

RAPORT KOŃCOWY

Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych

ANALIZA I INTERPRETACJA WYNIKÓW PRZEPROWADZONYCH BADAŃ INSTYTUCJI SZKOŁENIOWYCH

Szczecin 2011



Wojewódzki Urząd Pracy, ul. A. Mickiewicza 41, 70-383 Szczecin
tel. +48 91 42 56 120/179 • www.zorp.wup.pl • zorp@wup.pl

Niniejsza publikacja została sfinansowana ze środków projektu
„Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy” współfinansowanego przez
Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Poddziałanie
6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Copyright 2011, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Korekta językowa: Jarema Piekutowski

Badanie i raport opracowany na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie
(Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy w Szczecinie), przez:

Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego sp. z o.o. z siedzibą w Szczecinie przy ścisłej
merytorycznej i technicznej współpracy warszawskiego konsorcjanta – firmy PSDB sp. z o.o.

W skład zespołu badawczego weszły następujące osoby: Jacek Batóg (CRSG), Barbara Batóg
(CRSG), Ryszard Czyszkiewicz (CRSG), Sławomir Doburzyński (CRSG), Włodzimierz Durka (CRSG),
Mariusz Frankiewicz (PSDB), Natalia Jaworska (PSDB), Jordan Klimek (CRSG), Paweł Klimek
(CRSG), Magdalena Mojsiewicz (CRSG), Jarema Piekutowski (CRSG), Monika Rozkrut (CRSG),
Antoni Sobolewski (CRSG), Anna Wrona (PSDB).

Spis treści

1.	Wprowadzenie	5
1.1.	Opis przedmiotu badania.....	5
1.2.	Opis metodyki badania	6
1.2.1.	Wywiady internetowe (CAWI).....	6
1.2.2.	Metoda doboru próby do badania CAWI	6
1.2.3.	Wywiad grupowy (FGI)	6
1.2.4.	Metoda doboru próby do badania FGI	6
2.	Prezentacja wyników badań.....	8
2.1.	Struktura próby badawczej w badaniu CAWI (prezentująca z danych metryczkowych strukturę przebadanej realnie populacji)	8
2.2.	Charakterystyka badanych instytucji szkoleniowych.....	13
2.3.	Źródła informacji o ofertach szkoleniowych.....	21
2.4.	Charakterystyka oferty szkoleniowej	25
2.5.	Zasoby instytucji szkoleniowych.....	29
2.6.	Źródła wiedzy o rynku pracy.....	31
2.7.	Współpraca z pracodawcami.....	35
2.8.	Ocena własnych szkoleń. Współpraca z innymi instytucjami rynku pracy	39
2.9.	Plany i działania rozwojowe instytucji szkoleniowych	45
2.10.	Perspektywy rozwoju bazy infrastrukturalnej i merytorycznej	49
2.11.	Szczegółowe uprawnienia instytucji szkoleniowych. Certyfikowanie i egzaminowanie	51
3.	Wnioski z badania	55
4.	Spis tabel	58
5.	Spis rysunków.....	60

1. Wprowadzenie

1.1. Opis przedmiotu badania

Współczesny rynek pracy wymaga od pracowników ciągłego dostosowania i podnoszenia własnych umiejętności. Utrzymanie się na rynku pracy wiąże się z koniecznością wychodzenia naprzeciw zarówno przewidywalnym trendom rynkowym, jak i strategiom rozwoju poszczególnych przedsiębiorstw.

Odwieczny dylemat rynku pracy, jakim jest niedopasowanie pomiędzy utrzymującym się bezrobociem a trudnościami w znalezieniu pracowników o odpowiednim wykształceniu, predyspozycjach, umiejętnościach w pewnych sektorach, buduje niszę, w której pojawia się możliwość funkcjonowania instytucji szkoleniowych. Grupę odbiorców oferty instytucji szkoleniowej stanowią zarówno pracodawcy, jak i indywidualni pracujący i bezrobotni, poszukujący możliwości dostosowania swoich kwalifikacji do aktualnych lub przyszłych wyzwań zawodowych.

Rola instytucji szkoleniowych powinna być postrzegana w kategoriach jednego z instytucjonalnych narzędzi podnoszenia konkurencyjności przedsiębiorstw. To właśnie one są w stanie realizować podjęte przez pracodawców strategiczne decyzje związane z innowacyjnością, wchodzeniem na nowe rynki, wykorzystywaniem nowych narzędzi i metod zarządzania zarówno zasobami ludzkimi, jak i materialnymi.

Przeprowadzone badanie dostarcza wielu ciekawych obserwacji, dotyczących zarówno procesów zachodzących w gospodarce województwa, relacji i interakcji instytucji szkoleniowych z innymi uczestnikami rynku (pracodawcami, uczestnikami szkoleń, innymi publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy), wypracowanych modeli funkcjonowania, jak również kierunków dalszego rozwoju.

Założenia metodyczne badania instytucji szkoleniowej opracowane zostały w oparciu o szczegółowe wytyczne określone w SIWZ. Konstrukcja procesu badawczego podporządkowana została możliwości opisania za jego pośrednictwem następujących obszarów dotyczących instytucji szkoleniowych funkcjonujących na terenie województwa zachodniopomorskiego:

- poziom, rodzaj i źródła wiedzy o zjawiskach i procesach przebiegających na regionalnym i lokalnym rynku pracy;
- poziom i rodzaj oczekiwanej współpracy z pracodawcami odnośnie oferty edukacyjnej i jej jakości;
- poziom i rodzaj oczekiwanej współpracy z instytucjami rynku pracy (PUP, WUP) odnośnie oferty edukacyjnej i jej jakości;
- własne plany rozwoju oferty edukacyjnej.

1.2. Opis metodyki badania

1.2.1. Wywiady internetowe (CAWI)

W przyjętych założeniach metodycznych badania zdecydowano o wykorzystaniu metody CAWI (Computer Assisted Web Interview). CAWI to technika badań ilościowych, w której pytania ankietowe przekazywane są za pośrednictwem Internetu. Ankiety adresowane są do wybranych grup celowych. Silną stroną tego typu rozwiązań jest możliwość dotarcia w krótkim czasie (określonym przez Zamawiającego) do dużej liczby respondentów. Większe poczucie anonimowości uczestników sprawia, iż narzędzie to okazuje się bardzo przydatne w kwestiach drażliwych dla badanych. Jednym z głównych czynników, które zdecydowały o doborze tej metody badawczej, był szeroki zakres zagadnień, wymagający od respondenta odwołania się do informacji ilościowych i finansowych, które mogły być trudne do przywołania w trakcie bezpośredniego wywiadu z ankieterem.

1.2.2. Metoda doboru próby do badania CAWI

Jako źródło pochodzenia operatu badania przyjęto Rejestr Instytucji Szkoleniowych prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie (RIS WZ). Było to badanie pełne. Do udziału w badaniu zaproszonych zostało wszystkich 550 instytucji figurujących w RIS WZ (wg stanu na dzień 20.08.2010 r.). Zgodnie z ustaleniami Zamawiającego przyjęto, iż minimalna stopa zwrotu ankiet powinna być nie mniejsza niż 30% (165 respondentów). Pomimo relatywnie wyższego niż minimalny odsetka zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, które pozytywnie zareagowały na zaproszenie do udziału w badaniu, do opracowania niniejszego raportu wykorzystano 179 kwestionariuszy (32,5% ogółu instytucji szkoleniowych). Dokonano obliczeń maksymalnego błędu oszacowania dla każdej z prezentowanych tabel. Część respondentów w ograniczonym zakresie odpowiedziała na wszystkie przewidziane kwestionariuszem badawczym pytania, stąd wyniki prezentowane w niniejszym raporcie opracowywane były w oparciu o odsetki ważnych odpowiedzi udzielonych na konkretne pytania badawcze. Przeprowadzone badanie nie jest badaniem reprezentatywnym.

Listy polecające do udziału w badaniu i narzędzie badawcze zostały wysłane na podstawie dostępnych adresów korespondencyjnych, a tym samym docierały do osób decyzyjnych badanych instytucji. W zaproszeniu nie wskazywano osoby odpowiedzialnej za wypełnienie ankiety, decyzja w tym zakresie pozostawiona została kadrze zarządzającej badanych podmiotów.

1.2.3. Wywiad grupowy (FGI)

Do konstrukcji wniosków i interpretacji zebranych danych ilościowych posłużyły również informacje zebrane w trakcie realizowanych w ramach całego projektu badawczego 3 wywiadów grupowych zogniskowanych (FGI – Focus Group Interview). Wywiad grupowy zogniskowany to technika badawcza, w ramach której mała grupa osób badanych odpowiada na pytania zadawane przez moderatora, jednocześnie wchodząc w interakcje i dyskusje między sobą. Wywiad nagrywany jest najczęściej na taśmie audio lub wideo. Tego typu badanie oparte jest na scenariuszu, zawierającym cele badania i zarys pytań (nie ma konieczności ścisłego trzymania się pytań – najważniejsze jest, by rozmowa odpowiadała tematycznie celom badania).

1.2.4. Metoda doboru próby do badania FGI

Moderatorzy, bazując na standardowym scenariuszu realizacji FGI, mieli za zadanie różnicować dyskusję w poszczególnych gremiach. Wywiady objęły:

- obszar doskonalenia powiązań systemu edukacyjnego z branżą IT i zaawansowanych technologii;
- sektor usług turystycznych i wypoczynkowo-rekreacyjnych;
- powiązanie systemu edukacyjnego z branżą spożywczą i rolną.

Próba respondentów dobrana została metodą celową w taki sposób, żeby każdy typ najważniejszych organizacji miał swojego reprezentanta.

Zgodnie z zaakceptowanymi założeniami metodycznymi do każdego wywiadu zaproszonych powinno być co najmniej sześć osób. Na wywiad FGI organizowany w Szczecinie zaproszono dziewiętnastu respondentów z terenu miasta Szczecina i subregionu szczecińskiego. Spotkanie badawcze, zgodnie z założeniami, ogniskowało się w obrębie branż IT i zaawansowanych technologii. Ostatecznie w wywiadzie uczestniczyło pięciu respondentów. Na wywiad FGI organizowany w Stargardzie Szczecińskim zaproszono osiemnastu respondentów z terenu subregionu stargardzkiego. Spotkanie to miało na celu pogłębienie wiedzy na temat branży rolniczej i spożywczej. W zorganizowanym wywiadzie uczestniczyło ostatecznie dwoje respondentów. Do udziału w zorganizowanym w Koszalinie spotkaniu badawczym zaproszonych zostało trzynaście osób z terenu subregionu koszalińskiego. Wywiad, zgodnie z przyjętymi założeniami, miał pogłębić wiedzę o specyfice branży turystycznej. Wobec obecności na spotkaniu tylko jednego zaproszonego uczestnika, w porozumieniu z Zamawiającym powtórzono organizację tego wywiadu w Szczecinie, w późniejszym terminie. Na spotkanie to zaproszono dwadzieścioro respondentów z terenu miasta Szczecina, subregionu szczecińskiego i subregionu koszalińskiego. W tym spotkaniu badawczym ostatecznie wzięło udział czworo respondentów.

Zebrane w niniejszej części raportu wyniki obejmują zarówno interpretację zebranych danych, jak i ustosunkowanie się do przyjętych na wstępie badania hipotez badawczych.

2. Prezentacja wyników badań

2.1. Struktura próby badawczej w badaniu CAWI (prezentująca z danych metryczkowych strukturę przebadanej realnie populacji)

W badaniu wzięły udział instytucje szkoleniowe reprezentujące wszystkie powiaty oraz miasta na prawach powiatu w województwie zachodniopomorskim. Badane 179 podmiotów to instytucje o dużym doświadczeniu, których wiedza o specyfice zachodniopomorskiego rynku wynika z wieloletniej aktywności na nim. Ich średni czas aktywności rynkowej wynosi ponad 11 lat, niemniej jednak należy pamiętać, iż w tej populacji znajdują się zarówno instytucje, które rozpoczęły swoją aktywność w pierwszej połowie XX wieku, jak również młode, dopiero rozpoczynające swoją działalność podmioty. Połowa badanych instytucji szkoleniowych funkcjonuje na rynku od pięciu lat. Najczęściej występują podmioty, które funkcjonują nie dłużej niż dwa lata. Najstarsza instytucja szkoleniowa w próbie posiada 65-letnią tradycję pracy w branży szkoleń.

Na potrzeby przeprowadzenia analizy, badaną populację instytucji szkoleniowych podzielono na warstwy (N=169) ze względu na wielkość zatrudnienia, z uwzględnieniem instytucji, które nie zatrudniają stałych pracowników oraz pozostałe, w przedziałach zaprezentowanych w tabeli 1.

Tabela 1. Warstwowanie badanej populacji wg pracowników stałych

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
podmioty niezatrudniające pracowników	12,4%
liczba pracowników stałych: 1	26,6%
liczba pracowników stałych: 2-5	35,5%
liczba pracowników stałych: 6 i więcej	25,4%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=169, październik-listopad 2010 r.

Badane instytucje zatrudniają na stałe średnio 19 pracowników. W przypadku odrzucenia informacji od podmiotów o wartościach skrajnych (wartości 800 oraz 616 pracowników), średnie zatrudnienie pracowników stałych wynosi 11 osób. Połowa badanych instytucji zatrudnia powyżej 3 stałych pracowników.

Jak pokazują zebrane wyniki, zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe korzystają z szerszych zasobów kadrowych, posilając się pracownikami kontraktowymi. Średnia, wyliczana w oparciu o wskazywaną przez badane instytucje liczbę pracowników kontraktowych, wynosi 8. Co ciekawe, pracownicy kontraktowi rzadziej stanowią zasób, z którego korzystają małe firmy. Ta, najczęściej występująca w próbie grupa instytucji, to podmioty posiadające zatrudnionego jednego pracownika na stałe i niekorzystające aktualnie ze wsparcia pracowników kontraktowych. Powyższe dane pozwalają wnioskować, że instytucje szkoleniowe prowadzone w formie jednoosobowej działalności gospodarczej najczęściej bazują na potencjale kadrowym właścicieli.

Stowarzyszenia oraz stowarzyszenia prowadzące działalność gospodarczą najczęściej zatrudniają pracowników w przedziałach: od 2 do 5 oraz 6 i więcej.

Połowa wszystkich badanych instytucji posiada swoją siedzibę w Szczecinie. Kolejnym ośrodkiem koncentracji badanych instytucji szkoleniowych (13% odpowiedzi) jest drugi co do wielkości ośrodek miejski w województwie zachodniopomorskim, Koszalin. Badane instytucje reprezentują wszystkie powiaty w województwie i miasta na prawach powiatu, niemniej jednak rozkład próby obrazuje koncentrację instytucji szkoleniowych w dużych ośrodkach miejskich województwa.

Największe zachodniopomorskie miasta (Szczecin i Koszalin) to również ośrodki, w których koncentruje się aktywność grupy największych instytucji szkoleniowych (zatrudniających 6 i więcej pracowników stałych). W oparciu o analizę wyników badania można wydzielić obszary województwa, w których instytucje szkoleniowe o największym zatrudnieniu nie mają swoich siedzib. Są to powiaty: policki, łobeski, świdwiński, sławieński i kołobrzski.

W celu dokonania charakterystyki badanej zbiorowości dokonano jej warstwowania ze względu na liczbę lat pracy na rynku szkoleniowym (N=177). Tabela 2 prezentuje podział badanej populacji ze względu na liczbę lat na rynku.

Tabela 2. Liczba lat funkcjonowania badanych instytucji na rynku

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
liczba lat na rynku – 1-2 % respondentów	31,6%
liczba lat na rynku – 3-5 % respondentów	24,3%
liczba lat na rynku – 6-15 % respondentów	19,8%
liczba lat na rynku – 16 i więcej % respondentów	24,3%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N = 177, październik-listopad 2010 r.

Najstarsze badane instytucje szkoleniowe (funkcjonujące 16 lat i więcej) to instytucje mające swoje siedziby w Świnoujściu, Szczecinie i Koszalinie. Najwięcej najmłodszych badanych instytucji szkoleniowych (funkcjonujących do 3 lat na rynku) posiada swoje siedziby w powiecie szczecineckim i stargardzkim.

Tabela 3. Forma prawna instytucji szkoleniowej

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
jednoosobowa działalność gospodarcza	51,5%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	9,8%
spółka akcyjna	1,8%
spółka cywilna	3,7%
stowarzyszenie	8,0%
stowarzyszenie prowadzące działalność gospodarczą	6,7%
fundacja	3,1%
spółdzielnia	0,6%
szkoła wyższa	3,7%
szkoła publiczna	4,9%
inne	6,1%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=163, październik-listopad 2010 r.

Połowa badanych instytucji prowadzona jest w formie jednoosobowej działalności gospodarczej. Sporo z nich (44%) to instytucje młode, działające na rynku nie dłużej niż dwa lata.

Podmioty III sektora, tj. stowarzyszenia i fundacje (17,8%), stanowią drugą w kolejności największą grupę zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością stanowią blisko 10% badanych instytucji. Najstarsze instytucje na wojewódzkim rynku usług szkoleniowych (funkcjonujące 16 i więcej lat) stanowią zróżnicowaną pod względem form organizacyjnych grupę. W jej obrębie znajdują się zarówno jednoosobowe działalności gospodarcze, stowarzyszenia, szkoły publiczne, jak i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Wśród podmiotów najdłużej funkcjonujących na rynku szkoleniowym (16 lat i więcej), najczęstszymi formami organizacyjnymi były: jednoosobowa działalność gospodarcza (8 podmiotów), spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz stowarzyszenie (po 6 podmiotów w każdej z grup).

Szkolenia stanowią często działania komplementarne względem programów edukacyjnych, prowadzonych przez placówki oświatowe czy szkoły wyższe. Nic więc dziwnego, iż najbardziej liczną grupę pracodawców spośród zachodniopomorskich instytucji o największym stanie zatrudnienia (powyżej 6 pracowników) stanowią szkoły publiczne, wykorzystujące swoje zaplecze kadrowe i sprzętowe do realizacji usług szkoleniowych.

Tabela 4. Udział działalności szkoleniowej w całości działań podejmowanych przez badane instytucje

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
wyłącznie szkoleniowa	31,0%
powyżej 50%, ale prowadzi także inną działalność	22,2%
około 30-50%	16,4%
10-30% ogółu działalności	16,4%
incydentalnie – poniżej 10%	14,0%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=171, październik-listopad 2010 r.

Zebrane wyniki wyraźnie ukazują, iż działalność szkoleniowa jedynie dla części zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych stanowi wyłączny obszar aktywności rynkowej. Działalnością wyłącznie szkoleniową zajmuje się 30% badanych instytucji. Co ciekawe, w tej grupie znajdują się zarówno posiadające ugruntowaną tradycję, najstarsze podmioty, działające na rynku ponad 16 lat i zatrudniające najczęściej od 2 do 5 pracowników, jak i instytucje najmłodsze, których staż rynkowy nie przekracza 2 lat. Przyjąć należy, iż te ostatnie, niezatrudniające stałych pracowników, to nowo powstałe działalności gospodarcze, w ramach których wykwalifikowani zachodniopomorscy eksperci i trenerzy świadczą swoje usługi na otwartym rynku.

Większość badanych instytucji szkoleniowych (blisko 70%) oprócz działalności szkoleniowej prowadzi również inne działania gospodarcze lub społeczne. Dane te w sposób wyraźny ukazują dość ograniczony potencjał rozwojowy zachodniopomorskiego rynku usług szkoleniowych, który hamuje możliwość ścisłej specjalizacji funkcjonujących w jego obrębie podmiotów i wymusza poszukiwanie przez nie innych źródeł rynkowych dochodów.

Tabela 5. Odsetek udziałów stanowiący działalność szkoleniową z uwzględnieniem liczby lat funkcjonowania badanych instytucji na rynku

Najczęściej wymieniane	Liczba lat na rynku – 1-2 % respondentów	Liczba lat na rynku – 3-5 % respondentów	Liczba lat na rynku – 6-15 % respondentów	Liczba lat na rynku – 16 i więcej % respondentów	Razem – % respondentów
wyłącznie szkoleniowa	34,0	20,8	15,1	30,2	100,0
powyżej 50%, ale prowadzi także inną działalność	28,9	26,3	23,7	21,1	100,0
około 30-50%	34,6	34,6	15,4	15,4	100,0
10-30% ogółu działalności	39,3	17,9	28,6	14,3	100,0
incydentalnie – poniżej 10%	25,0	33,3	20,8	20,8	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=169, październik-listopad 2010 r.

