



## Prezentacja wyników badania pt.:

Analiza i ocena oddziaływania Podmiotowego Systemu  
Finansowania usług rozwojowych w woj. podlaskim

### Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku  
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok  
tel. 85 74 97 200  
e-mail: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

### Wykonawca

Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o.  
ul. A. Ostrowskiego 9  
53-238 Wrocław  
tel. 71 332 68 79  
e-mail: biuro@instytut-ipc.pl

# Plan prezentacji

- Cele badania
- Zastosowane techniki badawcze
- Wnioski z analizy danych zastanych
- Wyniki badań
- Wnioski i rekomendacje

## Cele badania

**Głównym celem** badania była analiza i ocena oddziaływania usług rozwojowych realizowanych w ramach projektu pn. „Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych w województwie podlaskim” na funkcjonowanie podlaskich firm i dostosowanie kompetencji i kwalifikacji ich pracowników na rzecz podniesienia konkurencyjności.

# Cele badania

## Cele szczegółowe:

1. Analiza i ocena wsparcia zrealizowanego w ramach projektu pn. „Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych w województwie podlaskim”.
2. Analiza i ocena wpływu usług rozwojowych realizowanych w ramach projektu pn. „Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych w województwie podlaskim” na funkcjonowanie podlaskich firm, ich konkurencyjność i innowacyjność.
3. Analiza i ocena wpływu usług rozwojowych na sytuację zawodową pracowników firm objętych wsparciem w ramach projektu pn. „Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych w województwie podlaskim”.
4. Analiza i ocena realizacji projektu pn. „Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych w województwie podlaskim” pod kątem jego wdrażania oraz współpracy podlaskich firm z Operatorem PSF.

# Zastosowane techniki badawcze

- Analiza danych zastanych (ustawy i wytyczne, dokumenty regionalne, raporty tematyczne, dokumentacja projektu, serwisy internetowe)
- Badanie ilościowe CATI (ankieta telefoniczna) – objęło przedstawicieli przedsiębiorstw korzystających z dofinansowania (256 osób) oraz pracowników tych firm, którzy skorzystali z usług rozwojowych (257 osób).
- Zogniskowane wywiady grupowe – objęły przedstawicieli przedsiębiorstw korzystających z dofinansowania (3 wywiady, po jednym w każdym podregionie) oraz pracowników tych firm, którzy skorzystali z usług rozwojowych (3 wywiady, po jednym w każdym podregionie).
- Telefoniczne wywiady pogłębione – objęły przedstawicieli przedsiębiorstw korzystających z dofinansowania (6 wywiadów) oraz pracowników tych firm, którzy skorzystali z usług rozwojowych (6 wywiadów).
- Wywiady eksperckie - objęły przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, zaangażowanych we wdrażanie projektu. pn. „Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych w województwie podlaskim”, tj. Zespołu ds. usług rozwojowych (7 wywiadów).
- Studium przypadku - miało za zadanie przeanalizować i opisać dobrą praktykę w zakresie wykorzystania możliwości jakie daje projekt, zidentyfikować czynniki kluczowe dla osiągnięcia maksymalnych korzyści (przygotowano 3 studia przypadku).

# Wnioski z analizy danych zastanych

## Dotychczasowa realizacja wskaźników

Tabela nr 1 Wartości docelowe i osiągnięte wskaźników projektu (źródło: dane WUP w Białymstoku)

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa	Wartość osiągnięta od początku realizacji projektu (narastająco)	Stopień realizacji (%)
Liczba mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw objętych usługami rozwojowymi w programie - szt.	786	855	108,78
Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie - ogółem	3 934	5 349	135,97
Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie - kobiety	2 124	2 869	135,08
Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie - mężczyźni	1 810	2 480	137,02
Liczba mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, które zrealizowały swój cel rozwojowy dzięki udziałowi w programie	678	725	106,93
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu – ogółem	3 069	4 592	149,63
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu - kobiety	1 657	2 484	149,91
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu - mężczyźni	1 412	2 108	149,29

# Wnioski z analizy danych zastanych

## Atrakcyjność inwestycyjna województwa

- Atrakcyjność inwestycyjna rozumiana jest jako zespół przewag danego miejsca (kraju, regionu), gdyż pewne obszary wykazują relatywnie lepsze uwarunkowania dla działalności inwestycyjnej niż inne. Omawiane pojęcie powiązane jest z konkurencyjnością danego obszaru, która pozwala na osiągnięcie sukcesu w rywalizacji gospodarczej.
- W corocznych badaniach Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową dotyczących atrakcyjności inwestycyjnej regionów Polski, atrakcyjność województwa podlaskiego określana jest jako **jedna z najniższych w Polsce**.
- Jednym z **największych atutów** region, wpływających na atrakcyjność jest **bezpieczeństwo powszechne**. Jednak pozostałe czynniki atrakcyjności tj.: infrastruktura społeczna, rynek zbytu, dostępność transportowa, aktywność wobec inwestorów, zasoby i koszty pracy notują ujemne wartości, co wpływa na bardzo niską ocenę województwa podlaskiego.



# Wnioski z analizy danych zastanych

## Otoczenie gospodarcze projektu

Tabela nr 2. Podmioty gospodarcze w województwie podlaskim – wskaźniki (źródło: BDL GUS)

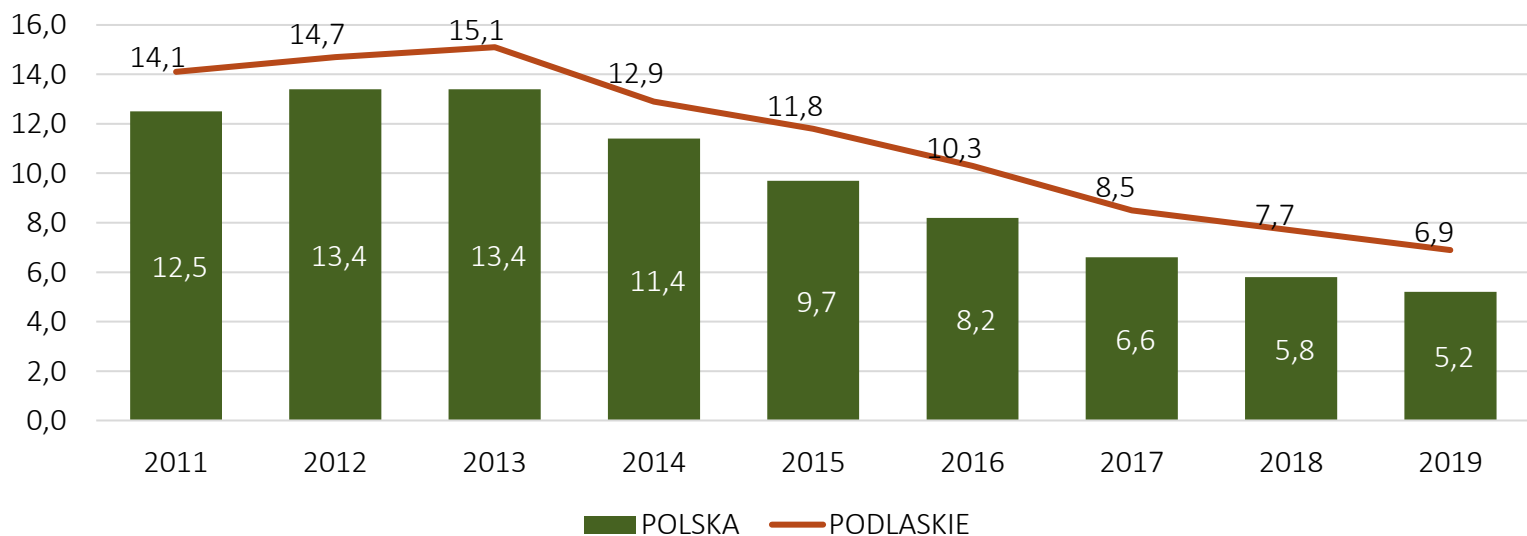
Rok	podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności	jednostki wykreślone z rejestru REGON na 10 tys. ludności
2011	764	74	75
2012	790	79	53
2013	808	73	58
2014	825	77	58
2015	835	72	61
2016	842	68	60
2017	854	72	59
2018	872	83	64
2019	896	83	57

# Wnioski z analizy danych zastanych

## Otoczenie gospodarcze projektu

- dominacja przedsiębiorstw z działu „pozostała działalność” (74,3%)
- dominacja podmiotów gospodarczych zaklasyfikowane do Sekcji G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (22,09%)
- w 2019 roku funkcjonowało 105 578 podmiotów gospodarczych, z czego 96,4% to firmy zatrudniające do 9 pracowników
- Od roku 2014 stopa bezrobocia w województwie malała, niemniej, województwo charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia rejestrowanego, niż ma to miejsce na poziomie całego kraju.

Wykres nr 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce oraz województwie podlaskim (%) (źródło: BDL GUS)

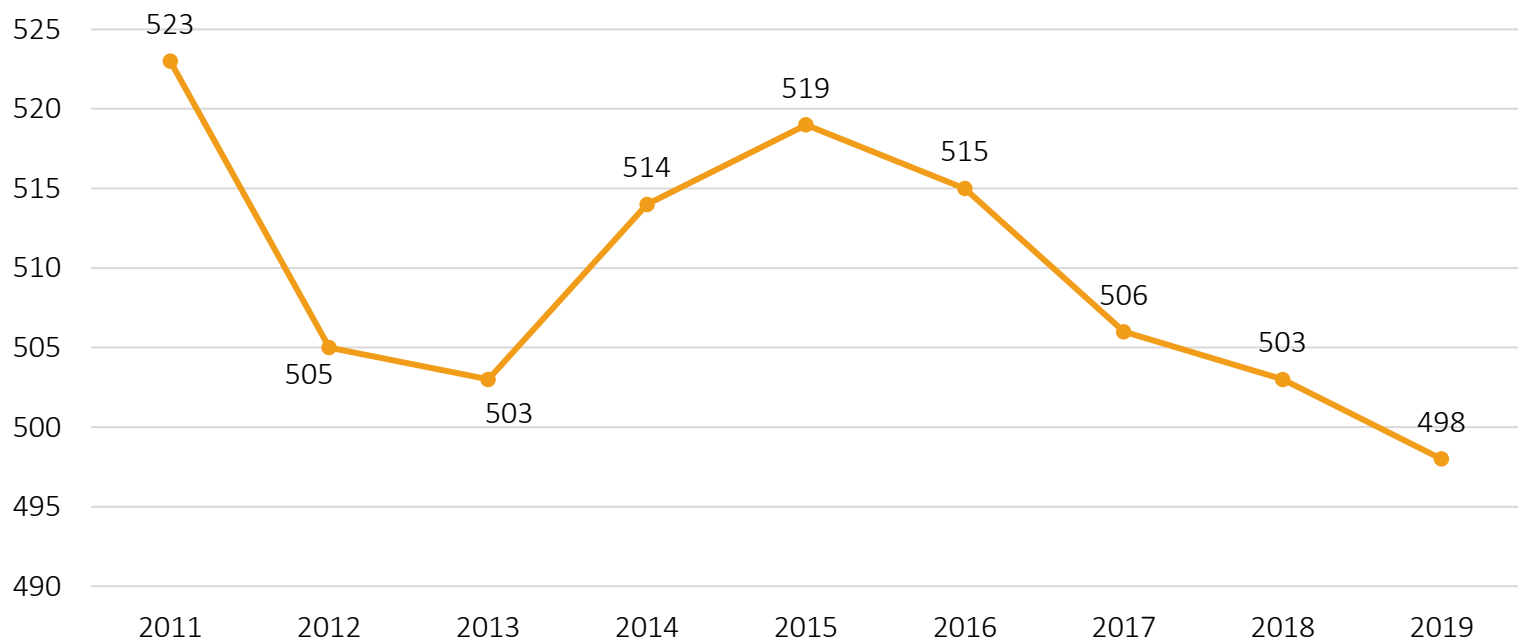


# Wnioski z analizy danych zastanych

## Otoczenie gospodarcze projektu

- wśród osób aktywnych zawodowo dominują osoby legitymujące się wykształceniem wyższym
- spada liczba osób aktywnych zawodowo posiadających wykształcenie policealne oraz średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe, gimnazjalne, podstawowe i niższe

Wykres nr 2. Osoby aktywne zawodowo ogółem w województwie podlaskim ogółem (tys. osób) (dane średnioroczne) (źródło: BDL GUS)

