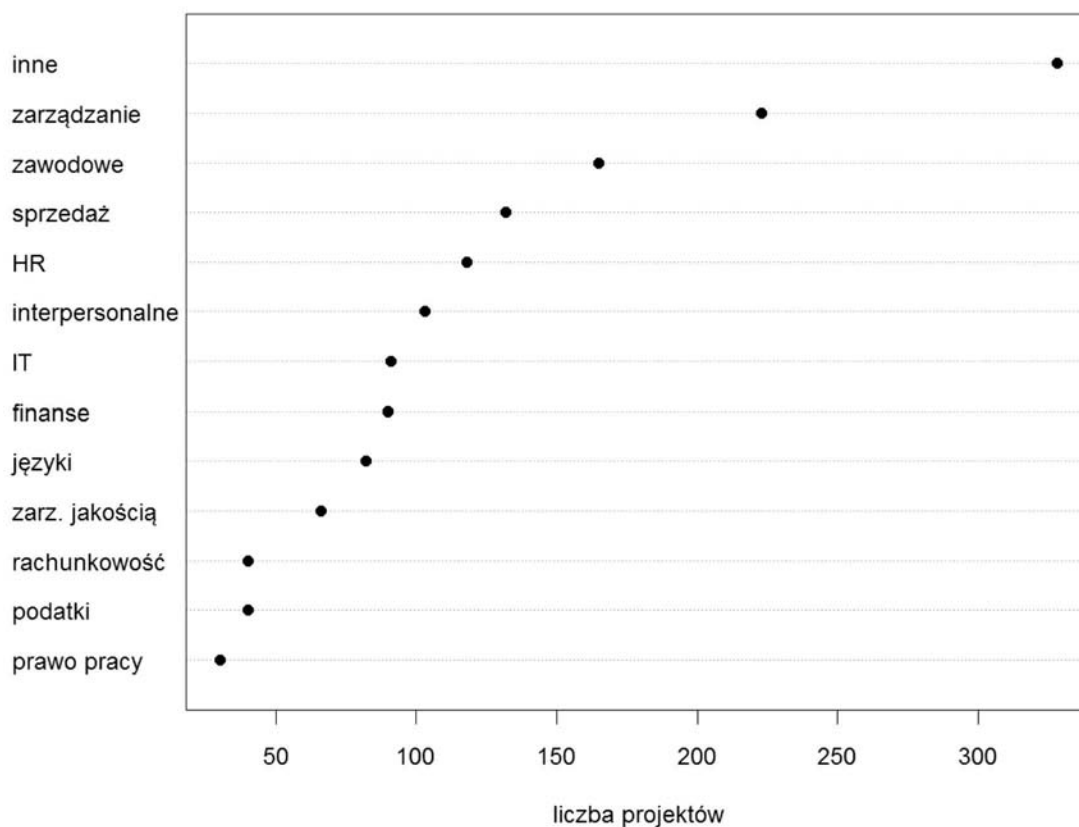
Wykres 23. Liczba szkoleń oferowanych w poszczególnych województwach



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Znaczące różnice występowały również pod względem liczby projektów szkoleniowych różnych typów. Stosunkowo najczęściej jako typ projektu wymieniana była kategoria „inne”, wiele projektów stanowiły również szkolenia z zarządzania i szkolenia zawodowe. Stosunkowo najmniej dotyczyło prawa pracy, podatków i rachunkowości.

Wykres 24. Liczba projektów szkoleniowych danego typu



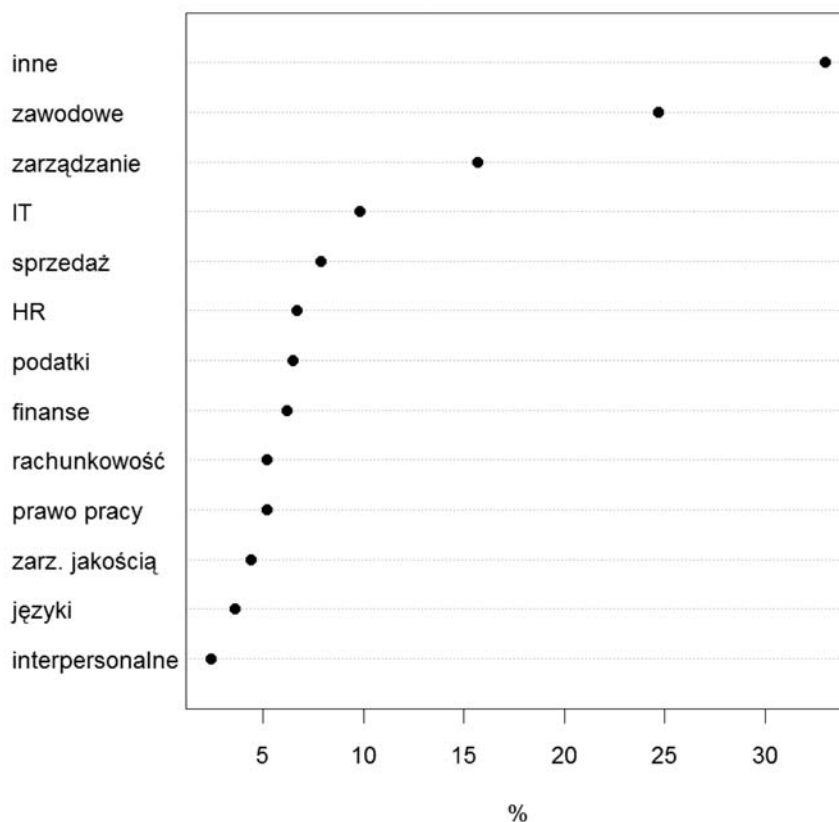
Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

FIRMY A TEMATYKA SZKOLEŃ

Zainteresowanie firm i osób poszczególnymi projektami zależało od ich tematyki. W tej części przedstawiono analizę popularności poszczególnych tematów szkoleń. W szczególności należy odpowiedzieć na pytanie, czy istniały różnice pomiędzy firmami pod względem wybieranych projektów, a także, jak indywidualni uczestnicy wybierali szkolenia o różnej tematyce. Poruszona została także kwestia struktury współ-wyboru projektów.

Wykres 25 prezentuje procent przedsiębiorstw, które wybierały szkolenia o danej tematyce. Pomijając kategorię „inne”, największą popularnością cieszyły się szkolenia zawodowe (25%) oraz z zarządzania (ok. 15%). Względnie popularne były również szkolenia z IT, technik sprzedaży oraz zarządzania zasobami ludzkimi (HR): pomiędzy 7% a 10%. Z kolei najrzadziej wybierane były szkolenia z umiejętności interpersonalnych (ok. 2%) oraz z języków obcych (3%).

Wykres 25. Procent firm, które wybrały szkolenia na dany temat

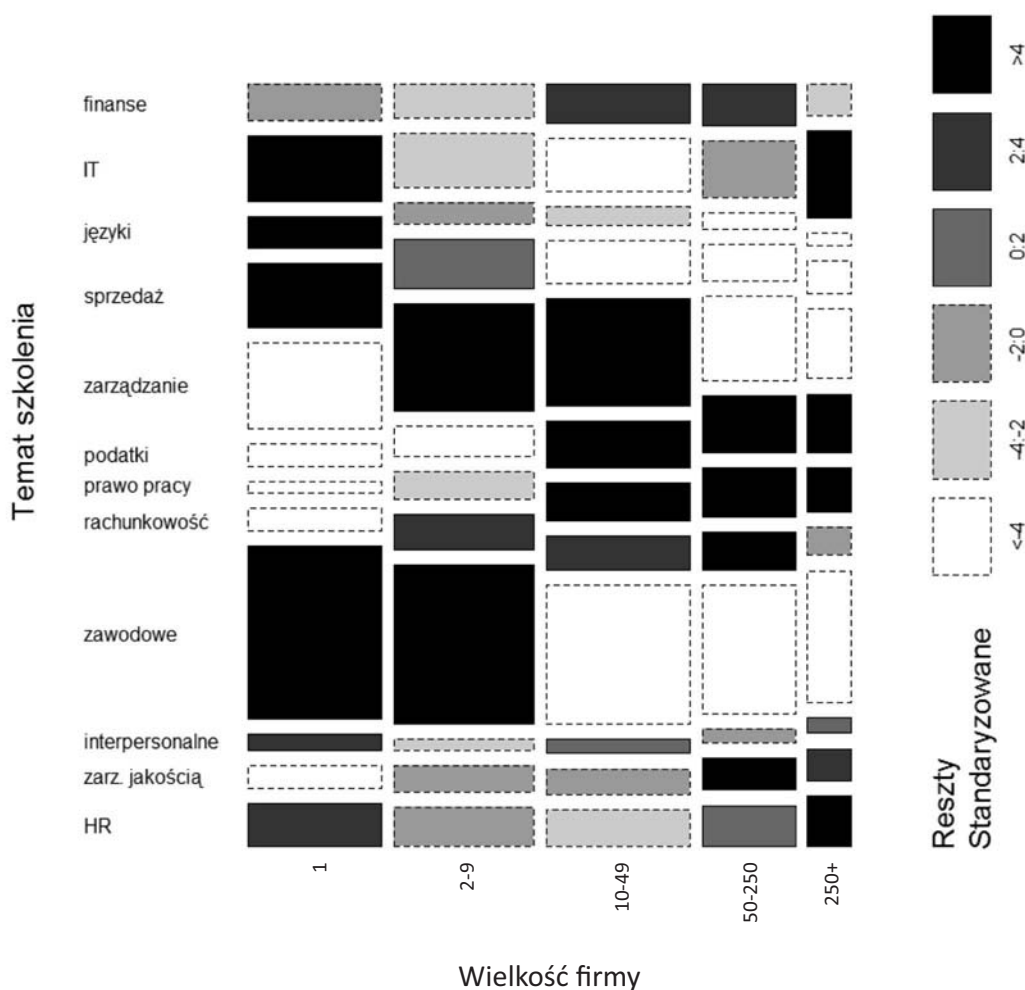


Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Powstaje pytanie, na ile zróżnicowane są preferencje firm w zakresie tematyki szkoleń. Poniżej przeanalizowano dokonywane przez firmy wybory projektów szkoleniowych w perspektywie dwóch cech: wielkości firmy oraz województwa.

Patrząc z perspektywy wielkości firmy można zaobserwować znaczące różnice w preferencjach (wykres 26). Wśród firm jednoosobowych *relatywnie* największą popularnością cieszyły się szkolenia z technik sprzedaży, języków obcych oraz IT. Relatywnie najrzadziej wybierane były szkolenia z zarządzania, podatków oraz prawa pracy. Z kolei wśród firm średnich popularniejsze były właśnie szkolenia z zarządzania, przypuszczalnie dlatego, że w szkoleniach uczestniczyli ich właściciele. Często wybierane też były szkolenia zawodowe i rachunkowość. Wśród firm dużych (powyżej 50 pracowników) profil tematyczny był zupełnie inny. Relatywnie częściej wybierane były tematy IT, zarządzanie jakością oraz HR.

Wykres 26. Zróżnicowanie popularności tematów ze względu na wielkość firmy. Pola zaznaczone linią przerywaną odnoszą się do relatywnie częstszych wyborów. Wielkość pola jest proporcjonalna do liczby firm

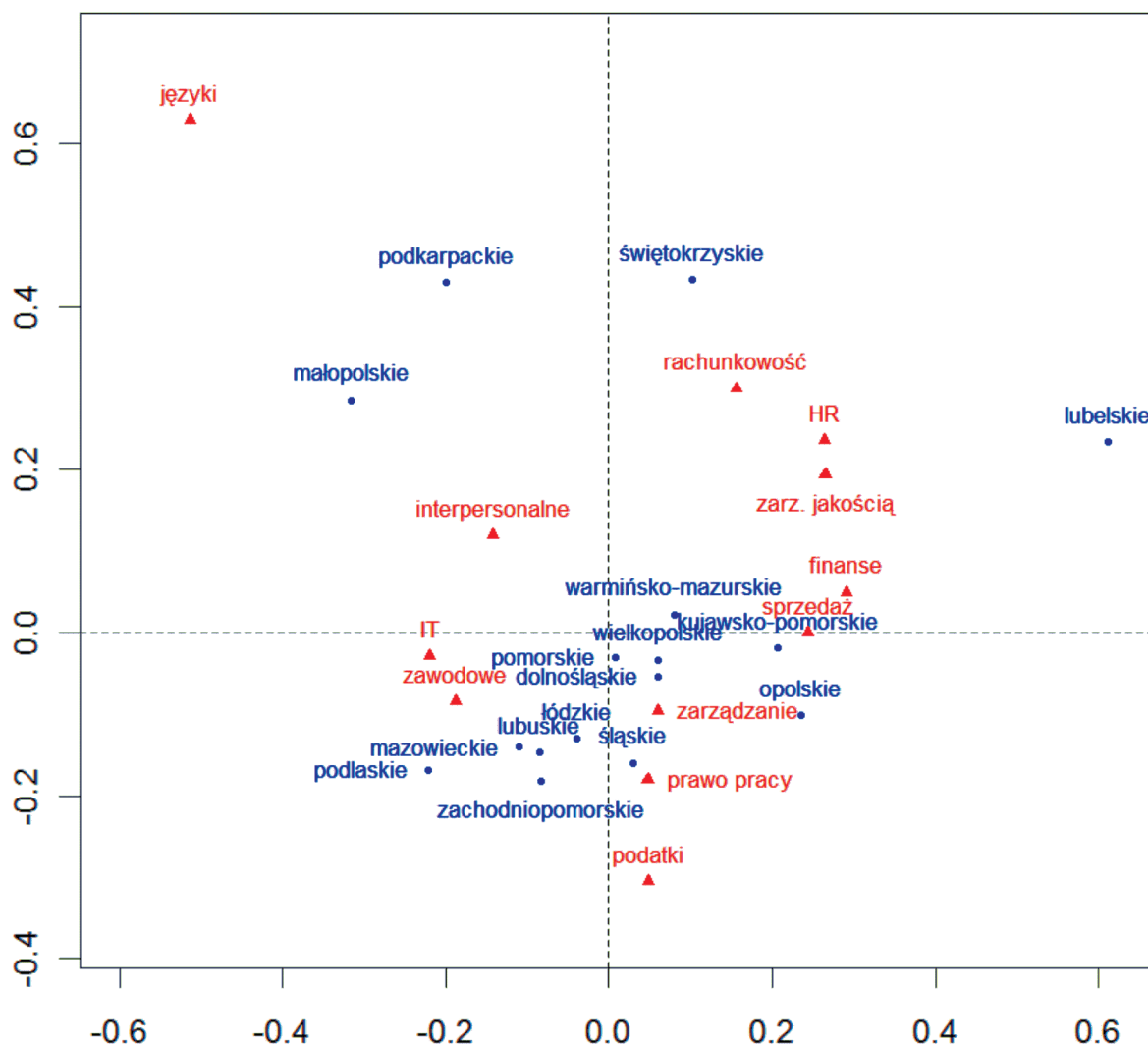


Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

W tym miejscu należy się słowo wyjaśnienia, na czym polega *względna popularność*. Przedstawiony powyżej wykres 26 ilustruje *bezwzględną* popularność poszczególnych tematów projektów. Bezwzględne częstości wyboru różnych tematów wśród firm o różnych wielkościach są bardzo podobne. Aby jednak zdać sprawę z subtelnych różnic pomiędzy firmami należy owe bezwzględne częstości zrelatywizować. Są one odniesione do hipotetycznych częstości w sytuacji, w której wszystkie firmy mają jednakowe preferencje.