Powyższy wniosek wzmacnia analiza wielkości zatrudnienia badanych instytucji szkoleniowych. Działalnością wyłącznie szkoleniową zajmują się w głównej mierze instytucje o zatrudnieniu nieprzekraczającym 5 pracowników. W kontekście ogólnorynkowej potrzeby optymalizacji struktury zatrudnienia, dowodzi to ograniczonych możliwości rozwojowych instytucji skupiających swoją aktywność na rynku usług szkoleniowych.

Tabela 6. Odsetek udziałów stanowiący działalność szkoleniową z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach

Najczęściej wymieniane	Podmioty niezatrudniające pracowników % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 1 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 2-5 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 6 i więcej % respondentów	Razem – % respondentów
wyłącznie szkoleniowa	10,2	36,7	36,7	16,3	100,0
powyżej 50%, ale prowadzi także inną działalność	13,2	26,3	42,1	18,4	100,0
około 30-50%	7,1	14,3	46,4	32,1	100,0
10-30% ogółu działalności	15,4	30,8	26,9	26,9	100,0
incydentalnie – poniżej 10%	20,0	25,0	20,0	35,0	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=163, październik-listopad 2010 r.

Badane instytucje funkcjonujące na rynku szkoleniowym nie dłużej niż 5 lat generują głównie zatrudnienie do 5 pracowników. Wraz z liczbą lat funkcjonowania na rynku szkoleniowym (i tym samym umacnianiem się pozycji rynkowej) wzrastało zatrudnienie w badanych instytucjach. Stan zatrudnienia obejmujący 6 i więcej pracowników dominuje wśród firm funkcjonujących powyżej 6 lat na zachodniopomorskim rynku.

Tabela 7. Odsetek badanych instytucji z uwzględnieniem liczby lat funkcjonowania na rynku

Najczęściej wymieniane	Liczba lat na rynku – 1-2 % respondentów	Liczba lat na rynku – 3-5 % respondentów	Liczba lat na rynku – 6-15 % respondentów	Liczba lat na rynku – 16 i więcej % respondentów	Razem – % respondentów
podmioty niezatrudniające pracowników	52,4	23,8	9,5	14,3	100,0
liczba pracowników stałych: 1	46,7	24,4	15,6	13,3	100,0
liczba pracowników stałych: 2-5	20,0	31,7	21,7	26,7	100,0
liczba pracowników stałych: 6 i więcej	17,1	12,2	29,3	41,5	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=169, październik-listopad 2010 r.

Zaobserwowane umacnianie się pozycji na rynku instytucji szkoleniowych w czasie skutkuje tym, że ponad 40% najstarszych badanych instytucji zatrudnia 6 i więcej pracowników. Należy jednak pamiętać, iż największe pod względem kadrowym firmy stanowią 25% wszystkich badanych instytucji.

Wraz ze zwiększaniem się liczby lat funkcjonowania na rynku szkoleniowym badanych instytucji, zwiększają one zatrudnienie pracowników stałych. Zależność stażu na rynku szkoleniowym i liczby pracowników w przypadku badanych instytucji należy uznać za przeciętną, co potwierdza współczynnik korelacji Pearsona na poziomie 0,386.

2.2. Charakterystyka badanych instytucji szkoleniowych

Interpretacja zebranych wyników badania pozwala na stworzenie uogólnionej charakterystyki badanych instytucji szkoleniowych, funkcjonujących na terenie województwa zachodniopomorskiego.

Badane instytucje szkoleniowe najczęściej prowadzone są w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej lub organizacji pozarządowej. Dysponują ponad 10-letnim doświadczeniem w branży szkoleniowej. Swoją aktywność rynkową najczęściej prowadzą poprzez zatrudniony na stałe ponad dziesięcioosobowy zespół, wspomagany ośmioma pracownikami kontraktowymi. Posiadają siedziby w mieście powiatowym lub mieście na prawach powiatu.

Swojej działalności nie zawężają *stricte* do realizacji usług szkoleniowych, prowadzą dodatkowo jeszcze inne formy aktywności gospodarczej czy społecznej. Badane zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe nie są aktywnym beneficjentem środków PO KL. Najczęściej nie są wnioskodawcami projektów finansowanych ze środków EFS, a jeśli już sięgają po środki strukturalne, to ich aktywność w tym obszarze zawężona jest najczęściej do jednego niewielkiego projektu, o wartości nieprzekraczającej 350 000 zł.

Odbiorcą ich szkoleń są najczęściej osoby fizyczne bądź przedsiębiorcy osobiście finansujący szkolenia dla swoich pracowników. Oferowane usługi szkoleniowe adresowane są najczęściej do klientów pochodzących z ich najbliższego otoczenia. Oferta ogniskuje się w obrębie szkoleń zawodowych i językowych, przygotowywanych głównie z myślą o oczekiwaniach uczestników. Instytucje te dbają przede wszystkim o jakość świadczonych szkoleń i posiadają najczęściej certyfikaty zarządzania jakością.

Lata funkcjonowania na rynku szkoleniowym pozwoliły im na akumulację zasobów infrastrukturalnych. Posiadają najczęściej własną, wyposażoną w multimedialny sprzęt szkoleniowy siedzibę. Swoją wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy czerpią przede wszystkim z Internetu i prasy. Rzadko kiedy wspomagają swoją aktywność szkoleniową realizacją własnych badań.

Do kontaktów z pracodawcami wykorzystują najczęściej telefon i pocztę elektroniczną. Pracodawcy to grupa, z którą badane instytucje szkoleniowe posiadają dobry kontakt. Nie stronią one od wiedzy i doświadczenia pracodawców, zasięgają ich opinii w procesie przygotowywania swoich ofert szkoleniowych. Często pracodawcy sami zgłaszają się do nich z zapotrzebowaniem szkoleniowym.

Tradycja funkcjonowania na rynku szkoleniowym wymaga od badanych instytucji nie tylko dobrych relacji z pracodawcami, ale również z uczestnikami organizowanych szkoleń, których losy są przez nie monitorowane.

Badane instytucje szkoleniowe utrzymują kontakty z pozostałymi instytucjami rynku pracy. Uczestniczą w przetargach organizowanych przez instytucje publiczne i realizują kontrakty publiczne, które w portfelu ich zamówień stanowią około 20%. Jako instytucje silnie odczuwają potrzebę rozwoju oferty edukacyjnej poprzez wprowadzanie nowych tematów szkoleń, a zakres rozwoju instytucjonalnego widzą przede wszystkim w podnoszeniu kwalifikacji swoich pracowników.

Zakres podejmowanych przez nie działań i stopień współpracy z pracodawcami jest limitowany brakiem lub niewystarczającym poziomem środków zarezerwowanych na szkolenia w budżetach pracodawców.

Specyficzny charakter instytucji szkoleniowych powoduje, iż posiadany przez nie potencjał może być wykorzystywany zarówno w zakresie świadczenia usług o typowo rynkowym charakterze, jak również w ramach realizacji celowych, dotowanych z funduszy strukturalnych interwencji projektowych.

Realizacja projektów (np. unijnych) nie może w większości wypadków wiązać się z generowaniem zysku dla realizujących je instytucji, jednakże stać się może istotnym czynnikiem wzmacniającym potencjał kadrowy i infrastrukturalny tych instytucji, a tym samym pośrednio zwiększającym ich potencjał rynkowy.

Należy pamiętać, iż zakończone i istniejące programy strukturalne, w tym w szczególności ukierunkowane na rozwój zasobów ludzkich, finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, takie jak np. SPO RZL, Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL czy PO KL, w znaczący sposób wpływały i wpływają na funkcjonowanie rynku usług szkoleniowych.

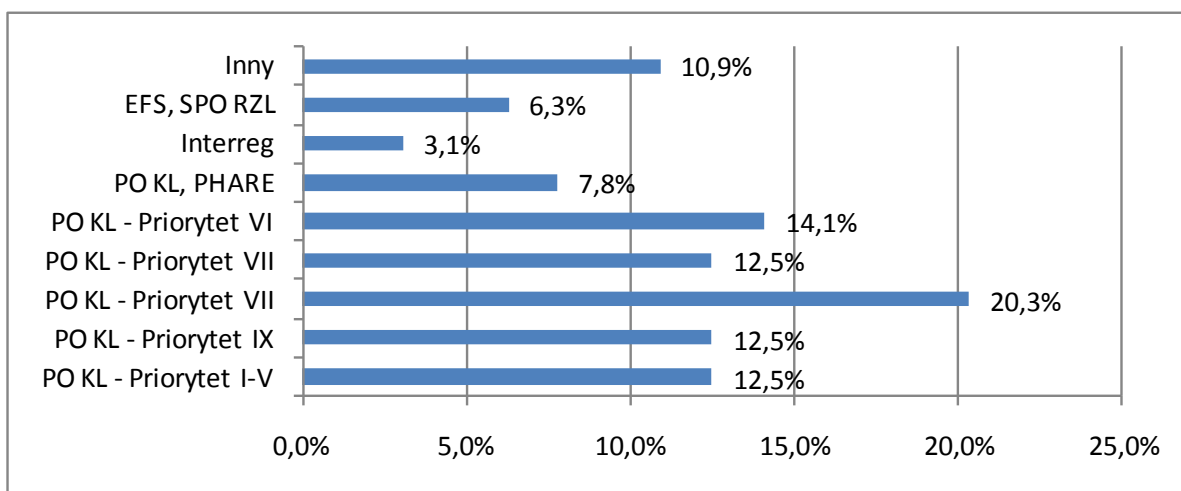
Każda zewnętrzna interwencja w rynek stanowi zaburzenie jego struktury popytu i podaży. W tym kontekście nie sposób ignorować znaczenia, jakie na rynek usług szkoleniowych wywiera

znaczną pulę darmowych i dotowanych (współfinansowanych z budżetu UE) szkoleń. Wobec ich rynkowej dostępności większość potencjalnych odbiorców poszukiwać będzie w pierwszej kolejności możliwości skorzystania z dostępnych programów pomocowych, zmniejszając tym samym rynkowy popyt na pełnopłatne usługi szkoleniowe.

W powszechnym odbiorze instytucje szkoleniowe postrzegane są często jako jeden z kluczowych realizatorów działań ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich, a tym samym jako jedna z grup głównych beneficjentów środków zakontraktowanych na przewidziane programami projekty szkoleniowe.

W kontekście powyższych uwag niezwykle interesująco przedstawiają się zebrane w trakcie niniejszego badania informacje. Na 179 ankietowanych instytucji jedynie 31 brało udział wcześniej w programach jako wnioskodawca lub partner, co stanowi jedynie 17,3% ogółu respondentów. Oznacza to, iż przeważająca większość z nich (82,7% instytucji) nie odgrywała w przeszłości roli realizatorów projektów finansowanych ze środków strukturalnych.

Rysunek 1. Odsetek badanych instytucji biorących udział w poszczególnych programach jako wnioskodawca lub partner



Maksymalny błąd oszacowania równy 9,25 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=31, październik-listopad 2010 r.

Badane instytucje najczęściej brały udział jako wnioskodawca lub partner w projektach finansowanych z Priorytetu VIII PO KL (20,3% odpowiedzi), adresowanego do pracowników i osób zatrudnionych. Projektowa aktywność zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych w dalszej części skupia się na Priorytecie VI PO KL (14,1% odpowiedzi), a tym samym na działaniach ukierunkowanych na poprawę kwalifikacji osób borykających się z trudnościami w znalezieniu zatrudnienia. Kolejne miejsca w rankingu zajmują programy takie jak PO KL – Priorytet IX, Priorytety I-V, Priorytet VII, PHARE, EFS, SPO RZL, INTERREG. W kategorii „inne” badane instytucje wskazały: Mechanizm Finansowy EOG oraz Norweski Mechanizm Finansowy, programy bilateralne, „Młodzież”, FIO, Erasmus.

Zebrane wyniki pokazują, iż relatywnie wąskie grono instytucji, które zaangażowały się wcześniej w realizację projektów, w dużym stopniu skorzystało z dostępnej puli programów strukturalnych.

Aktualny okres programowania 2007-2013 i dostępna w jego ramach relatywnie największa pula środków w sposób bezpośredni wpłynęła na aktywność instytucji szkoleniowych. W obrębie wszystkich dostępnych do tej pory programów strukturalnych, zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe w największym stopniu zaangażowały się w realizację projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Ograniczony stopień aktywności zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych dokumentują odpowiedzi udzielone na pytanie o liczbę aktualnie realizowanych projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków UE. Połowa badanych instytucji najczęściej nie realizuje aktualnie żadnego projektu finansowanego ze środków UE. Z przeprowadzonej analizy wynika, iż zachodniopomorskie instytucje wdrażają średnio jeden projekt i rzadko kiedy skupiają swoją aktywność na większej ich liczbie. Jeden projekt realizuje aktualnie 20,1% badanych, dwa – 15,1%, a więcej niż dwa – jedynie 14,4% badanych instytucji.

Tabela 8. Ilość projektów szkoleniowych finansowanych z UE z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach

Najczęściej wymieniane	Podmioty niezatrudniające pracowników % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 1 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 2-5 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 6 i więcej % respondentów	Razem – % respondentów
instytucje nierealizujące projektów UE	17,9	35,8	34,3	11,9	100,0
liczba realizowanych projektów: 1	3,6	25,0	39,3	32,1	100,0
liczba realizowanych projektów: 2-11	5,6	16,7	33,3	44,4	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,7 pkt. procentowego.

Źródło opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=31, październik-listopad 2010 r.

Liczba realizowanych projektów zależy od potencjału instytucjonalnego badanych podmiotów, rozumianego jako potencjał pracowników w nich zatrudnionych. Badane instytucje niezatrudniające pracowników na stałe stanowią grupę, która realizuje najmniejszą liczbę projektów finansowanych z funduszy UE. Wraz ze zwiększaniem się stanu zatrudnienia wzrasta liczba realizowanych projektów. W przypadku podmiotów realizujących jeden projekt podmioty niezatrudniające pracowników stanowią 3,6%, natomiast podmioty zatrudniające 6 i więcej pracowników – 32,1% tej grupy. Wraz ze zwiększeniem się liczby realizowanych projektów, odsetek badanych instytucji we wspomnianych segmentach zatrudnienia wynosi odpowiednio 5,6% oraz 44,4%.

Badane instytucje realizują projekty szkoleniowe o średniej wartości 1 358 396 zł. Jednak większość z nich nie realizuje projektów szkoleniowych finansowanych ze środków UE. Wśród wskazujących, którzy realizują takie przedsięwzięcia, połowa badanych określiła, iż realizuje projekty nieprzekraczające 4000 zł. Zastrzec w tym miejscu należy, iż dane te, wobec kryteriów dostępu do większości projektów komponentu regionalnego PO KL, określających wartość minimalną projektu, wydają się być znacznie zaniżone. W tym kontekście niezbędne wydaje się krytyczne spojrzenie na dane dotyczące wartości realizowanych projektów.

Pomimo to wyliczona średnia wartość realizowanych projektów, wynosząca ponad 1 mln złotych, może być myląca dla obrazu badanych instytucji szkoleniowych. W przypadku odrzucenia informacji od podmiotów o wartościach skrajnych (wartości 3 projektów przekraczających 10 mln zł, w tym jednego o wartości 60 mln), średnia wartość realizowanego projektu wynosi 637 311 zł.

Ogółem zależność liczby pracowników i wartości realizowanych projektów w przypadku wszystkich badanych instytucji uznać można za słabą, co potwierdza współczynnik korelacji Pearsona na poziomie 0,255.

Tabela 9. Wartość realizowanych projektów z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach

Wartość realizowanych projektów w zł	Podmioty niezatrudniające pracowników w % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 1 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 2-5 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 6 i więcej – % respondentów	Razem – % respondentów
0-4000 zł	17,5	33,3	36,8	12,3	100,0
4001-344 405 zł	10,7	21,4	46,4	21,4	100,0
344 406 zł i więcej	3,6	10,7	39,3	46,4	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=113, październik-listopad 2010 r.

Zależność pomiędzy wielkością zatrudnienia a wartością realizowanych projektów jest jednak znacząca w segmencie projektów, których wartość przekracza 340 000 zł. W tym wypadku odsetek podmiotów, które realizują projekty, wzrasta z 3,6% wśród instytucji niezatrudniających pracowników stałych do 46,4% wśród podmiotów, które zatrudniają 6 i więcej pracowników. Podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników stanowią najwyższy odsetek zarówno w segmencie projektów o wartości do 4000 zł (stanowią 36,8%), jak i w segmencie projektów o wartości od 4001 zł do 344 405 zł, co stanowi 46,4%. Przyjmując wszystkie wcześniejsze uwagi uznać należy, iż potencjał kadrowy części zachodniopomorskich instytucji, które sięgają po środki strukturalne, warunkowany jest realizacją przez nie projektów UE.

Tabela 10. Odsetek odbiorców szkoleń wśród badanych instytucji

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
osoby fizyczne (otwarty nabór)	26,9%
przedsiębiorcy samodzielnie finansujący szkolenia	15,8%
PUP w ramach szkolenia bezrobotnych	15,8%
ośrodek pomocy społecznej	10,5%
instytucje/firmy zamawiające podwykonawstwo	9,7%
starostwo/gmina	6,5%
Wojewódzki Urząd Pracy	5,1%
PUP w ramach szkolenia własnych pracowników	4,0%
Urząd Marszałkowski	2,8%
inny	2,8%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=171, październik-listopad 2010 r.

95,5% ankietowanych instytucji (N=171) udzieliło odpowiedzi dotyczącej identyfikacji prowadzonych szkoleń, natomiast 8 instytucji (4,5%) nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o tę kwestię.

Najczęściej wskazywanymi odbiorcami szkoleń organizowanych przez zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe są osoby fizyczne (26,9% odpowiedzi). Kolejnymi pod względem liczby udzielonych odpowiedzi są – *ex aequo* – przedsiębiorcy samodzielnie finansujący szkolenia oraz PUP w ramach szkolenia bezrobotnych (po 15,8%). Następne miejsca w rankingu zajmują ośrodki pomocy społecznej oraz instytucje/firmy zamawiające podwykonawstwo. Najrzadszymi klientami zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych są według liczby wskazań: starostwo/gmina, WUP i PUP w ramach szkoleń własnych pracowników, Urząd Marszałkowski i inne podmioty.

Badane instytucje szkoleniowe są sprofilowane dla różnych odbiorców szkoleń. Profil odbiorców zmienia się wraz z zatrudnieniem w instytucji szkoleniowej. Badane podmioty niezatrudniające pracowników wskazały jako głównego odbiorcę swoich szkoleń PUP w ramach szkolenia bezrobotnych (16,2%). Instytucje zatrudniające jednego pracownika najczęściej pracują dla instytucji i firm, które zamawiają u nich podwykonawstwo (29,8%). Instytucje zatrudniające od 2 do 5 pracowników najczęściej pracują dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy (43,5%), zaś połowa największych podmiotów pod względem zatrudnienia (6 i więcej pracowników) najczęściej pracuje dla Urzędu Marszałkowskiego. Te dwa ostatnie wskazania interpretować należy przez pryzmat programów, którymi zarządzają ww. instytucje (PO KL, PROW, RPO). Instytucje te są stronami umów w projektach szkoleniowych współfinansowanych ze środków UE.

Przyjmując cele realizowanego projektu badawczego, w szczególny sposób starano się pogłębić wiedzę o aspekcie współpracy zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych z pracodawcami.

Badane instytucje szkoleniowe w większości przypadków adresują swoje usługi do regionalnych pracodawców. Podkreślić należy, iż znacząca część instytucji to podmioty o ogólnopolskim charakterze oddziaływania, a nieznaczna część adresuje organizowane szkolenia do zagranicznych pracodawców.

Najczęstszym wskazywanym obszarem, na którym koncentruje się większość realizowanych usług szkoleniowych na rzecz pracodawców, jest teren województwa zachodniopomorskiego (42,1% odpowiedzi). Oznacza to, iż znaczna część badanych instytucji stara się wykraczać swoim oddziaływaniem poza swoje najbliższe otoczenie.

Kolejnym głównym obszarem koncentracji usług kierowanych do grupy pracodawców jest teren powiatu, w którym funkcjonuje siedziba instytucji (22,6% odpowiedzi). Obszar Polski wskazany został przez 22% biorących udział w ankiecie. Koncentracja usług w tej samej gminie, co siedziba instytucji – to obszar aktywności 9,8% respondentów. Najmniej odpowiedzi dotyczyło Europy jako głównego obszaru prowadzonej działalności (zaledwie 3,7% odpowiedzi).