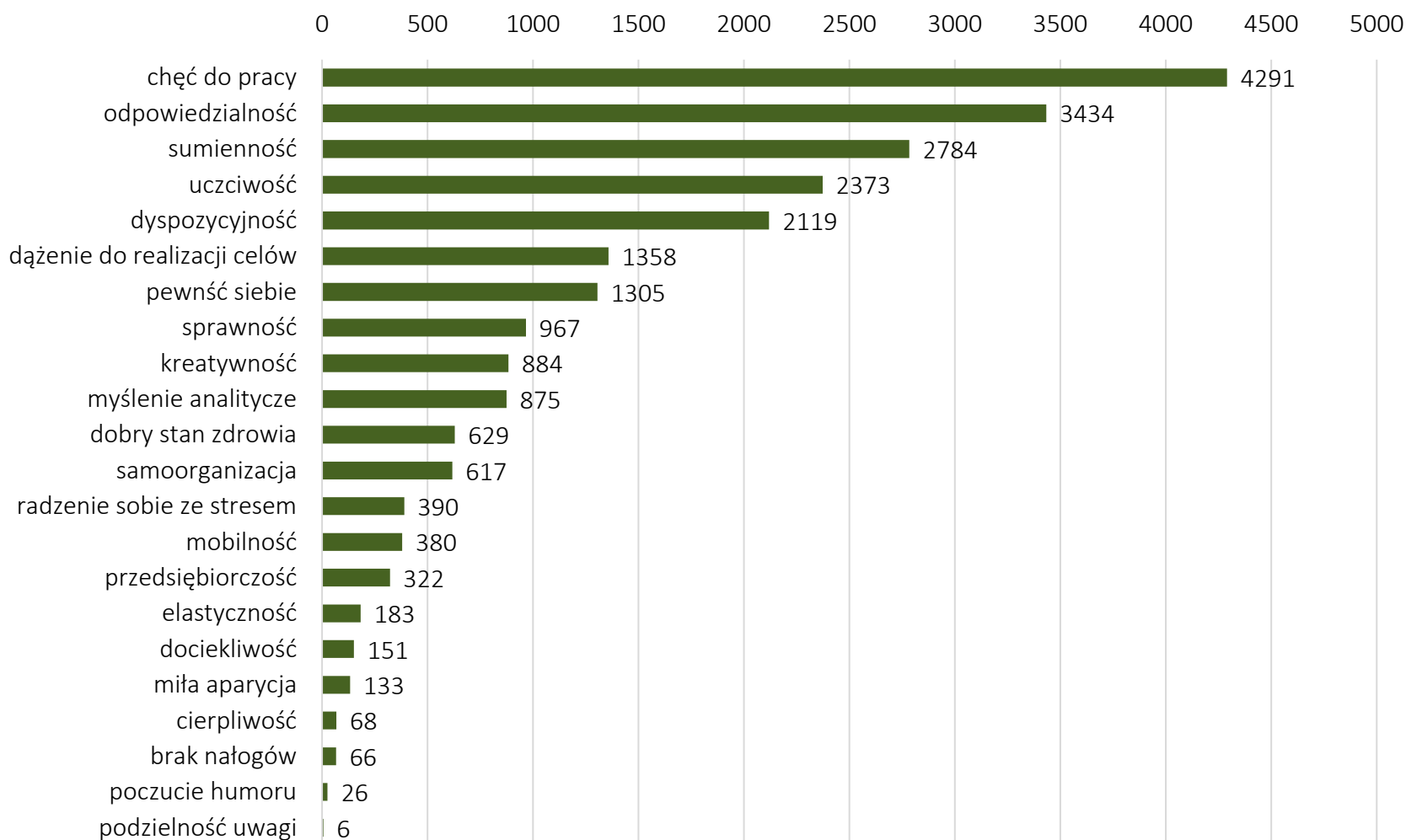


# Wnioski z analizy danych zastanych

## Potrzeby podlaskich przedsiębiorstw

Wykres nr 3. Najczęściej poszukiwane kompetencje osobiste [N – 6 138]

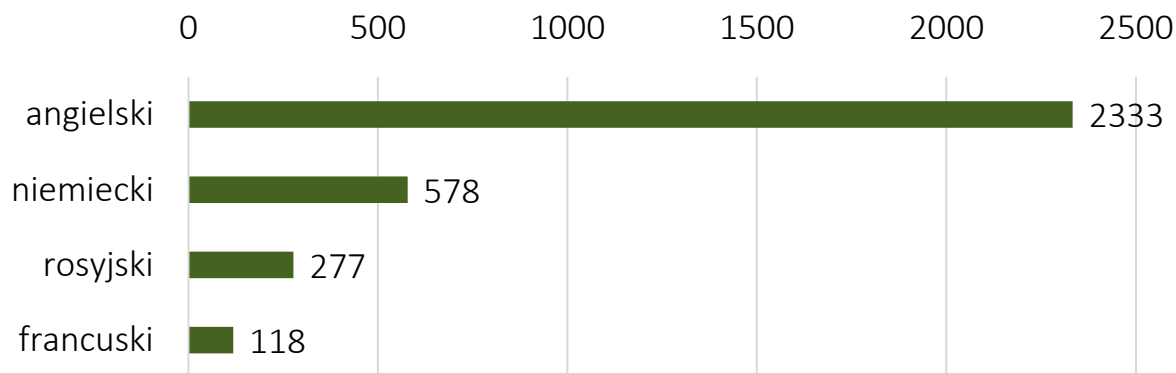
Źródło: Wirtualna Mapa Zawodów i Kwalifikacji



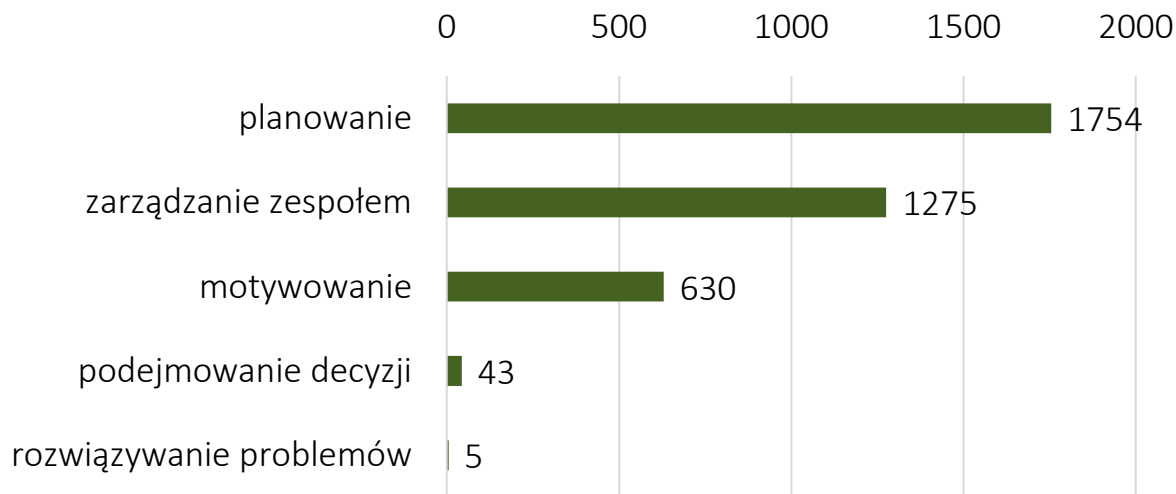
# Wnioski z analizy danych zastanych

## Potrzeby podlaskich przedsiębiorstw

Wykres nr 4. Najczęściej poszukiwane kompetencje językowe, źródło: Wirtualna Mapa Zawodów i Kwalifikacji



Wykres nr 5. Najczęściej poszukiwane kompetencje menadżerskie [N – 3 314], źródło: Wirtualna Mapa Zawodów i



# Wnioski z analizy danych zastanych

## Potrzeby podlaskich przedsiębiorstw

Potrzeby szkoleniowe pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji:

- ⇒ usługi transportowe, w tym kurs prawa jazdy,
- ⇒ technikę i handel art. technicznymi (w tym: mechanikę, metalurgię, energetykę,
- ⇒ elektrykę, elektronikę, telekomunikację, miernictwo, naprawę i konserwację pojazdów),
- ⇒ architektura i budownictwo,
- ⇒ usługi fryzjerskie, kosmetyczne,
- ⇒ informatyka i wykorzystanie komputerów,
- ⇒ prace sekretarskie i biurowe,
- ⇒ języki obce,
- ⇒ zarządzanie i administrowanie

Źródło: Analiza skuteczności oddziaływania na podlaski rynek pracy szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych w latach 2017-2018

# Wnioski z analizy danych zastanych

## Potrzeby podlaskich przedsiębiorstw

Zapotrzebowanie na zawody:

- ⇒ operator obrabiarek sterowanych numerycznie,
- ⇒ monter elektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego,
- ⇒ kierowca autobusu,
- ⇒ pomocniczy robotnik budowlany,
- ⇒ przedstawiciel handlowy.

Źródło: Popyt na zawody i kompetencje na podlaskim rynku pracy a potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników w wieku 45 lat i więcej

# Wnioski z analizy danych zastanych

## Potrzeby podlaskich przedsiębiorstw

### Zawody deficytowe:

- brukarze,
- cieśle i stolarze budowlani,
- dekarze i blacharze budowlani,
- elektrycy,
- elektromechanicy i elektromonterzy,
- kierowcy autobusów,
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
- kucharze,
- lekarze,
- magazynierzy,
- mechanicy pojazdów samochodowych,
- monterzy instalacji budowlanych,
- murarze i tynkarze,
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu,
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych,
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,
- opiekunki dziecięce,
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej,
- pielęgniarki i położne,
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie,
- pracownicy służb mundurowych,
- robotnicy budowlani,
- spawacze,
- szefowie kuchni,
- ślusarze.

Źródło: Barometr Zawodów w 2020



# Wyniki badań

## Charakterystyka usług rozwojowych

- Na moment realizacji badania przeprowadzono dziewięć naborów wniosków o dofinansowanie.
- Łączna pula środków przeznaczona na dofinansowanie w dotychczasowych naborach wyniosła 27 130 350 złotych.
- Przedsiębiorca samodzielnie dokonuje wyboru usług rozwojowych spośród następujących rodzajów usług: usługa szkoleniowa, usługa o charakterze zawodowym, studia podyplomowe, egzamin, e-learning, doradztwo, coaching, mentoring.

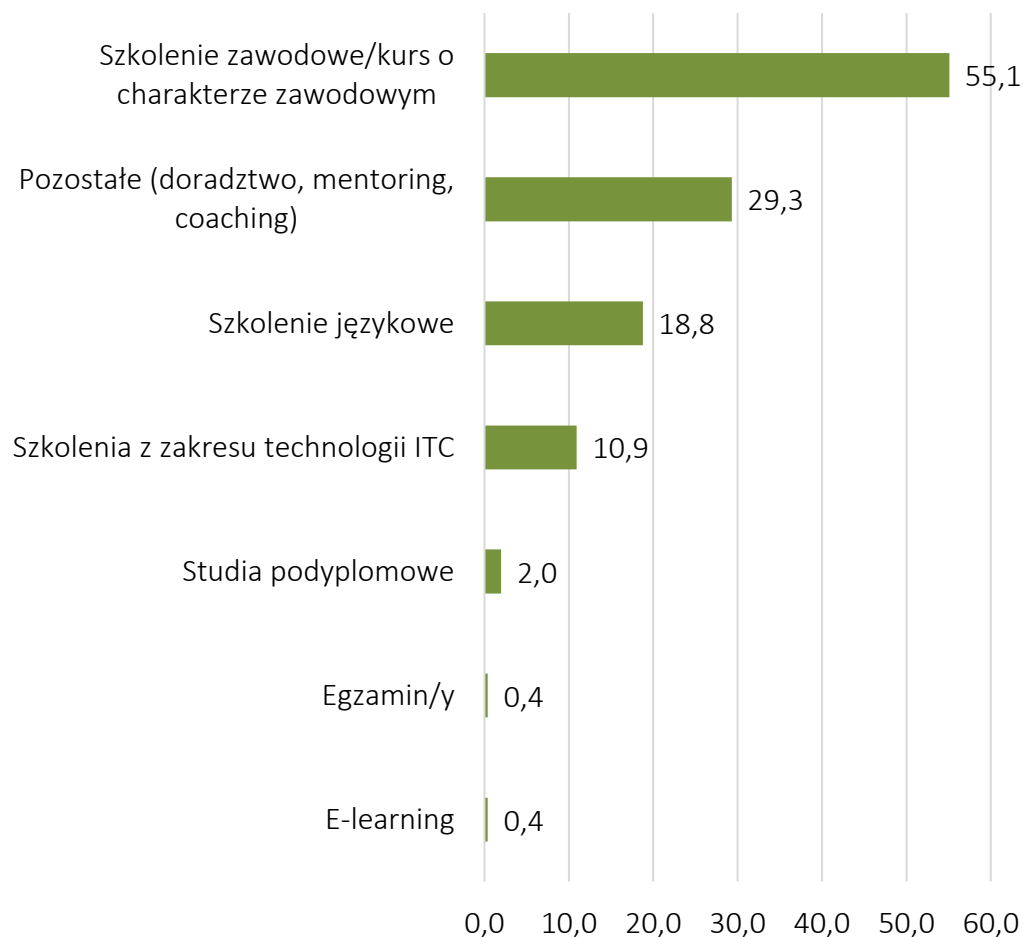
Tabela nr 3. Pula środków przeznaczona na dofinansowanie w dotychczasowych naborach (zł) (źródło: opracowanie własne)