W podobny sposób, jak na kwestię zróżnicowania ze względu na wielkość firmy, można spojrzeć na zróżnicowanie terytorialne. Z powodu dużego zróżnicowania oraz dużej liczby kategorii wyniki zaprezentowano w nieco innej postaci na wykresie 27. Dwa zestawy punktów odnoszą się do poszczególnych tematów szkoleń (trójkąty) oraz poszczególnych województw (punkty). Jeśli dwa punkty na wykresie są blisko siebie, oznacza to, że były relatywnie częściej wybierane. I tak firmy z województw warmińsko-mazurskiego, opolskiego i kujawsko-pomorskiego relatywnie częściej wybierały szkolenia z finansów i technik sprzedaży. Z kolei firmy z województwa mazowieckiego, podlaskiego i zachodnio-pomorskiego wybierały szkolenia zawodowe, z prawa pracy oraz IT. Firmy z województw małopolskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego względnie częściej niż pozostałe wybierały szkolenia z języków obcych, umiejętności interpersonalnych i rachunkowości.

Wykres 27. Regionalne zróżnicowanie popularności tematów

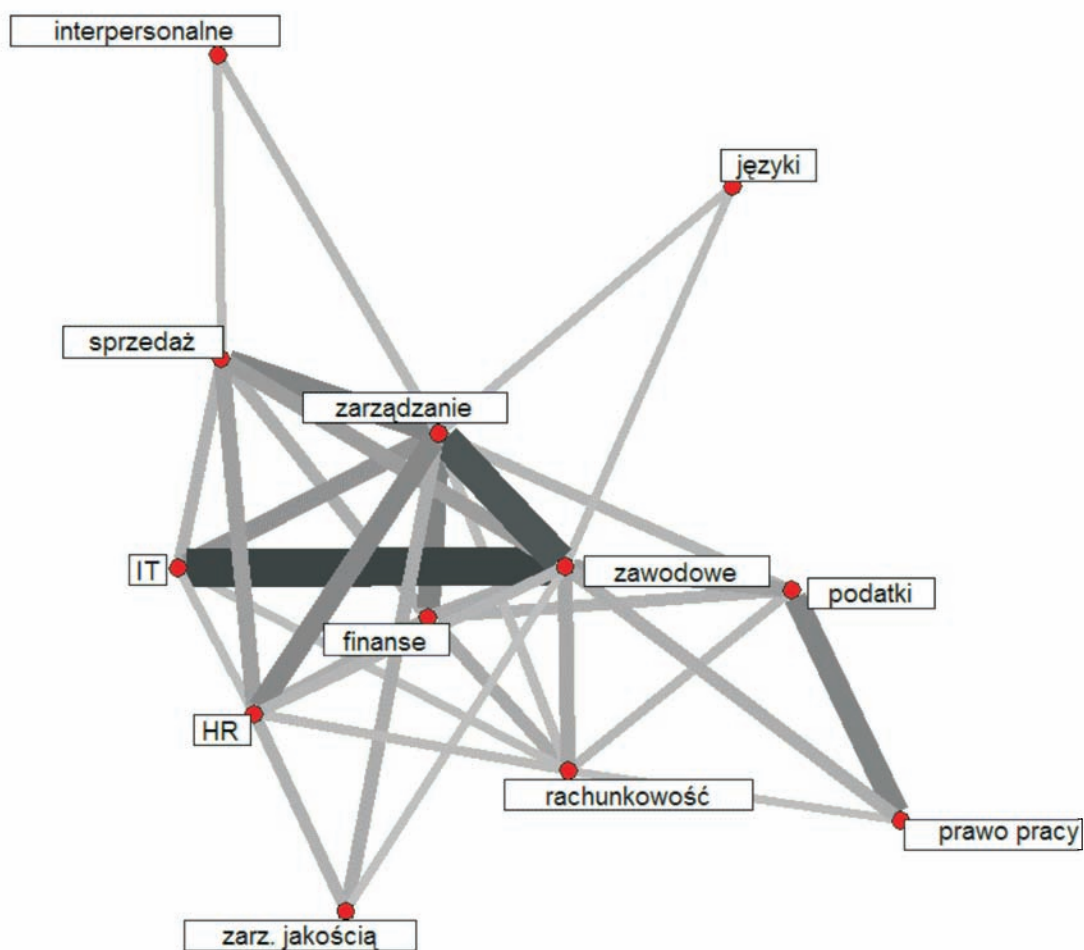


Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

Na koniec tej części przedstawiono kwestię relacji pomiędzy tematami szkoleń. Wcześniejsze analizy odpowiadały na pytania o rolę cech firm różnicujących częstość wybierania takich, a nie innych tematów. Analiza relacyjna dokonywanych wyborów pozwala udzielić odpowiedzi na pytanie, czy wśród tematów szkoleń nie istniały grupy, czy też „wiązki tematyczne”, które często były razem wybierane.

Relacje pomiędzy poszczególnymi tematami można wygodnie zobrazować za pomocą sieci (wykres 28). Węzłami tej sieci są poszczególne tematy. Poszczególne relacje łączące owe tematy pokazują, jak często dane dwa tematy były wybierane przez konkretną firmę wspólnie. Im większa liczba firm, które wybierały szkolenia z danych dwóch tematów, tym dana relacja oznaczona jest grubszą oraz ciemniejszą linią. Ze struktury sieci można wywnioskować, że najczęściej wybieranymi parami tematów były IT-zawodowe oraz zawodowe-zarządzanie. Względnie popularne jest również zestawienie podatki-prawo pracy.

Wykres 28. Relacje pomiędzy tematami projektów. Im grubsza i ciemniejsza linia, tym więcej firm wybierało szkolenia z obydwu tematów.



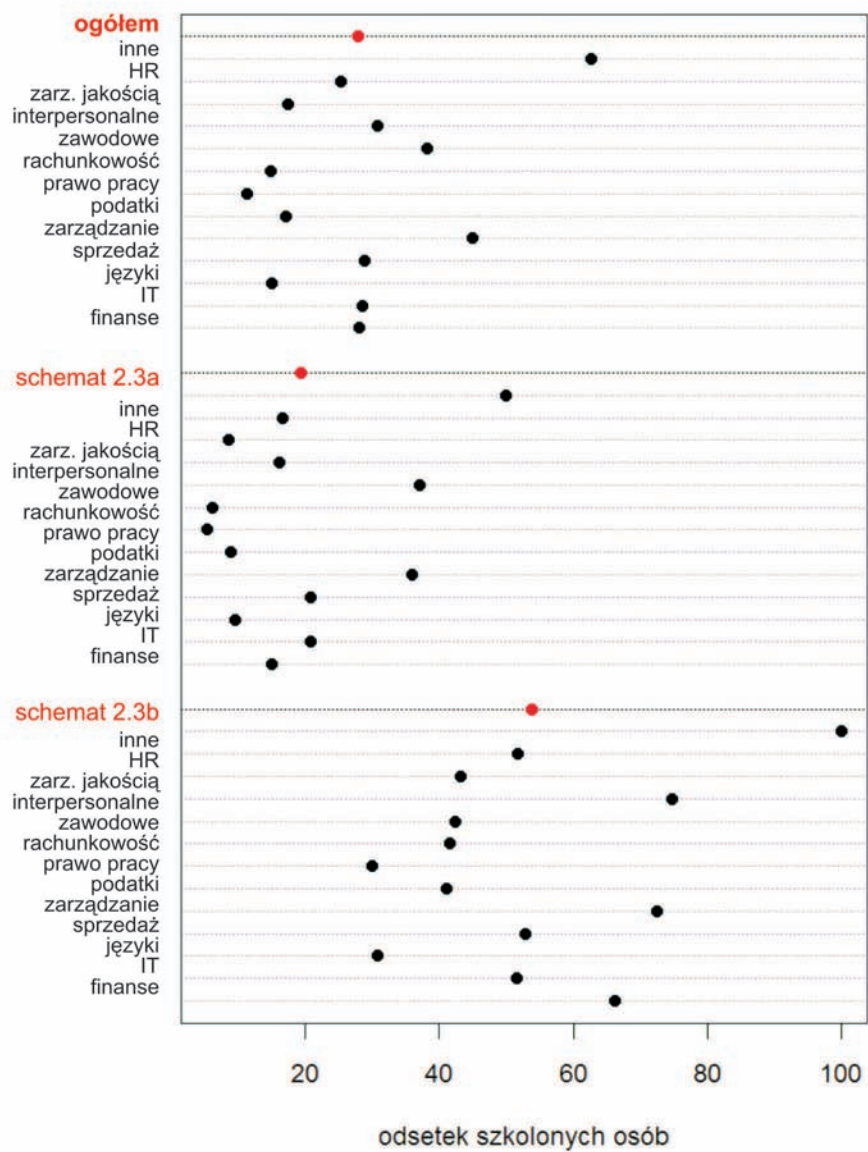
Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

OSOBY A TEMATYKA SZKOLEŃ

Podobnie jak w przypadku firm, również osoby z różną częstotliwością uczestniczyły w szkoleniach różnych typów. Jak można zaobserwować na wykresie 29, największą popularnością cieszyły się szkolenia z zarządzania oraz szkolenia zawodowe. Najmniej osób wzięło udział w szkoleniach dotyczących prawa pracy, a w dalszej kolejności rachunkowości i języków. Niewiele bardziej popularne były szkolenia dotyczące podatków i prawa podatkowego oraz zarządzania jakością.

W schemacie b) znacznie popularniejsze były szkolenia z zakresu finansów oraz umiejętności interpersonalnych, a znacznie mniej popularne szkolenia językowe i z prawa pracy.

Wykres 29. Uczestnictwo w szkoleniach różnych typów, ogółem oraz w schematach a) i b)