Tabela 11. Zasięg terytorialny obszaru obejmowanego szkoleniami z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach

Najczęściej wymieniane	Podmioty niezatrudniające pracowników % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 1 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 2-5 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 6 i więcej % respondentów	Razem – % respondentów
ta sama gmina, co siedziba instytucji	15,4	53,8	23,1	7,7	100,0
w tym samym powiecie, co siedziba	2,9	31,4	34,3	31,4	100,0
teren województwa zachodniopomorskiego	11,9	17,9	40,3	29,9	100,0
obszar Polski	17,1	34,3	28,6	20,0	100,0
Europa	20,0	20,0	60,0	0%	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,9 pkt. procentowego.

Źródło opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=157, październik-listopad 2010 r.

Potencjał kadrowy instytucji wpływa na zasięg oddziaływania badanych instytucji szkoleniowych. Podmioty o najmniejszym zasięgu działania, pracujące w tej samej gminie, w której znajduje się siedziba instytucji, to podmioty zatrudniające jednego pracownika (53,8% odpowiedzi). Teren powiatu wydaje się być najbardziej naturalnym obszarem oddziaływania większości instytucji. Nie można w jego obrębie dokonać znaczących rozróżnień z uwagi na wielkość zatrudnienia badanych podmiotów, z wyjątkiem najmniejszej liczby wskazań tego obszaru przez instytucje szkoleniowe niezatrudniające żadnego pracownika (2,9% odpowiedzi).

Najbardziej elastyczne pod względem obszaru świadczenia usług innego niż siedziba instytucji szkoleniowej są podmioty zatrudniające jednego pracownika oraz w przedziale

od 2 do 5 pracowników. Teren województwa zachodniopomorskiego oraz praca z klientami w krajach europejskich, to obszar pracy głównie podmiotów o zatrudnieniu w przedziale od 2 do 5 pracowników (odpowiednio 40,3% i 60% wskazań). Podmioty zatrudniające jednego pracownika najczęściej spośród innych grup wskazują, iż odbiorcami ich usług są przedsiębiorcy z terenu całego kraju.

Prowadzenie działalności szkoleniowej i posiadanie wpisu w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych, prowadzonym przez Wojewódzki Urząd Pracy, nie określa pełni ról, jakie spełniać może dana instytucja na rynku pracy. Spośród przebadanych instytucji (N=25) 14% badanych udzieliło dodatkowych odpowiedzi, dopełniających wiedzy na temat ich dodatkowego statusu.

Tabela 12. Odsetek badanych instytucji wg statusu i ról na rynku pracy

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
agencja zatrudnienia	34,4%
instytucja partnerstwa lokalnego	31,3%
instytucja dialogu społecznego	18,8%
agencja pracy tymczasowej	15,6%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=25, październik-listopad 2010 r.

Najczęściej badane instytucje (34,4% odpowiedzi) posiadają status agencji zatrudnienia lub status instytucji partnerstwa lokalnego (31,3% odpowiedzi), z czego 63,9% odpowiedzi to agencje zatrudniające do 5 pracowników. W przypadku instytucji partnerstwa lokalnego połowa z nich to podmioty o zatrudnieniu 6 i więcej pracowników. Kolejną grupę stanowią instytucje dialogu społecznego (18,8% odpowiedzi), z których połowa to podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników oraz agencje pracy tymczasowej, które również w większości (60% odpowiedzi) reprezentowane są przez podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników.

Należy przyjąć, iż relatywnie nieliczna dla całej próby grupa instytucji szkoleniowych posiadających jednocześnie status agencji zatrudnienia czy agencji pracy tymczasowej to podmioty cechujące się wysokim stopniem adaptacyjności i elastyczności w ramach działań, które mogą podejmować na rynku pracy. Posiadane przez nie uprawnienia pozwalają w dynamiczny sposób reagować na specyficzne potrzeby pracodawców i ograniczać w aspekcie tej współpracy potrzebę korzystania z dodatkowych usług outsourcingowych.

Najczęściej prowadzonym rodzajem szkoleń wśród ankietowanych instytucji są szkolenia zawodowe teoretyczne z zajęciami praktycznymi (16,1% odpowiedzi). W dalszej kolejności instytucje prowadzą szkolenia zawodowe teoretyczne (12,6% odpowiedzi) oraz szkolenia „miękkie” (12,4% odpowiedzi). Szkolenia językowe oraz komputerowe stanowią *ex aequo* 9,7% odpowiedzi. Kolejne miejsca w rankingu zajmują szkolenia w miejscu pracy (9,5% odpowiedzi), szkolenia zawodowe praktyczne (8,9% odpowiedzi), szkolenia teoretyczne z praktyką u pracodawcy (5,8% odpowiedzi), szkolenia na stanowisku pracy (5,6% odpowiedzi) oraz nauka jazdy kat. B (3,9% odpowiedzi). Wśród odpowiedzi udzielanych w kategorii „inne” znalazły się m.in.: kurs języka migowego, szkolenia metodyczne, kursy maturalne, uzupełnienie wykształcenia ogólnego dla dorosłych, kurs pierwszej pomocy, szkolenia z zakresu BHP, makijażu permanentnego, kursy dla pilotów wycieczek, wychowawców kolonii, szkolenia metodyczne.

Tabela 13. Odsetek prowadzonych typów szkoleń przez badane instytucje

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
szkolenia zawodowe teoretyczne z zajęciami praktycznymi	16,1%
szkolenia zawodowe teoretyczne	12,6%
szkolenia „miękkie” (interpersonalne, komunikacyjne)	12,4%
kursy językowe	9,7%
szkolenia komputerowe	9,7%
szkolenia w miejscu pracy	9,5%
szkolenia zawodowe praktyczne	8,9%
szkolenia teoretyczne z praktyką u pracodawcy	5,8%
szkolenia na stanowisku pracy	5,6%
nauka jazdy kat. B	3,9%
nauka jazdy – pozostałe kategorie	2,3%
inne	3,5%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=160, październik-listopad 2010 r.

Podmioty niezatrudniające pracowników nie zajmują się szkoleniami związanymi z przygotowaniem kierowców. Szkolenia zawodowe teoretyczne z zajęciami praktycznymi są realizowane głównie przez podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników. Największe podmioty, zatrudniające 6 i więcej pracowników, specjalizują się głównie (38,1% odpowiedzi) w szkoleniach językowych.

Jak wynika z wypowiedzi przedstawicieli instytucji szkoleniowych, które wzięły udział w badaniu, zakres realizowanych szkoleń w niektórych sektorach rynku (m.in. w sektorze rolniczym) determinowany jest nie tylko popytem, ale również w znacznej mierze istniejącymi działaniami konkurencyjnymi.

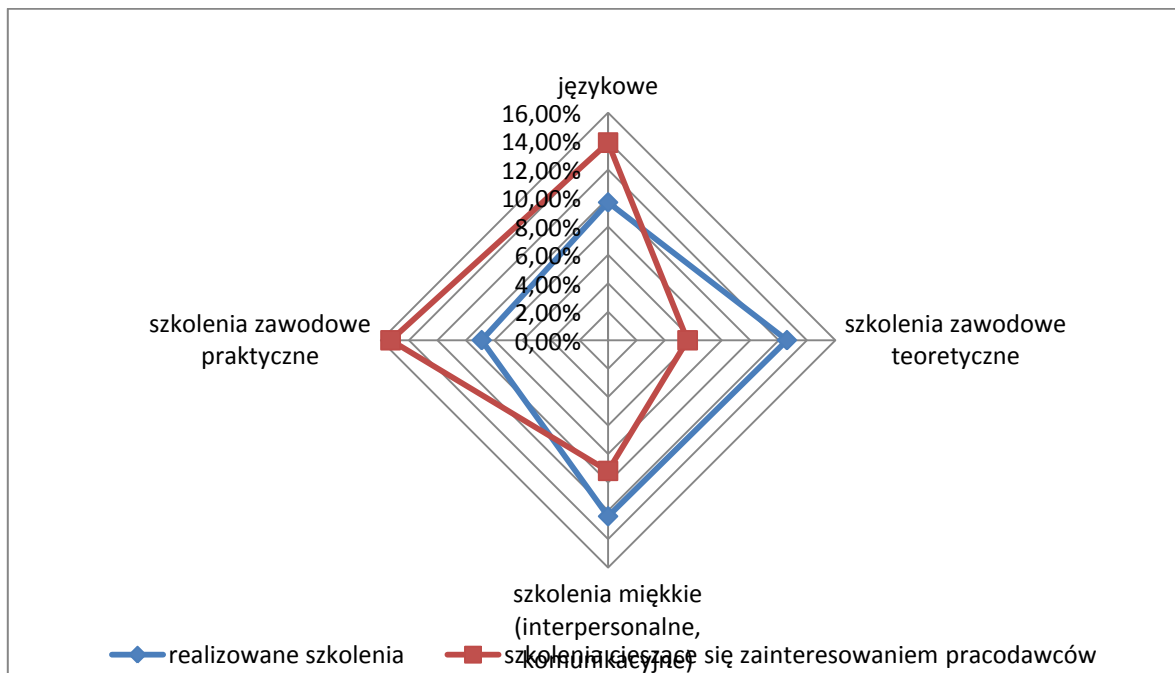
„ Szkoleń prowadzimy mnóstwo. Tylko, no tak... (...) Produkcja zwierzęca praktycznie u nas nie istnieje. W innych działach rolnicy... Może mechanizacyjnych, to niewiele jest, które pomagałyby. Ale to firmy prowadzą. To praktycznie firmy, które obracają sprzętem, czy środkami chemicznymi organizują dla rolników szkolenia i one są na bardzo wysokim poziomie. (...) Wiadomo, że każda firma, która organizuje szkolenia, promuje swoje produkty. ”

Celem porównania zestawiono dane dotyczące opinii badanych instytucji na temat typów szkoleń, jakimi najbardziej zainteresowani są pracodawcy, z typami szkoleń, które według udzielonych odpowiedzi są realizowane przez badanych.

W większości przypadków można mówić o dopasowaniu diagnozy preferencji pracodawców z prezentowaną na rynku usług szkoleniowych ofertą. Przeprowadzona analiza pokazuje jednak wyraźne niedopasowania w czterech obszarach. Przyjmując wartości procentowe, można uznać, iż zakres oferowanych na rynku szkoleń „miękkich” wykracza poza potrzeby definiowane przez pracodawców. Pamiętać w tym miejscu jednak należy, iż do grupy głównych klientów badanych instytucji należą również instytucje rynku pracy zlecające znaczną liczbę szkoleń ukierunkowanych na podnoszenie motywacji i umiejętności poruszania się po rynku pracy wśród osób bezrobotnych, co w znaczący sposób wpływa na ostateczną ofertę badanych respondentów. Zebrane wyniki wskazują również, iż w opinii badanych instytucji szkolenia językowe cieszą się relatywnie wyższym zainteresowaniem niż pozostała oferta szkoleniowa. Dane te wskazywać mogą na niższą rynkową, która może zostać wypełniona w przyszłości przez zachodniopomorskie podmioty, dotychczas nieaktywne w tym sektorze usług.

Najwyraźniejsze niedopasowanie opinii zachodniopomorskich instytucji o preferencjach pracodawców do ostatecznego kształtu ich oferty szkoleniowej dotyczy wyraźnego skupienia się badanych podmiotów na realizacji szkoleń teoretycznych. Niemal 15,3% wskazań dotyczących diagnozy preferencji pracodawców sugerowało potrzebę realizacji szkoleń zawodowych praktycznych, podczas gdy realna realizacja tego typu szkoleń wykazywana przez badane instytucje jest niemal o połowę mniejsza (8,9% wskazań).

Rysunek 2. Porównanie wybranych opinii badanych instytucji na temat typów szkoleń, jakimi najbardziej zainteresowani są pracodawcy, z wybranymi typami realizowanych przez nie szkoleń



Maksymalny błąd oszacowania równy 9,25 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=160, październik-listopad 2010 r.

Wykształcenie konkretnych, praktycznych umiejętności zawodowych, stanowi kluczowy aspekt, który często podkreślany był przez uczestniczących w badaniu pracodawców (FGI):

„ Nie jest takie ważne, czy masz certyfikat, to wybieram ciebie. Nie. Tutaj po prostu poszukujemy raczej takich fachowców praktycznych, którzy faktycznie znają się na danym temacie. W naszej firmie bardzo często zatrudniamy osoby nie te, które mają certyfikat, ale które okazują się w swoich doświadczeniach i w praktyce fachowcem. Konkretnym fachowcem. ”

2.3. Źródła informacji o ofertach szkoleniowych

Efektywna współpraca instytucji szkoleniowych z pracodawcami wymaga dobrania właściwych kanałów komunikacji. Jak wskazują zebrane wyniki (N=168), na 179 ankietowanych instytucji aż 93,9% badanych potrafiło zidentyfikować źródła pochodzenia informacji o ofertach szkoleniowych, z jakich korzystają przedsiębiorcy, natomiast 11 ankietowanych instytucji (6,1% badanych) nie udzieliło informacji w tym zakresie.

Tabela 14. Główne źródła informacji przedsiębiorców na temat ofert szkoleniowych w opinii badanych instytucji

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
z Internetu	31,6%
z ulotek	12,2%
z prasy	13,4%
z radia, telewizji	2,8%
z przesłanych ofert instytucji szkoleniowych	14,7%
z polecenia innych pracodawców	12,4%
z katalogu instytucji szkoleniowych	5,3%
z kontaktów nawiązanych podczas konferencji	6,9%
inne	0,7%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=160, październik-listopad 2010 r.

Badane instytucje zapytane zostały o główne źródło, z którego w ich opinii pracodawcy czerpią wiedzę odnośnie ofert szkoleniowych, a więc tym samym o najbardziej użyteczny kanał dotarcia z ofertą do pracodawcy. Jak wynika z przeprowadzonej analizy, to Internet stanowi zdaniem badanych instytucji podstawowe źródło, z którego pracodawcy najchętniej czerpią informacje odnośnie ofert szkoleniowych (31,6% odpowiedzi).

Prawie o połowę niższy odsetek respondentów uważa, iż pracodawcy w głównej mierze zdobywają wiedzę w oparciu o przesyłane do nich oferty (14,7% odpowiedzi). Zdaniem 13,4% instytucji najbardziej efektywnym kanałem dotarcia do pracodawców jest prasa. Dalsze wskazania respondentów dotyczą poleceń innych pracodawców (12,4% odpowiedzi), ulotek (12,2% odpowiedzi), kontaktów nawiązanych podczas konferencji (6,9% odpowiedzi) czy katalogu instytucji szkoleniowych (5,3% odpowiedzi).

Dodatkowo do przedsiębiorców docierają informacje na temat ofert szkoleniowych poprzez pocztę elektroniczną kierowaną do członków organizacji, zrzeszeń, stowarzyszeń, których są członkami oraz do PUP-ów.

Tabela 15. Źródła informacji o ofercie szkoleniowej z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach

Najczęściej wymieniane	Podmioty niezatrudniające pracowników % respondentów w	Liczba pracowników w stałych – 1 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 2-5 % respondentów	Liczba pracowników stałych – 6 i więcej % respondentów	Razem- % respondentów
z Internetu	12,3	23,1	36,9	27,7	100,0
z ulotek	8,2	26,5	36,7	28,6	100,0
z prasy	5,7	26,4	35,8	32,1	100,0
z radia, telewizji	9,1	18,2	36,4	36,4	100,0
z przesłanych ofert instytucji szkoleniowych	20,3	18,8	39,1	21,9	100,0
z polecenia innych pracodawców	11,5	32,7	46,2	9,6	100,0
z katalogu instytucji szkoleniowych	8,7	17,4	34,8	39,1	100,0
z kontaktów nawiązanych podczas konferencji	0%	48,3	31,0	20,7	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,25 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=160, październik-listopad 2010 r.

Ocena użyteczności poszczególnych kanałów informacji różnicuje się z uwagi na wielkość badanych podmiotów, co wskazywać może zarówno na specyfikę poszczególnych obszarów rynku, jak i na różny typ odbiorców usług szkoleniowych, z którymi współpracują poszczególne grupy badanych podmiotów. Najbardziej popularny i uniwersalny zarazem kanał komunikacji – Internet – najwyżej oceniany jest przez instytucje o większym stanie zatrudnienia – zarówno te zatrudniające od 2 do 5 (36,9%), jak i zatrudniające powyżej 6 pracowników (27,7%). Użyteczność rekomendacji innych pracodawców jest doceniana w większości przez instytucje zatrudniające od 2 do 5 pracowników (46,2%), zaś w najmniejszym stopniu wskazania tego dokonują największe podmioty szkoleniowe. Użyteczność katalogu instytucji szkoleniowych w największym procencie stanowi wskazanie respondentów zatrudniających powyżej 6 pracowników (39,1%). Zdaniem instytucji szkoleniowych niezatrudniających pracowników, pracodawcy nie korzystają z takiej formy pozyskiwania informacji jak kontakty nawiązywane podczas konferencji, zaś w opinii podmiotów zatrudniających 1 pracownika jest to forma często wykorzystywana przez pracodawców (48,3% wskazań).

Tabela 16. Odsetek zainteresowania szkoleniami ze strony przedsiębiorców w opinii badanych instytucji szkoleniowych

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
szkolenia teoretyczne z praktyką	16,8%
szkolenia zawodowe praktyczne	15,3%
szkolenia językowe	13,9%
szkolenia „miękkie”	9,2%
szkolenia w miejscu pracy	9,2%
szkolenia komputerowe	8,3%
szkolenia zawodowe teoretyczne	5,6%
szkolenie na stanowisku pracy	5,4%
nauka jazdy kat. B	5,1%
szkolenia teoretyczne z warsztatami u pracodawcy	5,1%

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
nauka jazdy – pozostałe kategorie	4,1%
inne	1,9%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=166, październik-listopad 2010 r.

Odwołując się do bezpośredniego doświadczenia badanych instytucji, podjęto próbę zdiagnozowania szkoleń, które cieszą się największym zainteresowaniem pracodawców. Każdy z uczestników badania miał możliwość wskazania do 3 najbardziej popularnych jego zdaniem typów szkoleń.

W opinii 92,7% badanych instytucji (N=166) największym zainteresowaniem wśród przedsiębiorców cieszą się szkolenia teoretyczne z praktyką (16,8% odpowiedzi) oraz, w pewnej części zbliżone do nich pod względem metodycznym, szkolenia zawodowe praktyczne (15,3% odpowiedzi).

Zdaniem badanych podmiotów, przedsiębiorcy wciąż żywo zainteresowani są podnoszeniem kwalifikacji językowych swoich pracowników (13,9% odpowiedzi), co wiązać należy z ich aktywnym uczestnictwem w otwartym europejskim i światowym rynku.

Dość wysoka ocena zainteresowania pracodawców realizacją szkoleń „miękkich” (9,2% odpowiedzi) wydaje się wskazywać na dostrzeganie przez nich roli, jaką w efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa odgrywa wewnętrzna kultura organizacyjna pracy oraz pozazawodowe umiejętności zatrudnianych pracowników.

Dalsze wskazania badanych instytucji szkoleniowych dotyczyły: szkoleń w miejscu pracy (9,2% odpowiedzi), szkoleń komputerowych (8,3% odpowiedzi), szkoleń zawodowych teoretycznych (5,6% odpowiedzi) oraz szkoleń na stanowisku pracy (5,4% odpowiedzi).

Najmniejszym zainteresowaniem wśród przedsiębiorców, zdaniem badanych, cieszą się odpowiednio: nauka jazdy kat. B, szkolenia teoretyczne z warsztatami u pracodawcy (po 5,1% odpowiedzi) oraz nauka jazdy pozostałych kategorii (4,1% odpowiedzi).

W kategorii „inne” badani wymienili szkolenia dające uprawnienia/certyfikaty z zakresu BHP, szkolenia uzupełniające, szkolenia techniczne w specjalistycznych ośrodkach szkoleniowych oraz szkolenia metodyczne.