Nabór	całkowita	podregion białostocki	podregion łomżyński	podregion suwalski
1/2016	2 160 000	nie określono	nie określono	nie określono
1/2017	1 670 350	nie określono	nie określono	nie określono
2/2017	3 500 000	nie określono	nie określono	nie określono
1/2018	4 000 000	nie określono	nie określono	nie określono
2/2018	2 400 000	nie określono	nie określono	nie określono
1/2019	2 400 000	1 254 000	676 800	469 200
2/2019	1 000 000	522 700	282 900	194 400
3/2019	3 000 000	1 572 806	845 655	581 539
1/2020	7 000 000	3 636 400	1 991 200	1 372 400
SUMA	27 130 350	-	-	-

# Wyniki badań

## Charakterystyka usług rozwojowych

Wykres nr 6. Z jakiego rodzaju usług rozwojowych Państwo skorzystali? [firmy, CATI, N=256, %]



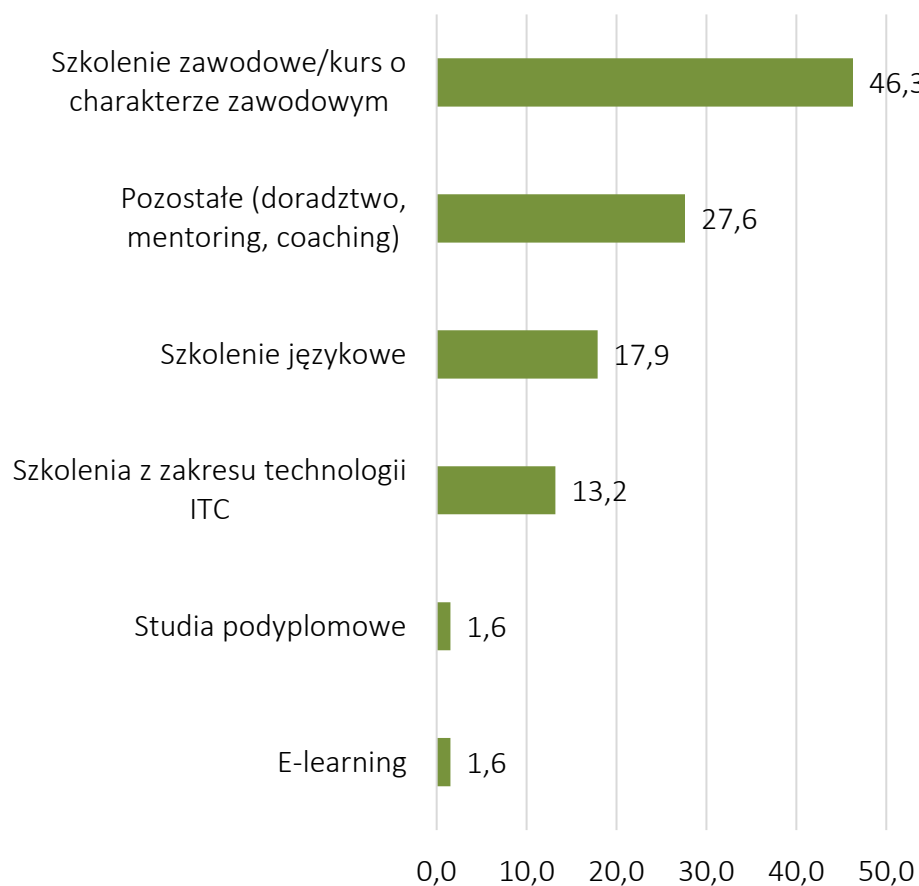
Duże zainteresowanie usługami szkoleniowymi wiąże się z aktualnymi potrzebami firm, które samodzielnie i świadomie wybierają potrzebne im usługi, wpisujące się w ich plany rozwojowe.

Stosunkowo małe zainteresowanie e-learningiem można tłumaczyć tym, że jest to bardzo nowoczesna forma nauki, najmniej znana przedsiębiorcom, którzy jeszcze nie do końca wiedzą, czy i w jaki sposób warto z niej korzystać.

# Wyniki badań

## Charakterystyka usług rozwojowych

Wykres nr 7. Z jakiego rodzaju usług rozwojowych Pan/i skorzystał/a? [pracownicy, CATI, N=257, %]



Najpopularniejszą **tematyką usług** było zarządzanie i organizacja, lecz niewiele mniejszym zainteresowaniem cieszyły się zagadnienia związane z rozwojem osobistym.

Odpowiedzi uczestników wsparcia (pracowników) co do rodzaju usług rozwojowych z których korzystali, pokrywają się z odpowiedziami udzielonymi przez ich pracodawców.

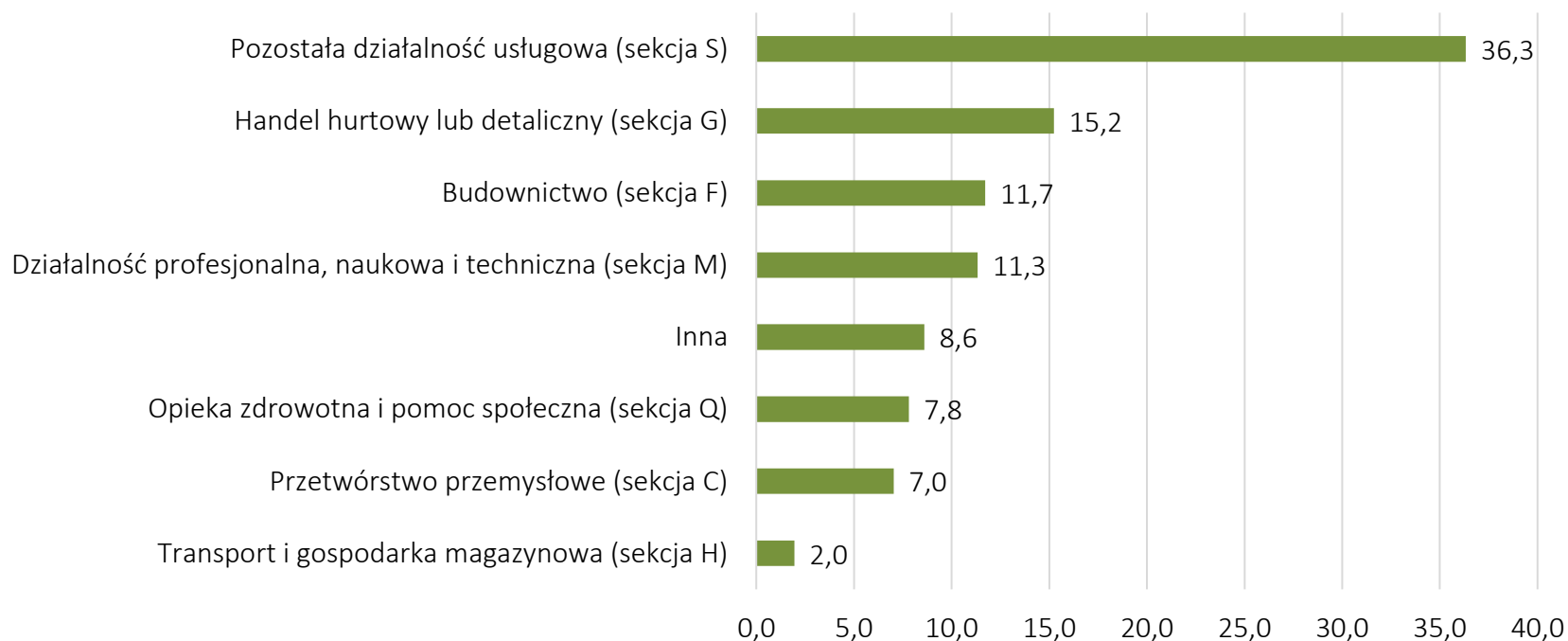
# Wyniki badań

## Charakterystyka firm korzystających z usług rozwojowych

Tabela nr 4. Charakterystyka firm korzystających z usług rozwojowych - podział ze względu na wielkość firmy  
(źródło: dane WUP w Białymstoku)

Wielkość firmy	mikro	małe	średnie	SUMA
liczba niepowtarzających się firm	620	153	90	863
%	71,9%	17,7%	10,4%	100,0%

Wykres nr 8. Charakterystyka firm korzystających z usług rozwojowych - podział ze względu na branżę firmy  
(CATI, N=256, %)



# Wyniki badań

## Charakterystyka firm korzystających z usług rozwojowych

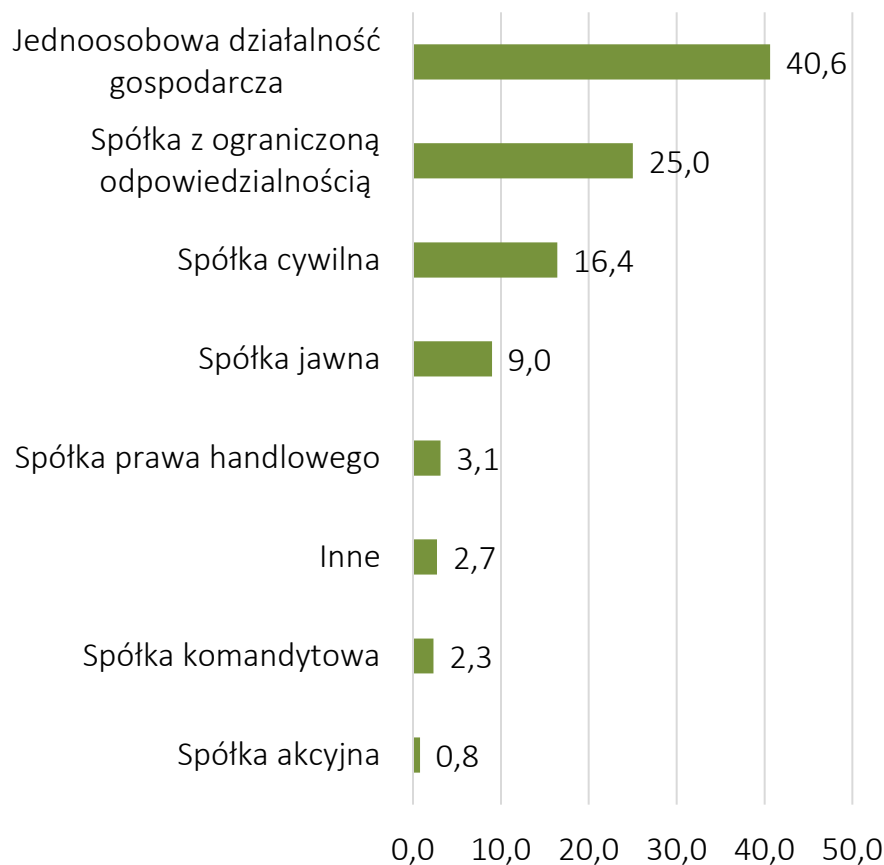
Tabela nr 5. Charakterystyka firm korzystających z usług rozwojowych - podział ze względu na lokalizację firmy  
(źródło: dane WUP w Białymstoku)

jednostka terytorialna	liczba неповtarzających się firm	%
Powiat augustowski	26	3,0%
Powiat białostocki	108	12,5%
Powiat bielski	19	2,2%
Powiat grajewski	11	1,3%
Powiat hajnowski	19	2,2%
Powiat kolneński	4	0,4%
Powiat łomżyński	7	0,8%
Powiat moniecki	5	0,6%
Powiat sejneński	4	0,4%
Powiat siemiatycki	1	0,1%
Powiat sokółski	27	3,1%
Powiat suwalski	10	1,2%
Powiat wysokomazowiecki	30	3,5%
Powiat zambrowski	5	0,6%
Powiat m. Białystok	491	56,9%
Powiat m. Łomża	42	4,9%
Powiat m. Suwałki	42	4,9%
poza województwem	12	1,4%
Ogółem	863	100