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego - opracowanie własne

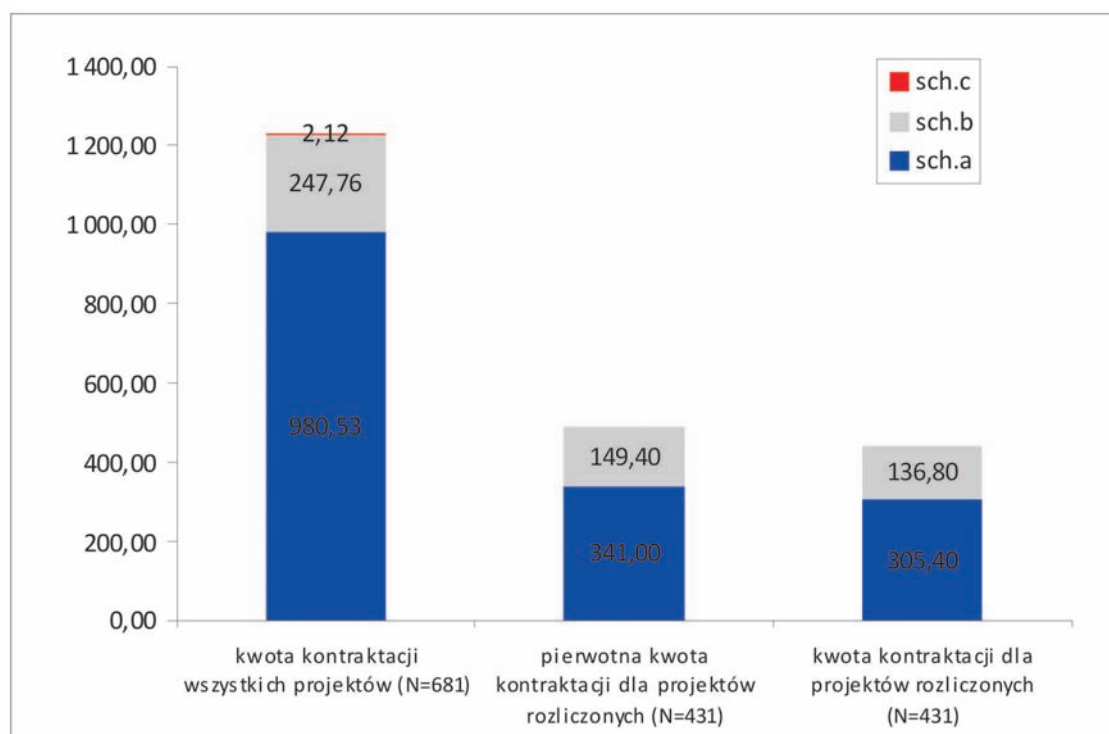
- Wśród uczestników programu przeważają firmy mikro oraz małe (między 10 a 49 pracowników). Ogólna tendencja sprowadza się do zależności: im większa firma tym rzadziej, jako firma, uczestniczyła w projektach szkoleniowych Działania 2.3 SPO RZL.
- Przeważającą większość firm-uczestników ma siedziby w miastach.
- Pod względem terytorialnym dominują firmy pochodzące z dużych i zurbanizowanych województw: mazowieckiego oraz śląskiego. W „czołówce” są również dolnośląskie, małopolskie i wielkopolskie. Najczęściej spotykane są firmy z województw opolskiego oraz lubuskiego.
- Wśród osób uczestniczących w Działaniu 2.3 SPO RZL przeważali mężczyźni (ok. 52%). Proporcja kobiet i mężczyzn jest zróżnicowana pomiędzy schematami. W projekcie schematu c) uczestniczyło więcej kobiet: 80%.
- Średni wiek uczestników to ok. 36 lat. Ponad połowa to osoby w wieku 28-44 lata. W schemacie a) stosunkowo więcej było osób w średnim wieku (28-44) w porównaniu do schematu b), gdzie przeważały osoby poniżej 28 lat lub powyżej 50.
- Średni poziom wykształcenia wśród uczestników był wysoki. Ponad połowa osób posiadała wykształcenie wyższe. Tylko 1.5% osób miało wykształcenie podstawowe.
- Pod względem terytorialnym najwięcej osób pochodziło z województwa mazowieckiego. Tylko jedna na cztery osoby uczestniczące pochodzi z obszarów wiejskich.
- Ze względu na skłonność do uczestnictwa sytuacja przedstawia się inaczej niż wskazują analizy dot. typowego beneficjenta Działania 2.3. Największy odsetek uczestnictwa wystąpił w województwach podlaskim, mazowieckim oraz warmińsko-mazurskim: ponad połowa firm z tych województw wzięła udział w szkoleniach SPO RZL (wśród firm zatrudniających powyżej 9 pracowników).
- W przeciwieństwie do tego, co sugerują wyniki opierające się tylko na firmach-uczestnikach, największą popularnością szkolenia cieszyły się wśród firm największych (250 i więcej zatrudnionych). Średnio około 60% firm uczestniczyło w co najmniej jednym szkoleniu, 50% wśród firm 50-250 pracowników oraz około 40% wśród firm zatrudniających od 10 do 50 osób.
- Przeważająca liczba firm wzięła udział w programie tylko raz. Najaktywniejsza firma wzięła udział w 24 różnych projektach.
- Pod względem terytorialnym najwięcej firm, które wzięły udział w programie więcej niż raz, pochodziło z województw śląskiego, mazowieckiego oraz kujawsko-pomorskiego (ok. 25%). Najmniej wielokrotnych uczestników było z województw warmińsko-mazurskiego, lubuskiego oraz świętokrzyskiego (ok. 17%).
- Wielokrotnymi uczestnikami były zdecydowanie firmy duże: średnio duża firma brała udział w 3 różnych projektach. Firmy jednoosobowe brały udział średnio tylko w jednym szkoleniu.
- Wśród osób, skłonność uczestnictwa w większej liczbie szkoleń jest stosunkowo nieduża – aż 90% osób wzięło udział tylko w jednym szkoleniu.
- Widoczne jest duże zróżnicowanie regionalne pod względem liczby oferowanych projektów. Różnice pomiędzy województwami wahają się od kilkunastu do 76 projektów.
- Pod względem tematycznym wśród firm najpopularniejsze były tematy: zawodowe, zarządzanie oraz IT. Najmniej firm uczestniczyło w szkoleniach z umiejętności interpersonalnych, języków obcych oraz zarządzania jakością.
- Preferencje co do tematyki zależały od wielkości firmy. Wśród firm jednoosobowych względnie najczęściej wybierane były szkolenia zawodowe, IT oraz technik sprzedaży. Wśród firm średnich relatywnie największą popularnością cieszyły się tematy zarządzanie, podatki oraz prawo pracy. Wśród firm największych popularne były szkolenia z IT, podatków, prawa pracy, oraz HR.
- Najpopularniejszymi wiązkami tematów projektów były zarządzanie - zawodowe, IT - zawodowe oraz podatki - prawo pracy.
- Z perspektywy osób najpopularniejsze były szkolenia z zarządzania oraz szkolenia zawodowe. Najmniej osób wzięło udział w szkoleniach dotyczących prawa pracy, rachunków oraz języków obcych.

II. BUDŻET DZIAŁANIA 2.3 SPO RZL

WYKORZYSTANIE BUDŻETU

Poniżej przedstawiono wyniki analiz obejmujących stopień wykorzystania środków pierwotnie zakontraktowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL. Analizy objęły wyłącznie projekty już zakończone i rozliczone, według stanu na koniec lipca 2008 r.⁸ Głównym przedmiotem opracowania są zaobserwowane odchylenia wartości faktycznie poniesionych wydatków (rozliczona kwota wydatkowania) względem pierwotnie zaplanowanych wielkości budżetów projektów (pierwotna kwota kontraktacji).

Wykres 30. Wartość wykorzystania budżetu w ramach Działania 2.3 SPO RZL wg stanu na 31.07.2008 r.



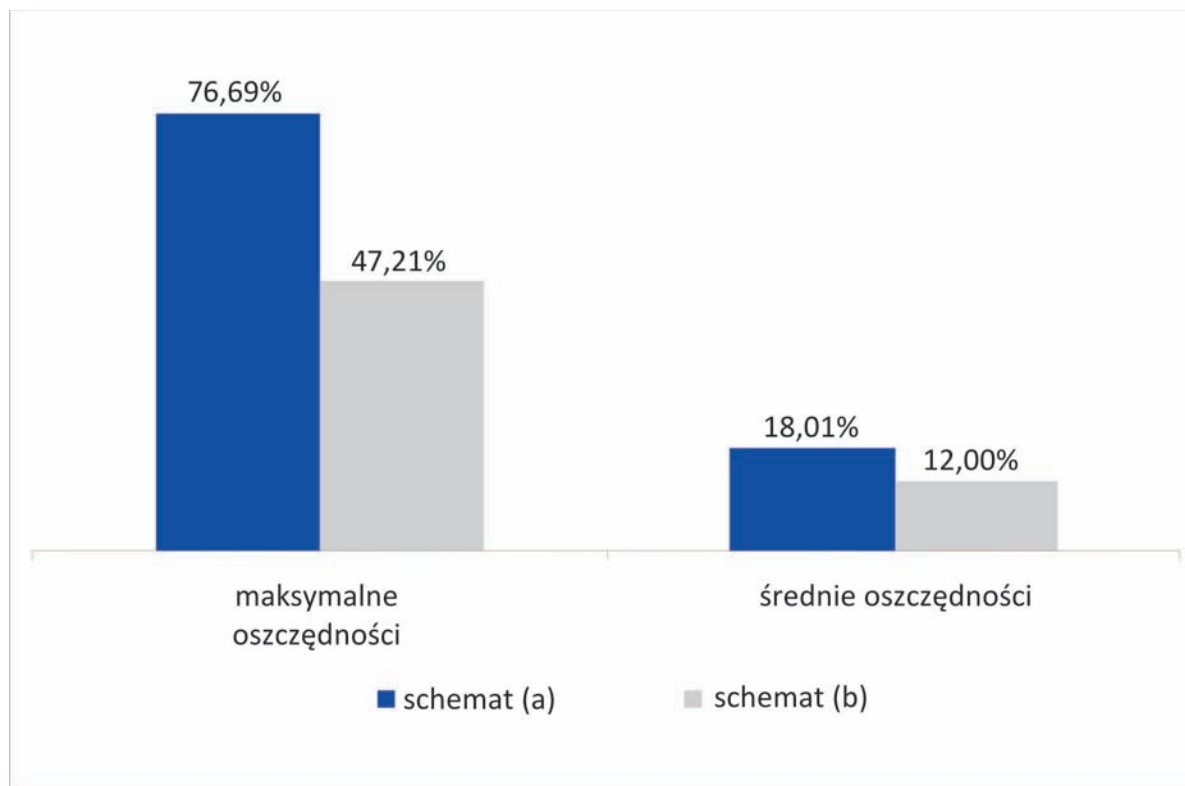
Źródło: Na podstawie danych PARP – opracowanie własne PARP

Do 31 lipca 2008 roku rozliczonych zostało 431 projektów (63% wszystkich projektów w Działaniu 2.3 SPO RZL). Pierwotna, łączna kwota kontraktacji dla ww. projektów wyniosła 490 mln PLN, co stanowi 40% wartości początkowej kontraktacji wszystkich projektów w Dz. 2.3 (1 230 mln PLN dla 681 projektów). Wartość 431 rozliczonych projektów kształtuje się na poziomie 442 mln PLN. Oznacza to, iż projektodawcy wydatkowali 90% pierwotnie zakładanych kwot budżetu projektów.

Wśród 431 projektów rozliczonych wystąpiły zarówno projekty zawierające oszczędności (320) jak i takie, które wykonały swój budżet ponad pierwotnie zakładany plan (111). W ramach schematu a), do końca lipca br., rozliczono 419 projektów. Większość z nich (310; 74% wszystkich rozliczonych w schemacie a) to projekty, w których wystąpiły oszczędności w stosunku do pierwotnie planowanej kwoty budżetu. Pozostałe 109 projektów (26% wszystkich rozliczonych w schemacie a)) przekroczyło zakładany plan budżetu. W przypadku schematu b) sytuacja wygląda podobnie. Wśród 12 projektów rozliczonych, w 10 pojawiły się oszczędności (83% rozliczonych w schemacie b)), a w 2 zwiększono wartość wydatków (17% projektów rozliczonych w ramach tego schematu).

⁸ Rozliczenie wszystkich projektów planowane jest do końca listopada 2008 r.

Wykres 31. Charakterystyka wydatkowania w ramach Działania 2.3 SPO RZL w podziale na schematy a) i b) wg stanu na 31.07.2008 r.



Źródło: Na podstawie danych PARP – opracowanie własne PARP

Dokonując analizy wykonania budżetów w poszczególnych schematach, zauważyć można, iż największe różnice występują w przypadku projektów konkursowych (schemat a)). Realizowany był tam m.in. projekt, w którym ostateczna oszczędność względem pierwotnie zakontraktowanej kwoty budżetu wyniosła 76,69%. W przypadku schematu b) maksymalna oszczędność wyniosła 47% zakładanej kwoty projektu. Wartość średnia oszczędności również wskazuje, że to w projektach konkursowych wydano mniej niż pierwotnie zakładano - 18% wobec 12% w projektach własnych PARP (schemat b)).

PODSUMOWANIE

- Do 31 lipca 2008 roku rozliczonych zostało 431 projektów (63% wszystkich projektów w Działaniu 2.3). W ramach ww. umów projektodawcy wydatkowali 90% pierwotnie zakładanych kwot budżetu projektów.
- Wśród 431 projektów rozliczonych wystąpiły zarówno projekty zawierające oszczędności (320) jak i takie, które wykonały swój budżet ponad pierwotnie zakładany plan (111).
- Maksymalna oszczędność dotyczyła projektu realizowanego w ramach schematu a) i wyniosła 76,69% . W przypadku schematu b) maksymalna oszczędność wyniosła 47% zakładanej kwoty projektu.
- Średnia wartość oszczędności wskazuje, że w projektach konkursowych wydano mniej niż pierwotnie zakładano - 18% wobec 12% w projektach własnych PARP.

III. EFEKTY, OCENA SZKOLEŃ I STUDIÓW PODYPLOMOWYCH WSPÓŁFINANSOWANYCH Z EFS W RAMACH DZIAŁANIA 2.3 SPO RZL

Równolegle do procesu wdrażania, monitorowane były efekty oraz ocena wsparcia udzielanego w ramach Działania 2.3 SPO RZL. Niniejszy rozdział prezentuje wyniki cyklicznych badań prowadzonych przez PARP wśród beneficjentów ostatecznych, którzy skorzystali ze szkoleń lub studiów podyplomowych współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Badania prowadzone były w odstępach kwartalnych⁹, równocześnie na dwóch poziomach – wśród osób (beneficjenci indywidualni)¹⁰ oraz wśród przedsiębiorstw (beneficjenci instytucjonalni)¹¹. W schemacie c) badani byli tylko pracownicy służb medycznych. W siedmiu edycjach badania, które zostały zrealizowane od czerwca 2006 roku¹², wzięło udział łącznie ponad 21 tys. osób oraz 14 tys. przedsiębiorstw.

Wyniki przedstawiają efekty, jakie obserwowane były po upływie około 6 miesięcy od zakończenia uczestnictwa poszczególnych firm i osób w szkoleniach realizowanych w ramach Działania 2.3¹³.

Przedmiotem badania była w szczególności aktualna na moment badania sytuacja beneficjentów, zmiany jakie przyniosło ze sobą otrzymane wsparcie oraz stopień zadowolenia ze szkoleń i studiów podyplomowych, w jakich osoby i firmy miały szansę uczestniczyć.

Poniższy rozdział prezentuje kolejno wyniki dla schematów a) i b) oraz osobno dla schematu c). Analiza wyników dla pierwszych dwóch schematów podzielona została na dwie części. Pierwsza z nich opisuje efekty szkoleń i studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS, natomiast druga przedstawia opinie beneficjentów na temat uzyskanego wsparcia. Dla schematu c) wyniki ujęto w dwa podrozdziały. Pierwszy przedstawia ocenę szkoleń. Drugi opisuje najbardziej interesujące elementy szkoleń, to, czego w nich zabrakło oraz przytacza opinie odnośnie zapotrzebowania na tematykę przyszłych szkoleń.