Tabela 17. Odsetek zainteresowania szkoleniami ze strony przedsiębiorców w opinii badanych instytucji szkoleniowych z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach

Najczęściej wymieniane	Podmioty niezatrudniające pracowników % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 1 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 2-5 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 6 i więcej % respondentów	Razem – % respondentów
szkolenia językowe	9,4	24,5	34,0	32,1	100,0
nauka jazdy kat. B	0,0	33,3	38,1	28,6	100,0
nauka jazdy – pozostałe kategorie	5,9	17,6	35,3	41,2	100,0
szkolenia „miękkie”	8,1	40,5	27,0	24,3	100,0
szkolenia komputerowe	5,9	26,5	41,2	26,5	100,0
szkolenia zawodowe teoretyczne	13,0	21,7	47,8	17,4	100,0
szkolenia teoretyczne z praktyką	19,7	16,7	43,9	19,7	100,0
szkolenia teoretyczne	10,5	36,8	26,3	26,3	100,0

Najczęściej wymieniane	Podmioty niezatrudniające pracowników % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 1 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 2-5 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 6 i więcej % respondentów	Razem – % respondentów
z warsztatami u pracodawcy					
szkolenia zawodowe praktyczne	11,5	18,0	39,3	31,1	100,0
szkolenia w miejscu pracy	8,1	32,4	37,8	21,6	100,0
szkolenie na stanowisku pracy	21,1	42,1	26,3	10,5	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=159, październik-listopad 2010 r.

Znajomość potrzeb pracodawców w zakresie szkoleń wynika m.in. z kontaktów z nimi oraz współpracy w zakresie różnych obszarów szkoleniowych. Wśród badanych instytucji można dokonać wyróżnienia różnych obszarów szkoleniowych w zależności od wielkości zatrudnienia badanych podmiotów.

Instytucje niezatrudniające pracowników najczęściej zdają się współpracować z pracodawcami w obszarze szkoleń teoretycznych z praktyką (19,7% odpowiedzi). Obserwacja ta potwierdza wcześniejszą tezę, dotyczącą eksperckiego charakteru tego typu podmiotów. Instytucje szkoleniowe zatrudniające jednego pracownika najczęściej wskazują na szkolenia „miękkie” (40,5% odpowiedzi). Wcześniejszą tezę o największej mobilności na rynku podmiotów zatrudniających 1 i od 2 do 5 pracowników potwierdza również największa liczba wskazań tych dwóch grup w odniesieniu do zainteresowania pracodawców szkoleniami w miejscu pracy i szkoleniami na stanowisku pracy.

Instytucje szkoleniowe zatrudniające od 2 do 5 pracowników częściej niż inne grupy badanych podmiotów wskazują na szkolenia zawodowe teoretyczne (47,8% odpowiedzi). Zaznaczyć jednak należy, że ta sama grupa badanych podmiotów częściej niż inne uważa, iż uwaga pracodawców koncentruje się głównie na szkoleniach ściśle związanych z przygotowaniem do zawodu, do czego mają służyć zawodowe ukierunkowania na aspekt praktyczny.

Podmioty szkoleniowe o największym zatrudnieniu wskazują najczęściej naukę jazdy w kategoriach innych niż B (41,2% odpowiedzi).

2.4. Charakterystyka oferty szkoleniowej

W dalszej części badania uczestniczące w nim instytucje szkoleniowe poproszone zostały o scharakteryzowanie własnej oferty rynkowej. Na pytanie o źródła finansowania szkoleń, odpowiedzi udzieliło 89,4% (N=160) badanych.

Tabela 18. Odsetek źródeł finansowania szkoleń w opinii badanych instytucji szkoleniowych

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
pełna odpłatność uczestników	29,2%
pełna odpłatność podmiotów zamawiających	24,6%
z Funduszu Pracy (PUP-u)	16,1%
z funduszy PO KL z Poddziałania 8.1.1	9,6%
z funduszy PO KL z Poddziałania 6.1.1	9,0%
z Regionalnego Programu Operacyjnego	6,3%
inne	5,2%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=160, październik-listopad 2010 r.

Model finansowy funkcjonowania badanych instytucji jest silnie powiązany z realizacją ofert instytucji publicznych. Ich udział sięga blisko 40% odpowiedzi i dotyczy to łącznego udziału źródeł finansowania z sektora publicznego.

Realizowane szkolenia są finansowane głównie przez pełną odpłatność uczestników (29,2% odpowiedzi). Drugim co do wielkości źródłem finansowania szkoleń są podmioty zamawiające szkolenia (24,6% odpowiedzi). Te dwie kategorie zamykają komercyjne źródła finansowania szkoleń.

Kolejnym źródłem finansowania jest strumień pieniądza publicznego. Są to odpowiednio: Fundusz Pracy (PUP) (16,1% odpowiedzi), PO KL z Poddziałania 8.1.1 (9,6% odpowiedzi) i z Poddziałania 6.1.1 (9,0% odpowiedzi), Regionalny Program Operacyjny (6,3% odpowiedzi) oraz inne – zarówno należące do publicznych, jak i komercyjnych – źródła finansowania (5,2% odpowiedzi).

Na pełnej odpłatności szkoleń koncentrują się głównie podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników. Stanowią one najwyższy odsetek w tej kategorii zarówno w przypadku pełnej odpłatności uczestników (34% odpowiedzi), jak i pełnej odpłatności podmiotów zamawiających (36,8% odpowiedzi). Największe (pod względem zatrudnienia) badane podmioty, zatrudniające 6 i więcej pracowników, najczęściej koncentrują się na realizacji szkoleń finansowanych z Regionalnego Programu Operacyjnego (43,5% odpowiedzi) oraz z funduszy PO KL z Poddziałania 6.1.1 (37,5% odpowiedzi).

Wśród innych źródeł finansowania szkoleń badane instytucje najliczniej wymieniły Poddziałania PO KL: 7.2.1, następnie 6.1.3, 6.2.2, 7.3, 4.1.1, 3.3.2, 8.2.1, 8.2.2. Poza PO KL wymieniono również WUP, MOPR, PCPR, środki programu „Młodzież w działaniu” oraz finansowanie z własnych środków.

Mniejsze instytucje pod względem zatrudnienia nie osiągają jeszcze takiej zdolności absorbowania środków publicznych, jak podmioty zatrudniające na stałe 6 i więcej pracowników, dlatego też ich zasadnicza aktywność skupia się na usługach dla rynku komercyjnego.

Ocena dostosowania oferty zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych do potrzeb pracodawców bazować może również na analizie czynników, którymi kierują się badane instytucje, przygotowując program szkolenia. Poniższa analiza dokonana została w oparciu o informacje przekazane przez 92,2% badanych respondentów (N=165), którzy w odpowiedzi na to pytanie mogli dokonać do 3 wskazań.

Tabela 19. Odsetek czynników, którymi badane instytucje szkoleniowe kierują się, przygotowując program

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
jakość	25,3%
oczekiwania uczestników	25,3%
oczekiwania pracodawców	16,1%
efektywność	14,0%
cena/koszty	11,5%
posiadane zasoby	6,1%
zysk	1,7%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=165, październik-listopad 2010 r.

Przygotowując program szkoleń, badane instytucje najczęściej kierują się jakością i oczekiwaniami uczestników (po 25,3% odpowiedzi). Oczekiwania pracodawców pojawiają się jako drugie z kolei wskazanie (16,1% odpowiedzi). Te dwie główne opinie pokazują, jaką uwagę zwracają badane instytucje na dostosowanie programu oferowanych szkoleń do potrzeb swoich klientów. W dalszej kolejności zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe wskazują efektywność (14,0% odpowiedzi), cenę/koszty szkolenia (11,5% odpowiedzi) oraz posiadane zasoby (6,1% odpowiedzi). Zysk, jako jeden z czynników decydujących o ostatecznym kształcie opracowywanych programów szkoleń, pojawia się jako ostatnie wskazanie (1,7% odpowiedzi).

Jakość i oczekiwania uczestników to zasadnicze kryteria, na jakie zwracają uwagę badane instytucje szkoleniowe. Najczęściej na te elementy wskazują podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników i wskazania te przedstawiają się następująco: jakość szkolenia – 35,1% odpowiedzi, oczekiwania uczestników – 37,4% odpowiedzi. Podmioty niezatrudniające pracowników liczą się najmniej z oczekiwaniami uczestników w przygotowywaniu programów (9,6% odpowiedzi) w tej kategorii odpowiedzi.

Przeprowadzona analiza objęła również terytorialny zakres oddziaływania badanych instytucji szkoleniowych na obszar administracyjny województwa zachodniopomorskiego. Respondenci poproszeni zostali o wskazanie wszystkich powiatów, na terenie których w okresie ostatnich 3 lat zrealizowali co najmniej jedno szkolenie.

Jak wskazują zebrane wyniki, badane instytucje funkcjonują na obszarze wszystkich powiatów województwa. Ich działalność koncentruje się głównie w strefach oddziaływania dwóch największych miast na prawach powiatu: Szczecina (14,3% odpowiedzi) oraz Koszalina (6,6% odpowiedzi). Powiaty w bezpośredniej bliskości Szczecina, tj. powiat goleniowski (6,9% odpowiedzi) i stargardzki (6,1% odpowiedzi), skupiły w sobie znaczną część aktywności wszystkich badanych instytucji szkoleniowych. Podobna prawidłowość obserwowana jest w odniesieniu do powiatu koszalińskiego (5,2% odpowiedzi) i kołobrzeskiego (4,9% odpowiedzi), które położone są w pobliżu drugiego co do wielkości ośrodka miejskiego w województwie zachodniopomorskim – Koszalina. W kontekście powyższej prawidłowości zadziwia drugi z kolei najgorszy w regionie wynik, należący do powiatu białogardzkiego, którego obszar wskazało jedynie 2,9% respondentów.

Wyniki dotyczące pozostałych powiatów były następujące: powiat gryficki – 5,1% odpowiedzi, powiat pyrzycki – 4,7% odpowiedzi, powiaty drawski i policki – po 4,5% odpowiedzi, miasto Świnoujście – 4,2% odpowiedzi, powiat łobeski – 4,0% odpowiedzi, powiat szczecinecki – 3,9% odpowiedzi, powiat gryfiński i kamieński – 3,7% odpowiedzi, powiat świdwiński – 3,4% odpowiedzi, powiat myśliborski i walecki – po 3,2% odpowiedzi, powiat choszczeński – 3,0% odpowiedzi. Najmniej szkoleń, według wskazań respondentów, odbyło się w powiecie sławieńskim (2,0% odpowiedzi).

Jak wynika z informacji przekazanych przez uczestników badania (FGI), z punktu widzenia odbiorców usług szkoleniowych nie zawsze najbliższa lokalizacja instytucji szkoleniowej stanowi czynnik decydujący o jego wyborze:

„ Szukamy szkoleń w kierunku dużego miasta. Tam, gdzie są specjaliści, których warto posłuchać. Przyjeżdżają specjaliści z urzędów skarbowych lub z sądów administracyjnych. Mają ciekawe wykłady, dla naszej wiedzy bardzo ważne. Tutaj, w Stargardzie, miałam okazję uczestniczyć w szkoleniu i powiem szczerze, że odczytanie kodeksu pracy było najnudniejszym szkoleniem, na jakim zdarzyło mi się być. W połowie szkolenia wszyscy wyszli. ”

Pewnym obiektywnym wskaźnikiem jakości oferowanych przez zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe usług mogą być posiadane przez nie certyfikaty lub wdrożone metodyki zarządzania. Na 179 ankietowanych instytucji jedynie 25,1% (N=45) wskazało, iż posiada certyfikaty lub wdrożone metodyki zarządzania projektami. Wynik ten ukazuje polaryzację zachodniopomorskiego rynku instytucji szkoleniowych na grupę podmiotów zainteresowanych obiektywnym weryfikowaniem jakości świadczonych usług, jak i instytucji samodzielnie wyznaczających standardy prowadzonej działalności szkoleniowej.

Tabela 20. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych posiadających wskazane certyfikaty

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
zarządzania jakością np. ISO 9001	47,3%
zarządzanie cyklem projektu (PCM)	9,1%
zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy	3,6%
zarządzanie środowiskiem np. ISO 14001	1,8%
inne	38,2%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 7,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=45, październik-listopad 2010 r.

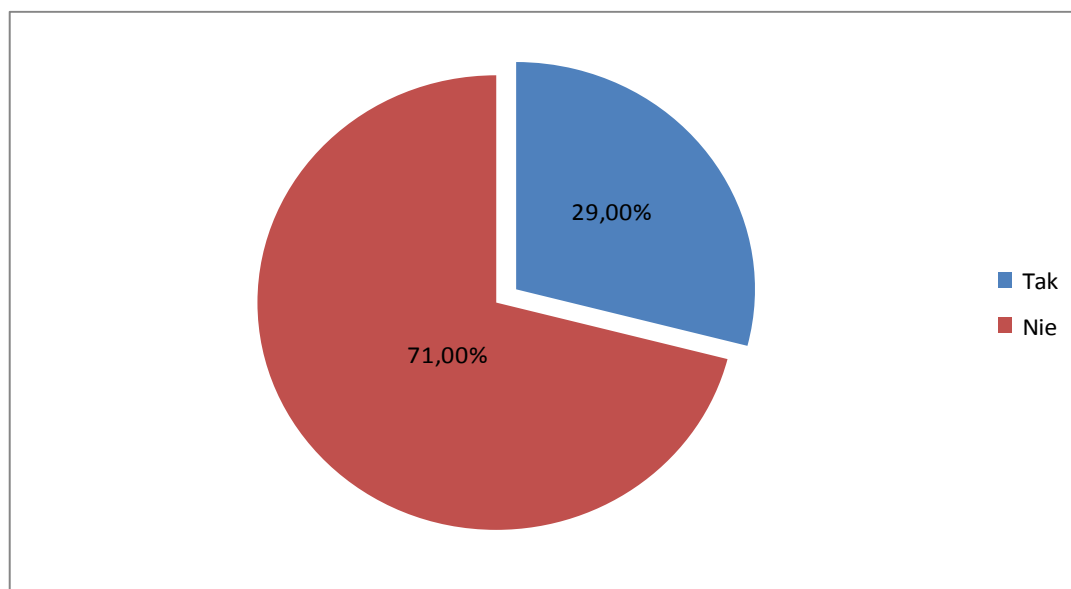
Najczęściej wymieniane przez badanych to certyfikat zarządzania jakością ISO 9001 (47,3% odpowiedzi). W dalszej kolejności wykazywane jest zarządzanie cyklem projektu – PCM (9,1% odpowiedzi). Najmniej popularne certyfikaty lub wdrożone metodyki zarządzania projektami to: zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy (3,6% odpowiedzi) oraz zarządzanie środowiskiem np. ISO 14001 (1,8% odpowiedzi). Kategoria „inne” objęła łącznie 38,2% rozproszonych pod względem liczebności odpowiedzi. W jej ramach respondenci wskazywali m.in. akredytacje Kuratorium Oświaty, CIOP, atesty Instytutu Spawalnictwa, zaświadczenia kwalifikacyjne PRS, certyfikat PASE, ECDL, TELC, Microsoft Certified Partner, Novell Training Partner, kursy pedagogiczne czy też certyfikaty trenerskie lub coachingowe.

Certyfikatem zarządzania jakością ISO 9001 dysponują w większości instytucje zatrudniające 6 i więcej pracowników (54,2% odpowiedzi), a w dalszej kolejności zatrudniające od 2 do 5 pracowników (29,2% odpowiedzi). Zebrane wyniki wskazują, iż podmioty tej wielkości nie posiadają żadnych certyfikatów zarządzania środowiskiem. Podmioty niezatrudniające pracowników nie posiadają w większości żadnych certyfikatów oprócz zarządzania jakością ISO 9001 (4,2% odpowiedzi).

Jednym z badanych elementów oferty zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych było kierowanie szkoleń do osób niepełnosprawnych. Pojęcie niepełnosprawności nie wyczerpuje się w niepełnosprawności ruchowej, ale obejmuje również innego rodzaju dysfunkcje. Niemniej jednak wykazywany w tabeli 21 niski odsetek instytucji, które, posiadając siedziby przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych (3,5%), w powiązaniu ze stosunkowo niewielką liczbą podmiotów, które

organizowały szkolenia dla osób dotkniętych niepełnosprawnością, diagnozuje niepokojące zjawisko. Zebrane wyniki obrazują trudności, z jakimi borykać się mogą zamieszkałe na terenie regionu osoby niepełnosprawne poszukujące szkoleń pozwalających poprawić ich status na rynku pracy. Wskazują też na problemy, na jakie natrafić mogą pracodawcy zatrudniający na stałe takie osoby w swoich zakładach i poszukujące doświadczonych, rozumiejących specyfikę osób niepełnosprawnych instytucji szkoleniowych na zachodniopomorskim rynku.

Rysunek 3. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych prowadzących szkolenia dla osób niepełnosprawnych



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=155, październik-listopad 2010 r.

Na 179 badanych instytucji 155 (86,6% badanych) udzieliło odpowiedzi dotyczącej szkoleń dla osób niepełnosprawnych. Z analizy uzyskanych danych wynika, iż przeważająca większość instytucji (71% odpowiedzi) nie prowadziła szkoleń dla osób niepełnosprawnych. Przyjąć należy, iż na wielkość odsetka podmiotów, które realizowały tego typu szkolenia, bezpośredni, pozytywny wpływ miała interwencja środków europejskich ukierunkowanych na minimalizowanie dyskryminacji na rynku pracy.

Wśród prowadzących szkolenia dla osób niepełnosprawnych najczęściej (39,5% odpowiedzi) prowadziły je podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników stałych oraz instytucje zatrudniające jednego pracownika (25,6% odpowiedzi).

2.5. Zasoby instytucji szkoleniowych

Posiadane zasoby techniczne, a także potencjał kadrowy warunkują w większości wypadków zakres i tematykę prowadzonych szkoleń, a tym samym potencjał rynkowy badanych podmiotów. Uczestnicy badania poproszeni zostali o ramowe scharakteryzowanie głównych zasobów własnych instytucji. Spośród 179 instytucji biorących udział w badaniu, na pytanie o zasoby instytucjonalne udzieliło odpowiedzi 89,9% badanych (N=161).

Tabela 21. Wybrane zasoby posiadane przez instytucje szkoleniowe

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
sala wykładowa z wyposażeniem multimedialnym	20,5%
własna siedziba – lokal, budynek	17,1%
siedziba – budynek wynajmowany	16,9%
stacjonarna pracownia komputerowa	10,5%
warsztaty do praktycznej nauki zawodu	7,0%
mobilna pracownia komputerowa	5,8%
plac do nauki jazdy	5,0%
pojazdy do nauki jazdy	4,5%
dostosowanie siedziby dla osób niepełnosprawnych	3,5%
system do nauczania na odległość (e-learning)	2,9%
biblioteka multimedialna	2,5%
plac do nauki jazdy na wózkach widłowych	1,9%
inne	1,9%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=161, październik-listopad 2010 r.

Badane instytucje poproszone zostały o wskazanie wszystkich możliwych odpowiedzi. Największa liczba respondentów (20,5% odpowiedzi) zaznaczyła fakt dysponowania salą wykładową z wyposażeniem multimedialnym. W dalszej kolejności najczęściej wskazywanym zasobem badanych instytucji była własna siedziba (17,1% odpowiedzi) lub budynek wynajmowany (16,9% odpowiedzi). Co niepokojące z punktu widzenia wdrażania na terenie województwa zachodniopomorskiego europejskiej polityki wyrównywania szans na rynku pracy, jedynie 3,5% respondentów wskazało, iż posiada siedzibę dostosowaną dla osób niepełnosprawnych.

Kolejne zaznaczane przez respondentów odpowiedzi dotyczyły zasobów związanych ze specyfiką prowadzonych przez nich szkoleń: stacjonarna pracownia komputerowa (10,5% odpowiedzi), warsztaty do praktycznej nauki zawodu (7,0% odpowiedzi), mobilna pracownia komputerowa (5,8% odpowiedzi), plac do nauki jazdy (5,0% odpowiedzi), pojazdy do nauki jazdy (4,5% odpowiedzi), system do nauczania na odległość (e-learning) (2,9% odpowiedzi), biblioteka multimedialna (2,5% odpowiedzi).

Wśród „innych” wskazań podawanych przez respondentów znalazły się m.in.: basen, symulatory, laboratoria, wyposażenie multimedialne czy np. 2500 anglojęzycznych książek w bibliotece szkolnej oraz laboratoria, przychodnia medyczna, a także łódź ratownicza.