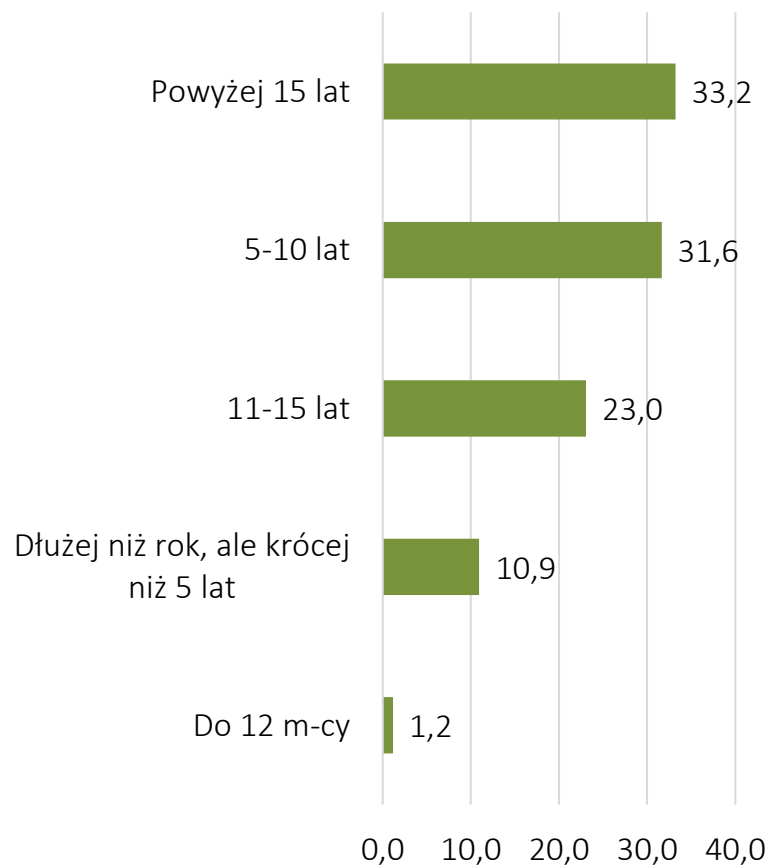
# Wyniki badań

## Charakterystyka firm korzystających z usług rozwojowych

Wykres nr 9. Charakterystyka firm korzystających z usług rozwojowych - podział ze względu na formę prawną firmy (CATI, N=256, %)



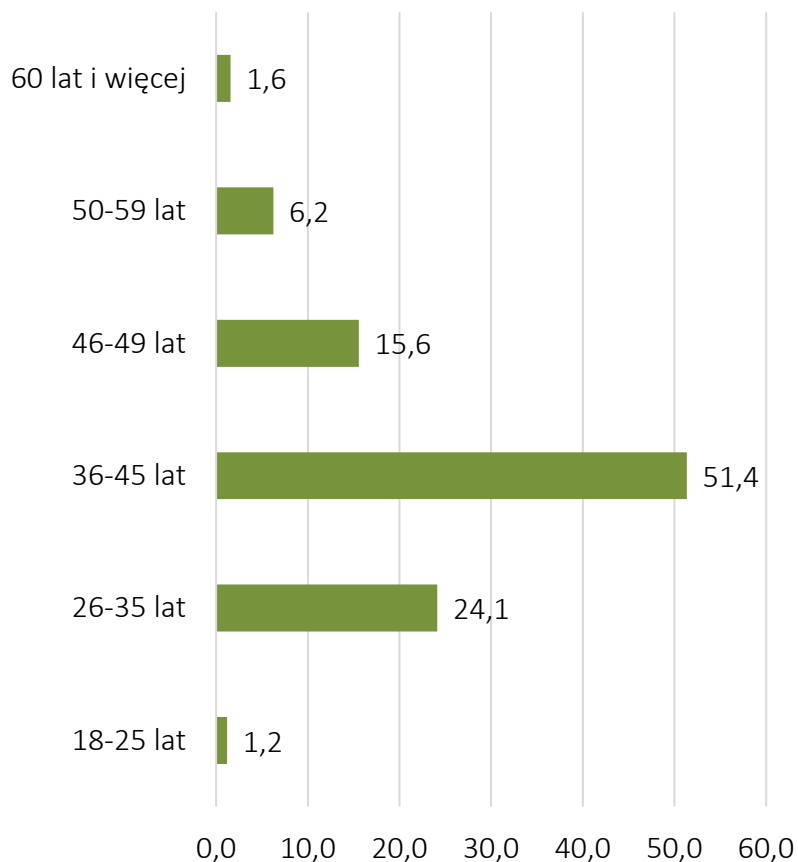
Wykres nr 10. Charakterystyka firm korzystających z usług rozwojowych - podział ze względu na czas funkcjonowania na rynku (CATI, N=256, %)



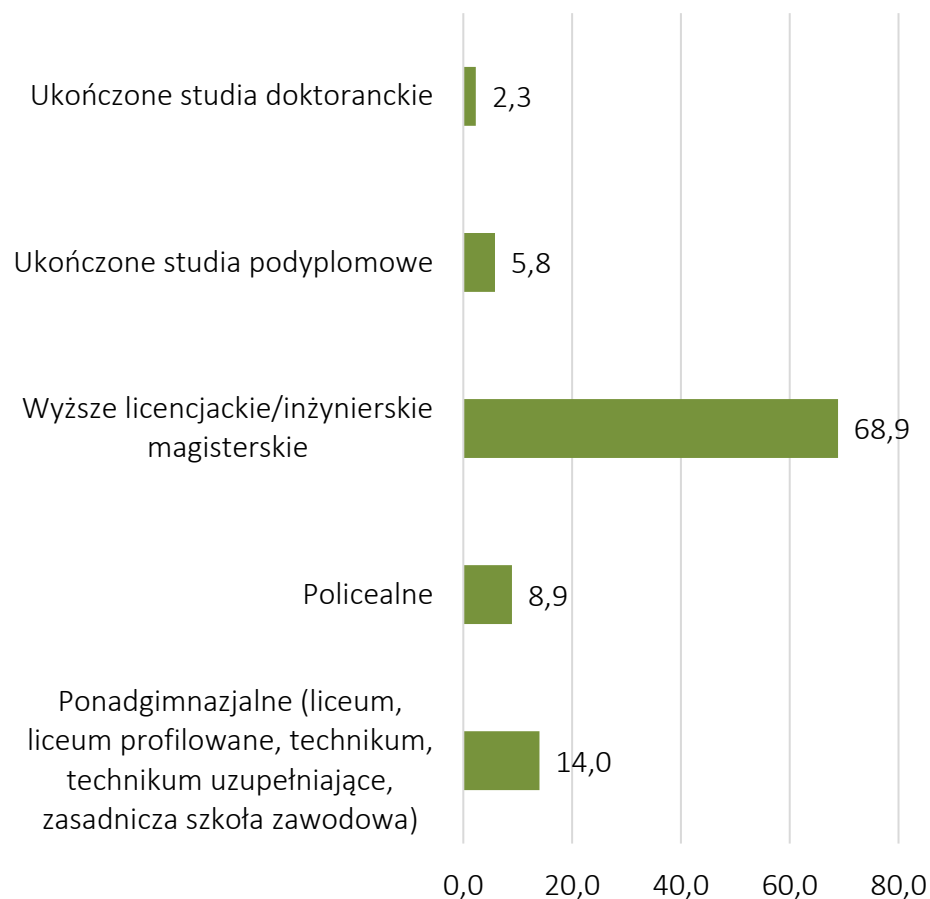
# Wyniki badań

## Charakterystyka pracowników korzystających z usług rozwojowych

Wykres nr 11. Charakterystyka pracowników korzystających z usług rozwojowych - podział ze względu na wiek (CATI, N=257, %)



Wykres nr 12. Charakterystyka pracowników korzystających z usług rozwojowych - podział ze względu na wykształcenie (CATI, N=257, %)



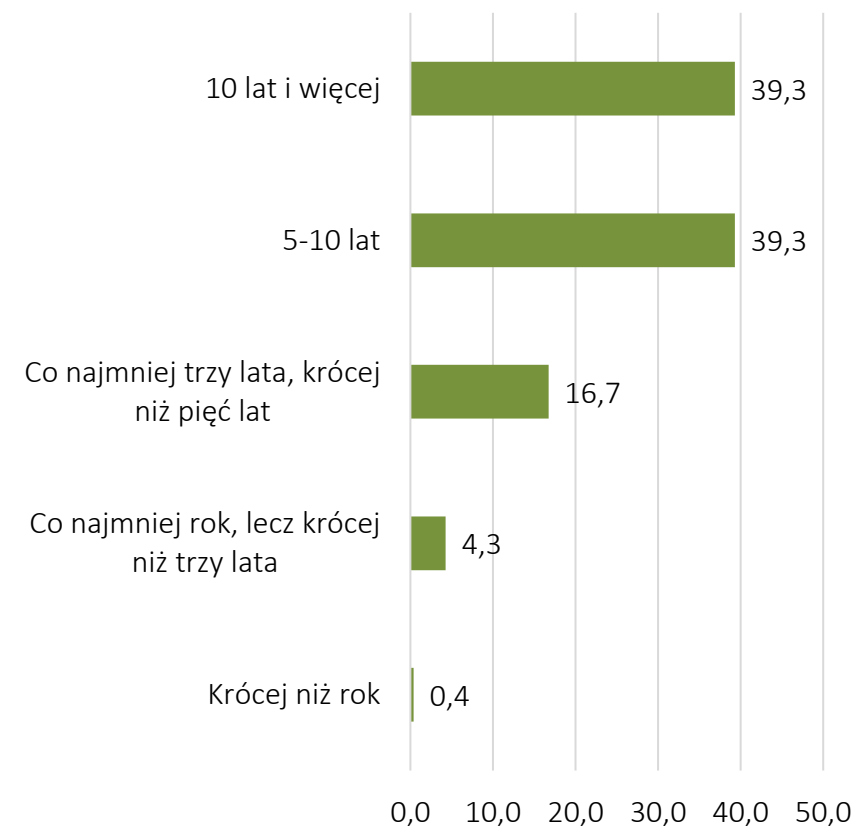
# Wyniki badań

## Charakterystyka pracowników korzystających z usług rozwojowych

Wykres nr 13. Charakterystyka pracowników korzystających z usług rozwojowych - podział ze względu na zajmowane stanowisko (CATI, N=257, %)



Wykres nr 14. Charakterystyka pracowników korzystających z usług rozwojowych - podział ze względu na staż pracy (CATI, N=257, %)





# Wyniki badań

## Charakterystyka pracowników korzystających z usług rozwojowych

- ⇒ Ponad połowa badanych to mieszkańcy miast liczących powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Najrzadziej we wsparciu uczestniczą osoby zamieszkujące obszar wiejski.
- ⇒ Respondenci, zapytani o wykonywany zawód, wskazali ok. 80 różnych profesji, w tym najczęściej: handlowiec, sprzedawca (28 wskazań), pracownik administracji, biura (26 wskazań).
- ⇒ Zaledwie 1,2% badanych deklaruje, że jest osobą z niepełnosprawnościami.

# Wyniki badań

## Jakość usług (oceniana w skali od 1 do 5)

⇒ W obu grupach średni odsetek wskazań oceny najwyższej wyniósł **aż 81,6%**.

Tabela nr 6. Jak oceniają Państwo jakość zrealizowanych na Państwa rzecz usług rozwojowych? (CATI, N=256 oraz N=257, %)

Firmy	2	3	4	5	Nie dotyczy
Merytoryka/część teoretyczna	0,8	0,4	14,5	82,4	2,0
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)	1,6	1,2	14,5	79,3	3,5
Część praktyczna	0,8	0,4	13,3	83,2	2,3
Pracownicy	2	3	4	5	Nie dotyczy
Merytoryka/część teoretyczna	0,4	1,2	16,0	82,5	0,0
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)	1,2	1,2	16,0	80,2	1,6
Część praktyczna	0,4	1,2	16,0	82,1	0,4

- ⇒ Uzasadnienia: m.in. adekwatność zakresu usługi do potrzeb, sprawna i profesjonalna organizacja, interesujące treści, możliwość zdobycia wielu nowych informacji, dobrze przygotowani prowadzący, materiały dydaktyczne.
- ⇒ Ankiety oceniające usługi rozwojowe zgodnie z Systemem Ocen Usług Rozwojowych: średnia ocen wynosi 4,7 w przypadku uczestników, oraz 4,8 w przypadku instytucji.
- ⇒ Wysokie oceny przyznawane przez użytkowników w serwisie [uslugirozwojowe.parp.gov.pl](http://uslugirozwojowe.parp.gov.pl).