⁹ Wyjątkiem jest badanie w schemacie c), które ze względu na jego specyfikę przeprowadzane jest rzadziej – raz na pół roku. Do końca czerwca 2008 r. zrealizowano trzy edycje badania w tym schemacie.

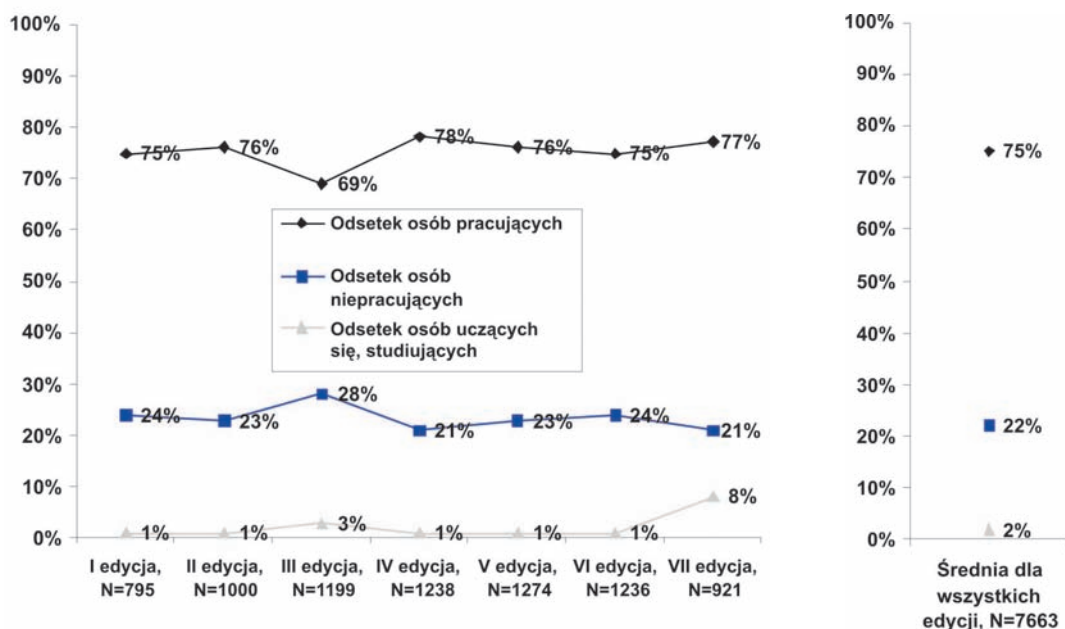
¹⁰ Metodą kontaktu z beneficjentami indywidualnymi w schematach a) i b) jest technika CATI (Computer Assisted Telephone Interview) – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny. W przypadku schematu c) dane zbierane są za pośrednictwem kwestionariusza pocztowego.

¹¹ Metodą kontaktu z beneficjentami instytucjonalnymi jest technika CAWI (Computer Assisted Web Interview) – kwestionariusz internetowy wypełniany osobiście przez respondenta za pośrednictwem przeglądarki internetowej.

¹² Planowana jest jeszcze realizacja 3 edycji badania w schematach a) i b) oraz 1 edycji dla schematu c).

¹³ Szczegółowe wyniki badania oraz metodologia badania dostępne na stronach PARP: www.parp.gov.pl/index/index/110

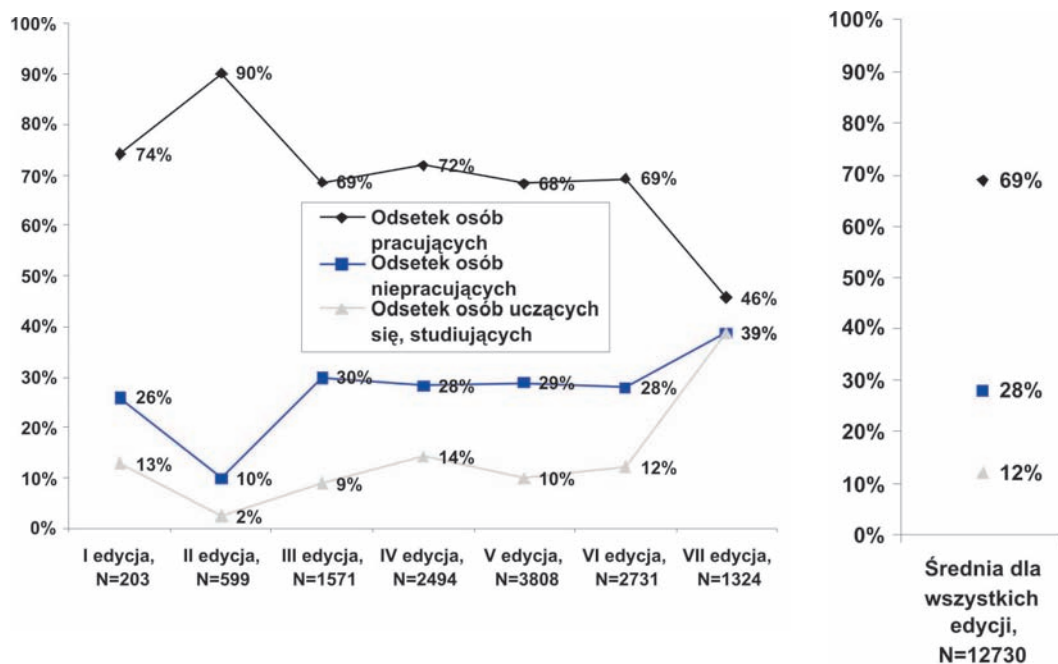
Wykres 32. Sytuacja zawodowa beneficjentów indywidualnych w schemacie a)



Uwaga: Wyniki na wykresach 32 i 33 nie sumują się do 100%, możliwa była więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: PARP – badanie beneficjentów indywidualnych – opracowania własne PARP

Wykres 33. Sytuacja zawodowa beneficjentów indywidualnych w schemacie b)

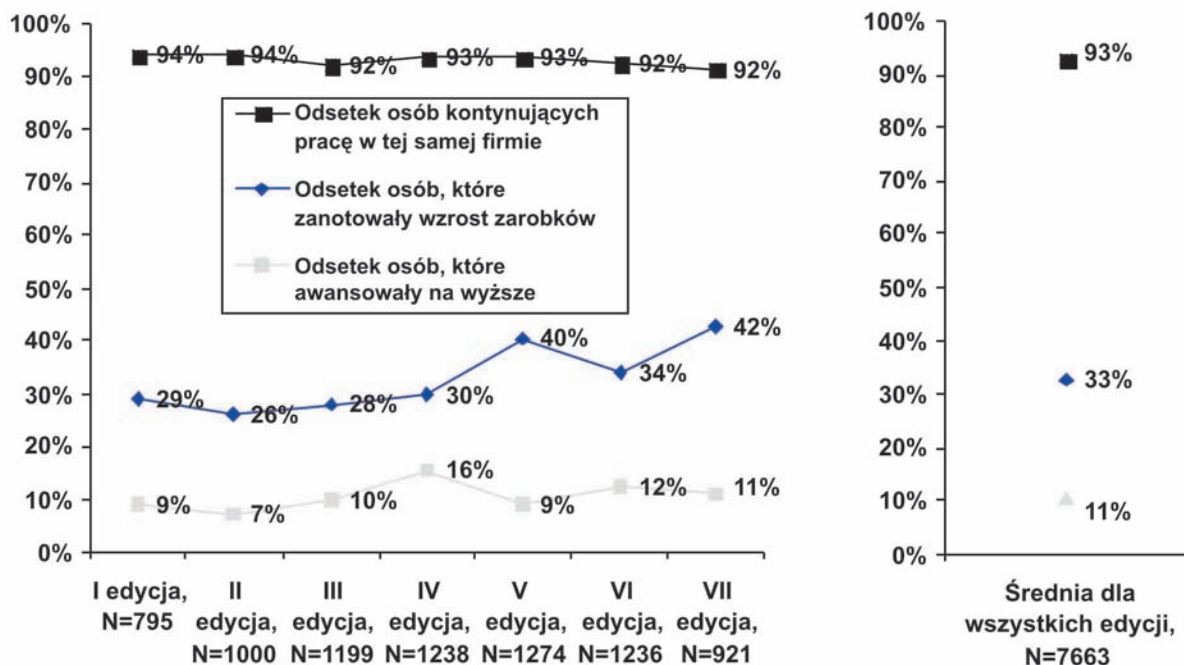


Źródło: PARP – badanie beneficjentów indywidualnych – opracowania własne PARP

Jedną z podstawowych kwestii, która została objęta badaniem, była sytuacja zawodowa beneficjentów w pół roku, od kiedy zakończyli oni uczestniczyć w szkoleniach lub studiach podyplomowych współfinansowanych z EFS. Zarówno w schemacie a), jak i w schemacie b) zdecydowanie przeważała grupa osób pracujących. W przypadku schematu a) odsetek zatrudnionych utrzymywał się średnio na poziomie 75%. Jedynie w III edycji widoczny był niewielki spadek (do 69%). Na odpowiednio niższym poziomie utrzymywał się odsetek osób, które w momencie badania nie były nigdzie zatrudnione (średnio 22%). Zwykle były to osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym (ok. 22%) oraz z wykształceniem średnim (ok. 20%). Odsetek osób nadal uczących się wynosił średnio 2%. W przypadku populacji osób niepracujących zdecydowana większość (71%) deklarowała, iż poszukuje zatrudnienia.

Nieco inaczej wyglądała sytuacja zawodowa osób korzystających ze szkoleń realizowanych w ramach schematu b). Co prawda, podobnie jak w schemacie a), najliczniejszą grupę stanowiły osoby pracujące – średnio osoby wykazujące zatrudnienie stanowiły 69% badanej populacji. Widoczne są jednak znaczące różnice w wartościach badanego wskaźnika na przestrzeni kolejnych edycji. Wpływ na taki obraz sytuacji miały wyniki poszczególnych projektów objętych daną edycją badania. Osoby niepracujące stanowiły od 10% do 39% populacji, w zależności od edycji badania. W odróżnieniu od schematu a), najliczniejszą grupę wśród niezatrudnionych stanowiły osoby z wykształceniem średnim (średnia wartość dla tej grupy wynosiła 22%) oraz wyższym (z tytułem licencjata lub inżyniera – średnio 21%). Najmniejszy udział stanowiły osoby uczące się (średnio 12%), przy czym było ich więcej aniżeli w schemacie a). Wśród osób niepracujących większość (średnio 73%) deklarowała, iż są w trakcie poszukiwania pracy, 26% osób twierdziło, że pracy nie szuka.

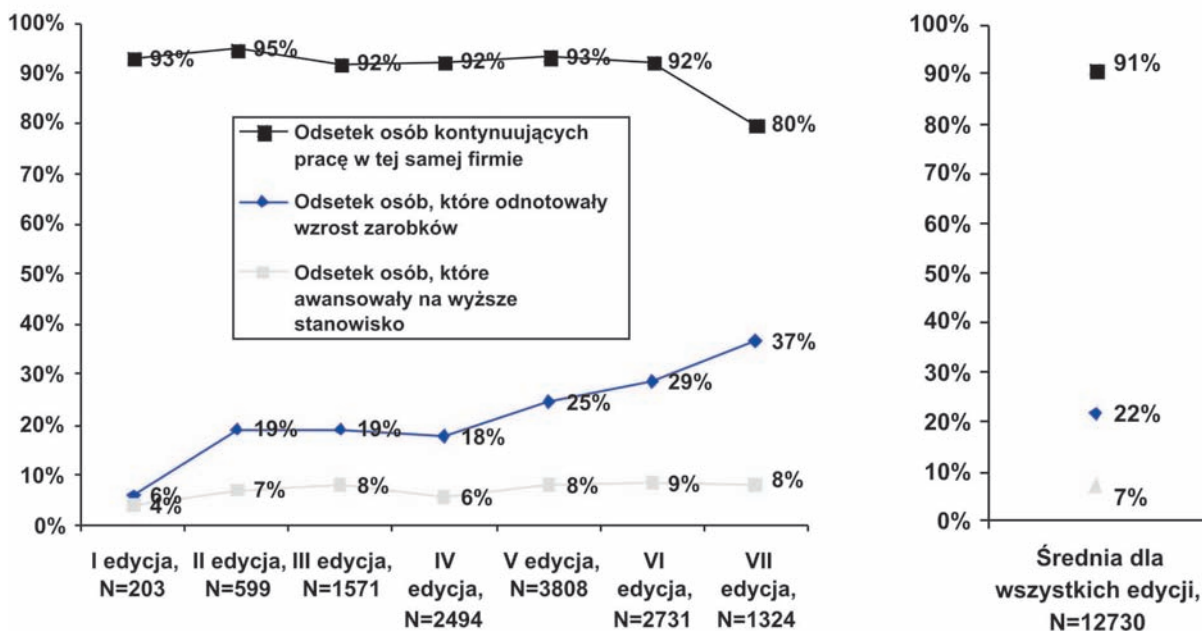
Wykres 34. Odsetek osób kontynuujących pracę w tej samej firmie, które zanotowały wzrost zarobków oraz tych, które awansowały w schemacie a)



Uwaga: Wyniki na wykresach 34 i 35 stanowią sumę odpowiedzi twierdzących na zadane pytanie

Źródło: PARP – badanie beneficjentów indywidualnych – opracowania własne PARP

Wykres 35. Odsetek osób kontynuujących pracę w tej samej firmie, które zanotowały wzrost zarobków oraz tych, które awansowały w schemacie b)