Podmioty niezatrudniające pracowników nie posiadają żadnej infrastruktury związanej z przygotowaniem kierowców pojazdów mechanicznych ani ich siedziby nie są dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Najczęściej narzędzia do nauki z wykorzystaniem współczesnych technik metodycznych (systemy do nauczania na odległość (53,8% odpowiedzi) oraz

mobilne pracownice komputerowe (48,1% odpowiedzi)) posiadają podmioty o największym zatrudnieniu – 6 i więcej pracowników. Infrastruktura szkoleniowa tego typu daje im realną przewagę nad podmiotami o mniejszym zatrudnieniu. Pozwala konkurować nie tylko pod względem ceny, ale również wdrożonej jakości i wykorzystywania najnowszych standardów w branży szkoleniowej.

Proces szkolenia bazuje na wiedzy i kompetencjach kadry instytucji szkoleniowej. Wewnętrzna polityka kadrowa, oparta o ciągłe zwiększanie potencjału wiedzy i jego aktualizowanie względem aktualnych trendów rynkowych, w sposób bezpośredni przekłada się na zwiększenie potencjału rynkowego instytucji szkoleniowej.

Na 179 badanych instytucji 86% (N=154) udzieliło odpowiedzi dotyczącej posiadania wewnętrznego planu szkoleń swoich pracowników. Większość instytucji (59,1% odpowiedzi) nie posiada takich planów. Instytucje, które takie plany posiadają, stanowią 40,9% badanych. Powyższe dane obrazują, iż rozwój kompetencyjny kadr znacznej części zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych nie przebiega w sposób usystematyzowany i ciągły.

Tabela 22. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych, które posiadają wewnętrzne plany szkolenia swoich pracowników

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	40,9%
nie	59,1%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=154, październik-listopad 2010 r.

Tabela 23. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych, które posiadają wewnętrzne plany szkolenia swoich pracowników z uwzględnieniem zatrudnienia

Najczęściej wymieniane	Podmioty niezatrudniające pracowników % respondentów	Liczba pracowników stałych – 1 % respondentów	Liczba pracowników w stałych – 2-5 % respondentów	Liczba pracowników stałych – 6 i więcej % respondentów	Razem – % respondentów
posiadanie wewnętrznego planu szkoleń	5,0	23,3	43,3	28,3	100,0
nieposiadanie wewnętrznego planu szkoleń	16,1	31,0	32,2	20,7	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=149, październik-listopad 2010 r.

Wielkość instytucji determinuje konieczność posiadania wewnętrznego planu szkoleń. Wraz ze wzrostem zatrudnienia w badanych instytucjach zwiększa się liczba odpowiedzi potwierdzających istnienie takiego planu: do 5% odpowiedzi w podmiotach niezatrudniających pracowników, do 43,3% odpowiedzi w podmiotach zatrudniających od 2 do 5 pracowników i 28,3% odpowiedzi w podmiotach zatrudniających 6 i więcej pracowników na stałe.

2.6. Źródła wiedzy o rynku pracy

Współczesna aktywność publicznych służb zatrudnienia i różnego rodzaju ośrodków badawczych powoduje, iż generowana jest znaczna ilość danych i opracowań dotyczących sytuacji panującej na rynku pracy. Jedno z pytań, na jakie poszukiwano odpowiedzi w trakcie realizacji niniejszego badania dotyczyło tego, w jakim stopniu zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe wykorzystują zbierane na poziomie regionu informacje w swojej codziennej praktyce. Spośród 179 ankietowanych instytucji 85,5% (N=153) zidentyfikowało swoje główne źródła wiedzy o rynku pracy.

Tabela 24. Opinie badanych instytucji szkoleniowych na temat źródła wiedzy o rynku pracy

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
Internet	22,3%
prasa	15,2%
opracowania Powiatowych Urzędów Pracy	12,0%
opracowania Wojewódzkiego Urzędu Pracy	11,2%
konferencje, sympozja	11,0%
radio, telewizja	10,2%
literatura fachowa	9,3%
opracowania Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy	7,3%
inne	1,5%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=153, październik-listopad 2010 r.

Respondenci, udzielając odpowiedzi na to pytanie, mogli zaznaczyć wszystkie wykorzystywane źródła. Jak wynika z zebranych danych, instytucje szkoleniowe najczęściej czerpią wiedzę na temat rynku pracy za pośrednictwem Internetu (22,3% odpowiedzi). Za drugi najbardziej popularny kanał informacji dotyczących rynku pracy uznana została prasa (15,2% odpowiedzi). Powyższe wskazania dotyczą źródeł, które w sposób najbardziej dynamiczny reagują na pojawiające się symptomy rynku oraz, które cechuje największa elastyczność i przystępność w zakresie prezentowanych w nich informacji.

Warto odnotować wysoką pozycję, a tym samym użyteczność informacji przekazywanych przez publiczne służby zatrudnienia. Po opracowania przygotowywane przez Powiatowe Urzędy Pracy i Wojewódzki Urząd Pracy sięga odpowiednio 12,0% i 11,2% respondentów. Dane te, dla jasności wnioskowania, należy powiązać ze wskazaniami dotyczącymi opracowań Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (7,3%), które jest częścią Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.

Dalsze wskazania dokonane przez uczestniczące w badaniu instytucje obejmują konferencje i sympozja (11,0% odpowiedzi), radio i telewizję (10,2% odpowiedzi) oraz literaturę fachową (9,3% odpowiedzi).

Internet i prasa w poszukiwaniach informacji na temat rynku pracy najczęściej są wykorzystywane przez podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (35,7% odpowiedzi). Po opracowania Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku i Wojewódzkiego Urzędu Pracy sięgają najczęściej największe instytucje – zatrudniające 6 i więcej pracowników (odpowiednio 40,5% i 33% wskazań).

Wśród „innych” źródeł wskazywanych przez respondentów znalazły się m.in.: szkolenia zagraniczne, bezpośrednie informacje od klientów, dzienniki ustaw czy własne spostrzeżenia.

W wielu wypadkach dostarczana z zewnątrz wiedza może nie wystarczać do prowadzenia bieżącej aktywności rynkowej, dlatego też badanym instytucjom zadano pytanie o zakres samodzielnej

aktywności badawczej. Spośród badanych instytucji 84,4% udzieliło odpowiedzi dotyczącej prowadzenia przez nie badań.

Bezpośredni kontakt instytucji szkoleniowych z pracodawcami skutkuje między innymi lepszym rozpoznaniem potrzeb pracodawców w zakresie szkoleń. W otwartym pytaniu o największe zapotrzebowanie pracodawców na konkretne szkolenia dla ich pracowników, jako trzy najczęściej zgłaszane zdefiniowano: szkolenia związane z podnoszeniem kwalifikacji zarządczych, związane z prowadzeniem zespołów pracowniczych, podnoszeniem jakości kontaktów i komunikacji interpersonalnej pracowników oraz szkolenia, jak to określili badani, „miękkie” – związane z rozwijaniem umiejętności pracy w zespołach, doskonaleniem relacji społecznych w przedsiębiorstwie (10,9% odpowiedzi). W dalszej kolejności badane instytucje wskazały znaczne zainteresowanie pracodawców szkoleniami związanymi z podnoszeniem kwalifikacji i zdobywaniem nowych kategorii i uprawnień w ruchu drogowym oraz kursami i szkoleniami ukierunkowanymi na doskonalenie kadr finansowych, kursami w zakresie prawa podatkowego, znajomości aktualnych zmian i przepisów oraz związanymi z poszerzeniem znajomości prawa i jego bieżących zmian w obrocie gospodarczym (10,3% odpowiedzi).

Tabela 25. Odsetek tematów szkoleń, na które w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracodawcy zgłaszali największe zapotrzebowanie badanym instytucjom szkoleniowym

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
zarządzanie zespołem, interpersonalne, „miękkie”	10,9%
nauka jazdy i uprawnienia w ruchu drogowym	10,3%
kursy księgowo, finansowe, prawne	10,3%
kursy językowe	9,2%
BHP, kodeks pracy	9,2%
kursy informatyczne	8,2%
sanitarne, medyczne, pierwsza pomoc	5,4%
energetyczne i elektroenergetyczne	4,9%
uprawnienia na wózki jezdne i urządzenia dźwigowe	4,9%
sprzedażowe, handlowe, obsługa kas fiskalnych	4,3%
kosmetyczne i fryzjerskie	4,3%
instruktor praktycznej nauki zawodu	3,3%
technologie robót wykończeniowych i budowlanych	3,3%
pozyskiwanie i rozliczanie projektów UE	2,7%
spawalnicze	2,2%
gastronomiczno-hotelarskie	2,2%
kursy morskie	1,6%
obsługa systemów i urządzeń sterowania numerycznego	1,6%
kursy dla członków rad nadzorczych	1,1%
razem	100,0%

Z uwagi na charakter pytania otwartego nie można oszacować maksymalnego błędu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=130, październik-listopad 2010 r.

Najrzadziej pracodawcy wskazywali badanym instytucjom szkoleniowym zapotrzebowanie na szkolenia związane z kursami morskimi, obsługą systemów i urządzeń numerycznych oraz kursami dla członków rad nadzorczych (każde szkolenie z wymienionych – poniżej 2% odpowiedzi).

Tabela 26. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych prowadzących własne badania i analizy dotyczące rynku pracy

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	28,5%
nie	71,5%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=151, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych instytucji szkoleniowych (71,5% odpowiedzi) nie prowadzi samodzielnych badań i analiz dotyczących rynku pracy. Najczęściej własna działalność badawcza prowadzona jest przez podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (35% odpowiedzi) oraz podmioty zatrudniające jednego pracownika (27,5% odpowiedzi). Najrzadziej takie badania prowadzą podmioty niezatrudniające pracowników (12,5% odpowiedzi). Ostatnie wskazanie należy wiązać z ograniczonymi kompetencjami i potrzebami tych instytucji.

Często wskazany wcześniej brak odpowiednich kompetencji może utrudniać samodzielną aktywność badawczą. W takich sytuacjach rozwiązaniem może być współpraca z wyspecjalizowanymi jednostkami badawczymi i analitycznymi. Na pytanie o współpracę z tego typu jednostkami udzieliło odpowiedzi 95 badanych instytucji (53,1% badanych).

Tabela 27. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych współpracujących z jednostkami badawczymi i analitycznymi

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	42,1%
nie	57,9%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=95, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych instytucji nie współpracuje z jednostkami badawczymi i analitycznymi (57,9% odpowiedzi), niemniej jednak dość znaczny odsetek, który podejmuje taką współpracę wskazuje, iż w wielu przypadkach zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe uzupełniają oficjalne i ogólnodostępne dane i raporty o działania analityczne, zlecane profesjonalnym podmiotom badawczym. Najczęściej współpracują z jednostkami badawczymi i analitycznymi podmioty o zatrudnieniu od 2 do 5 pracowników (42,1% odpowiedzi) oraz podmioty zatrudniające 6 i więcej pracowników (26,3% odpowiedzi). Podmioty niezatrudniające pracowników (13,2% odpowiedzi) stanowią grupę, która najrzadziej sięga po współpracę z tego typu ośrodkami.

Większość podmiotów nieprowadzących własnych badań dotyczących rynku pracy nie współpracuje również z jednostkami badawczymi i analitycznymi, natomiast połowa badanych, która prowadzi takie badania, współpracuje z jednostkami badawczymi i analitycznymi.

Nie można jednak mówić, w przypadku prowadzenia własnych badań i współpracy z jednostkami badawczymi i analitycznymi, o statystycznej zależności między zmiennymi wśród badanych instytucji. Zależność taką wyeliminował test χ^2 Pearsona, którego wartość statystyki χ^2 wyniosła 1,897, zaś istotność testu – 0,168, co pozwala odrzucić hipotezę o zależności zmiennych dotyczących prowadzenia własnych badań i współpracy z jednostkami badawczymi i analitycznymi.

Instytucje, które współpracują z jednostkami badawczymi i analitycznymi, wskazały, że najczęściej (83,8% odpowiedzi) są to jednostki z województwa zachodniopomorskiego. Z jednostkami tymi najczęściej współpracują podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników.

Tabela 28. Odsetek lokalizacji jednostek badawczo-analitycznych, z którymi współpracują badane instytucje szkoleniowe

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
z województwa zachodniopomorskiego	83,8%
z innych regionów	10,1%
z zagranicy	6,1%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=99, październik-listopad 2010 r.

Najczęściej z jednostkami badawczymi i analitycznymi z zagranicy współpracują podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników oraz podmioty niezatrudniające pracowników.

Odsetek instytucji współpracujących z jednostkami badawczymi i analitycznymi należy uznać za znaczny. Współpraca taka pozwala nie tylko na osiągnięcie korzyści związanych z rozpoznaniem rynku pracy, ale również pozwala ona na dostęp do wiedzy o trendach i możliwościach wykorzystywania nowych instrumentów pojawiających się na rynku szkoleniowym.

Zawężenie współpracy z jednostkami badawczymi wynika nie tylko z koncentracji instytucji szkoleniowych w dużych ośrodkach miejskich województwa, gdzie dostęp do nich jest ułatwiony, ale również z obszaru oddziaływania oferty badanych instytucji, która koncentruje się głównie na terenie województwa zachodniopomorskiego, a jednostki badawcze i analityczne, funkcjonujące na nim, mają dobre rozpoznanie lokalnego rynku pracy i rynku szkoleniowego, dające im przewagę nad jednostkami z innych regionów.

2.7. Współpraca z pracodawcami

Ocena relacji, jaka istnieje na terenie województwa zachodniopomorskiego pomiędzy instytucjami szkoleniowymi i pracodawcami, uwzględniać musi poznanie sposobów, w jaki komunikują się ze sobą dwie ww. grupy uczestników rynku. Na sformułowane w tym kontekście pytanie badawcze w ankiecie odpowiedziało 87,2% badanych (N=156).

Tabela 29. Odsetek wykorzystywanych kanałów komunikacji z pracodawcami przez badane instytucje szkoleniowe

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
kontakty telefoniczne	32,7%
e-mail	24,7%
spotkania w siedzibie pracodawcy	18,9%
spotkanie w siedzibie instytucji szkoleniowej	12,1%
konferencje, sympozja	7,6%
nie kontaktujemy się z pracodawcami	2,5%
kontaktujemy się z pracodawcami w inny sposób	1,5%
Razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=156, październik-listopad 2010 r.

Każdy z respondentów mógł dokonać maksymalnie 3 wskazań. Analiza rozkładu udzielonych odpowiedzi wyraźnie wskazuje, iż omawiana relacja dąży do minimalizacji obciążeń czasowych i niwelowania barier odległościowych. Najczęstszą formą kontaktu badanych instytucji z pracodawcami jest kontakt telefoniczny (32,7% odpowiedzi). Drugim w kolejności sposobem nawiązywania współpracy jest poczta elektroniczna (24,7% odpowiedzi). Dopiero dalsze wskazania dotyczą relacji *stricte* bezpośrednich. W porównaniu do odsetka instytucji, które wskazywały własną siedzibę jako miejsce spotkań, dość dużo podmiotów wskazywało siedzibę pracodawcy (odpowiednio 12,1% i 18,9% odpowiedzi). Tę proporcję należy wiązać z rolą usługodawcy, jaką pełnią w tym kontekście badane instytucje. Bardziej neutralne przestrzenie (konferencje, sympozja) wskazane zostały przez badane podmioty w 7,6% udzielonych odpowiedzi. Niektóre instytucje wskazują na inne możliwe formy kontaktowania się z pracodawcami, takie jak własne biuletyny, ulotki informacyjne o kursach czy też spotkania w trakcie imprez lokalnych.

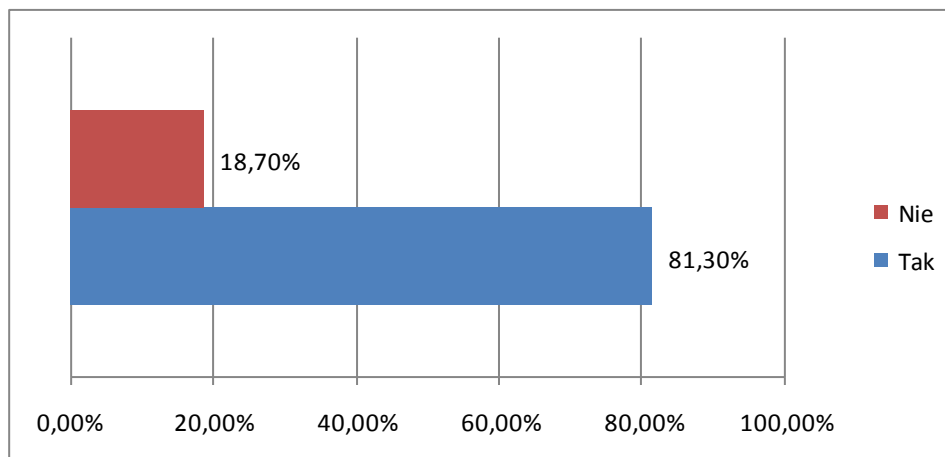
Niemal wszyscy respondenci kontaktują się w ramach prowadzonej działalności z pracodawcami, co dowodzi kluczowej relacji z tą grupą uczestników rynku w praktyce zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych. Jedyne mała grupa badanych instytucji (10 wskazań, 2,5% odpowiedzi) w ogóle nie kontaktuje się z pracodawcami, co wynikać może m.in. ze sprofilowania na klienta pochodzącego z sektora finansów publicznych.

Inne nieskategoryzowane sposoby komunikacji to ankiety, ulotki i informacje o kursach, spotkania branżowe, a także bieżący kontakt w przypadku klientów wykorzystujących do pracy sprzęt komputerowy instytucji szkoleniowych.

Podmioty niezatrudniające pracowników najrzadziej kontaktują się z pracodawcami z wykorzystaniem bezpośrednich form kontaktu. Należy przyjąć, iż wynika to m.in. z ograniczonych możliwości kadrowych, co utrudnia zapewnienie odpowiedniej intensywności kontaktów bezpośrednich. Uwarunkowania te w podobny sposób dotyczą podmiotów zatrudniających jednego pracownika. Najaktywniej formy kontaktu pośredniego i bezpośredniego wykorzystują podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników. Ich aktywność w takich kategoriach jak spotkanie w siedzibie instytucji szkoleniowej, kontakt telefoniczny, kontakt z pracodawcami podczas konferencji czy sympozjów przekracza w każdym przypadku 40% odpowiedzi.

Niezwykle ciekawa była również podjęta w ramach badania próba oszacowania aktywności w prowadzonych kontaktach grupy pracodawców. Do oszacowania tej relacji posłużyły opinie 83,8% badanych (N=150), którzy odpowiedzieli na odpowiednie pytanie w ankiecie.

Rysunek 4. Odsetek pracodawców zgłaszających się samodzielnie z zapytaniem o ofertę szkoleniową do badanych instytucji szkoleniowych



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=150, październik-listopad 2010 r.

Uzyskane wyniki obrazują wysoki stopień aktywności pracodawców i ich zainteresowanie ofertą zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych. Do przeważającej większości badanych instytucji (81,3% odpowiedzi) pracodawcy samodzielnie zgłaszają się z zapytaniem o ofertę szkoleniową. Zebrane wyniki pokazują również, iż pracodawcy identyfikują większość badanych podmiotów jako instytucje prowadzące działalność szkoleniową. Pracodawcy najczęściej zgłaszają się do podmiotów zatrudniających od 2 do 5 pracowników (32,4% odpowiedzi) oraz zatrudniających jednego pracownika (28,2% odpowiedzi).

Ważną obserwacją przynoszą wypowiedzi respondentów biorących udział w badaniu FGI. Często pracodawcy nie widzą potrzeby nawiązywania kontaktów z instytucjami szkoleniowymi. Tam, gdzie jest to możliwe, posilkują się organizacją wewnętrznymi szkoleń, ponieważ, jak wskazują, barierą jest specjalizacja wykorzystywanej technologii i często mała liczba pracowników, co do których pracodawca oczekuje podniesienia kwalifikacji.

„ Dopóki jesteśmy w stanie sobie poradzić, to idziemy w kierunku szkoleń wewnętrznych (...) Mamy takie szkolenia i jeżeli to możemy, to w maksymalnym stopniu robimy to na własne potrzeby (...) Skala wielkości naszej firmy nie jest na tyle duża, żeby zgłaszać zapotrzebowanie na szkolenia. Mamy sześciu operatorów maszyn i zorganizować dla nich jakieś szkolenie techniczne byłoby trudno, bo jeśli oni obsługują maszynę, którą myśmy stworzyli, to pracownik powinien być przeszkolony przez tę osobę, która tę maszynę stworzyła. „

Samodzielne nawiązanie kontaktu przez pracodawcę i jego oczekiwania bardzo często zderzyć się mogą z wewnętrzną polityką jakości, która tworzona jest indywidualnie przez każdą instytucję szkoleniową. Do pytania o możliwość wpływu pracodawców na programy szkoleniowe ustosunkowało się w ramach niniejszego badania 76% badanych instytucji szkoleniowych (N=136).