# Wyniki badań

## Dostępność usług i dopasowanie do oczekiwań (oceniane w skali do 1 do 5)

Firmy:

- ⇒ Dostępność na otwartym rynku szkoleniowym: 4,2
- ⇒ W ramach projektu (dofinansowane z Bazy Usług Rozwojowych): 4,3
- ⇒ Dopasowanie do potrzeb i oczekiwań: 4,4

Pracownicy:

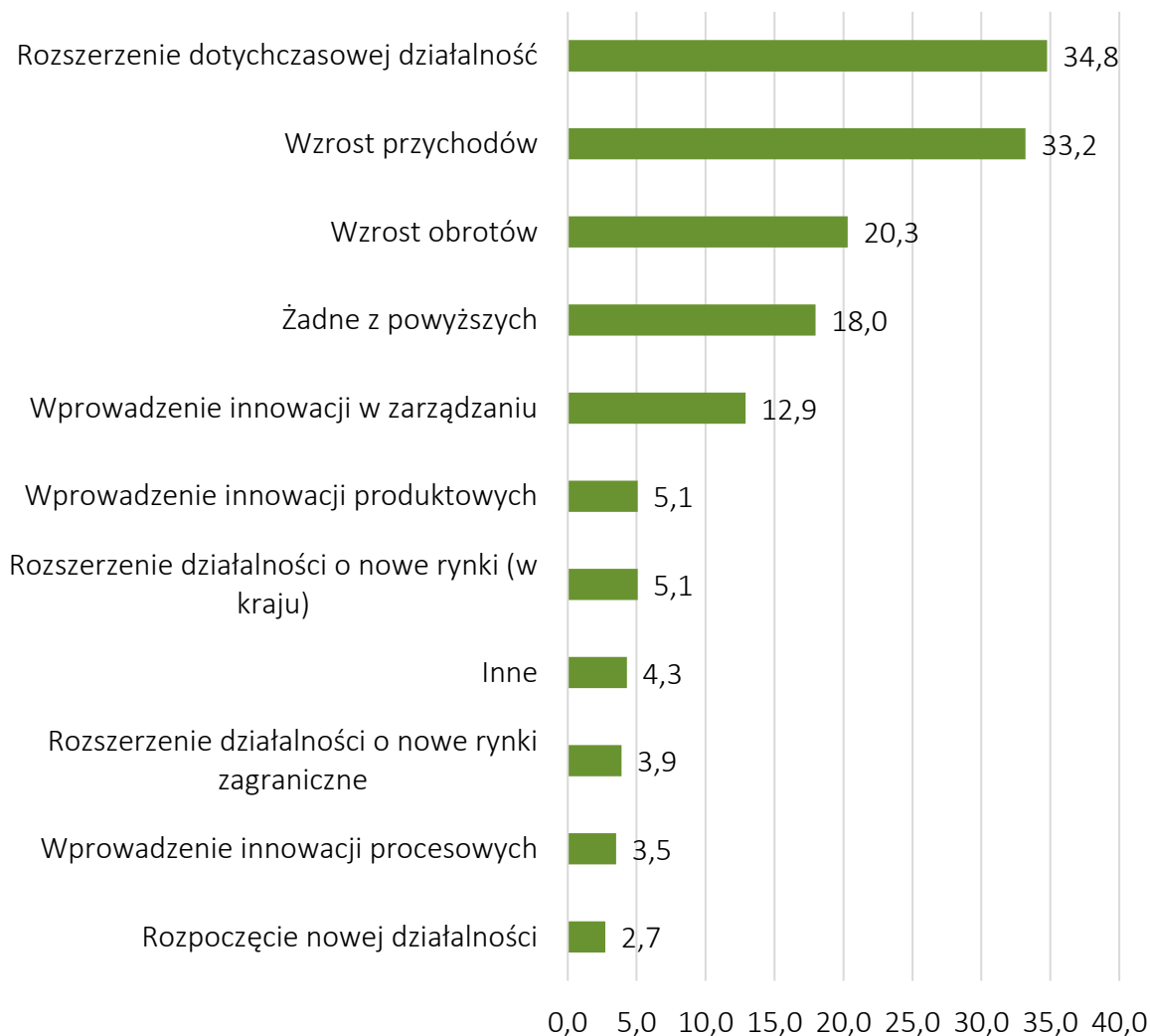
- ⇒ Usługi rozwojowe ogólne: 4,3
- ⇒ Usługi rozwojowe specjalistyczne: 4,2
- ⇒ Dopasowanie do potrzeb i oczekiwań: 4,5

Mniej więcej połowa respondentów jest zdania, że na rynku **nie brakuje** szkoleń bardziej specjalistycznych, z których mogłaby skorzystać ich firma, i które spełniłyby oczekiwania ich pracowników.

# Wyniki badań

## Odniesione korzyści

Wykres nr 15. Czy w wyniku skorzystania z usług rozwojowych, w Państwa firmie nastąpiły następujące zmiany?  
[firmy, CATI, N=256, %]



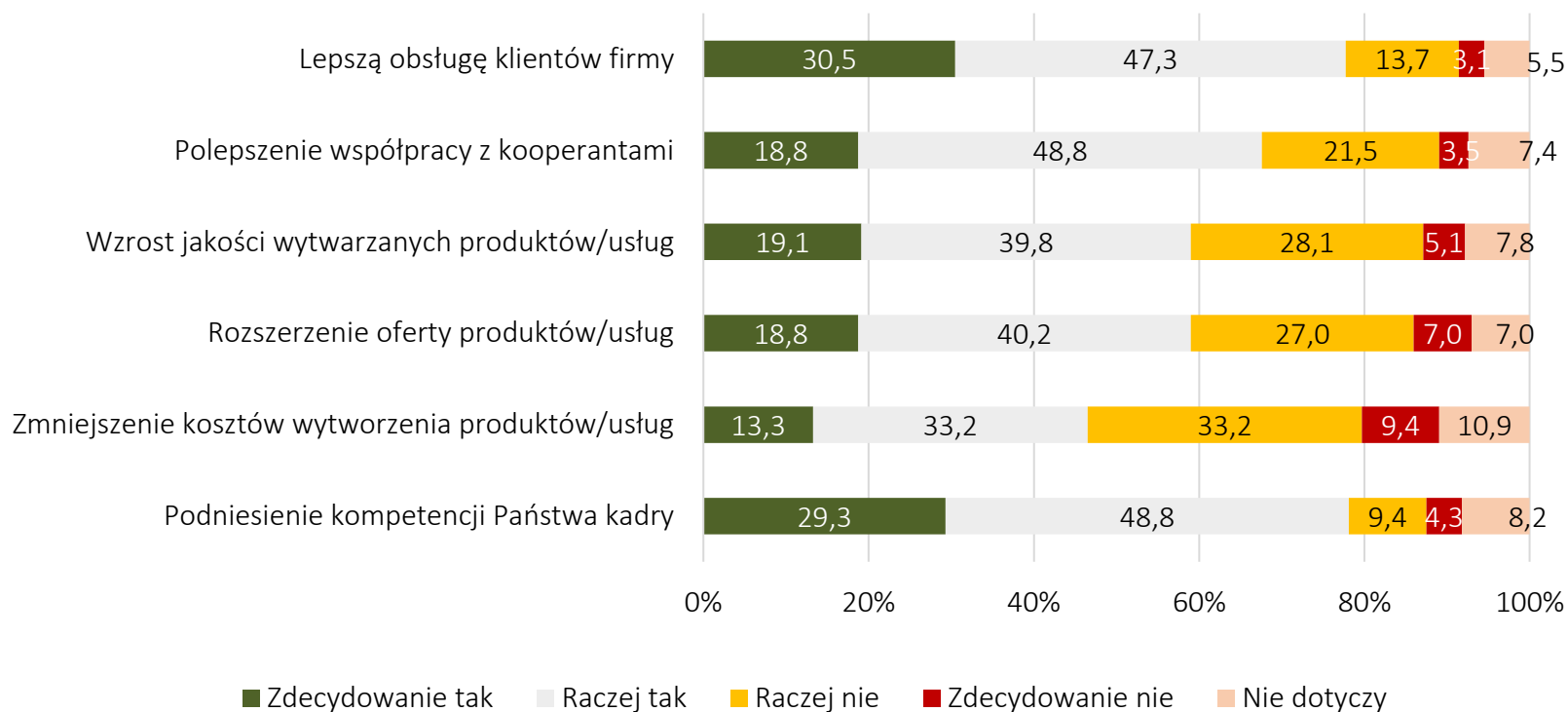
W sumie **aż 72%** badanych deklaruje, że ich firma osiągnęła określone korzyści, w efekcie skorzystania z usług rozwojowych.

# Wyniki badań

## Odniesione korzyści

- ⇒ Możliwość oferowania usługi/produktu o lepszej jakości: 82% firm
- ⇒ Możliwość oferowania usługi/produktu na dotychczasowym poziomie, lecz przy mniejszych kosztach: 47,3% firm
- ⇒ Wzrost konkurencyjności: 66% firm

Wykres nr 16. W ramach podsumowania proszę ocenić, czy skorzystanie z usług rozwojowych wpłynęło na:...  
[firmy, CATI, N=256, %]

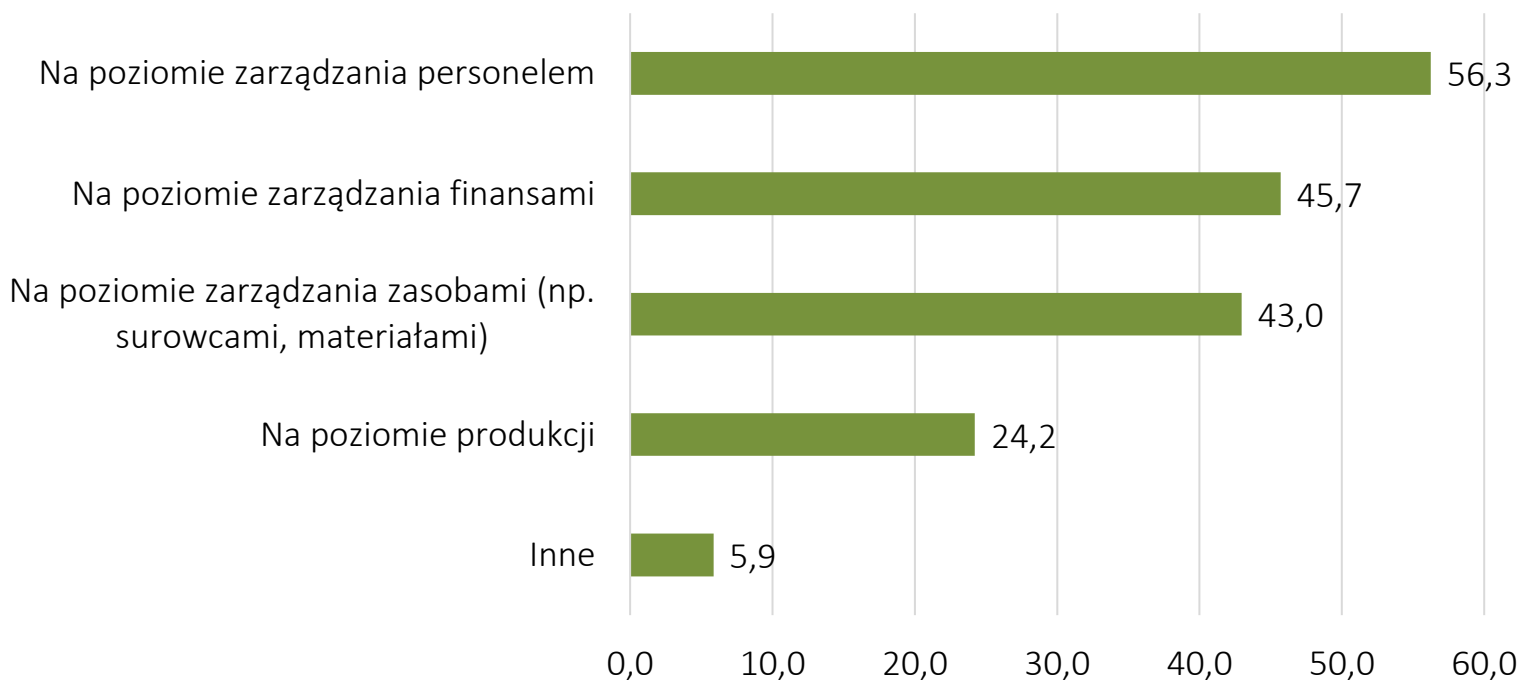


# Wyniki badań

## Odniesione korzyści

- ⇒ Polepszenie współpracy z kooperantami (np. dostawcami): dostrzega w sumie 41,2% pracowników
- ⇒ Lepsza obsługa klientów firmy: dostrzega w sumie 70,7% pracowników
- ⇒ Usprawnienia wewnątrz firm:

Wykres nr 17. Czy po skorzystaniu usług rozwojowych udało się Państwu wprowadzić w firmie jakieś udoskonalenia czy usprawnienia? [firmy, CATI, N=256, %]



# Wyniki badań

## Zdobyte kompetencje

Wykres nr 18. Jakie konkretne braki kompetencyjne zostały uzupełnione dzięki usługom rozwojowym, z których skorzystała Państwa firma? [firmy, CATI, N=256, %]