Źródło: PARP – badanie beneficjentów indywidualnych – opracowania własne PARP

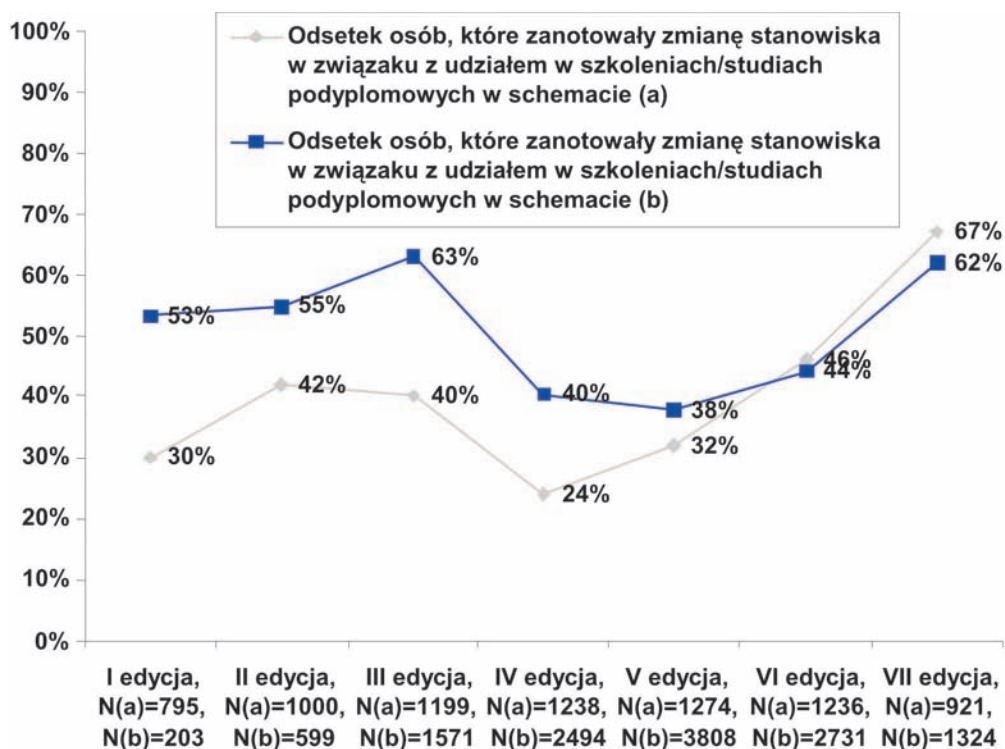
W przypadku osób pracujących, przedmiotem badania był fakt kontynuowania pracy w firmie, która wysłała pracownika na szkolenia współfinansowane z EFS. Ponadto badani pytani byli o ewentualny awans na wyższe stanowisko oraz o wzrost zarobków.

Zdecydowana większość beneficjentów indywidualnych w pół roku po zakończeniu udziału w szkoleniach lub studiach podyplomowych, kontynuowała pracę w firmie, która partycypowała w kosztach udzielonego wsparcia. W schemacie a) jest to trend utrzymujący się średnio na poziomie 93%. W schemacie b) wyniki są równie wysokie (średnia 91%). Zauważalny spadek do 80% w VII edycji wynika z wpływu poszczególnych projektów, które silniej niż w schemacie a) oddziaływały na obserwowane wyniki.

Beneficjenci w omawianym okresie odnotowali również wzrost zarobków. W przypadku schematu a) średni odsetek osób, które zadeklarowały taką zmianę, pozostaje wyższy niż w schemacie b) - 33% wobec 22%.

Awans zawodowy objął najmniej liczną grupę osób – w schemacie a) średnia dla wszystkich edycji wynosi 11%, natomiast w schemacie b) 7%.

Wykres 36. Związek między zmianą stanowiska a udziałem w szkoleniach/studiach podyplomowych w schematach a) i b)

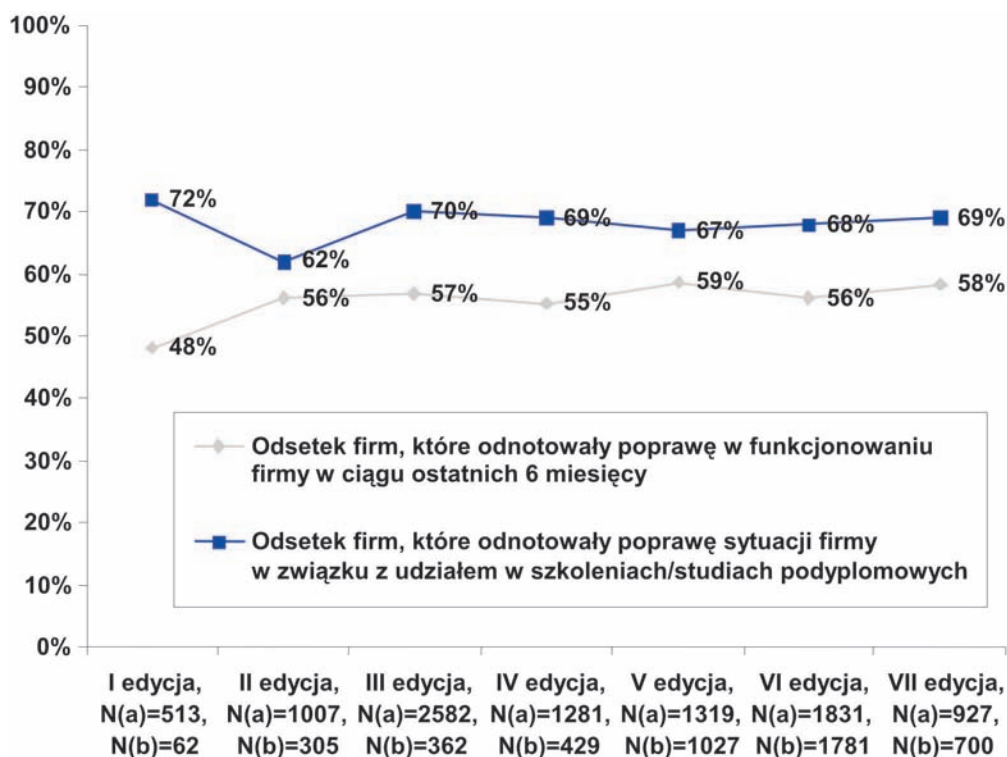


Uwaga: Wyniki zaprezentowane na wykresie 36 stanowią sumę odpowiedzi twierdzących na zadane pytanie

Źródło: PARP – badanie beneficjentów indywidualnych – opracowania własne PARP

W przypadku osób, które uzyskały zmianę stanowiska, badana była opinia beneficjentów na temat związku owej zmiany z uczestnictwem w szkoleniach i studiach podyplomowych współfinansowanych z EFS. Wyniki nie są jednoznaczne – różnią się znacząco w poszczególnych edycjach badania. W schemacie a) dopiero w IV edycji nastąpił wzrost liczby osób, które zaobserwowały taki związek (z 24% do 67%). W edycjach wcześniejszych wyniki wahały się między 30% a 42%, średnia dla wszystkich edycji wyniosła 39%. W schemacie b) z kolei to w pierwszych trzech edycjach odsetek beneficjentów udzielających pozytywnej deklaracji był najwyższy (od 53% do 63%). W późniejszych badaniach nastąpił spadek do 38%, a następnie ponowny wzrost do poziomu 62%. W tym schemacie średnia liczba osób, które widziały związek pomiędzy zmianą stanowiska a udziałem w szkoleniach lub studiach podyplomowych, wyniosła 46% populacji.

Wykres 37. Firmy, które odnotowały poprawę w ciągu ostatnich 6 miesięcy oraz związek między poprawą sytuacji firmy a udziałem w szkoleniach/studiach podyplomowych w schematach a) i b)



Uwaga: Wyniki na wykresie 37 stanowią sumę twierdzących odpowiedzi na zadane pytanie

Źródło: PARP – badanie beneficjentów instytucjonalnych – opracowania własne PARP

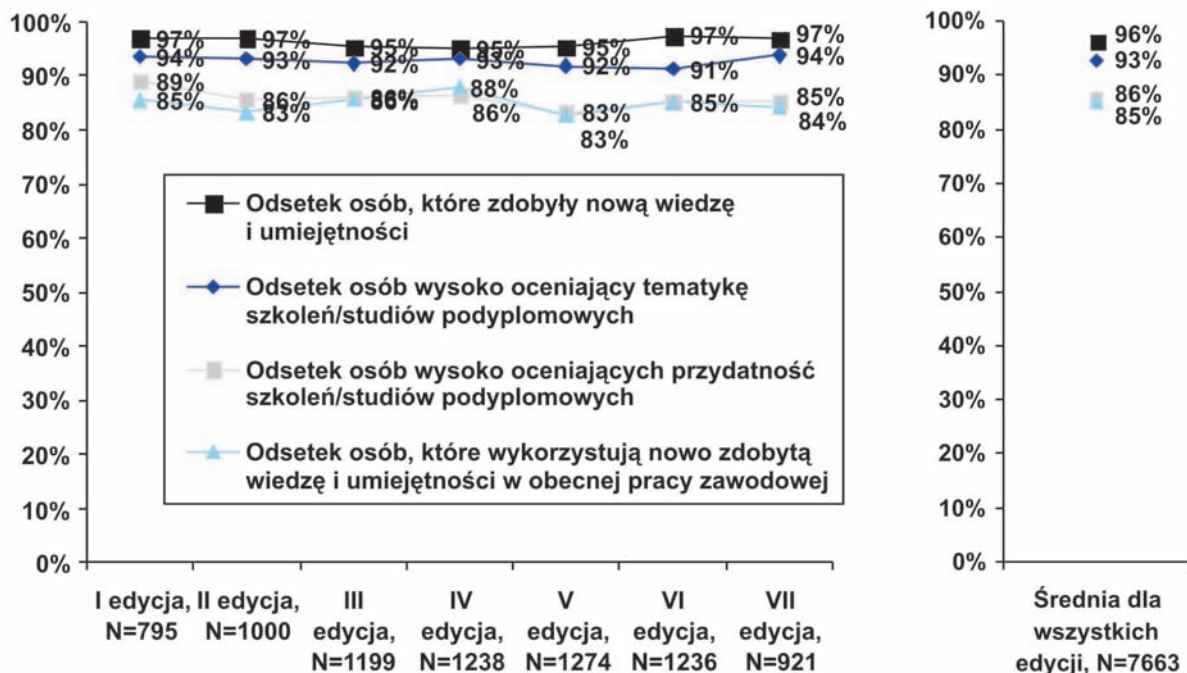
Analogicznie, jak w przypadku beneficjentów indywidualnych, pytanie o sytuację firmy, po 6 miesiącach od zakończenia uczestnictwa w szkoleniach i studiach podyplomowych, zostało skierowane do przedsiębiorstw.

Przedmiotem badania była poprawa w funkcjonowaniu firmy oraz pytanie, czy zmiana miała związek z uczestnictwem pracowników tej firmy w szkoleniach i studiach podyplomowych współfinansowanych z EFS. W przypadku przedsiębiorstw, które wysyłały swoich pracowników na szkolenia i studia podyplomowe współfinansowane z EFS, średnio 57% firm zanotowało poprawę sytuacji. W grupie tej średnio 68% przedsiębiorców wskazuje na związek między poprawą sytuacji przedsiębiorstwa a wysłaniem pracowników na szkolenia lub studia podyplomowe.

OCENA SZKOLEŃ I STUDIÓW PODYPLOMOWYCH WSPÓŁFINANSOWANYCH Z EFS

W analizie oceny wsparcia współfinansowanego z EFS przedmiotem zainteresowania był stopień zadowolenia z tematyki poruszanej na szkoleniach (jej atrakcyjności i zgodności z zainteresowaniami) i przydatności w pracy beneficjenta wiedzy przekazanej na szkoleniach i studiach podyplomowych. Badano również ile osób zdobyło nową wiedzę i umiejętności oraz jaka jest skala ich wykorzystania w obecnej pracy zawodowej.

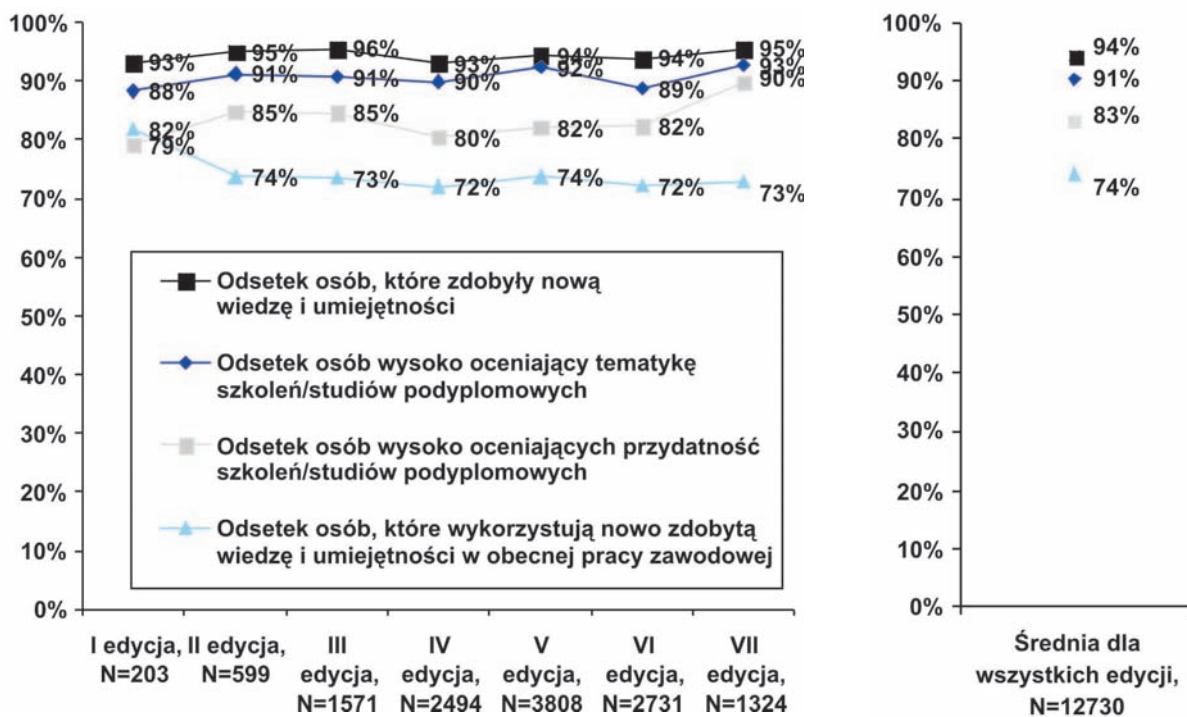
Wykres 38. Osoby, które zdobyły i wykorzystują nową wiedzę i umiejętności, wysoko oceniają tematykę i przydatność szkoleń/studiów podyplomowych w schemacie a)