Tabela 30. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych, w których pracodawcy mogą wpływać na przygotowywane programy szkoleniowe

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	81,6%
nie	18,4%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=136, październik-listopad 2010 r.

Zebrane dane wskazują na dbałość badanych instytucji szkoleniowych o jakość oferty szkoleniowej oraz jej dopasowanie do potrzeb rynku. Możliwość wpływu pracodawców na program szkoleniowy zadeklarowało 81,6% respondentów. Wpływ taki umożliwiają przede wszystkim podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (33,7% odpowiedzi) oraz podmioty zatrudniające jednego pracownika (27,9% odpowiedzi).

Z perspektywy jak najlepszego dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców, równie ważna, co współpraca przy konstruowaniu programu, wydaje się być informacja zwrotna przekazywana po zakończonym już szkoleniu. Aktywność pracodawców w tym obszarze współpracy pomogła zdiagnozować 73,2% badanych (N=131), którzy udzielili odpowiedzi na stosowne pytanie ankiety badawczej.

Wymieniane sposoby wpływu na dostosowanie programów szkoleniowych to: dostosowanie się do indywidualnych potrzeb klientów, ograniczenie liczby godzin szkoleniowych, wprowadzenie różnych modułów szkoleniowych, uwagi ustne lub pisemne do realizowanego programu, bądź też bezpośrednio zgłoszenie wniosków o zrealizowanie określonego materiału szkoleniowego.

Tabela 31. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych, którym pracodawcy przekazują opinie na temat realizowanych szkoleń

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	78,6%
nie	21,7%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=131, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazują zebrane doświadczenia badanych instytucji szkoleniowych, pracodawcy kontaktują się z realizatorami szkoleń również po ich zakończeniu, przekazując im informacje zwrotne na temat zrealizowanych na ich rzecz usług. Większość respondentów (78,6% odpowiedzi) potwierdziło tę tezę. Badane instytucje wskazywały różnorakie formy kontaktu zwrotnego, takie jak (między innymi): rozmowy bezpośrednie (zarówno podsumowujące, jak i odbywające się w trakcie szkoleń), rozmowy telefoniczne, maile, ankiety, listy rekomendacyjne, nieformalne rozmowy i spotkania po zakończonych szkoleniach, czy wystawiane referencje.

Najczęściej opinie te są przekazywane podmiotom zatrudniającym od 2 do 5 pracowników (36,4% odpowiedzi) oraz podmiotom zatrudniającym jednego pracownika (29,3% odpowiedzi). Opinie pracodawców przekazywane są do większości badanych instytucji, do których zgłaszają się pracodawcy z zapytaniem o ofertę szkoleniową.

Zmienne dotyczące samodzielnego zgłaszania się pracodawców z zapytaniem o ofertę szkoleniową i przekazywania opinii nt. prowadzonych szkoleń są zależne. Zależność taką potwierdził test χ^2 Pearsona. Wartość statystyki χ^2 wyniosła 22,098, zaś istotność testu 0,000, co pozwala przyjąć

hipotezę o zależności zmiennych samodzielnego zgłaszania się pracodawców z zapytaniem o ofertę szkoleniową i przekazywania opinii na temat prowadzonych szkoleń przez pracodawców.

Dbanie o jakość świadczonych usług powinno wymagać od instytucji szkoleniowych weryfikowania jakości prowadzonego przez siebie kształcenia. Na pytanie o weryfikowanie jakości prowadzonego przez siebie kształcenia u pracodawców odpowiedziało 69,8% badanych instytucji szkoleniowych (N=125).

Tabela 32. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych weryfikujących jakość prowadzonego przez siebie kształcenia u pracodawców

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	80,0%
nie	20,0%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=125, październik-listopad 2010 r.

Analiza zebranych wyników wskazuje, iż zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe dbają o jakość usług świadczonych na rzecz swoich klientów. Większość podmiotów (80% odpowiedzi) weryfikuje jakość swoich szkoleń wśród pracodawców. Do stosowanych przez respondentów sposobów oceny należą najczęściej ankiety, niemniej jednak wykorzystywane są również takie metody jak wewnętrzne testy, dokumentacje kursów, ankiety po zakończeniu, wizytacje czy opinie wystawiane przez podmiot zlecający.

Proces weryfikacji jakości szkoleń realizowanych u pracodawców najczęściej prowadzony jest przez podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (41,1% odpowiedzi) oraz zatrudniające jednego pracownika (29,5% odpowiedzi).

Zmienne dotyczące weryfikacji prowadzonego kształcenia u pracodawców i możliwości wpływu pracodawców na przygotowywane programy przez instytucję szkoleniowe są zależne.

Zależność taką potwierdził test χ^2 Pearsona – wartość statystyki χ^2 wyniosła 31,188, zaś istotność testu 0,000, co pozwala przyjąć hipotezę o zależności zmiennych dotyczących weryfikacji prowadzonego kształcenia u pracodawców i możliwości wpływu pracodawców na przygotowywane programy przez instytucję szkoleniowe.

2.8. Ocena własnych szkoleń. Współpraca z innymi instytucjami rynku pracy

Oceni jakości kształcenia służyć może również ocena efektywności realizowanych szkoleń, mogąca mieć np. formę zainteresowania losami zawodowymi uczestników. Odpowiedzi na pytanie, czy zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe monitorują losy zawodowe uczestników swoich szkoleń, pomogło udzielić 68,7% badanych instytucji szkoleniowych (N=123), które odpowiedziały na stosowne pytanie ankiety.

Tabela 33. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych interesujących się losami zawodowymi uczestników swoich szkoleń

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	79,7%
nie	20,3%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=123, październik-listopad 2010 r.

Zebrane wyniki pozwalają pozytywnie odpowiedzieć na tak zadane pytanie. Większość badanych instytucji prowadzi monitoring losów zawodowych swoich uczestników (79,7% odpowiedzi). Dalszą historią zawodową kursantów w największym stopniu zainteresowane są podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (38% odpowiedzi) oraz podmioty zatrudniające jednego pracownika (27,2% odpowiedzi). Utrzymanie kontaktu z uczestnikami szkoleń i zainteresowanie ich dalszymi losami zawodowymi odbywa się poprzez pomoc w znalezieniu pracy, kontakt telefoniczny, kontakt bezpośredni, prezentowanie ofert dalszego podwyższania kwalifikacji, kontakt mailowy.

Poszczególne etapy współpracy, jaką prowadzą instytucje szkoleniowe z pracodawcami składają się na ostateczną ocenę, która zawsze powinna należeć do Zamawiającego.

Spośród 179 badanych podmiotów 82,7% (N=148) instytucji szkoleniowych udzieliło odpowiedzi na temat oceny ich pracy przez pracodawców.

Tabela 34. Opinie nt. oceny działalności badanych instytucji szkoleniowych przez pracodawców

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
bardzo dobrze	43,2%
dobrze	33,8%
ani dobrze, ani źle	0,7%
bardzo źle	0,7%
nie znamy oceny naszej działalności przez pracodawców	15,5%
nie dotyczy	6,1%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=148, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazują sami badani, praca zachodniopomorskich instytucji jest bardzo dobrze oceniana przez pracodawców. Do najczęstszych wskazań należy ocena bardzo dobra (43,2% odpowiedzi)

oraz dobra (33,8% odpowiedzi). Jedna trzecia okraszonych pewną dozą krytycznego podejścia ocen sugeruje, iż znaczna część badanych instytucji widzi obszary, które mogą w przyszłości ulec poprawie.

Powyższe oceny dotyczą głównie podmiotów zatrudniających od 2 do 5 pracowników (40,7% odpowiedzi) oraz zatrudniających jednego pracownika (28,8% odpowiedzi).

Odsetek 15,5% wskazań badanych instytucji sugeruje, iż grupa zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych nie wypracowała sobie jeszcze efektywnych kanałów walidacji prowadzonej przez siebie działalności.

Zbierane informacje zwrotne, uwagi i sugestie powinny przekładać się na ciągły proces doskonalenia prezentowanej na rynku oferty szkoleniowej. Samodzielną aktywność badanych instytucji względem potrzeb pracodawców pomogło zdiagnozować 76,5% badanych (N=137) instytucji szkoleniowych, które ustosunkowały się do pytania o dostosowanie własnych programów szkoleniowych do potrzeb pracodawców.

Tabela 35. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych dostosowujących programy szkolenia do potrzeb pracodawców

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	91,2%
nie	8,8%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=137, październik-listopad 2010 r.

Uzyskane informacje wyraźnie ukazują, iż efektem nawiązanych kontaktów z pracodawcami oraz umożliwienia im wpływu na przygotowanie programu szkoleniowego jest w większości przypadków dopasowanie programu szkoleniowego dokładnie do potrzeb pracodawców. Elastyczność instytucji szkoleniowych wymuszają potrzeby pracodawców, do których muszą dostosować się instytucje szkoleniowe. Prawie wszystkie badane instytucje (91,2% odpowiedzi) dostosowują swoje programy do potrzeb pracodawców. Jak wynika z informacji udzielonych przez respondentów, rozpoznanie potrzeb pracodawców przebiega często w oparciu o wspólne rozmowy i negocjacje, ukierunkowane jest jednak na zaspokojenie oczekiwań instytucji zamawiających szkolenia. Zakres dostosowywania programów szkoleniowych nie skupia się tylko na wprowadzeniu modyfikacji w tematycznym zakresie programu, ale obejmuje różnorakie szczegółowe aspekty realizacyjne, takie jak np. czas, miejsce, czy cena realizowanych szkoleń. W niektórych wypadkach, np. przy wprowadzaniu modyfikacji typów wykorzystywanych pojazdów i ich wyposażenia zakres wprowadzanych przez badane instytucje zmian obejmuje modyfikację wykorzystywanej infrastruktury technicznej.

Uczestnicy badania (FGI) podkreślali też, iż często dużo ważniejsze od tego, co formalnie zapisane zostało w programie szkolenia czy przedstawione w ofercie, jest rzeczywiste dostosowanie przebiegu szkoleń do zgłaszanych i pojawiających się potrzeb uczestników:

” Na tych szkoleniach potem wychodzi wewnętrznie. W programie było to, ale i tak robimy to (...) bo większość osób, która jest na szkoleniu, zdecydowała, że coś takiego jest potrzebne. Jeżeli jest elastyczny prowadzący i elastyczna firma, to rzeczywiście te szkolenia nabierają sensu, ale te zmiany nie znajdują odzwierciedlenia w programie (...). ”

Pomimo to nie sposób nie zauważyć, iż część z badanych instytucji (8,8%) nie reaguje jednak na otrzymywane od pracodawców sygnały. Połowa spośród instytucji niedostosowujących swojej oferty do potrzeb pracodawców to podmioty zatrudniające jednego pracownika.

Pewnym weryfikatorem wcześniejszych odpowiedzi respondentów może być rozkład odpowiedzi na pytanie o sposoby przygotowania programu szkolenia. Na pytanie to udzieliło odpowiedzi 81% badanych instytucji szkoleniowych (N=145).

Tabela 36. Sposoby przygotowania programu szkolenia

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
przy układaniu programu korzystamy z doświadczeń poprzednich szkoleń	23,1%
uzgadniając jego treść z zamawiającym	21,8%
program przygotowują trenerzy	17,7%
uzgadniając jego treść z potencjalnymi uczestnikami	12,9%
uzgadniając jego treści z przedsiębiorcą	12,6%
opieramy się tylko na naszej praktyce i intuicji	3,8%
korzystamy w przygotowaniu programu z Internetu	3,5%
pracodawcy przedstawiają nam własny program szkolenia	1,9%
inne	2,7%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=148, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania do 3 wybranych przez nich najważniejszych sposobów. Interpretacja rozkładu odpowiedzi wskazuje, iż przygotowujący program trenerzy (17,7%) korzystają w głównej mierze z doświadczeń z poprzednich szkoleń (23,1% odpowiedzi) oraz starają się uzgadniać treść szkoleń z zamawiającym (21,8% odpowiedzi). Dalsze najczęściej wykorzystywane sposoby to uzgadnianie treści z potencjalnymi uczestnikami oraz z przedsiębiorcą.

Z doświadczeń z poprzednich szkoleń najczęściej korzystają podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (35,2% odpowiedzi) oraz zatrudniające 6 i więcej pracowników (28,9% odpowiedzi). Ustalanie treści szkolenia z zamawiającym ma miejsce najczęściej w podmiotach zatrudniających od 2 do 5 pracowników (40,5% odpowiedzi) oraz zatrudniających jednego pracownika (24,1% odpowiedzi).

Do innych sposobów przygotowania programu szkolenia badane instytucje zaliczyły: zakres określony przepisami, realizację podstawowych programów MEN oraz korzyści z doświadczenia zaprzyjaźnionych instytucji szkoleniowych.

Instytucje rynku pracy stanowią drugą obok pracodawców najważniejszą grupę klientów instytucjonalnych. W ramach przeprowadzonego badania 64,8% badanych instytucji szkoleniowych (N=116) udzieliło odpowiedzi dotyczącej kontaktowania się z innymi instytucjami rynku pracy.

Tabela 37. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych kontaktujących się z innymi instytucjami rynku pracy

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	78,4%
nie	21,6%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=116, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych (78,4% odpowiedzi) kontaktuje się z innymi instytucjami rynku pracy, niemniej jednak odsetek podmiotów, które nie kontaktują się z innymi instytucjami rynku pracy (21,6%) jest dużo większy niż odsetek podmiotów, które nie utrzymują podobnych kontaktów z pracodawcami (2,5%).

Ta ostatnia obserwacja wyraźnie wskazuje, iż relacja zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych w relatywnie większym zakresie ogniskuje się na relacji z pracodawcami niż z innymi instytucjami rynku pracy.

Kontakty z instytucjami rynku pracy utrzymują najczęściej podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (36,8% odpowiedzi) oraz podmioty zatrudniające jednego pracownika (28,7% odpowiedzi).

Do głównych sposobów kontaktowania się z innymi instytucjami rynku pracy należy przede wszystkim poczta elektroniczna (33,3% odpowiedzi). Na dalszych pozycjach znalazły się spotkania w siedzibie instytucji rynku pracy (22,9% odpowiedzi) oraz konferencje i sympozja (20,3% odpowiedzi).

Formy kontaktu bezpośredniego, czyli spotkania w siedzibie instytucji rynku pracy, najczęściej wykorzystują podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (47,1% odpowiedzi); spotkania w siedzibie instytucji szkoleniowej – podmioty zatrudniające 6 i więcej pracowników.

Forma kontaktu pośredniego, czyli z wykorzystaniem poczty elektronicznej w kontaktach z innymi instytucjami rynku pracy jest wykorzystywana najczęściej przez podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (39,2% odpowiedzi).

Relacja pomiędzy badanymi podmiotami a innymi instytucjami rynku pracy realizowana jest również na innych płaszczyznach, takich jak spotkania Powiatowej Rady Zatrudnienia czy realizacja wspólnych działań ukierunkowanych na promowanie aktywności szkoleniowej i społecznej. Wymieniane są również kontakty osobiste, współpraca, udział w targach, realizacja zamówień czy też kontakty telefoniczne i mailowe. Sam fakt istnienia relacji pomiędzy badanymi podmiotami a innymi instytucjami rynku pracy nie determinuje jeszcze jej charakteru. Z punktu widzenia badania interesująca była odpowiedź na pytanie, czy zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe interesują się planami szkoleniowymi i edukacyjnymi opracowywanymi przez instytucje rynku pracy. Do tej kwestii ustosunkowało się 79,9% badanych instytucji szkoleniowych (N=143).

Tabela 38. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych interesujących się planami szkoleniowymi i edukacyjnymi opracowanymi przez instytucje rynku pracy

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	78,4%
nie	21,6%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=143, październik-listopad 2010 r.

Obserwacja i śledzenie zmian na rynku szkoleniowym wymusza zainteresowanie ofertami i planami innych instytucji funkcjonujących na rynku. Jak obrazują to zebrane wyniki, badane instytucje szkoleniowe są zainteresowane (78,4% odpowiedzi) planami szkoleniowymi i edukacyjnymi innych instytucji rynku pracy. Do powodów tego zainteresowania respondenci zaliczają zarówno potrzebę oceny konkurencyjności własnej instytucji, a co za tym idzie – zaplanowania niezbędnych modyfikacji w sposobie dalszego funkcjonowania, jak również analizę możliwości uczestnictwa w szkoleniach, które mogą zainteresować własnych pracowników, czy też wprost – potrzebę monitorowania potencjalnych zamawiających ich usługi lub finansujących szkolenia ich pracowników (np. w ramach PO KL).

Zainteresowanie to dotyczy w głównej mierze podmiotów zatrudniających od 2 do 5 pracowników (38,3% odpowiedzi), a w najmniejszym stopniu instytucje szkoleniowych niezatrudniających pracowników (9,9% odpowiedzi).

Realizacja usług na rzecz sektora publicznego wiąże się niejednokrotnie z koniecznością dopełniania wielu (często kłopotliwych z punktu widzenia procesu przygotowania przez instytucje szkoleniowe oferty) wymogów określonych ustawą Prawo Zamówień Publicznych. 57% badanych instytucji szkoleniowych (N=102) udzieliło odpowiedzi dotyczącej ich uczestnictwa w przetargach na usługi edukacyjne i szkoleniowe ogłaszane przez jednostki sektora publicznego.

Tabela 39. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych uczestniczących w przetargach na usługi edukacyjne i szkoleniowe ogłaszane przez jednostki sektora publicznego

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	70,6%
nie	29,4%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=102, październik-listopad 2010 r.

Uzyskane wyniki ukazują, iż pomimo tego, że przeważająca część badanych instytucji szkoleniowych (70,6% odpowiedzi) bierze udział w przetargach na usługi edukacyjne i szkoleniowe ogłaszane przez jednostki sektora publicznego, to znaczna część z nich (29,4%) nie uczestniczy w tym obszarze rynku.

Uczestnikami przetargów są najczęściej podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (39,1% odpowiedzi), a w mniejszym stopniu podmioty niezatrudniające pracowników (9,9% odpowiedzi) oraz zatrudniające jednego pracownika (26,1% odpowiedzi).

Zmienne, dotyczące zainteresowania ofertami i planami innych instytucji rynku pracy oraz uczestnictwa w przetargach na usługi edukacyjne i szkoleniowe ogłaszane przez jednostki

sektora publicznego, nie są zależne. Możliwość taką odrzucił wynik testu χ^2 Pearsona, gdzie wartość statystyki χ^2 wyniosła 1,364, zaś istotność testu – 0,243, co nie pozwala przyjąć hipotezy o zależności zmiennych dotyczących zainteresowania ofertami i planami innych instytucji rynku pracy i uczestnictwa w przetargach na usługi edukacyjne i szkoleniowe ogłaszane przez jednostki sektora publicznego.

Zamówienia z instytucji rynku pracy stanowią średnio 23% w portfelu zamówień badanych instytucji, jednak należy uwzględnić fakt, iż dla połowy badanych instytucji szkoleniowych wartość portfela zamówień z instytucji rynku pracy (nie tylko publicznych) nie przekracza 10%.

2.9. Plany i działania rozwojowe instytucji szkoleniowych

Realizowane badanie, oprócz oceny relacji, jaka łączy funkcjonujące na terenie województwa zachodniopomorskiego instytucje szkoleniowe z pracodawcami, pozwolić miało również na pogłębienie wiedzy na temat działań, jakie podejmują badane instytucje w celu zwiększenia atrakcyjności własnej oferty. 81,6% badanych instytucji szkoleniowych (N=146) udzieliło odpowiedzi dotyczącej posiadania planów rozwoju oferty edukacyjnej własnego autorstwa.

Tabela 40. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych posiadających plany rozwoju oferty edukacyjnej własnego autorstwa

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	49,3%
nie	50,7%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=146, październik-listopad 2010 r.

Połowa badanych instytucji szkoleniowych (50,7% odpowiedzi) posiada plany rozwoju oferty edukacyjnej własnego autorstwa. Najczęściej plany takie posiadają podmioty małe, zatrudniające jednego pracownika (32,4% odpowiedzi). Większe podmioty, częściej niż wspomniane, wykorzystują do tego celu instytucje zewnętrzne.