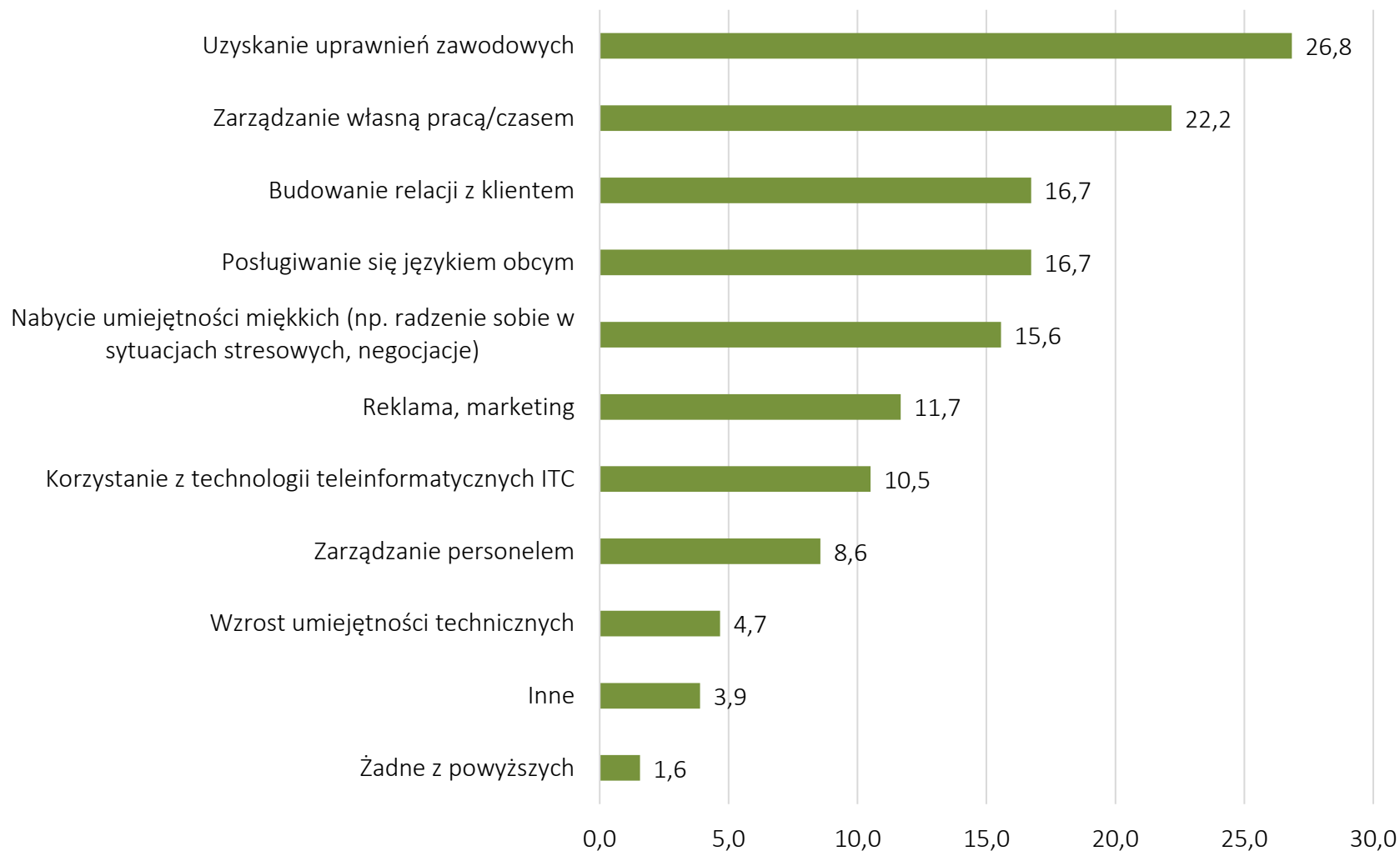


Wskazywano bardzo różnorodny zakres nabytych umiejętności, w tym m.in.: obsługa maszyn i urządzeń, techniki sprzedażowe, umiejętności związane ze zdrowiem, medycyną czy urodą. Różnorodność tematyczna kursów czy szkoleń, wynika z różnorodności potrzeb.

# Wyniki badań

## Zdobyte kompetencje

Wykres nr 19. Jakie kompetencje lub kwalifikacje Pan/i uzyskał/a? [pracownicy, CATI, N=257, %]

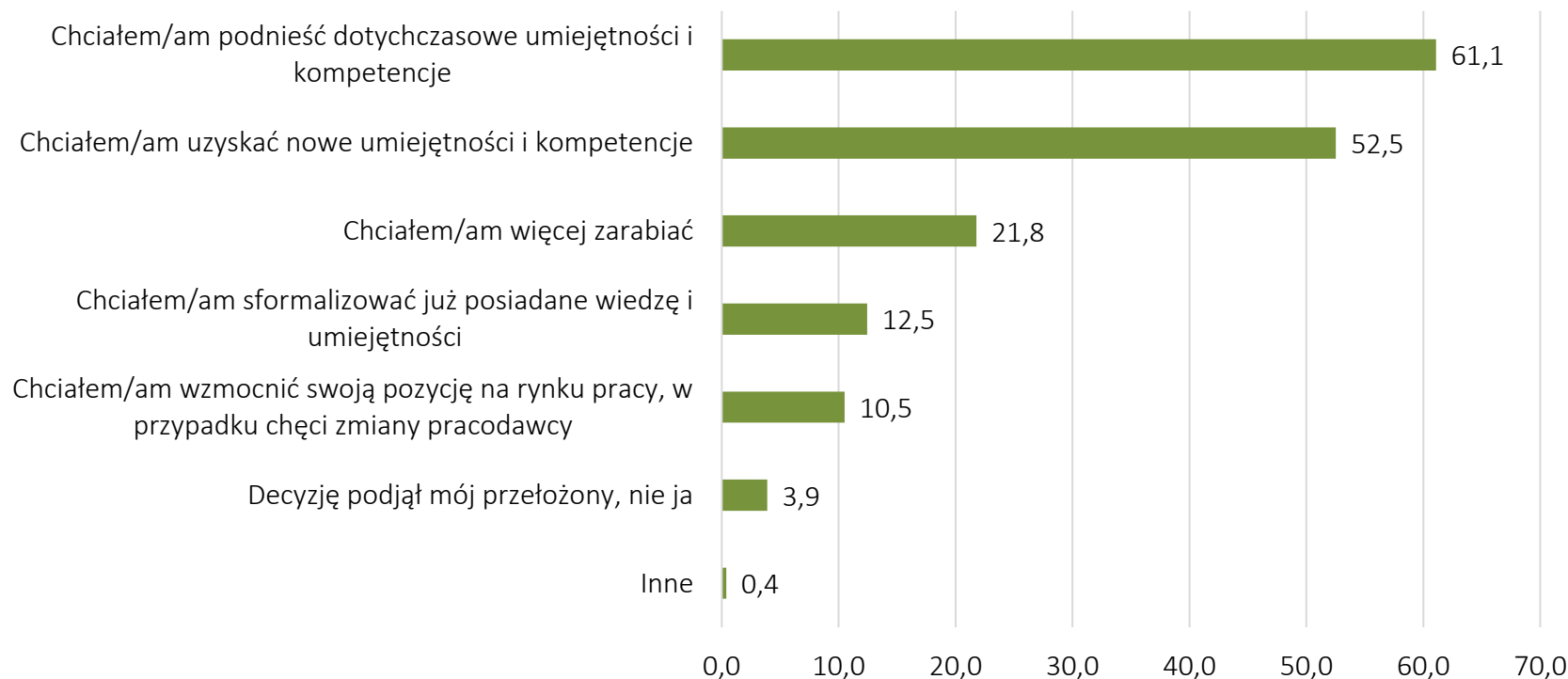




# Wyniki badań

## Motywy korzystania z usług rozwojowych przez pracowników

Wykres nr 20. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na skorzystanie z usługi rozwojowej? [pracownicy, CATI, N=257, %]



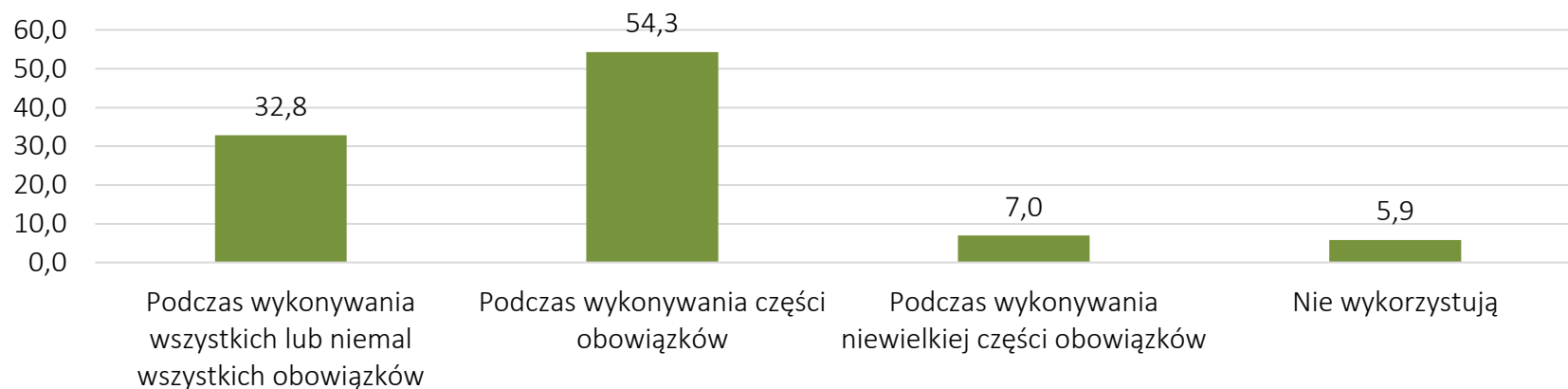
Chęć utrzymania się na obecnym stanowisku: 86,4%

Chęć zmiany stanowiska pracy: 13,6%

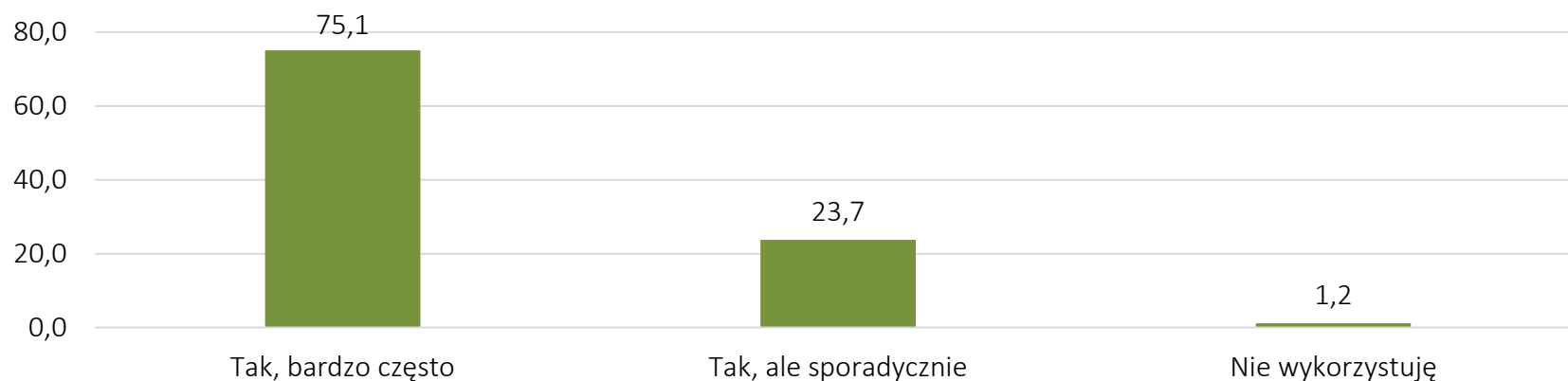
# Wyniki badań

## Wykorzystywanie zdobytych wiedzy i umiejętności przez pracowników

Wykres nr 21. W jakim stopniu pracownicy obecnie wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków? [firmy, CATI, N=256, %]



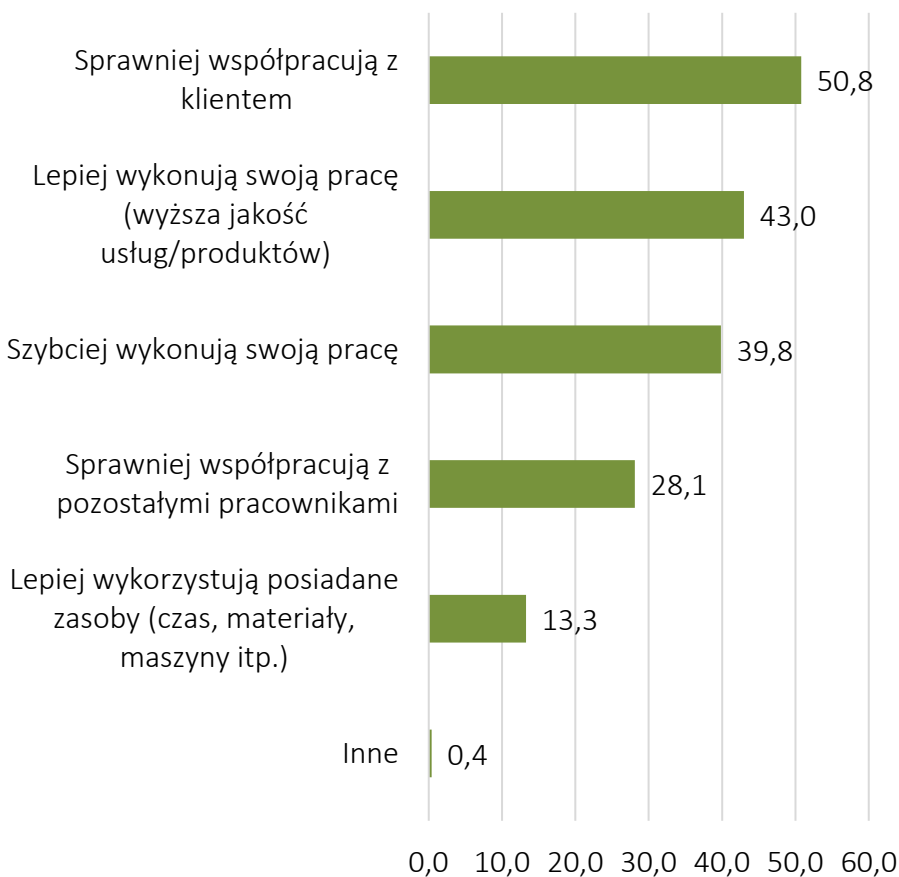
Wykres nr 22. Czy wykorzystuje Pan/i zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych? [pracownicy, CATI, N=257, %]



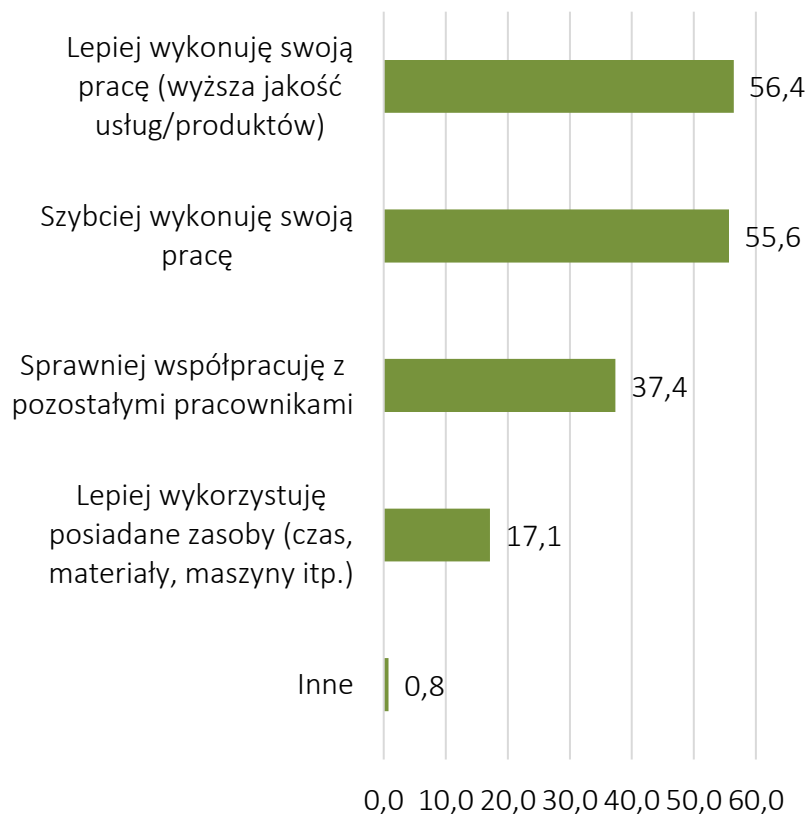
# Wyniki badań

## Wykorzystywanie zdobytych wiedzy i umiejętności przez pracowników

Wykres nr 23. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków? [firmy, CATI, N=241, %]



Wykres nr 24. Jak wykorzystuje Pan/i zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych? [pracownicy, CATI, N=254, %]



# Wyniki badań

Dopasowanie kompetencji pracowników do potrzeb firm (ocena w skali od 1 do 5)

Firmy:

- ⇒ Średnia ocen dopasowania kompetencji **przed** udziałem w projekcie: 3,8
- ⇒ Średnia ocen dopasowania kompetencji **po** udziale w projekcie: 4,5

Pracownicy:

- ⇒ Średnia ocen dopasowania kompetencji **przed** udziałem w projekcie: 3,9
- ⇒ Średnia ocen dopasowania kompetencji **po** udziale w projekcie: 4,5

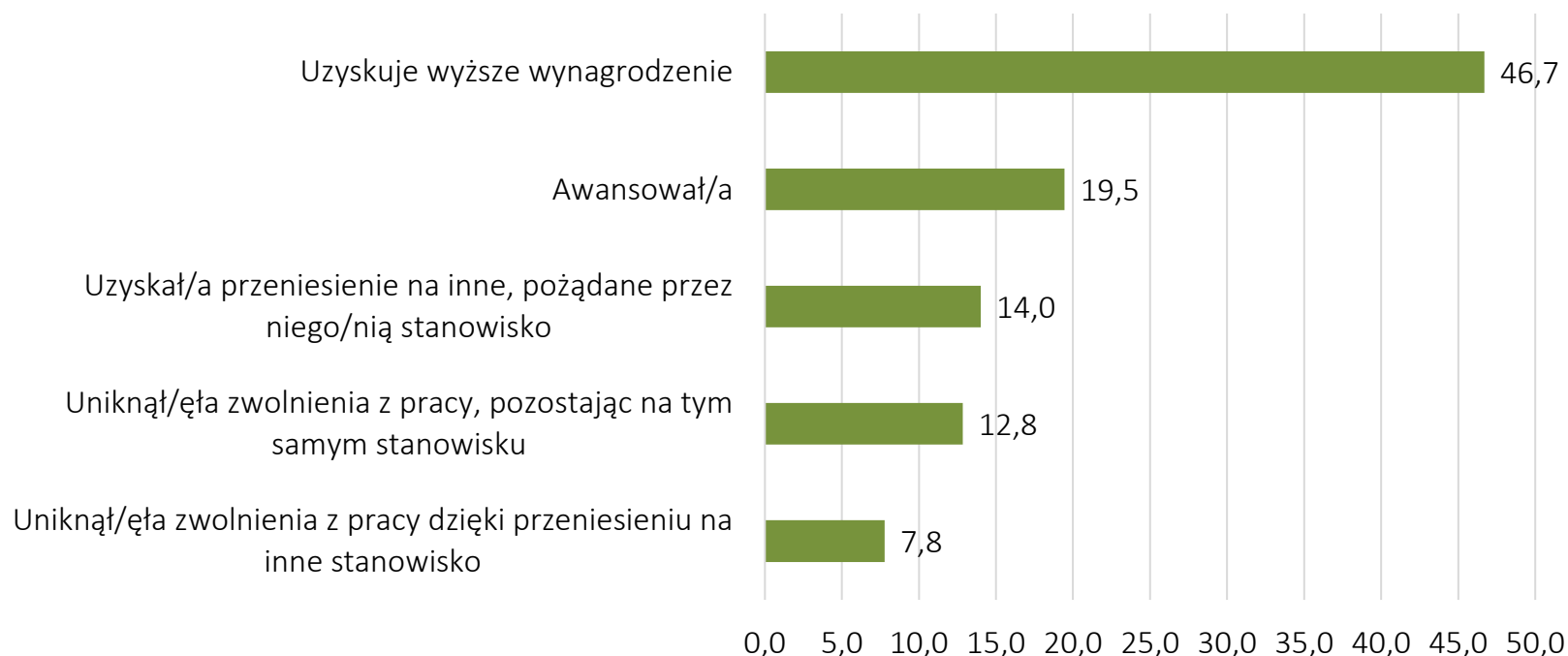
! 2/3 firm potwierdza, że uzupełnienie bądź nabycie przez pracowników nowych kompetencji **umożliwi dalszy rozwój firmy**.

! Co trzeci pracownik uważa, że uzupełnienie bądź nabycie kompetencji, otwiera mu możliwość dalszego rozwoju zawodowego u obecnego pracodawcy.

# Wyniki badań

## Zmiana warunków pracy i zatrudnienia

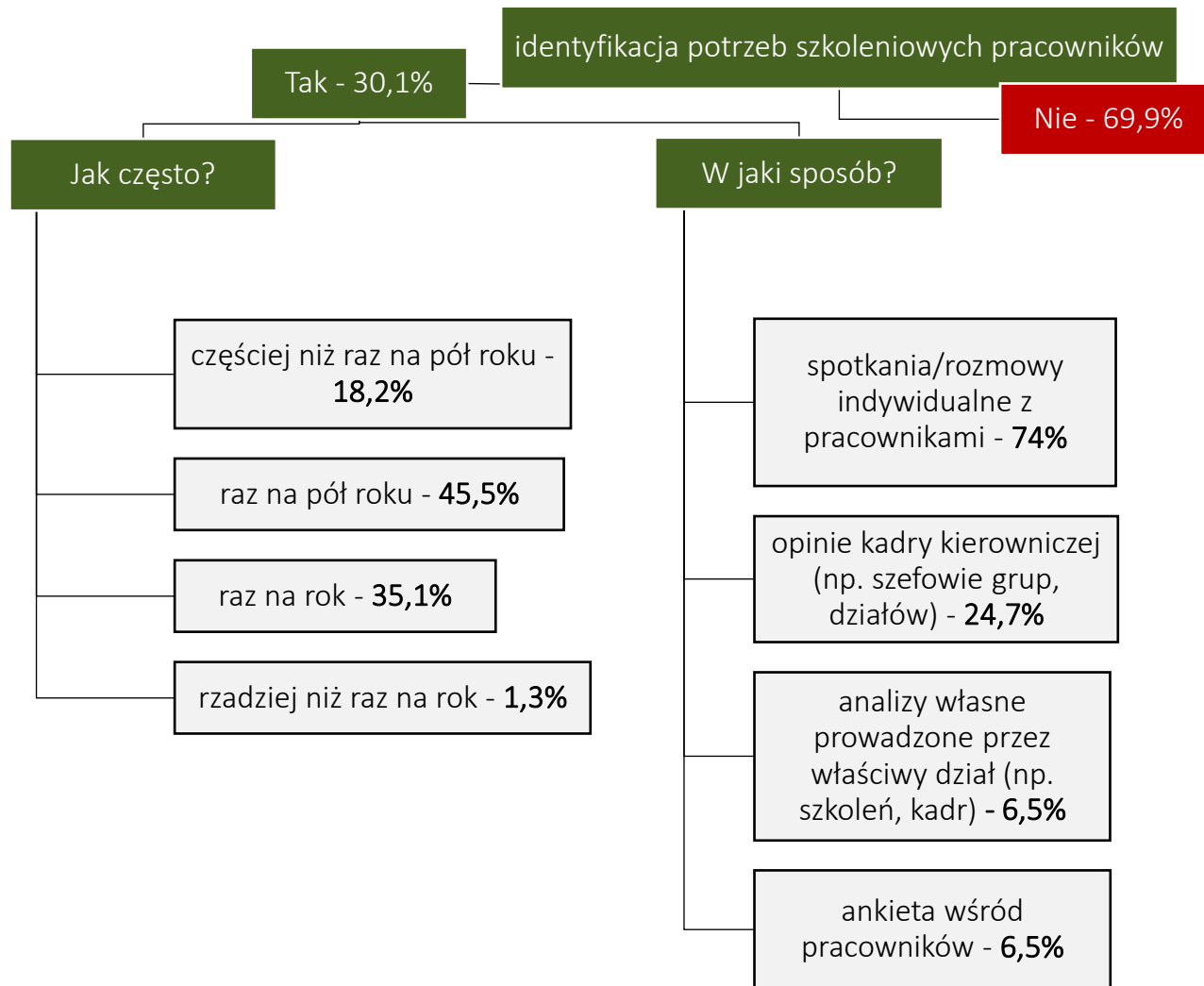
Wykres nr 25. Czy dzięki skorzystaniu z usług rozwojowych... [pracownicy, CATI, N=257, %]



! Niemal 3/4 pracowników uważa, że ich pozycja na rynku pracy jest obecnie mocniejsza, i łatwiej poradziłoby sobie w przypadku utraty pracy, bądź chęci zmiany pracodawcy.

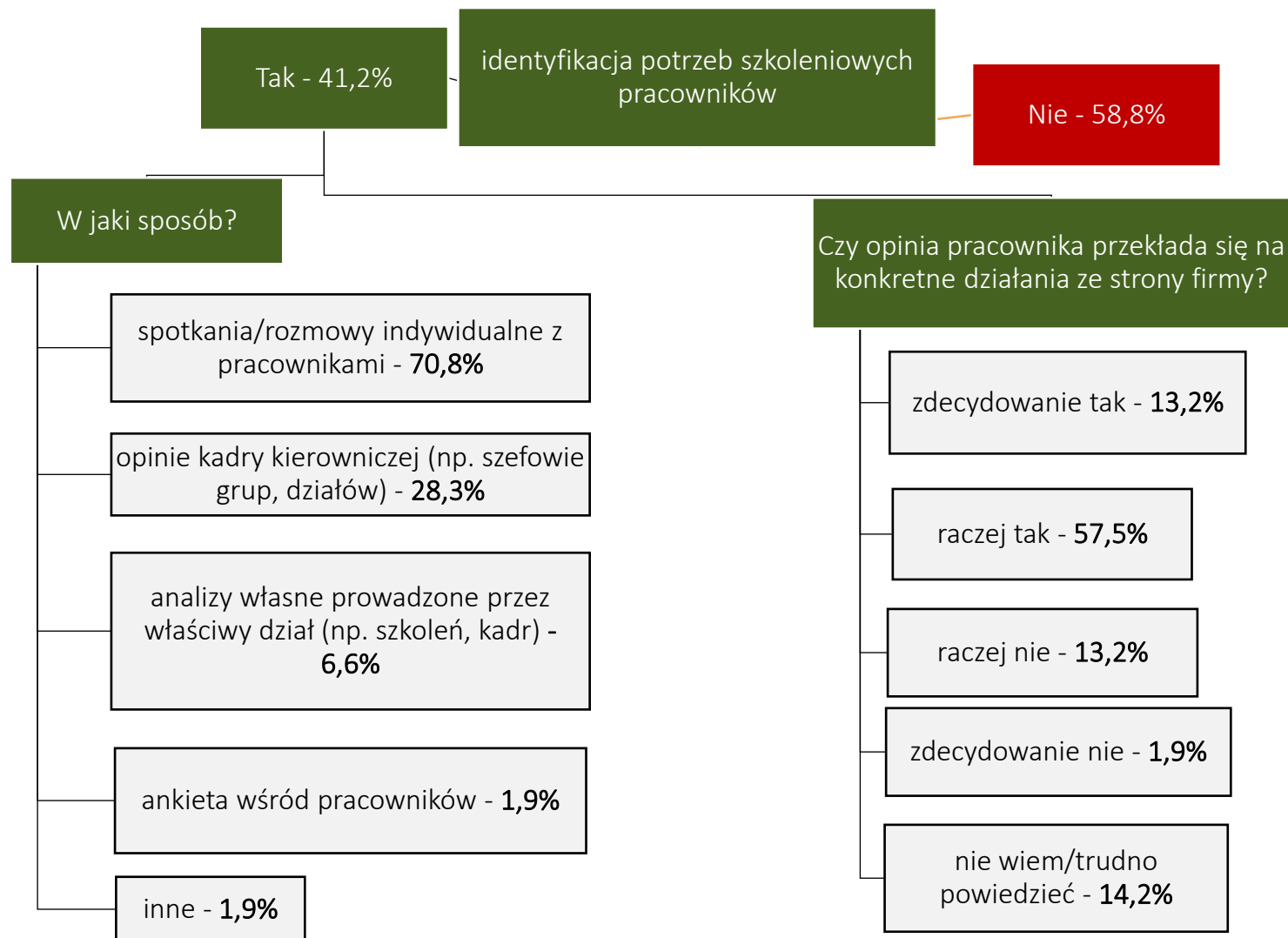
# Wyniki badań

## Identyfikacja potrzeb szkoleniowych - firmy



# Wyniki badań

## Identyfikacja potrzeb szkoleniowych - pracownicy



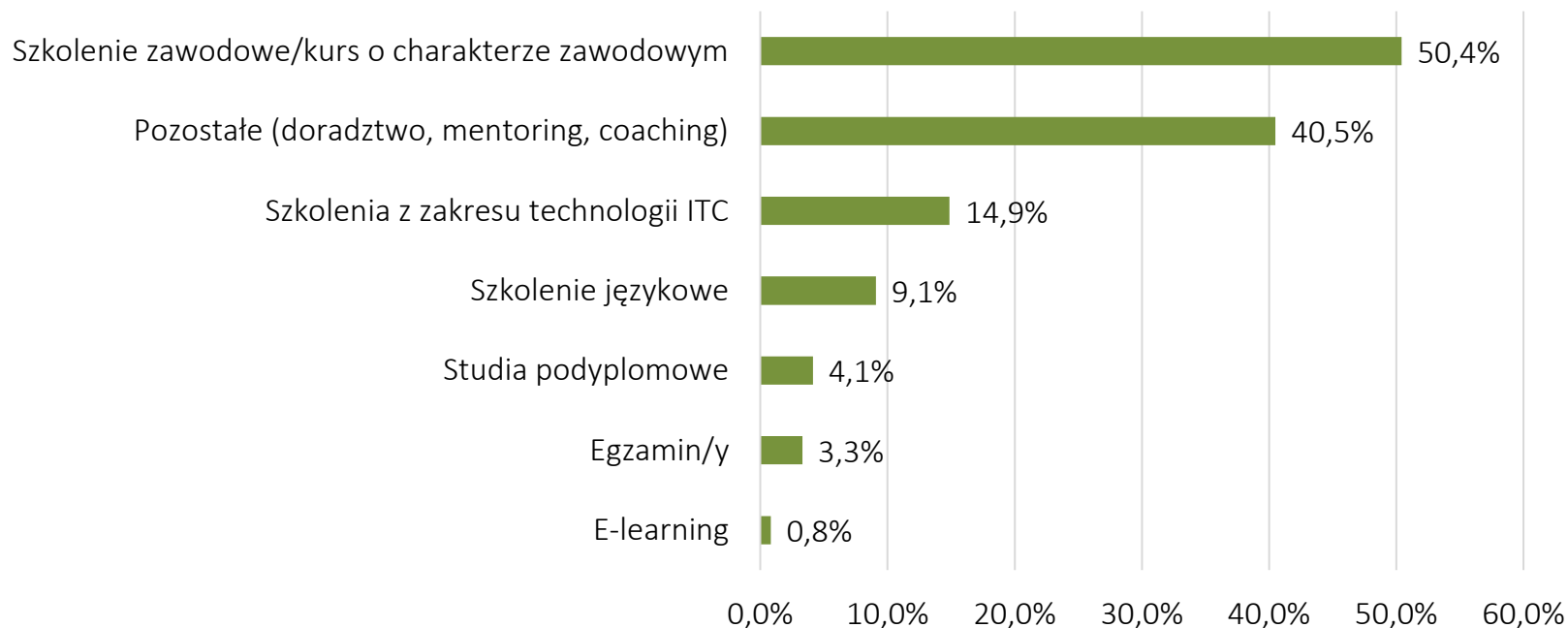
## Wyniki badań

### Plany w zakresie ponownego aplikowania o wsparcie w ramach PSF

! Niespełna połowa badanych firm, niezależnie od podregionu, deklaruje chęć ponownego ubiegania się o środki na usługi rozwojowe.

! W sumie 3/4 pracowników chciałoby jeszcze raz wziąć udział w usługach rozwojowych.

Wykres nr 26. Na jakiego rodzaju usługi będą Państwo chcieli pozyskać środki? [firmy, CATI, N=121]





# Wyniki badań

## Dotychczasowa realizacja projektu

! Aż 96,1% badanych przedstawicieli firm twierdzi, że w toku uczestnictwa w projekcie nie napotkali na żadne trudności czy problemy.

! Oceny wystawione przez przedsiębiorstwa wskazują na dość dobrą współpracę z Operatorem PSF – w skali od 1 do 5, oceniono ją średnio na 4,42.

! Zmiany w sposobie realizacji projektu, proponowane przez przedstawicieli Operatora, dotyczą:

- stworzenia możliwości ubiegania się o wsparcie drogą elektroniczną, np. poprzez przygotowanie dedykowanej projektowi platformy on-line
- zwiększenia puli środków finansowych przeznaczonych na dofinansowania dla firm
- prowadzenia naboru w trybie ciągłym

# Wyniki badań

## Mocne strony projektu

- ⇒ wysoki poziom dofinansowania
- ⇒ duża skala pozytywnych zmian zachodzących w firmach korzystających ze wsparcia
- ⇒ wysoko oceniana jakość dostępnych usług
- ⇒ wysoko oceniane dostosowanie usług dostępnych w BUR, do potrzeb przedsiębiorców
- ⇒ możliwość odpowiedzenia na bardzo różnorodne potrzeby przedsiębiorców
- ⇒ bardzo duże zainteresowanie ze strony potencjalnych wnioskodawców (obecne, a także deklarowane w przyszłości), co przekłada się na osiągnięcie założonych wskaźników
- ⇒ brak konieczności podejmowania dodatkowych wysiłków związanych z promocją projektu
- ⇒ prosty proces aplikowania o środki
- ⇒ jasno określone warunki i kryteria otrzymania dofinansowania
- ⇒ krótki czas od złożenia wniosku do podpisania umowy
- ⇒ krótki czas w którym przedsiębiorca otrzymuje rekompensatę poniesionych kosztów na usługi rozwojowe
- ⇒ stosunkowo duży udział beneficjentów reprezentujących sektory IS, bądź z nimi współpracujących
- ⇒ wsparcie prowadzi do wzrostu samooceny wśród pracowników słabiej wykształconych, zajmujących niższe stanowiska

# Wyniki badań

## Słabe strony projektu

- ⇒ bardzo duże zainteresowanie ze strony potencjalnych wnioskodawców przekraczające możliwości finansowe Operatora – część potrzeb przedsiębiorstw nie zostanie zaspokojona
- ⇒ nabory prowadzone okresowo
- ⇒ pomimo zwiększania się liczby i zakresu usług dostępnych w BUR, dostęp do usług wysokospecjalistycznych, odpowiadających wąskiej specyfiki danej firmy, nadal jest utrudniony
- ⇒ mało przejrzysta i intuicyjna obsługa pierwszej wersji BUR (problem wyeliminowany we wrześniu 2020 roku)

# Wnioski i rekomendacje

Korzystanie z usług rozwojowych zdecydowanie przekłada się na osiąganie przez firmy konkretnych efektów i korzyści

Wzrost konkurencyjności firm

Wzrost umiejętności/kompetencji zawodowych pracowników, oraz lepsze dopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb firm

Wzrost samooceny pracowników

Różnorodność potrzeb zaspokajana poprzez podejście popytowe

Realne wsparcie sektorów wpisujących się w inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego

Niewielkie możliwości firm co do samodzielnego sfinansowania usług rozwojowych (w tym samym zakresie co dofinansowane ze środków PSF)

Mniejsza skala zwolnień z pracy w firmach korzystających ze wsparcia

Sprawną dotychczasową realizacją projektu



## Rekomendacja

Podtrzymanie dotychczasowych zasad realizacji projektu w zakresie dostępnych rodzajów usług rozwojowych, oraz grup firm i pracowników uzyskujących wyższy poziom dofinansowania.

# Wnioski i rekomendacje

Zidentyfikowano rozwiązania, które mogą dodatkowo usprawnić wdrażanie podmiotowego systemu finansowania usług rozwojowych.



## Rekomendacja

Stworzenie możliwości ubiegania się o dofinansowanie usług rozwojowych drogą elektroniczną.

## Rekomendacja

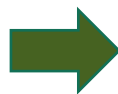
Zwiększenie puli środków finansowych przeznaczonych na dofinansowania.

## Rekomendacja

Zwiększenie liczby pracowników Operatora odpowiadających za weryfikację wniosków, przygotowanie i podpisanie umów.

# Wnioski i rekomendacje

Prawie połowa badanych firm deklaruje chęć ponownego ubiegania się o środki na usługi rozwojowe.



## Rekomendacja

Utrzymanie podziału puli środków na środki przeznaczone dla firm, które już korzystały z dofinansowania usług rozwojowych, oraz tych które jeszcze nie korzystały.

## Rekomendacja

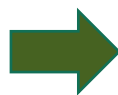
Zwiększenie puli środków finansowych przeznaczonych na dofinansowania usług rozwojowych dla firm.

## Rekomendacja

Zwiększenie liczby pracowników Operatora odpowiadających za weryfikację wniosków, przygotowanie i podpisanie umów.

# Wnioski i rekomendacje

Ze wsparcia projektowego najrzadziej do tej pory korzystały najmłodsze firmy.



## Rekomendacja

Uświadamianie młodszych firm na temat tego, jak ważne jest aktualizowanie posiadanych wiedzy oraz umiejętności po to, by być w stanie odpowiadać na zmieniające się potrzeby rynku.

## Rekomendacja

Zwiększanie szans i dostępności dofinansowania usług rozwojowych młodym, krótko funkcjonującym na rynku firmom.

# Wnioski i rekomendacje

Niewielka skala podejmowania działań mających na celu identyfikację potrzeb szkoleniowych pracowników



## Rekomendacja

Uświadamianie przedsiębiorców, jak istotne jest bieżące monitorowanie deficytów kompetencji i umiejętności pracowników.

Niewystarczającą dostępność niektórych kierunków szkoleń i kursów



## Rekomendacja

Zwiększanie zakresu kierunków szkoleń i kursów dostępnych w BUR



Dziękujemy za uwagę

[www.instytut-ipc.pl](http://www.instytut-ipc.pl)