Uwaga: Wyniki na wykresach 38 i 39 stanowią sumę odpowiedzi twierdzących na zadane pytanie

Źródło: PARP – badanie beneficjentów indywidualnych – opracowania własne PARP

Wykres 39. Osoby, które zdobyły i wykorzystują nową wiedzę i umiejętności, wysoko oceniają tematykę i przydatność szkoleń/studiów podyplomowych w schemacie b)



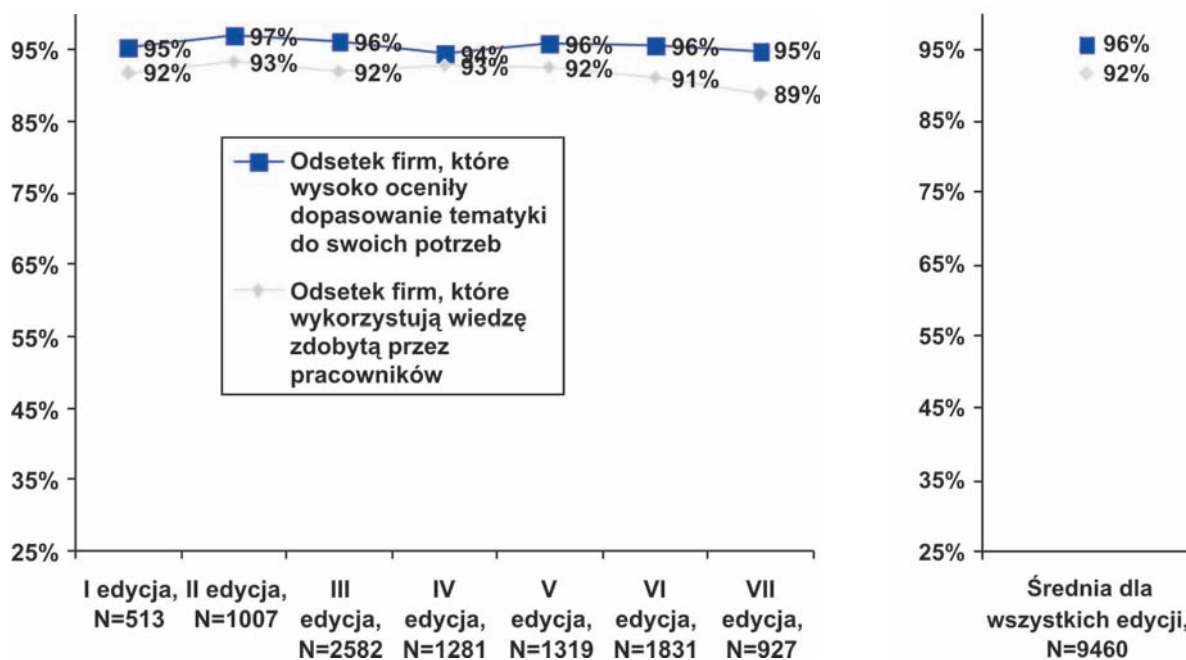
Źródło: PARP – badanie beneficjentów indywidualnych – opracowania własne PARP

Dla 96% badanych beneficjentów schematu a), szkolenia i studia podyplomowe były szansą na zdobycie nowej wiedzy i doskonalenie swoich umiejętności. Spośród nich średnio 85% uczestników wykorzystuje nowo zdobyte umiejętności w obecnej pracy zawodowej. Dla 93% tematyka szkoleń i studiów była odpowiednio dostosowana i atrakcyjna, a średnio 86% osób indywidualnych oceniło otrzymane wsparcie jako przydatne w wykonywanej pracy zawodowej.

W schemacie b) sytuacja prezentuje się podobnie, chociaż wskaźniki przyjmują nieco niższe wartości. Nową wiedzę i umiejętności zdobyło średnio 94% badanych, a 74% wykorzystuje je w pracy. Grupa osób wysoko oceniających tematykę szkoleń wynosiła 91% we wszystkich edycjach. Średnio 83% osób wypowiadało się pozytywnie o przydatności szkoleń i studiów w pracy zawodowej.

W przypadku osób, które twierdziły, iż nie korzystają z wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkoleń i studiów podyplomowych, najczęstszym powodem takiej sytuacji był inny charakter pracy i niedopasowanie tematyki do zajmowanego stanowiska (w schemacie a) taką odpowiedź podawało średnio 42%, w schemacie b) 37%).

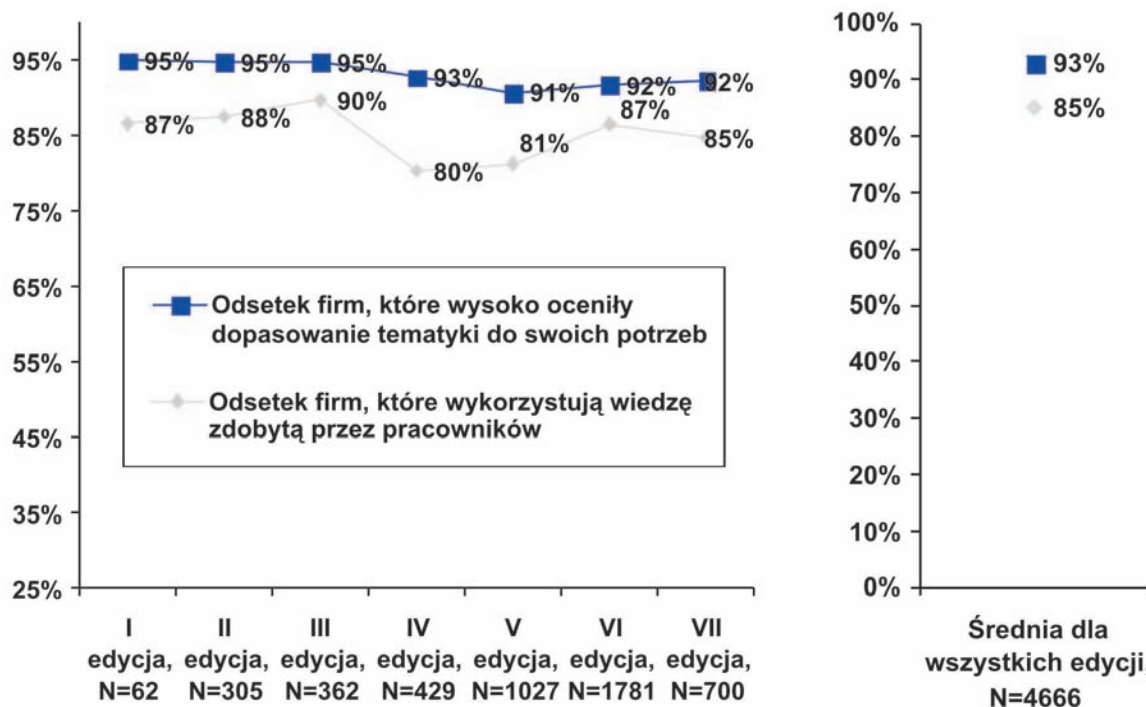
Wykres 40. Firmy, które wysoko oceniły tematykę i wykorzystują wiedzę zdobytą przez pracowników w schemacie a)



Uwaga: Wyniki na wykresie 40 i 41 stanowią sumę twierdzących odpowiedzi na zadane pytanie

Źródło: PARP – badanie beneficjentów instytucjonalnych – opracowania własne PARP

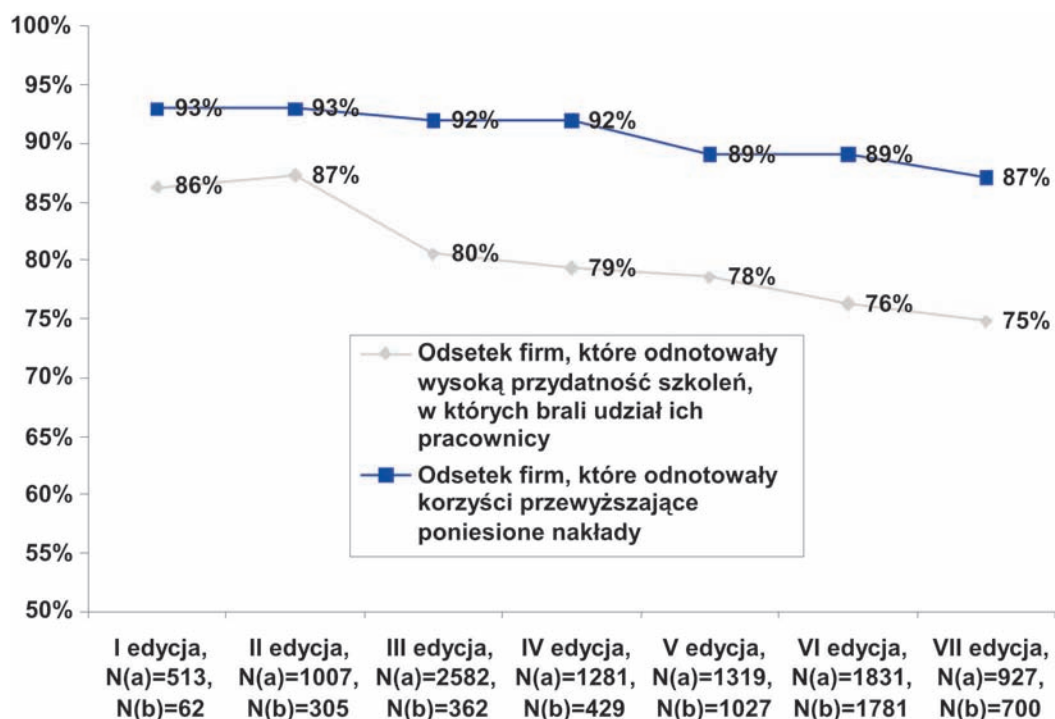
Wykres 41. Firmy, które wysoko oceniły tematykę i wykorzystują wiedzę zdobytą przez pracowników w schemacie b)



Źródło: PARP – badanie beneficjentów instytucjonalnych – opracowania własne PARP

Analogicznie do badania wśród beneficjentów indywidualnych, badanym przedsiębiorstwom zadano pytanie dotyczące dopasowania tematyki do ich potrzeb oraz tego, czy wykorzystują wiedzę zdobytą przez pracowników. Niezależnie od schematu, ponad 90% firm, deklaroowało, iż tematyka szkoleń i studiów podyplomowych była dobrze dopasowana do ich potrzeb. Z kolei wyniki opisujące wykorzystanie wiedzy zdobytej przez pracowników różniły się ze względu na poszczególne schematy. W schemacie a) średnia wynosiła 92%. Wiedzę i umiejętności zdobyte przez pracowników na szkoleniach i studiach, wykorzystuje średnio 85% firm uczestniczących w projektach realizowanych w ramach schematu b).

Wykres 42. Firmy, które zadeklarowały przydatność szkoleń oraz te, które odnotowały korzyści przewyższające poniesione nakłady w schematach a) i b)



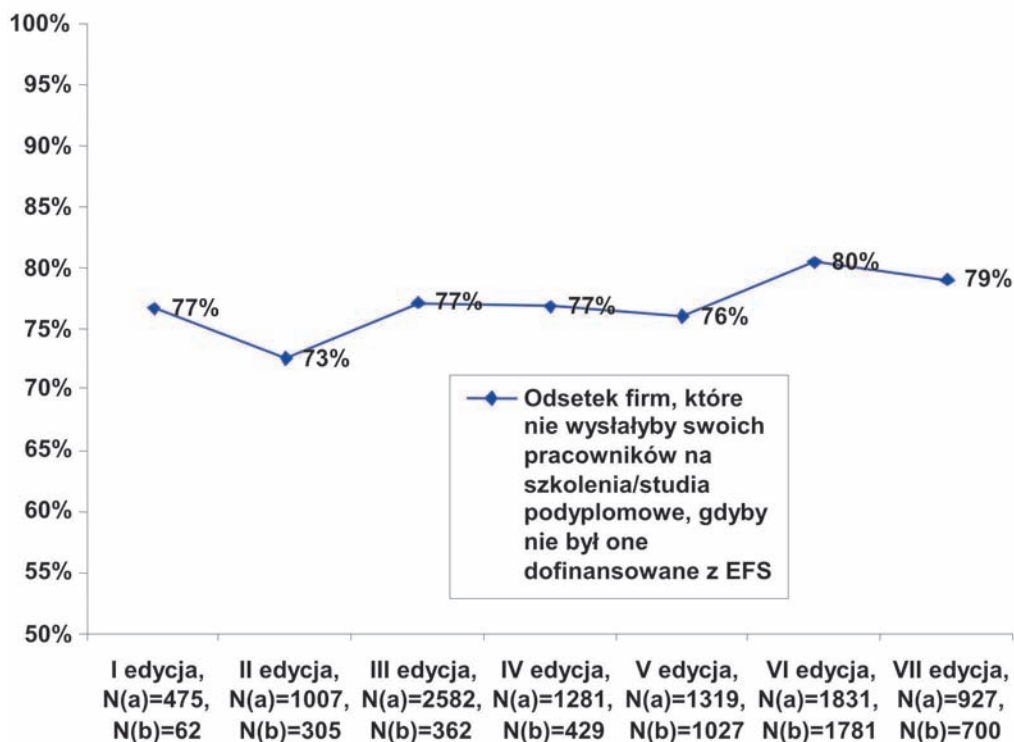
Uwaga: Wyniki zaprezentowane na wykresie 42 stanowią sumę odpowiedzi twierdzących na zadane pytanie

Źródło: PARP – badanie beneficjentów instytucjonalnych – opracowania własne PARP

Kolejnymi wskaźnikami, które opisują sposób, w jaki beneficjenci oceniają wsparcie współfinansowane z EFS, jest ocena przydatności szkoleń oraz stosunek poniesionych nakładów do osiągniętych korzyści. Wskaźnik dotyczący przydatności szkoleń, w których brali udział pracownicy był nieznacznie niższy i mniej stabilny niż analogiczny odnoszący się do beneficjentów indywidualnych. Średnio 79% firm deklaroowało przydatność szkoleń, w których uczestniczyła ich kadra. Najwięcej firm deklaruujących wysoką przydatność otrzymanego wsparcia występowało w I i II edycji, potem następował powolny spadek do 75% w edycji ostatniej. Wśród osób indywidualnych wahania wynosiły maksymalnie 7 punktów procentowych, a wskaźnik spadł poniżej 80% jedynie raz w I edycji w schemacie b).