Z grona wszystkich biorących udział w badaniu instytucji szkoleniowych 60,9% podmiotów (N=109) podzieliło się informacjami na temat tego, czy wychodzą z propozycjami swoich nowych programów pod adresem pracodawców.

Tabela 41. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych występujących z propozycjami swoich nowych programów pod adresem pracodawców

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	67,9%
nie	32,1%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=109, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych instytucji (67,9% odpowiedzi) występuje z propozycjami swoich nowych programów pod adresem pracodawców. Są to przede wszystkim podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (34,8% odpowiedzi) oraz podmioty zatrudniające jednego pracownika (32,9% odpowiedzi). Propozycje dotyczą głównie szkoleń specjalistycznych, szkoleń dla pracowników ogólnobudowlanych, HACCP, kursów dla kadrowców, księgowych oraz oceny potrzeb zawodowych pracodawców.

Częściej z takimi propozycjami wychodzą do pracodawców instytucje szkoleniowe, które są autorami nowych programów szkoleniowych i planów rozwoju. Jak jednak wynika z przeprowadzonej analizy, zmienne planów rozwoju oferty edukacyjnej własnego autorstwa i wychodzenia z propozycjami swoich nowych programów pod adresem pracodawców nie są zależne.

Możliwość taką odrzucił wynik testu χ^2 Pearsona, gdzie wartość statystyki χ^2 wyniosła 0,767, zaś istotność testu 0,381, co nie pozwala przyjąć hipotezy o zależności zmiennych dotyczących

planów rozwoju oferty edukacyjnej własnego autorstwa i wychodzenia z propozycjami swoich nowych programów pod adresem pracodawców.

Na podobne pytanie, dotyczące występowania badanych podmiotów z propozycjami nowych szkoleń pod adresem instytucji rynku pracy, odpowiedziało 79,3% badanych instytucji szkoleniowych (N=142).

Tabela 42. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych występujących z propozycjami nowych szkoleń pod adresem instytucji rynku pracy

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	38,7%
nie	61,3%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=142, październik-listopad 2010 r.

Jak pokazują zebrane wyniki, działania badanych instytucji szkoleniowych względem pracodawców i instytucji rynku pracy różnią się. Większość badanych podmiotów (61,3% odpowiedzi) nie występuje z propozycjami nowych szkoleń pod adresem instytucji rynku pracy. Takiej oferty nie kierują pod adresem instytucji rynku pracy przede wszystkim podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (37% odpowiedzi) oraz podmioty zatrudniające 6 i więcej pracowników (33,3% odpowiedzi). Zebrane dane wskazują, iż większość respondentów nie widzi potrzeby, a zatem pewnie i możliwości wpływania na zmianę struktury popytu zgłaszanego przez instytucje rynku pracy. Te ostatnie zdają się być traktowane przez większość badanych podmiotów jako źródło możliwych zleceń, niemniej jednak zawężone do zakresu zgłaszanych zapytań przetargowych.

Spośród wszystkich badanych instytucji szkoleniowych 79,9% respondentów (N=143) udzieliło odpowiedzi dotyczącej upowszechniania swoich zamiarów edukacyjnych poprzez ulotki, broszury lub na stronach internetowych.

Tabela 43. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych upowszechniających swoje nowe zamiary edukacyjne poprzez ulotki, broszury lub na stronach internetowych

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	77,6%
nie	22,4%
razem	100,0%

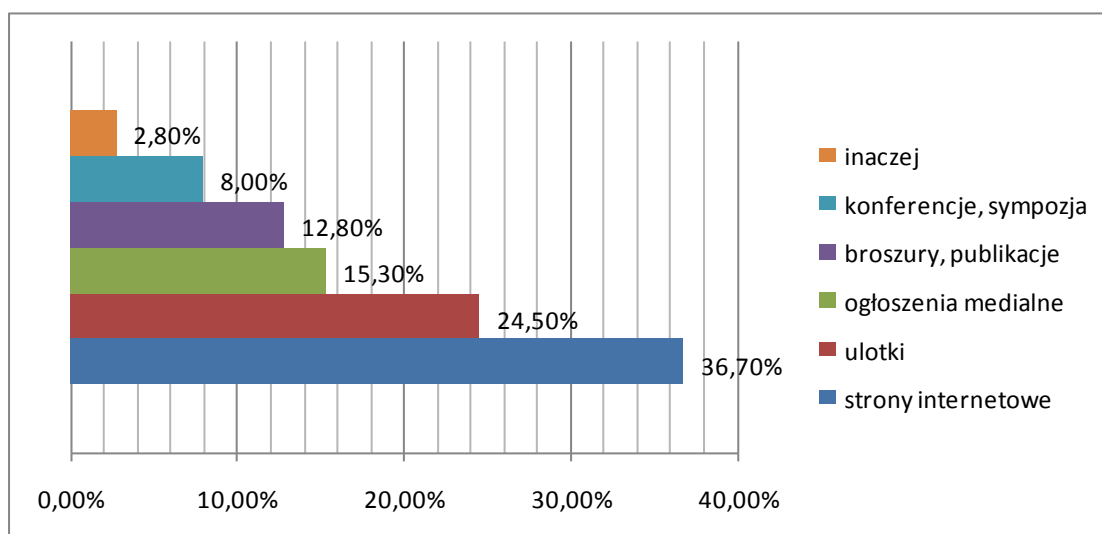
Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=143, październik-listopad 2010 r.

Większość instytucji (77,6% odpowiedzi) upowszechnia swoje zamiary edukacyjne poprzez ulotki, broszury lub na stronach internetowych. Wspomnianą formę komunikacji wykorzystują przede wszystkim podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (36,7% odpowiedzi) oraz podmioty zatrudniające jednego pracownika (28,4% odpowiedzi).

Pozostałe formy upowszechniania swoich zamiarów edukacyjnych w szczegółowym rozkładzie zaprezentowane zostały na rysunku 5.

Rysunek 5. Odsetek upowszechnienia zamiarów edukacyjnych poprzez wskazane kanały komunikacji



Maksymalny błąd oszacowania równy 6,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=143, październik-listopad 2010 r.

Upowszechnianie swoich zamiarów edukacyjnych ma miejsce z wykorzystaniem trzech głównych kanałów informacyjnych: przez strony internetowe (36,7% odpowiedzi), ulotki (24,5% odpowiedzi) oraz ogłoszenia medialne (15,3% odpowiedzi). W dalszej kolejności wykorzystywane są broszury i publikacje. Najrzadziej są wykorzystywane konferencja i sympozja. Podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników najczęściej wykorzystują strony internetowe (36,1% odpowiedzi), ulotki (35,9% odpowiedzi), oraz ogłoszenia medialne (43,8% odpowiedzi).

Do innych form upowszechniania zamiarów edukacyjnych badane instytucje szkoleniowe zaliczyły: oferty wysyłane za pośrednictwem poczty, dystrybucję informacji bezpośrednich wśród członków (w przypadku stowarzyszenia) oraz rozmowy prywatne, spotkania z osobami podejmującymi decyzje o szkoleniach. Kanały komunikacji wykorzystywane w tym przypadku to kontakt telefoniczny, bezpośrednie listy z ofertami do instytucji, a także poczta elektroniczna.

Z grona wszystkich biorących udział w badaniu respondentów, 47,5% badanych instytucji szkoleniowych (N=85) udzieliło odpowiedzi dotyczącej publicznej oceny swoich nowych zamiarów edukacyjnych.

Tabela 44. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych poddających się publicznej ocenie swoich nowych zamiarów edukacyjnych

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	42,4%
nie	57,6%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=85, październik-listopad 2010 r.

Rozkład procentowy odpowiedzi udzielonych na to pytanie wskazuje, iż badane podmioty w większości wypadków nie poddają publicznej ocenie swoich zamiarów edukacyjnych. Instytucje, które dokonują tej oceny, realizują ją m.in. poprzez własne strony internetowe i działania ankietowe, analizy potrzeb szkoleniowych, prezentacje na konferencjach.

Do pytania dotyczącego zamiarów rozwoju oferty edukacyjnej ustosunkowało się 80,4% badanych instytucji szkoleniowych (N=144).

Tabela 45. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych zamierzających rozwijać swoją ofertę edukacyjną

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	91,1%
nie	6,9%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=144, październik-listopad 2010 r.

Jak wynika z udzielonych odpowiedzi, większość podmiotów zamierza rozwijać swoją ofertę szkoleniową (91,1% odpowiedzi). Bardziej szczegółowych informacji w tym zakresie dostarczyło kolejne pytanie, na które odpowiedziało 148 badanych (82,7%).

Główne sposoby rozwoju oferty szkoleniowej to wprowadzenie nowych tematów szkoleń (48,1% odpowiedzi) oraz nowych metod szkoleniowych (38,5% odpowiedzi). Wprowadzanie nowego zakresu merytorycznego będzie najczęściej miało miejsce wśród podmiotów z segmentów zatrudniających od 2 do 5 pracowników (34,8% odpowiedzi) oraz zatrudniających 6 i więcej pracowników (28,6% odpowiedzi).

Wprowadzenie nowej metodyki prowadzenia szkoleń będzie najczęściej miało miejsce wśród podmiotów zatrudniających od 2 do 5 pracowników (31,1% odpowiedzi) oraz zatrudniających jednego pracownika (30% odpowiedzi).

2.10. Perspektywy rozwoju bazy infrastrukturalnej i merytorycznej

Decyzję co do rozwijania swojej bazy infrastrukturalnej i merytorycznej zadeklarowało 79,9% respondentów (N=143).

Tabela 46. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych zamierzających rozwijać swoją bazę infrastrukturalną i/lub merytoryczną

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	89,5%
nie	10,5%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=143, październik-listopad 2010 r.

Przeważająca większość badanych instytucji (89,5% odpowiedzi) ma zamiar rozwijać bazę infrastrukturalną i/lub merytoryczną. Baza będzie poszerzana najczęściej przez podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (33,9% odpowiedzi) oraz zatrudniające jednego pracownika (28,2% odpowiedzi). Zakres planowanych zmian dokumentuje kolejne pytanie, na które udzieliła odpowiedzi ta grupa respondentów.

Tabela 47. Zakres rozwoju bazy infrastrukturalnej

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
podniesienie kwalifikacji trenerów/wykładowców	21,8%
poddanie się procesowi certyfikacji	17,5%
zakup wyposażenia multimedialnego	14,4%
podniesienie kwalifikacji personelu administracyjnego	10,8%
zakup (uzupełnienie) biblioteki	8,0%
zakup wyposażenia warsztatów	6,9%
wynajem nowych pomieszczeń	5,6%
zakup (wdrożenie) systemu do nauki e-learning	4,1%
zakup własnej siedziby	3,4%
dostosowanie siedziby dla osób niepełnosprawnych	3,2%
zakup samochodów do nauki jazdy	1,7%
budowa placu do nauki jazdy	1,1%
budowa placu do nauki jazdy na wózkach widłowych	0,2%
inne	1,3%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=143, październik-listopad 2010 r.

Głównym kierunkiem rozwoju bazy infrastrukturalnej wskazywanym przez respondentów będzie podniesienie kwalifikacji trenerów/wykładowców (21,8% odpowiedzi). Kolejnym ważnym elementem

jest poddanie się procesowi certyfikacji. Tę odpowiedź wskazało 17,5% instytucji. Najbardziej powszechnym kierunkiem rozwoju bazy infrastrukturalnej będzie zakup wyposażenia multimedialnego (14,4% odpowiedzi). Dalsze wskazania odnoszą się do podniesienia kwalifikacji personelu administracyjnego (10,8% odpowiedzi), zakupu (uzupełnienia) biblioteki (8% odpowiedzi), zakupu wyposażenia warsztatów (6,9% odpowiedzi), wynajmu nowych pomieszczeń (5,6% odpowiedzi), zakupu (wdrożenia) systemu do nauki e-learningu (4,1% odpowiedzi), zakupu własnej siedziby (3,4% odpowiedzi) czy dostosowania siedziby do osób niepełnosprawnych (3,2% odpowiedzi). Najrzadsze wskazania badanych instytucji szkoleniowych dotyczą zakupu samochodów do nauki jazdy (1,7% odpowiedzi), budowy placu do nauki jazdy oraz budowy placu do nauki jazdy na wózkach widłowych, które wynikają ze specyfiki prowadzonej działalności, związanej z przygotowaniem kierowców do otrzymania odpowiednich pozwoleń i certyfikatów.

Podmioty o największym zatrudnieniu najrzadziej są zainteresowane zakupem własnej siedziby (6,3% odpowiedzi), a najczęściej zakupem i wdrożeniem systemu do nauki e-learningu (44,4% odpowiedzi).

Wśród innych kierunków rozwoju badani wymienili zakup nowych symulatorów, remonty pomieszczeń lekcyjnych, rozszerzenie oferty dla najmłodszych, inwestowanie w coraz doskonalsze pomoce dydaktyczne, czy też poddanie się ciągłemu procesowi wizytacji i obserwacji International House World Organisation z Londynu.

Co ciekawe, jak wynika z informacji przekazanych przez uczestników badania (FGI), e-learning nie sprawdza się w każdej branży. Dla przykładu firmy specjalistyczne, np. sektora IT w dość ograniczonym zakresie skłonne są wykorzystywać tę metodę w odniesieniu do swoich pracowników:

„ *W skali całej korporacji szkolenia e-learning nie do końca się sprawdzają. One stanowią bardzo bogaty materiał, do którego zawsze można sięgnąć, natomiast nie będą jedyną metodą.* „

Podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (46,9% odpowiedzi) najczęściej zainteresowane są podniesieniem kwalifikacji personelu administracyjnego. Podmioty zatrudniające jednego pracownika są najrzadziej zainteresowane tą kategorią (6,1% odpowiedzi) spośród wszystkich podmiotów zatrudniających pracowników.

Pozostałe indywidualne wskazania respondentów na temat planowanych zakresów rozszerzania własnej bazy infrastrukturalnej i merytorycznej dotyczyły m.in. poddania się procesowi certyfikacji, remontu pomieszczeń lekcyjnych czy zakupu nowych symulatorów.

2.11. Szczegółowe uprawnienia instytucji szkoleniowych. Certyfikowanie i egzaminowanie

Na pytanie dotyczące posiadania przez badane instytucje statusu placówki kształcenia ustawicznego odpowiedziało 79,9% badanych instytucji szkoleniowych (N=143).

Tabela 48. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych posiadających wpis do ewidencji prowadzonej przez Wydział Oświaty odpowiedniego urzędu jako placówka kształcenia ustawicznego

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	36,4%
nie	63,6%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=143, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych instytucji (63,6% odpowiedzi) nie ma statusu placówki kształcenia ustawicznego. Wśród badanych podmiotów status taki posiadają najczęściej instytucje zatrudniające od 2 do 5 pracowników (35,3% odpowiedzi), a następnie, ex aequo, podmioty zatrudniające jednego pracownika oraz zatrudniające 6 i więcej pracowników (po 27,5% odpowiedzi).

Spośród wszystkich badanych podmiotów 44,7% (N= 80) wypowiedziało się na temat zainteresowania pracodawców sposobem potwierdzania kwalifikacji.

Tabela 49. Sposoby potwierdzania kwalifikacji, którymi zainteresowani są pracodawcy

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
uprawnienia i certyfikaty zawodowe	50,0%
egzaminy czeladnicze	16,7%
egzaminy mistrzowskie	13,9%
w inny sposób	19,4%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=80, październik-listopad 2010 r.

W opinii biorących udział w badaniu zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, najlepszym sposobem na potwierdzenie kwalifikacji, co do którego zgłaszają zainteresowanie pracodawcy, są uprawnienia i certyfikaty zawodowe. W ten sposób odpowiedziało 50% badanych podmiotów. Następnym wskazaniem były „inne” sposoby, do których badani zaliczyli: zaświadczenie o ukończeniu kursu, egzaminy na sprawdzenie kwalifikacji na stanowisku eksploatacji lub dozoru, OKE, certyfikaty odbytych szkoleń, certyfikaty językowe, uprawnienia wydane przez Urząd Dozoru Technicznego. Oczekiwania dotyczące egzaminów czeladniczych wskazało 16,7% respondentów, a egzaminów mistrzowskich – 13,9% z nich.

Ważną informację dotyczącą oczekiwań pracodawców przekazali w sposób bezpośredni uczestnicy badania FGI. Na przykładzie rynku spożywczego podkreślali, iż jakości wykształconych kwalifikacji nie determinuje często sam certyfikat czy egzamin, lecz rynkowa marka instytucji ją wystawiającej:

„

Jeżeli będzie miał tytuł czeladnika od Sowy, to może być lepsze niż mistrzostwo ze Świnoujścia. Szanując Świnoujście. Ale tam akurat ciast dobrych nie uświadczylem.

”

Na oczekiwania pracodawców dotyczące potrzeby potwierdzenia świadczonych przez nich usług poprzez egzaminy czeladnicze najczęściej wskazywały podmioty zatrudniające 6 i więcej pracowników (44,4% odpowiedzi), na egzaminy mistrzowskie – podmioty zatrudniające od 2 do 5 pracowników (50% odpowiedzi). Jednak tylko część badanych instytucji (21,2% odpowiedzi) przeprowadza różnego rodzaju egzaminy.

Tabela 50. Odsetek przeprowadzanych egzaminów przez instytucje

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
inne certyfikaty zawodowe	51,1%
certyfikaty językowe	27,7%
egzaminy czeladnicze	12,8%
egzaminy mistrzowskie	8,5%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=38, październik-listopad 2010 r.

Spośród wszystkich badanych podmiotów 21,2% (N=38) wypowiedziało się na temat przeprowadzanych egzaminów.

W odpowiedzi na pytanie o przeprowadzane przez badane instytucje egzaminy, największa liczba wskazań dotyczyła kategorii „inne certyfikaty zawodowe” (51,1% odpowiedzi). Wśród podawanych przez respondentów indywidualnych odpowiedzi znalazły się m.in. certyfikaty: spawalnicze, kucharskie, budowlane, mechaniczne, mechatroniczne, nawigatora, geodety, nauki jazdy kat. AB, języka migowego, spawalnicze, elektryczne, wózków jezdniowych, BHP, księgowo, informatyczne. W następnej kolejności wskazań badane instytucje przeprowadzają również egzaminy dające certyfikaty językowe (27,7% odpowiedzi), czeladnicze (12,8% odpowiedzi) i mistrzowskie (8,5% odpowiedzi).

Podmioty zatrudniające jednego pracownika najczęściej przeprowadzają egzaminy mistrzowskie (66,7% odpowiedzi); egzaminy czeladnicze są najczęściej przeprowadzane przez instytucje zatrudniające 6 i więcej pracowników (60% odpowiedzi).

Współpraca z pracodawcami wymusza niejako na badanych instytucjach szkoleniowych zdobywanie odpowiednich zezwoleń pozwalających im na potwierdzanie kwalifikacji zawodowych przygotowywanych przez nich pracowników. Takimi zezwoleniami dysponuje połowa badanych instytucji szkoleniowych. Najczęściej badane instytucje posiadają zezwolenia dotyczące nadawania uprawnień związanych z różnymi kategoriami prawa jazdy oraz uprawnień w ruchu drogowym (11,9% odpowiedzi). W dalszej kolejności – posiadają zezwolenia pozwalające na prace spawalnicze (różnego rodzaju, włącznie z międzynarodowymi certyfikatami), budowlane oraz związane z sektorem paliwowo-energetycznym, takie jak pozwalające na pracę pod różnymi napięciami (6,8% odpowiedzi). Trzecim w kolejności najczęstszym wskazaniem są zezwolenia i certyfikaty związane z kształceniem językowym (5,9% odpowiedzi).

Tabela 51. Zakres szkoleń, dla których prowadzenia niezbędne jest posiadanie odpowiednich zezwoleń i uprawnienia do ich przeprowadzenia przez badane instytucje (% ważnych odpowiedzi)

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
nauka jazdy, szkolenia kierowców	11,9
spawalnicze, budowlane, paliwowo-energetyczne	6,8
kursy i certyfikaty językowe	5,9
sanitarne, medyczne, pierwsza pomoc	4,2
kursy informatyczne, sieciowe, komputerowe	3,4
gastronomiczno-hotelarskie, kosmetyczno-fryzjerskie	3,4
elektryczne, gazowe, ciśnieniowe	2,5
eksploatacja wózków widłowych, urządzeń dźwigowych	2,5
księgowe, kosztorysowe	2,5
szkolenia dla członków rad nadzorczych	1,7
ADR, LCC, mechatronik, mechanik, geodeta	1,7
malarz, technolog robót wykończeniowych	0,8
uprawnienia szkoły publicznej	0,8
żeglarskie i motorowodne	0,8
krawieckie, konstrukcji odzieży	0,8
nie dotyczy	50,0
razem	100,0%

Z uwagi na charakter pytania otwartego nie można oszacować maksymalnego błędu.
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=118, październik-listopad 2010 r.

Certyfikatami i uprawnieniami żeglarskimi, krawieckimi, prac budowlanych i wykończeniowych dysponuje poniżej jednego procenta badanych (0,8% dla każdej z wymienionych kategorii odpowiedzi).

Spośród wszystkich badanych instytucji szkoleniowych 50,8% (N=91) odpowiedziało na pytanie dotyczące posiadania wiedzy na temat sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy.

Tabela 52. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych, którym brakuje rzetelnej i aktualnej wiedzy na temat sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy

Najczęściej wymieniane	Procent ważnych odpowiedzi
tak	50,5%
nie	49,5%
razem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, N=153, październik-listopad 2010 r.

Połowa badanych instytucji wskazuje na brak rzetelnej i aktualnej wiedzy na temat sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy. Na brak tej wiedzy wskazują w większości instytucje zatrudniające 6 i więcej pracowników (31,1% odpowiedzi). Najczęściej na to, iż nie brakuje takiej wiedzy, wskazują instytucje zatrudniające od 2 do 5 pracowników (46,7% odpowiedzi).

Zdefiniowane przez badane instytucje szkoleniowe braki wiedzy dotyczą rozpoznania potrzeb szkoleniowych pracodawców, szczegółowych analiz branż pracodawców oraz możliwości współfinansowania szkoleń dla osób pracujących i bezrobotnych w ramach programów realizowanych przez PUP.

Za najbardziej efektywną metodę dotarcia do pracodawców (w pięciostopniowej skali oceny od nieefektywnej do bardzo efektywnej) badane instytucje uznały polecenie przez innych przedsiębiorców, którzy korzystali z oferty. Ta forma dotarcia najczęściej uzyskiwała ocenę bardzo efektywną, zaś za najmniej efektywną uznano wysyłkę ofert tradycyjną pocztą.

Jako najbardziej utrudniające elementy współpracy z pracodawcami (w pięciostopniowej skali oceny od „nie utrudnia” do „bardzo utrudnia”), badane instytucje szkoleniowe uznały brak środków własnych pracodawców na szkolenia oraz traktowanie szkoleń jako koszt, a nie jako inwestycję (najczęstsze oceny w kategorii „bardzo utrudnia”).

Ograniczoną gotowość pracodawców do wydatkowania środków na szkolenia własnych pracowników podkreślali uczestnicy badania FGI na przykładzie branży turystycznej:

(...) przeważają kwestie, że na dodatkowym łóżku można zarobić, a na szkoleniu pracownika tylko można potencjalnie zarobić. Czyli długookresowo, natomiast na łóżku można zarobić najszybciej. Stąd, jeżeli chodzi o inwestycje, to ciągle jeszcze, niestety, stawia się bardziej na infrastrukturę niż na pracownika.

Z drugiej strony badane instytucje są w relacjach partnerskich, a pracodawcy, dla których pracują, doceniają wartość prowadzonych szkoleń, dlatego za najmniej uciążliwe we współpracy uznano brak partnerstwa oraz brak szacunku dla szkoleń darmowych (absencja, rezygnacja).

3. Wnioski z badania

Informacje uzyskane w trakcie badania pozwalają na szeroki ogląd potencjału i sposobu funkcjonowania zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych.

Pomimo znaczącego udziału zleceń pochodzących ze źródeł samorządowych, **aktywność rynkowa badanych instytucji szkoleniowych jest w znacznej mierze uzależniona od środków publicznych**. Głównym źródłem finansowania szkoleń jest pełna odpłatność uczestników oraz pełna odpłatność podmiotów zamawiających. **Większość badanych instytucji szkoleniowych, oprócz działalności szkoleniowej, prowadzi również inne aktywności gospodarcze lub społeczne**. Klienci badanych instytucji szkoleniowych to przede wszystkim osoby fizyczne, rekrutowane w otwartym naborze, oraz przedsiębiorcy samodzielnie finansujący szkolenia dla swoich pracowników. Dopiero w dalszej kolejności wskazują się instytucje publiczne takie jak PUP (w ramach szkoleń dla bezrobotnych), ośrodki pomocy społecznej oraz WUP. **Badane instytucje szkoleniowe nie korzystają w większości przypadków z europejskich programów jako wnioskodawca lub partner w projekcie**. Udział w takich projektach zadeklarowało 17% badanych instytucji, z czego najwięcej korzystało wcześniej ze środków komponentu regionalnego PO KL w ramach Priorytetu VIII. Połowa z badanych instytucji nie realizuje aktualnie żadnego projektu szkoleniowego finansowanego ze środków UE. Zebrane dane wskazują, że kolejne 20% instytucji realizuje tylko jeden taki projekt (co ciekawe, w większości przypadków dotyczy to instytucji zatrudniających do trzech pracowników). Instytucje, które prowadzą więcej niż dwa projekty finansowane ze środków UE, to najczęściej bardziej rozbudowane pod względem kadrowym podmioty, zatrudniające powyżej czterech pracowników. Źródła funduszy PO KL 8.1.1. oraz PO KL 6.1.1 nie przekraczają łącznie 20% odpowiedzi w kategorii wszystkich źródeł finansowania szkoleń.

Obszar usług świadczonych przez badane instytucje różnicuje się z uwagi na ich potencjał kadrowy. W przypadku 42% badanych instytucji zatrudniających dwóch i więcej pracowników obszar ten ma wymiar wojewódzki. **Badane instytucje szkoleniowe odnotowały swoją aktywność we wszystkich powiatach i miastach na prawach powiatu w województwie zachodniopomorskim**. Znaczna część badanych instytucji stara się wykraczać swoim oddziaływaniem poza swoje najbliższe otoczenie i skupia aktywność na rynku ogólnowojewódzkim.

Wśród badanych instytucji figurujących w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych, prowadzonym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, znajdują się też podmioty o statusie agencji zatrudnienia oraz instytucje partnerstwa lokalnego.

Jednym z mierników jakości funkcjonowania zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych może być stopień certyfikacji prowadzonych przez nie usług. Z uzyskanych w trakcie badania informacji wynika, iż jedynie **jedna czwarta badanych instytucji deklaruje posiadanie certyfikatów lub wdrożonych metodyk zarządzania projektami**. W głównej mierze są to certyfikaty zarządzania jakością (np. ISO 9001), wdrożone najczęściej w większych instytucjach szkoleniowych (zatrudniających 6 i więcej pracowników) lub certyfikaty zarządzania cyklem projektu – PCM.

Uczestniczące w badaniu instytucje są w różnym stopniu przygotowane do realizacji potrzeb swoich klientów pod względem infrastruktury szkoleniowej. **Mniejsze, charakteryzujące się niższym stopniem zatrudnienia instytucje dzieli od większych (zatrudniających 6 lub więcej pracowników) wyraźna dysproporcja w potencjale infrastrukturalnym od większych**.

Jakość oferowanych usług szkoleniowych determinuje jednak nie tylko dostępność do najnowszej bazy technologicznej, ale również aktualna wiedza i kompetencje prowadzącej szkolenia kadry. Realia panujące na rynku powodują, iż **większość badanych instytucji ukierunkowanych jest na ciągły rozwój bazy infrastrukturalnej i merytorycznej**. Taki zamiar deklaruje blisko 90% badanych instytucji. Główne wskazywane przez respondentów kierunki zmian to: podniesienie kwalifikacji trenerów/wykładowców, poddanie się procesowi certyfikacji oraz doposażenie w sprzęt multimedialny.

Instytucje szkoleniowe w większości przypadków nie mają doświadczenia w prowadzeniu szkoleń dla osób niepełnosprawnych ani nie dysponują siedzibami przystosowanymi do ich potrzeb.

Jak wynika z zebranych informacji, mniej niż połowa badanych instytucji zamierza podnosić jakość świadczonych przez siebie usług i posiada przy tym wewnętrzne plany szkoleń swoich pracowników,

przy czym wraz ze wzrostem zatrudnienia w instytucjach szkoleniowych odsetek tych, którzy takiego planu nie posiadają, zmniejsza się.

Dynamika współczesnego rynku pracy wymaga od instytucji szkoleniowych ciągłego monitorowania trendów rynkowych i bieżącego adaptowania swojej oferty do zgłaszanych z jego obszaru potrzeb. Prawie wszystkie funkcjonujące na terenie województwa zachodniopomorskiego instytucje świadome są powyższych faktów.

Zdaniem badanych instytucji, ich główni klienci – pracodawcy – czerpią informacje dotyczące ofert szkoleniowych głównie z Internetu, przesłanych ofert instytucji szkoleniowych oraz prasy (blisko 60% wszystkich wskazań). Model szkoleń, jakimi są zainteresowani pracodawcy to w głównej mierze szkolenia teoretyczne z praktyką, szkolenia zawodowe praktyczne oraz szkolenia językowe.

Zdaniem zachodniopomorskich instytucji szkoleniowych, realizują one zbyt dużą liczbę szkoleń teoretycznych względem oczekiwań pracodawców, którzy napotykać mogą na rynku deficyt szkoleń zawodowych.

Proces przygotowania programu szkoleniowego opiera się o trzy zasadnicze elementy: wykorzystanie doświadczeń z poprzednich szkoleń, uzgodnienie jego treści z zamawiającym oraz wykorzystanie doświadczenia trenerów przy układaniu programu szkoleniowego. Zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe wskazują, iż w **procesie przygotowywania programu szkoleniowego nastawienie na zysk nie jest elementem determinującym jego powstanie.**

Źródła wiedzy badanych instytucji o rynku pracy to głównie ogólnodostępne materiały i opracowania, których respondenci poszukują w Internecie, prasie oraz opracowaniach publicznych służb zatrudnienia. Większość badanych instytucji nie prowadzi własnych badań i analiz dotyczących rynku pracy i nie współpracuje z jednostkami badawczo analitycznymi. Podmioty szkoleniowe zatrudniające do 5 pracowników są bardziej aktywne w działaniach na rzecz rozpoznania rynku pracy. Prawdopodobnie ta dotyczy zarówno rozpoznania rynku na podstawie źródeł wtórnych (Internet, prasa, opracowania), jak i pierwotnych (własne badania i analizy rynku pracy).

Badane instytucje szkoleniowe posiadają dobry kontakt z pracodawcami. Ich formy komunikacji z nimi bazują na kontaktach telefonicznych i poczcie elektronicznej. Miejscem najczęstszych spotkań bezpośrednich jest siedziba pracodawcy. **Do przeważającej większości badanych instytucji pracodawcy sami zgłaszają się z zapytaniem o ofertę szkoleniową.** Pracodawcy w większości badanych instytucji sami przekazują również opinie na temat prowadzonych szkoleń i mają możliwość wpływu na program szkoleniowy instytucji, z którą współpracują. Elastyczność takiego dopasowania programu i potrzeb pracodawców zmniejsza się wraz z zatrudnieniem w badanych instytucjach. **Współpraca z pracodawcami i osobami przeszkolonymi wykracza w większości badanych przypadków poza obszar samego procesu szkolenia i jego weryfikacji.** Instytucje szkoleniowe są zainteresowane losami swoich uczestników szkoleń.

W opinii 76% instytucji szkoleniowych, ich działalność jest oceniana przez pracodawców jako bardzo dobra lub dobra.

W kręgu bezpośrednich kontaktów badanych instytucji szkoleniowych oprócz pracodawców znajdują się również inne instytucje rynku pracy. **Instytucje szkoleniowe w mniejszym stopniu utrzymują stały kontakt z innymi instytucjami rynku pracy niż z pracodawcami.** Do głównych kanałów komunikacji z instytucjami rynku pracy wykorzystywana jest poczta elektroniczna, a w dalszej kolejności preferowane są bezpośrednie formy kontaktów, takie jak spotkania w siedzibie instytucji rynku pracy. **Ponad 70% badanych bierze udział w przetargach, organizowanych przez jednostki z sektora publicznego.** Średni odsetek zamówień z instytucji rynku pracy wynosi 23%, jednak większość badanych instytucji nie posiada takich zamówień, a dla połowy tych, którzy je posiadają, ich odsetek nie przekracza 10% wszystkich ich zamówień szkoleniowych.

Istnieją różnice w komunikowaniu swojej oferty szkoleniowej wobec różnych grup odbiorców, jakimi są pracodawcy i instytucje rynku pracy. Większość badanych występuje z propozycjami nowych programów szkoleniowych do pracodawców, jednak **jedynie 38% badanych instytucji szkoleniowych kieruje swoją nową ofertą do instytucji rynku pracy.** Oferta szkoleniowa zachodniopomorskich instytucji jest dystrybuowana i upowszechniana, jednak większość podmiotów nie poddaje jej publicznej ocenie.

Większość badanych instytucji (63%) nie ma charakteru placówki kształcenia ustawicznego.

Pracodawcy wymagają najczęściej od badanych instytucji uprawnień i certyfikatów zawodowych jako rezultatów prowadzonych szkoleń.

Połowa badanych instytucji rynku pracy odczuwa brak rzetelnej i aktualnej wiedzy na temat rynku pracy. Najczęściej brak tej wiedzy sygnalizują małe instytucje, zatrudniające do 5 osób, a jednocześnie najwyższy odsetek tych instytucji prowadzi samodzielnie rozpoznanie sytuacji na rynku pracy, prowadząc własne badania i analizy.

Do elementów najbardziej utrudniających współpracę z pracodawcami badane instytucje zaliczyły brak środków własnych pracodawców na szkolenia oraz podejście pracodawców określane jako traktowanie szkoleń w kategoriach ponoszonych kosztów, a nie inwestycji w pracowników.

W opinii badanych, pomiędzy zachodniopomorskimi instytucjami szkoleniowymi a pracodawcami funkcjonują relacje partnerskie.

4. Spis tabel

Tabela 1. Warstwowanie badanej populacji wg pracowników stałych	8
Tabela 2. Liczba lat funkcjonowania badanych instytucji na rynku	9
Tabela 3. Forma prawna instytucji szkoleniowej	9
Tabela 4. Udział działalności szkoleniowej w całości działań podejmowanych przez badane instytucje	10
Tabela 5. Odsetek udziałów stanowiący działalność szkoleniową z uwzględnieniem liczby lat funkcjonowania badanych instytucji na rynku	11
Tabela 6. Odsetek udziałów stanowiący działalność szkoleniową z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach	11
Tabela 7. Odsetek badanych instytucji z uwzględnieniem liczby lat funkcjonowania na rynku	12
Tabela 8. Ilość projektów szkoleniowych finansowanych z UE z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach	15
Tabela 9. Wartość realizowanych projektów z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach	16
Tabela 10. Odsetek odbiorców szkoleń wśród badanych instytucji	16
Tabela 11. Zasięg terytorialny obszaru obejmowanego szkoleniami z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach	17
Tabela 12. Odsetek badanych instytucji wg statusu i ról na rynku pracy	18
Tabela 13. Odsetek prowadzonych typów szkoleń przez badane instytucje	19
Tabela 14. Główne źródła informacji przedsiębiorców na temat ofert szkoleniowych w opinii badanych instytucji	21
Tabela 15. Źródła informacji o ofercie szkoleniowej z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach	22
Tabela 16. Odsetek zainteresowania szkoleniami ze strony przedsiębiorców w opinii badanych instytucji szkoleniowych	22
Tabela 17. Odsetek zainteresowania szkoleniami ze strony przedsiębiorców w opinii badanych instytucji szkoleniowych z uwzględnieniem zatrudnienia w badanych podmiotach	23
Tabela 18. Odsetek źródeł finansowania szkoleń w opinii badanych instytucji szkoleniowych	25
Tabela 19. Odsetek czynników, którymi badane instytucje szkoleniowe kierują się, przygotowując program	26
Tabela 20. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych posiadających wskazane certyfikaty	27
Tabela 21. Wybrane zasoby posiadane przez instytucje szkoleniowe	29
Tabela 22. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych, które posiadają wewnętrzne plany szkolenia swoich pracowników	30
Tabela 23. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych, które posiadają wewnętrzne plany szkolenia swoich pracowników z uwzględnieniem zatrudnienia	30
Tabela 24. Opinie badanych instytucji szkoleniowych na temat źródła wiedzy o rynku pracy	31
Tabela 25. Odsetek tematów szkoleń, na które w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracodawcy zgłaszali największe zapotrzebowanie badanym instytucjom szkoleniowym	32
Tabela 26. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych prowadzących własne badania i analizy dotyczące rynku pracy	33
Tabela 27. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych współpracujących z jednostkami badawczymi i analitycznymi	33
Tabela 28. Odsetek lokalizacji jednostek badawczo-analitycznych, z którymi współpracują badane instytucje szkoleniowe	34
Tabela 29. Odsetek wykorzystywanych kanałów komunikacji z pracodawcami przez badane instytucje szkoleniowe	35

Tabela 30. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych, w których pracodawcy mogą wpływać na przygotowywane programy szkoleniowe.....	37
Tabela 31. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych, którym pracodawcy przekazują opinie na temat realizowanych szkoleń	37
Tabela 32. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych weryfikujących jakość prowadzonego przez siebie kształcenia u pracodawców	38
Tabela 33. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych interesujących się losami zawodowymi uczestników swoich szkoleń.....	39
Tabela 34. Opinie nt. oceny działalności badanych instytucji szkoleniowych przez pracodawców.....	39
Tabela 35. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych dostosowujących programy szkolenia do potrzeb pracodawców.....	40
Tabela 36. Sposoby przygotowania programu szkolenia.....	41
Tabela 37. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych kontaktujących się z innymi instytucjami rynku pracy.....	42
Tabela 38. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych interesujących się planami szkoleniowymi i edukacyjnymi opracowanymi przez instytucje rynku pracy.....	43
Tabela 39. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych uczestniczących w przetargach na usługi edukacyjne i szkoleniowe ogłaszane przez jednostki sektora publicznego	43
Tabela 40. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych posiadających plany rozwoju oferty edukacyjnej własnego autorstwa.....	45
Tabela 41. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych występujących z propozycjami swoich nowych programów pod adresem pracodawców	45
Tabela 42. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych występujących z propozycjami nowych szkoleń pod adresem instytucji rynku pracy	46
Tabela 43. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych upowszechniających swoje nowe zamiary edukacyjne poprzez ulotki, broszury lub na stronach internetowych	46
Tabela 44. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych poddających się publicznej ocenie swoich nowych zamiarów edukacyjnych	47
Tabela 45. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych zamierzających rozwijać swoją ofertę edukacyjną	48
Tabela 46. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych zamierzających rozwijać swoją bazę infrastrukturalną i/lub merytoryczną	49
Tabela 47. Zakres rozwoju bazy infrastrukturalnej.....	49
Tabela 48. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych posiadających wpis do ewidencji prowadzonej przez Wydział Oświaty odpowiedniego urzędu jako placówka kształcenia ustawicznego	51
Tabela 49. Sposoby potwierdzania kwalifikacji, którymi zainteresowani są pracodawcy	51
Tabela 50. Odsetek przeprowadzanych egzaminów przez instytucje	52
Tabela 51. Zakres szkoleń, dla których prowadzenia niezbędne jest posiadanie odpowiednich zezwoleń i uprawnienia do ich przeprowadzenia przez badane instytucje (% ważnych odpowiedzi) ..	53
Tabela 52. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych, którym brakuje rzetelnej i aktualnej wiedzy na temat sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy	53

5. Spis rysunków

Rysunek 1. Odsetek badanych instytucji biorących udział w poszczególnych programach jako wnioskodawca lub partner	14
Rysunek 2. Porównanie wybranych opinii badanych instytucji na temat typów szkoleń, jakimi najbardziej zainteresowani są pracodawcy, z wybranymi typami realizowanych przez nie szkoleń	20
Rysunek 3. Odsetek badanych instytucji szkoleniowych prowadzących szkolenia dla osób niepełnosprawnych.....	28
Rysunek 4. Odsetek pracodawców zgłaszających się samodzielnie z zapytaniami o ofertę szkoleniową do badanych instytucji szkoleniowych	36
Rysunek 5. Odsetek upowszechnienia zamiarów edukacyjnych poprzez wskazane kanały komunikacji	47