Grupa firm, które określiły korzyści, jakie odniosły po uczestnictwie we wsparciu, jako przewyższające poniesione nakłady z tytułu opłacenia części kosztów uczestnictwa pracowników, utrzymuje się od początku badania na poziomie powyżej 85%, ze średnią 90%. Najwyższy odsetek występował w pierwszych 4 edycjach – utrzymywał się na poziomie 92%-93%. Potem nastąpił spadek do 87% w ostatniej, VII edycji. Nadal jednak można utrzymywać, że duża liczba firm odczuwa wymierne korzyści w związku z uczestnictwem swoich pracowników w szkoleniach i studiach podyplomowych.

Wykres 43. Firmy, które nie skierowałyby swoich pracowników na szkolenia/studia podyplomowe, gdyby nie były finansowane z EFS w schematach a) i b)

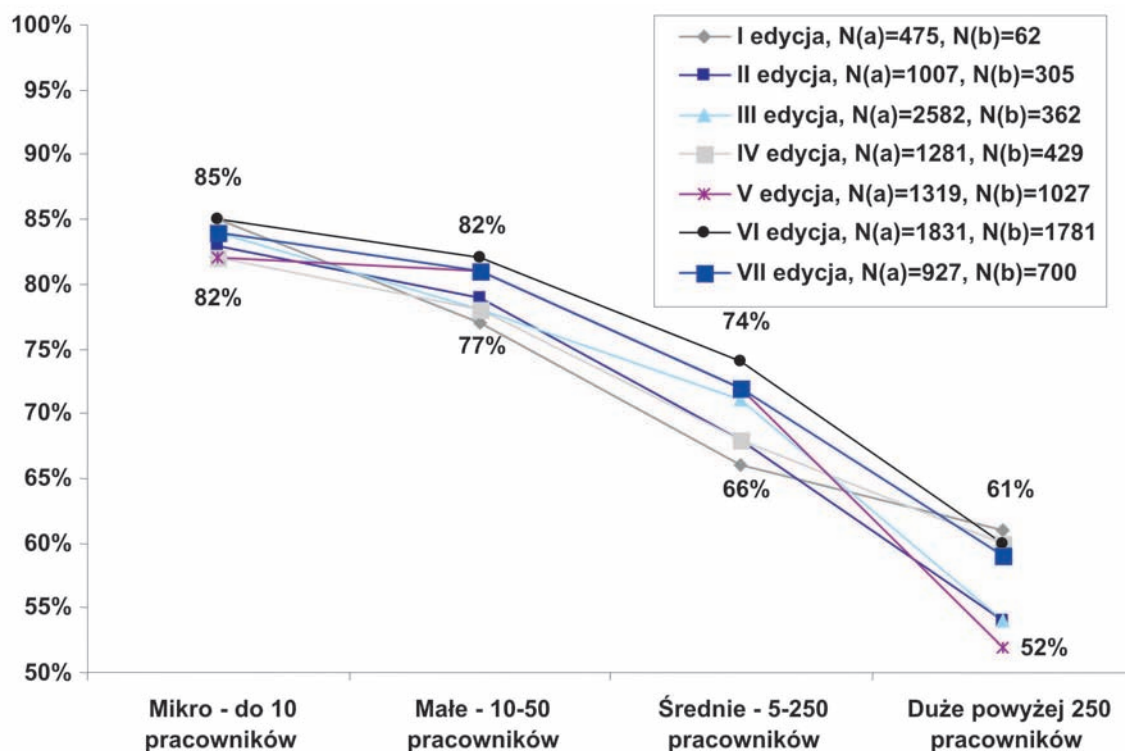


Uwaga: Wyniki na wykresach 43, 44 i 45 stanowią sumę odpowiedzi negatywnych na zadane pytanie

Źródło: PARP – badanie beneficjentów instytucjonalnych – opracowania własne PARP

Ostatnim wskaźnikiem, który może uzupełnić ocenę wsparcia z punktu widzenia beneficjentów instytucjonalnych jest pytanie wyłaniające grupę firm, która nie skierowałaby swoich pracowników na szkolenia i studia podyplomowe w sytuacji, gdyby musieli sami za nie w całości płacić. W ogólnej perspektywie widać, iż grupa firm niechętnych wysłaniu swoich pracowników na niedofinansowane szkolenia utrzymuje się na wysokim poziomie, stanowiąc średnio 77% wszystkich firm. W stosunku do pierwszych edycji można zaobserwować wzrost do 80% nieprzychylnych takiej decyzji.

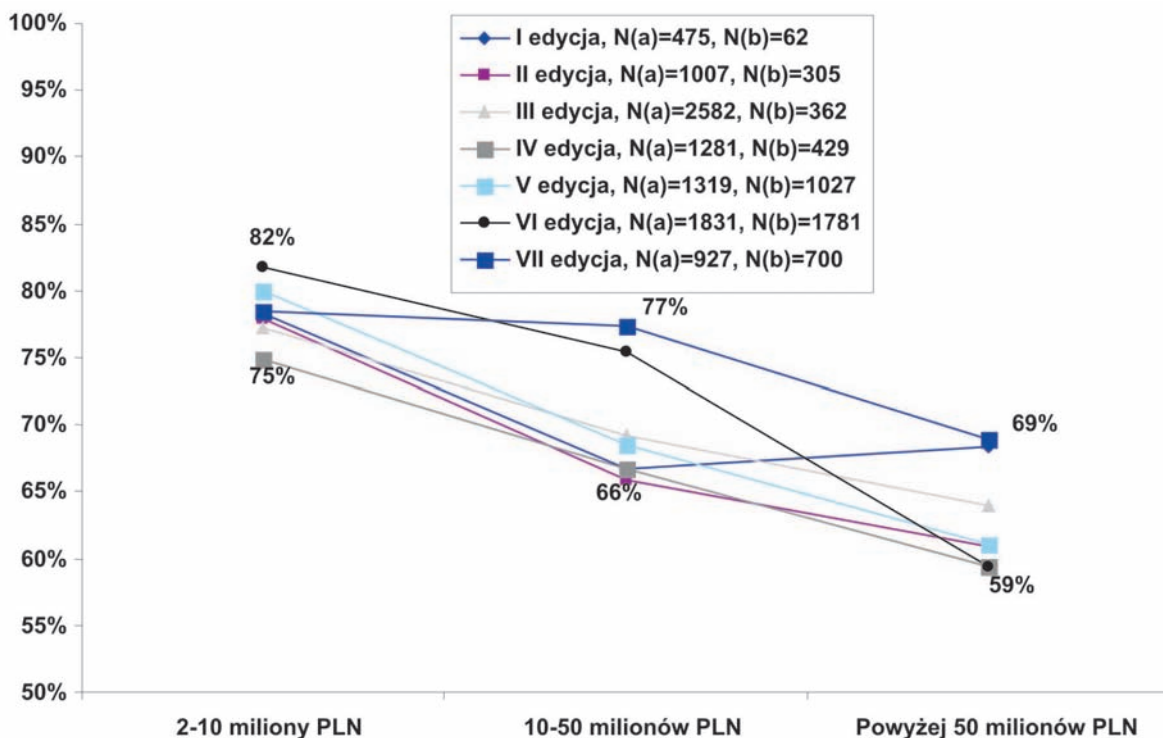
Wykres 44. Firmy, które nie skierowałyby swoich pracowników na szkolenia/studia podyplomowe, gdyby nie były finansowane z EFS, pod względem rozmiaru firmy w schematach a) i b)



Źródło: PARP – badanie beneficjentów instytucjonalnych – opracowania własne PARP

Rozważając otrzymane wyniki ze względu na rozmiar firmy, widać wyraźnie, że związek między niechęcią na wysyłanie pracowników na niedofinansowane szkolenia jest odwrotnie proporcjonalny do rozmiaru firmy. Wraz z rosnącą liczbą zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie maleje liczba firm, które zrezygnowałyby ze wsparcia EFS o 20%-30%. 85% firm mikro deklaruje, że gdyby wsparcie nie było dotowane z EFS, nie posłaliby swoich pracowników na szkolenia i studia podyplomowe finansując je w całości ze swoich środków. W przypadku przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników odsetek ten spada do 52% - 59%.

Wykres 45. Firmy, które nie skierowałyby swoich pracowników na szkolenia/studia podyplomowe, gdyby nie były finansowane z EFS pod względem wielkości przychodów w schematach a) i b)



Źródło: PARP – badanie beneficjentów instytucjonalnych – opracowania własne PARP

Podobna zależność wynika z analiz uwzględniających wartość przychodu danego przedsiębiorstwa. Wraz z rosnącymi obrotami firmy, niechęć do wysłania pracowników na niedofinansowane szkolenia maleje. Wśród beneficjentów, których obroty nie przekraczają 2 milionów PLN, grupa ta liczy mniej niż 82%, natomiast wśród tych, których obroty sięgają 50 milionów i więcej, odsetek firm kurczy się do 59% - 69% badanej populacji.

OCENA SZKOLEŃ WSPÓŁFINANSOWANYCH Z EFS REALIZOWANYCH W RAMACH DZIAŁANIA 2.3 – SCHEMAT C)

Oceny formy wsparcia, jaką otrzymały kadry medyczne dokonano pytając beneficjentów m.in. o atrakcyjność oraz przydatność zajęć praktycznych i wykładów. Dodatkowo badano skłonność beneficjentów do rekomendacji szkoleń swoim współpracownikom.

Przydatność wykładów była najwyższą ocenianą przez pielęgniarki, radiologów oraz fizyków. Wśród pielęgniarek odsetek określających szkolenie jako przydatne wynosił 56% w I edycji i 76% w II edycji. Z kolei radiolodzy w II edycji deklaruowali zadowolenie z przydatności w 80%. Osobami najmniej usatysfakcjonowanymi byli onkolodzy (20%) i lekarze POZ (38%). Podobne trendy występują także przy ocenie atrakcyjności wykładów.

Opisane zależności występują również przy ocenie zajęć praktycznych, w których wybrane grupy miały okazję uczestniczyć. Poza onkologami, wszystkie grupy (nawet w 92%) bardzo wysoko oceniały zajęcia praktyczne.

Również przy ogólnym poziomie zadowolenia z uczestnictwa w szkoleniach z zakresu skryningu raka piersi i raka szyjki macicy tylko onkolodzy stawiali najgorsze noty (50% ocen negatywnych). Z kolei w przypadku pozostałych grup odsetek ocen bardzo dobrych waha się od 40% do nawet 100% w przypadku fizyków (III edycja badania). Radiolodzy (średnio 97%), patolodzy (średnio 94%) i pielęgniarki (średnio 89%) przyznawali oceny bardzo dobre i dobre.

Ostatni wskaźnik, jakim jest skłonność do rekomendacji szkolenia, także odzwierciedla wcześniej zaobserwowane zależności. W przypadku onkologów, 50% z nich byłoby skłonnych rekomendować szkolenia, na których byli, osobom zajmującym podobne stanowisko. Analogicznie inne grupy, takie jak pielęgniarki, radiolodzy, technicy i fizycy zdecydowanie polecaliby szkolenia – nawet w 100% (najniższy wskaźnik odpowiedzi „zdecydowanie tak” wynosił 54%).

Niezadowolenie onkologów przejawiające się we wszystkich wskaźnikach dotyczących oceny szkoleń może być tłumaczone faktem, iż poziom wiedzy i jej szczegółowości prezentowany na wykładach był niedostosowany do szerokiego zasobu informacji z zakresu problemów z rakiem, jaki już posiadali badani. Był on z kolei odpowiednio dostosowany do potrzeb innych grup, które mają styczność w trakcie swojej pracy nie tylko z chorobami nowotworowymi i posiadają bardziej ogólną wiedzę medyczną.

NAJCIEKAWSZE I BRAKUJĄCE ELEMENTY SZKOLEŃ W SCHEMACIE C)

W tematach określanych jako najciekawsze na tle całego szkolenia występowały zagadnienia związane ze specjalizacjami poszczególnych grup. Wśród pielęgniarek najczęściej wymieniane były zagadnienia związane z diagnostyką i profilaktyką chorób nowotworowych. Była to najczęściej wiedza, jaką chciały same później przekazywać swoim pacjentom i pacjentkom. Radiolodzy najczęściej wymieniali klasyfikację BIRADS¹⁴. Dla techników najbardziej interesującymi tematami były kontrola jakości oraz technika badania mammograficznego. W grupach, które pojawiły się w II edycji, czyli fizyków, patologów i onkologów, pojawiają się kolejne zagadnienia techniczne specyficzne dla specjalizacji medycznych, takie jak testy specjalistyczne czy system Bethesda¹⁵. Onkolodzy natomiast zwrócili uwagę na ciekawe aspekty zagadnień wykraczających poza tematy ściśle medyczne, takie jak kontakty z mediami czy psychologia pacjentek z rakiem piersi przed i po leczeniu.

¹⁴ Skala, na jakiej określa się stopień zmiany w piersiach i ryzyko zachorowania na chorobę nowotworową.

¹⁵ Zgodnie z regułami systemu Bethesda należy określić, czy rozmaz pobrany do badania zawiera materiał odpowiedni do oceny oraz czy obraz cytologiczny jest poprawny.

Tabela 3. Szczególnie interesujące zagadnienia w edycji I, II i III, wskazywane przez beneficjentów schematu c)

| | Wykłady | Zajęcia praktyczne |
|--|--|---|
| Pielęgniarki | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnostyka i geneza nowotworów ▪ Metody leczenia ▪ Metody prowadzenia profilaktyki | Nie dotyczy |
| Radiolodzy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocena zdjęć problematycznych ▪ Techniki biopsji ▪ Procedury diagnostyczne, specjalistyczne | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Klasyfikacja BIRADS ▪ Zagadnienia kliniczne ▪ Błędy diagnostyczne |
| Technicy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontrola jakości ▪ Technika badania mammograficznego ▪ Inne techniki obrazowania piersi ▪ Badania kliniczne ▪ Inwazyjne metody diagnostyczne | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontrola jakości ▪ Pozycjonowanie ▪ Inwazyjne procedury diagnostyczne ▪ Biopsje |
| Lekarze Podstawowej Opieki Zdrowotnej | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnostyka ▪ Profilaktyka | |
| Fizycy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Testy kontroli jakości aparatury mammograficznej - poziom specjalistyczny i podstawowy ▪ Omówienie testów specjalistycznych | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Testy specjalistyczne |
| Patolodzy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prowadzenie skryningu w krajach Europy ▪ Diagnostyka histopatologiczna ▪ Choroby nowotworowe ▪ System Bethesda ▪ Diagnostyka różnicowa | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ujednoczenie w Polsce badań skryningowych ▪ Interpretacja wszystkich typów ocenianych komórek w obecności i z pomocą doświadczonego cytologa |
| Onkolodzy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trening medialny ▪ Skryning | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Psychologia pacjentek z rakiem piersi – przed i po leczeniu ▪ Kontakt z mediami ▪ Diagnostyka radiologiczna piersi |

Źródło: PARP – na podstawie Badań Kwartalnych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne PARP

Zarówno w edycji I, jak i w II i III, mimo wysokiego stopnia zadowolenia ze szkolenia we wszystkich grupach poza onkologami, każda ze specjalności medycznych mogła wskazać na brakujące elementy programu szkoleń. W I edycji pielęgniarki rzadko wskazywały na zagadnienia, których nie było na szkoleniu, wskazywane przez nie braki dotyczyły relatywnie najczęściej rehabilitacji. U radiologów i techników była to kontrola jakości, ocena zdjęć problematycznych, dyskusje i zadawanie pytań. W dwóch kolejnych edycjach badania lista brakujących tematów była bardziej rozbudowana, mimo utrzymującego się nadal na wysokim poziomie zadowolenia we wszystkich grupach oprócz onkologów. Pielęgniarki zwracały uwagę na nieobecność takich problemów, jak szeroko pojęte aspekty psychologiczne, współpraca lekarz – położna, szczepionka przeciw wirusowi HPV oraz brak ćwiczeń praktycznych związanych z samobadaniem piersi oraz pobieraniem wymazu z szyjki macicy. Pojawiły się zagadnienia poruszone przez onkologów dotyczące kontaktu z pacjentem. Wymieniali oni przede wszystkim kwestie rozmowy z osobą starszą, pracę z pacjentem, czy psychologiczny aspekt rozpoznania choroby nowotworowej.

Tabela 4. Brakujące elementy szkolenia w edycjach I, II, III, wskazywane przez beneficjentów schematu c)

| | Wykłady | Zajęcia praktyczne |
|--|--|--|
| Pielęgniarki | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zagadnienia związane z rehabilitacją ▪ Aspekty psychologiczne ▪ Współpraca lekarz-położna | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Brak ćwiczeń praktycznych – samobadanie piersi ▪ Brak ćwiczeń praktycznych – pobieranie wymazu z szyjki macicy |
| Radiolodzy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocena zdjęć, wypełnianie ankiet ▪ Kontrola jakości ▪ Dyskusja, zadawanie pytań ▪ SIMP | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocena zdjęć problematycznych ▪ Błędy diagnostyczne ▪ Biopsja |
| Technicy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontrola jakości ▪ Technika badania mammograficznego ▪ Różnicowanie zmian nowotworowych ▪ Rak piersi ▪ Analiza zdjęć odrzuconych ▪ Pozycjonowanie | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontrola jakości ▪ Pozycjonowanie ▪ Technika badania mammograficznego ▪ Obsługa aparatury mammograficznej |
| Lekarze Podstawowej Opieki Zdrowotnej | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje praktyczne, ogólne | |
| Fizycy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dyskusja nad sprzętem ▪ Metody pomiarowe w przypadku nietypowych rozwiązań technicznych ▪ Testy specjalistyczne aparatury mammograficznej | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dyskusja z wymianą doświadczeń pomiarowych ▪ Dłuższe zajęcia praktyczne aby przybliżyć tematykę związaną z pomiarami ▪ Kontrola jakości cyfrowej aparatury mammograficznej |
| Patolodzy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analiza mikrobiologiczna | |
| Onkolodzy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trening medialny ▪ Skryning | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizacja – obejrzenie np. pracowni i gabinetów, sali rehabilitacyjnych ▪ Praca z pacjentem ▪ Rozmowa z osobą starszą ▪ Psychologiczne aspekty rozpoznania choroby nowotworowej |

Źródło: PARP – na podstawie Badań Kwartalnych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne PARP

Opinie co do tematyki przyszłych szkoleń odpowiadają podziałowi na grupy zawodowe, które brały udział w zajęciach. Częściowo także pokrywają się z tematami wymienionymi jako brakujące. Pielęgniarki byłyby w przyszłości zainteresowane uczestnictwem w szkoleniach dotyczących zagadnień ogólnych i problemu diagnostyki raka piersi i raka szyjki macicy, profilaktyki i leczenia chorób cywilizacyjnych oraz położnictwa. Radiolodzy, technicy oraz fizycy byłiby szczególnie zainteresowani kontrolą jakości, mammografią oraz tomografią komputerową. Wśród ginekologów oraz lekarzy POZ pojawił się także problem kolposkopii¹⁶.

¹⁶ Badanie szyjki macicy za pomocą specjalnego urządzenia optycznego – kolposkopu.

PODSUMOWANIE

PODSUMOWANIE DLA SCHEMATÓW A) ORAZ B)

- Ponad 70% osób, w pół roku od zakończenia uczestnictwa w projektach szkoleniowych Działania 2.3, posiadało pracę.
- Zdecydowana większość osób indywidualnych kontynuowała pracę w firmie, która skierowała ich na szkolenia (93% w schemacie a) i 91% w schemacie b)).
- Duży odsetek osób zanotował wzrost zarobków (dla schematów a) i b) kolejno 33% i 22%).
- Awans zawodowy dotyczył mniejszej części beneficjentów – średnio 11% w schemacie a) i 7% w schemacie b). Średnio 39% wiązało tę zmianę z uczestnictwem w szkoleniach lub studiach podyplomowych.
- Średnio 57% firm deklarowało poprawę sytuacji w 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w szkoleniach i studiach podyplomowych. Związek tej zmiany z korzystaniem ze wsparcia dofinansowanego z EFS zaobserwowała liczna grupa przedstawicieli przedsiębiorstw (średnio 68%) .
- Zarówno osoby indywidualne, jak i przedsiębiorstwa zadeklarowały wysokie oceny dla tematyki (średnio powyżej 90% badanych), wykorzystania zdobytej wiedzy w pracy (średnio 82% beneficjentów indywidualnych i 88% przedsiębiorstw) i przydatności szkoleń i innych form pomocy (średnio powyżej 80%).
- Większość (średnio powyżej 94%) beneficjentów indywidualnych i instytucjonalnych twierdziła, iż zdobyli dzięki wsparciu nową wiedzę i umiejętności.
- Około 90% firm deklaruje, że korzyści, jakie przyniosły szkolenia i studia podyplomowe przewyższyły nakłady poniesione z tytułu opłacenia części kosztów.
- Duży odsetek przedsiębiorstw (77%) twierdzi, że nie wysłałby na szkolenia i studia podyplomowe swoich pracowników, gdyby nie były one dofinansowane z EFS.

PODSUMOWANIE DLA SCHEMATU C)

- Ocena atrakcyjności i przydatności szkoleń i zajęć praktycznych nie jest jednoznaczna – najlepiej oceniają je pielęgniarki (nawet w 76%), najgorzej onkolodzy (40% ocen negatywnych).
- Ogólny poziom zadowolenia z uczestnictwa jest najwyższy wśród fizyków (100%), najniższy wśród onkologów (60% ocen negatywnych).
- Jedynie 50% onkologów byłoby skłonnych zarekomendować szkolenie innym osobom pracującym na podobnych stanowiskach.
- Wymieniane szczególnie interesujące zagadnienia były charakterystyczne dla poszczególnych grup zawodowych – wśród nich pojawiały się tematy takie jak kontrola jakości i profilaktyka chorób nowotworowych.
- Wśród brakujących elementów wskazywano aspekty psychologiczne, brak zajęć praktycznych oraz zagadnień związanych z wirusem HPV.
- Zainteresowanie przyszłymi szkoleniami było bardzo szerokie (tematy takie jak choroby nowotworowe, tomografia komputerowa, choroby cywilizacyjne) i dotyczyło szkoleń w różnych formach, od wykładów po warsztaty.

1. Pytanie 6.: Czy gdyby te szkolenia/studia podyplomowe nie były dotowane z EFS, Państwa firma wysłałaby na nie swoich pracowników, finansując je w całości z własnych środków? (wykresy 43, 44 i 45)
2. Pytanie 7.: Czy tematyka tych (szkoleń/studiów) okazała się zgodna z potrzebami Państwa firmy? (wykres 40 i 41)
3. Pytanie 8.: Czy korzyści związane ze szkoleniami/studiami podyplomowymi współfinansowanymi z EFS okazały się warte nakładów poniesionych przez Państwa firmę? (wykres 42)
4. Pytanie 9.: Czy Państwa firma wykorzystuje obecnie umiejętności i wiedzę zdobyte przez pracowników w trakcie (szkoleń/studiów) współfinansowanych z EFS? (wykres 40 i 41)
5. Pytanie 10.: Czy nadal pracuje Pan w firmie, która skierowała Pana na szkolenia/studia lub nadal prowadzi Pan tę samą firmę, co trakcie uczestnictwa? (wykres 34 i 35)
6. Pytanie 11.: Jaka jest obecnie Pana/Pani sytuacja zawodowa? (wykres 32 i 33)
7. Pytanie 14.: Czy po ukończeniu szkoleń/studiów awansował Pan na wyższe stanowisko? (wykres 34 i 35)
8. Pytanie 15.: Czy zmiana stanowiska związana była z Pana/Pani udziałem w szkoleniach/studiach podyplomowych współfinansowanych z EFS? (wykres 36)
9. Pytanie 16.: Czy po ukończeniu szkoleń/studiów współfinansowanych ze środków unijnych Pana zarobki wzrosły? (wykres 34 i 35)
10. Pytanie 18.: Jak ogólnie oceniają Państwo przydatność szkoleń/studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS, w których wzięli udział Państwa pracownicy? (wykres 42)
11. Pytanie 18.: Jak ocenia Pan następujące elementy szkoleń/studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS, w których wziął Pan udział: a. Tematyka b. Przydatność (ocena na skali od 1 do 5) (wykres 38 i 39)
12. Pytanie 19.: Czy dzięki uczestnictwu w szkoleniach/studiach pogłębił Pan posiadane uprzednio lub też zdobył nowe umiejętności i wiedzę? (wykres 38 i 39)
13. Pytanie 20.: Czy w porównaniu z okresem sprzed sześciu miesięcy odczuwają Państwo poprawę w funkcjonowaniu firmy? (wykres 37)
14. Pytanie 20.: Jak często w obecnie wykonywanej pracy wykorzystuje Pan wiedzę lub umiejętności, zdobyte, albo pogłębione na szkoleniach/studiach współfinansowanych ze środków unijnych? (wykres 38 i 39)
15. Pytanie 21.: Czy istnieje związek między poprawą funkcjonowania Państwa firmy, a uczestnictwem w szkoleniach/studiach? (wykres 37)



Do najważniejszych zadań **Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)** należy zarządzanie funduszami pochodzącymi z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw (MSP). W perspektywie finansowej 2007-2013 zwiększyły się kompetencje i zadania PARP. Należą do nich m.in.:

- wsparcie przedsiębiorców w zakresie rozwoju działalności badawczo-rozwojowej
- wsparcie projektów inwestycyjnych związanych z zastosowaniem nowych rozwiązań technologicznych produktowych, usługowych lub organizacyjnych
- udzielanie wsparcia w zakresie ochrony prawa własności przemysłowej
- wsparcie rozwoju innowacyjnej przedsiębiorczości, zacieśnienie współpracy pomiędzy sferą nauki i gospodarki, a także rozwój współpracy międzyregionalnej województw na wschodzie Polski
- wsparcie projektów na rzecz poprawy jakości usług świadczonych przez organizacje wspierające rozwój przedsiębiorczości
- wsparcie ogólnopolskich i ponadregionalnych projektów szkoleniowych i doradczych.

Szczegółowe informacje dotyczące programów pomocowych, realizowanych przez PARP, można uzyskać w Informatorium pod numerami telefonów:

022 432 89 91, 022 432 89 92, 022 432 89 93

oraz

0 801 33 22 02, 0 801 40 64 16

e-mail: info@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl