

„Identyfikacja potrzeb szkoleniowych instytucji rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim”



Opracowanie

Regionalne Obserwatorium Terytorialne
Departament Polityki Regionalnej



Warmińsko-mazurskie

Regionalne Obserwatorium
Terytorialne



Fundusze Europejskie
dla Warmii i Mazur



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





Warmińsko-mazurskie

Regionalne Obserwatorium
Terytorialne

I. WSTĘP

Departament Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, jako Instytucja Zarządzająca FEWiM 2021-2027, przeprowadziła badanie w ramach przygotowań do wdrażania Działania 7.3 *Profesjonalizacja kadr instytucji rynku pracy* w ramach programu regionalnego *Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027*. Działanie to jest odpowiedzią na konieczność dostosowania usług regionalnych instytucji rynku pracy do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. Wsparcie w ramach Działania 7.3 FEWiM 2021-2027 przewiduje realizację projektu ukierunkowanego na doskonalenie potencjału i profesjonalizację kadr instytucji rynku pracy, w tym w szczególności publicznych służb zatrudnienia. Umożliwi to dofinansowanie szkoleń dla pracowników instytucji rynku pracy, zgodnie z warunkowaniami regionalnego/lokalnego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem dążenia do aktywizacji zawodowej niewykorzystanych zasobów pracy.

Badanie przeprowadzono w dniach 16-30 stycznia 2024r., w formie ankiety internetowej. Ankieta skierowana została do 22 instytucji rynku pracy województwa warmińsko-mazurskiego, tj. dwudziestu powiatowych urzędów pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Komendy Wojewódzkiej OHP. Wypełnione kwestionariusze odesłały wszystkie ankietowane instytucje

II. CEL BADANIA

Celem badania jest zgromadzenie informacji wspomagających proces decyzyjny przy planowaniu interwencji w ramach Działania 7.3 FEWiM 2021-2027, w tym w szczególności poznanie potrzeb szkoleniowych poszczególnych instytucji rynku pracy. Zebranie informacji od ankietowanych, posiadających najlepszą wiedzę na temat faktycznych potrzeb w przedmiotowym zakresie, jest kluczowe dla właściwego zaplanowania wsparcia.

III. WYNIKI BADANIA

Respondenci jednogłośnie wypowiedzieli się w kwestii możliwości podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników instytucji rynku pracy, w tym w szczególności publicznych służb zatrudnienia. Wszyscy badani ocenili bowiem tę możliwość zdecydowanie dobrze. Uzasadniając swoje odpowiedzi, respondenci przede wszystkim twierdzili, że stałe podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników jest zabiegiem niezbędnym przy wdrażaniu programów finansowanych ze środków unijnych, profesjonalnej obsłudze interesantów instytucji rynku pracy oraz podążaniu za zmianami. Szkolenia dla pracowników zawsze wiążą się z podniesieniem jakości usług, zwiększeniem efektywności działań, lepszą adaptacją do zmieniających się potrzeb rynku pracy i efektywnym reagowaniem na nowe wyzwania, czy zmniejszenie rotacji kadry.

Respondenci wskazali również wiele potrzeb szkoleniowych, wśród których wskazane zostały trzy najważniejsze, tj.:

- ☐ Technologie cyfrowe w pracy urzędu, szkolenie w zakresie kompetencji cyfrowych, zaawansowanej obsługi pakietu OFFICE, promocji w mediach społecznościowych, szkolenia z usług elektronicznych (np. e-doręczenia) – tę potrzebę wskazało 15 instytucji;
- ☐ Techniki skutecznej komunikacji i motywacji w pracy z klientem instytucji rynku pracy oraz praca z trudnym klientem (w tym techniki reagowania na zachowania trudnych klientów, umiejętność asertywnego zachowania się wobec nich, sposoby redukcji stresu wywołane przez różnorodne sytuacje z udziałem trudnego klienta) – tę kwestię zgłosiło 11 instytucji;

- ☐ Zasady udzielania pomocy de minimis dla poszczególnych form wsparcia udzielanych przez urząd pracy – tę potrzebę szkoleniową zasygnalizowało 7 instytucji;

Uczestnicy badania zostali poproszeni także o ocenę ważności przedstawionych propozycji ogólnych zakresów szkoleń, które mogłyby być realizowane w ramach projektu. Ankietowani oceniali ważność każdego ze wskazanych tematów z punktu widzenia reprezentowanej przez nich instytucji oraz dodatkowo mieli możliwość zaproponowania własnych tematów szkoleń.

Tabela 1. Ocena ważności ogólnych propozycji zakresów szkoleń, które mogłyby być realizowane w ramach projektu					
Zakres tematyczny szkolenia	Ważne	Raczej ważne	Raczej nieważne	Nieważne	Trudno powiedzieć
Aktywizacja zawodowa wybranych kategorii osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy	20	2	0	0	0
Cyfrowa transformacja	16	5	1	0	0
Zielona transformacja	4	9	2	2	5
Regionalne inteligentne specjalizacje	3	11	4	0	4
Mobilność na rynku pracy	10	10	1	1	0
Cudzoziemcy na polskim rynku pracy	12	9	1	0	0
Partnerstwa lokalne/regionalne	7	14	0	0	1
Współpraca z pracodawcami	20	2	0	0	0
Motywowanie osób pozostających bez zatrudnienia	20	2	0	0	0
Planowanie, finansowanie i realizacja niestandardowych działań instytucji rynku pracy (projekty pilotażowe, projekty finansowane z innych źródeł niż Fundusz Pracy)	18	3	0	0	1
Wspieranie rozwoju kompetencji miękkich klientów instytucji	14	6	2	0	0

Każda z propozycji szkoleń oceniona została jako *ważna*, choć w zróżnicowany sposób. Najwyższą ocenę uzyskały propozycje szkoleń w zakresie *aktywizacji zawodowej wybranych kategorii osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy*, *współpracy z pracodawcami* oraz *motywowania osób pozostających bez zatrudnienia*. Aż 20 respondentów uznało je za ważne. Najniżej jako ważne oceniono szkolenia z zakresu *zielonej transformacji* (4) oraz *regionalnych inteligentnych specjalizacji* (3).

Uczestnicy badania za *raczej ważne* ocenili wszystkie propozycje, z czego najwięcej wskazań miały szkolenia z *partnerstwa lokalnego/regionalnego* (14), *regionalnych inteligentnych specjalizacji* (11) oraz *mobilności na rynku pracy* (10). Najmniejsza liczba badanych wskazała na szkolenia w zakresie *aktywizacji zawodowej wybranych kategorii osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy*, *współpracy z pracodawcami* oraz *motywowania osób pozostających bez zatrudnienia* (po 2).

Jako *raczej nieważne* wskazanych zostało 6 propozycji szkoleń, z czego najwięcej wskazań uzyskało szkolenie w zakresie *regionalnych inteligentnych specjalizacji* (4). Na inne propozycje ocenione jako *raczej nieważne* wskazywało od 1 do 2 ankietowanych.

Ocenę *nieważne* wskazano tylko w przypadku dwóch propozycji szkoleń, tj. *zielona transformacja* (2) oraz *mobilność na rynku pracy* (1).

Ocena *trudno powiedzieć* pojawiła się w przypadku czterech propozycji szkoleniowych, z czego najwięcej takich ocen wskazano w przypadku szkolenia w zakresie *zielonej transformacji* (5) oraz *regionalne inteligentne specjalizacje* (4).

Respondenci mieli także możliwość otwartego wypowiedzenia się na temat innych szkoleń niż te wskazane w ankiecie, a które ich zdaniem byłyby istotne z punktu widzenia potrzeb instytucji. Blisko 1/4 zaproponowała inne tematy szkoleń, takie jak:

- ☐ Interpretacja przepisów z osobami pracującymi na podstawie nowych form zatrudnienia - jedno wskazanie;
- ☐ Problematyka zamówień publicznych - dwa wskazania;
- ☐ Problematyka dochodzenia roszczeń z tytułu nienależnie pobranych świadczeń - jedno wskazanie;
- ☐ Certyfikowane szkolenia podnoszące kwalifikacje w zakresie prowadzenia Treningu umiejętności społecznych - jedno wskazanie;
- ☐ Obsługa programów oraz systemów komputerowych i sieciowych, EXCEL, elektroniczne zarządzanie dokumentacją - jedno wskazanie;
- ☐ Coaching w pracy z grupą/ klientem - jedno wskazanie;
- ☐ Praca z trudnym klientem (w tym techniki reagowania na zachowania trudnych klientów, umiejętność asertywnego zachowania się wobec nich, sposoby redukcji stresu wywołane przez różnorodne sytuacje z udziałem trudnego klienta) – jedno wskazanie;
- ☐ Nowe metody i narzędzia pracy doradcy zawodowego – jedno wskazanie.

Uczestnicy badania poproszeni zostali także o wskazanie potrzeb szkoleniowych instytucji rynku pracy, które dotyczyłyby wybranych kategorii osób potencjalnie wymagających szczególnych działań zawodowej aktywizacji. Respondenci wybierali maksymalnie pięć grup, których aktywizacji powinny być dedykowane szkolenia i uszeregowali je według ważności.

Tabela 2. Potrzeby szkoleniowe instytucji rynku pracy dotyczące wybranych kategorii osób potencjalnie wymagających szczególnych działań zawodowej aktywizacji.						
Grupa docelowa działań aktywizacyjnych:	Najważniejsza (1)	Ważna (2)	Ważna (3)	Ważna (4)	Najmniej ważna (5)	Nie dotyczy - grupa spoza 5 najważniejszych
<i>Osoby długotrwale bezrobotne</i>	17	3	2	0	0	0
<i>Osoby z niepełnosprawnościami</i>	0	0	2	6	5	9
<i>Osoby młode</i>	2	9	4	1	1	5
<i>Osoby starsze</i>	0	4	2	5	3	8
<i>Cudzoziemcy</i>	0	0	0	0	1	21
<i>Osoby o niskich kwalifikacjach</i>	1	4	6	4	3	4
<i>Mieszkańcy terenów wiejskich</i>	1	2	1	3	5	10
<i>Kobiety</i>	0	0	3	3	4	12
<i>Osoby pracujące na podstawie niestandardowych form zatrudnienia</i>	0	0	2	0	0	20
<i>Inna, niewymieniona wyżej grupa: Osoby bierne zawodowo</i>	1	0	0	0	0	21

Ocenę *najważniejszą* (1) respondenci wskazali dla potrzeb szkoleniowych dotyczących pięciu kategorii osób potencjalnie wymagających szczególnych działań aktywizacyjnych. Zdecydowanie najwięcej wskazań uzyskało szkolenie dotyczące *aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych* (17). Na pozostałe szkolenia, tj. dotyczące *aktywizacji osób młodych*, *osób o niskich kwalifikacjach*, *mieszkańców terenów wiejskich* oraz *osób biernych zawodowo* wskazało od 1 do 2 respondentów.

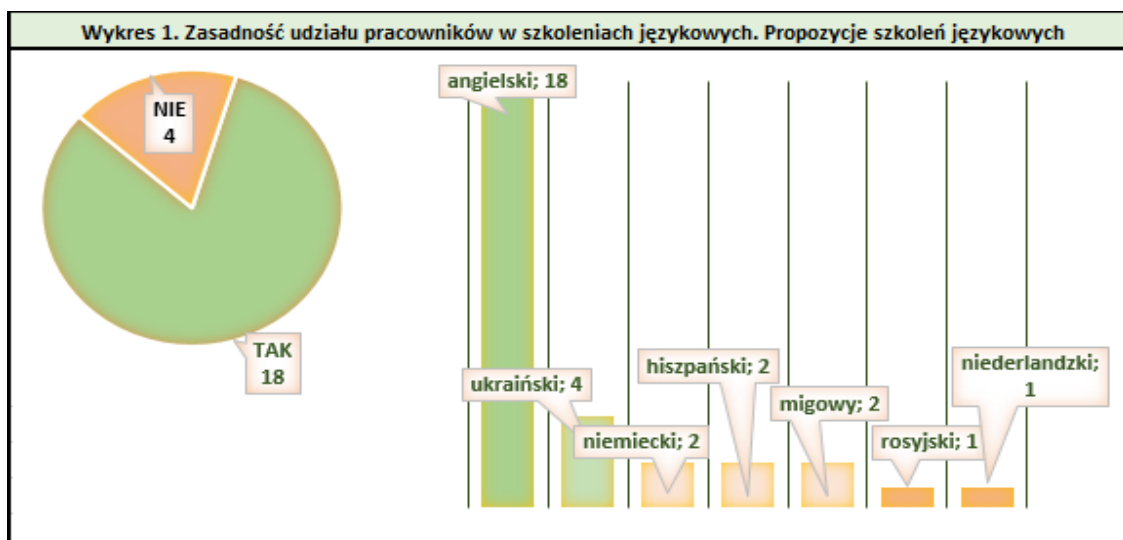
Ocenę *ważną* (2) respondenci wskazali dla potrzeb szkoleniowych dotyczących pięciu kategorii osób potencjalnie wymagających szczególnych działań aktywizacyjnych. Zdecydowanie najwięcej wskazań uzyskało szkolenie dotyczące *aktywizacji osób młodych* (9). Na pozostałe szkolenia, tj. dotyczące *osób o niskich kwalifikacjach*, *osób starszych*, *osób długotrwale bezrobotnych* oraz *mieszkańców terenów wiejskich* wskazało od 2 do 4 respondentów.

Ocenę *ważną* (3) respondenci wskazali dla potrzeb szkoleniowych dotyczących ośmiu kategorii osób potencjalnie wymagających szczególnych działań aktywizacyjnych. Najwięcej wskazań uzyskało szkolenie dotyczące *aktywizacji osób o niskich kwalifikacjach* (6), *aktywizacji osób młodych* (4) oraz *kobiet* (3). Na pozostałe szkolenia tj. dotyczące *osób długotrwale bezrobotnych*, *osób starszych*, *osób z niepełnosprawnościami*, *osób pracujących na podstawie niestandardowych form zatrudnienia* oraz *mieszkańców terenów wiejskich* wskazało od 1 do 2 respondentów.

Ocenę *ważną* (4) respondenci wskazali dla potrzeb szkoleniowych dotyczących sześciu kategorii osób potencjalnie wymagających szczególnych działań aktywizacyjnych. Najwięcej wskazań uzyskały szkolenia dotyczące *aktywizacji osób z niepełnosprawnościami* (6) oraz *osób starszych* (5). Na szkolenia dotyczące *aktywizacji osób o niskich kwalifikacjach*, *mieszkańców terenów wiejskich* oraz *kobiet* wskazało od 3 do 4 respondentów. Na szkolenie dotyczące *osób młodych* wskazał 1 ankietowany.

Ocenę *najmniej ważną* (5) respondenci wskazali dla potrzeb szkoleniowych dotyczących siedmiu kategorii osób potencjalnie wymagających szczególnych działań aktywizacyjnych. Najwięcej wskazań uzyskały szkolenia dotyczące *aktywizacji mieszkańców terenów wiejskich* oraz *osób z niepełnosprawnościami* (po 5). Na szkolenia dotyczące *aktywizacji kobiet*, *osób o niskich kwalifikacjach* oraz *osób starszych* wskazało od 3 do 4 respondentów. Pojedyncze wskazania otrzymały pozostałe propozycje szkoleń dotyczące *aktywizacji osób młodych* oraz *cudzoziemców*.

W odpowiedzi na pytanie dotyczące szkoleń językowych, respondenci opierając się na własnych dotychczasowych doświadczeniach, odnieśli się do zasadności udziału pracowników w szkoleniach językowych.



Respondenci mieli możliwość wskazania jednego, bądź więcej języków. Zdecydowana większość (18) zauważa potrzebę szkoleń językowych, z czego jednogłośnie zadeklarowano potrzebę szkolenia z języka angielskiego. Oprócz języków narodowych, wskazano także na potrzebę nauki języka migowego (2).

Istotną kwestią jest sposób organizacji szkoleń w ramach projektu. Respondentów poproszono o ocenę potencjalnych form realizacji szkoleń, w których mogliby uczestniczyć pracownicy instytucji w ramach projektu. Dokonana została ocena każdej ze wskazanych form szkoleń mając na uwadze preferencje pracowników.

Tabela 3. Ocena potencjalnych form realizacji szkoleń, w których mogliby uczestniczyć pracownicy instytucji w ramach projektu				
Forma organizacji szkolenia	Zdecydowanie preferowana	Raczej preferowana	Raczej niepreferowana	Zdecydowanie niepreferowana
<i>Szkolenia stacjonarne w zakładzie pracy</i>	8	8	5	1
<i>Szkolenia stacjonarne w miejscowości, w której znajduje się zakład pracy</i>	12	7	3	0
<i>Szkolenia wyjazdowe na terenie województwa</i>	11	8	3	0
<i>Szkolenia w formie zdalnej (on-line)</i>	9	8	4	1
<i>Szkolenie zamknięte (wyłącznie dla pracowników instytucji)</i>	9	7	6	0
<i>Szkolenia otwarte (mogą w nim brać udział pracownicy różnych instytucji rynku pracy)</i>	8	11	3	0
<i>Szkolenia w godzinach pracy</i>	21	1	0	0
<i>Szkolenia poza godzinami pracy</i>	0	1	14	7

Ocenę *zdecydowanie preferowana* respondenci wskazali we wszystkich formach szkolenia poza formułą szkolenia *poza godzinami pracy*. Zdecydowanie najczęściej wskazań uzyskało szkolenie *w godzinach pracy* (21). Także szkolenia *stacjonarne w miejscowości w której znajduje się zakład pracy* (12), *wyjazdowe na terenie województwa* (11) oraz *zamknięte - wyłącznie dla pracowników instytucji* (9) zostały najczęściej razy wskazane jako formy „*zdecydowanie preferowane*”.

Ocenę *raczej preferowana* respondenci wskazali we wszystkich formach szkolenia. Zdecydowanie najczęściej wskazań uzyskało szkolenie *otwarte* (11). Także szkolenia *stacjonarne w zakładzie pracy* (8), zostało najczęściej razy wskazane jako forma *raczej preferowana*.

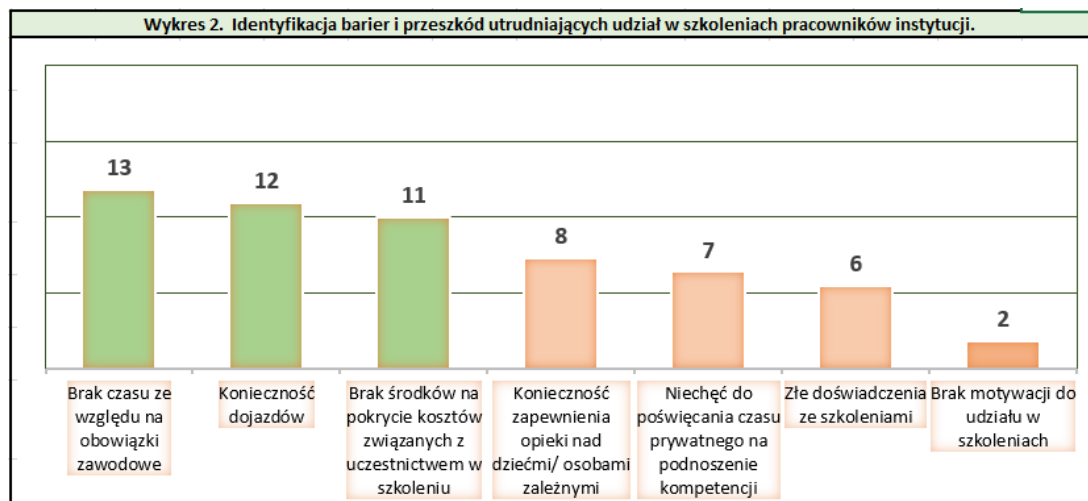
Ocenę *raczej niepreferowana* respondenci wskazali we wszystkich formach szkolenia poza formułą szkolenia *w godzinach pracy*. Zdecydowanie najczęściej wskazań uzyskało szkolenie *poza godzinami pracy* (14). Pozostałe formy szkolenia jako *raczej niepreferowane* wskazało od 3 do 6 respondentów.

Ocenę *zdecydowanie niepreferowana* respondenci wskazali w przypadku trzech form szkoleń. Zdecydowanie najczęściej wskazań uzyskało szkolenie *poza godzinami pracy* (7). W przypadku dwóch

pozostałych form, tj. *szkoleń stacjonarnych w zakładzie pracy oraz szkoleń w formie zdalnej (on-line)* były to pojedyncze wskazania.

Zidentyfikowano także bariery, które utrudniają udział w szkoleniach pracowników instytucji. Badani mogli wskazać maksymalnie trzy najważniejsze ich zdaniem przeszkody.

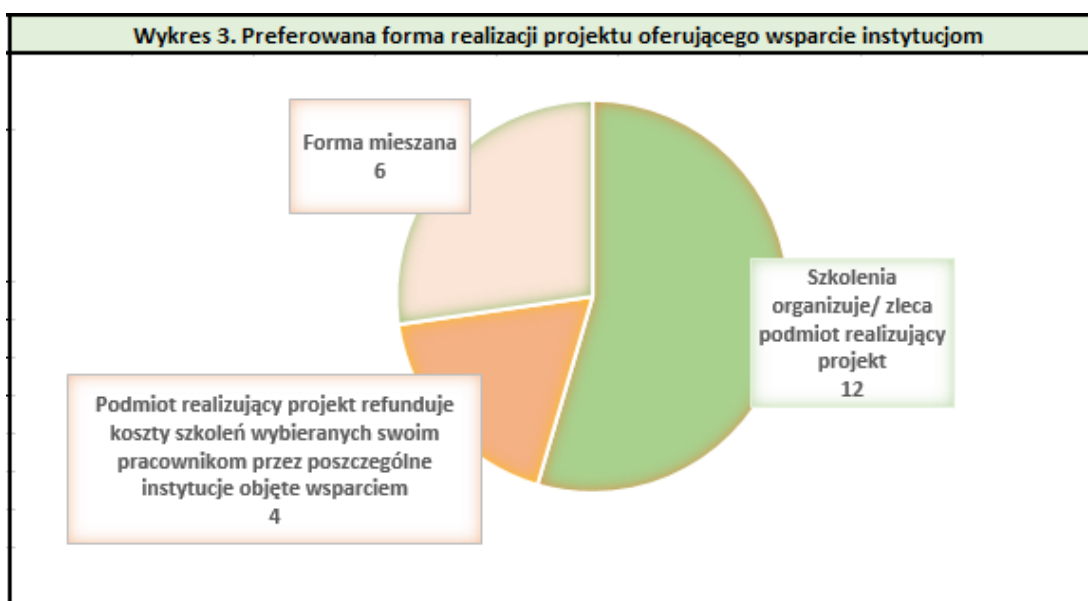
Za największą barierę utrudniającą uczestnictwo w szkoleniach pracownicy wskazali *brak czasu ze względu na obowiązki zawodowe* (tę odpowiedź wskazało 15 respondentów). Istotnymi barierami są także *konieczność dojazdów* (12) oraz *brak środków na pokrycie kosztów związanych z uczestnictwem w szkoleniu* (11).



Wszystkie trzy wymienione bariery zostały wskazane przez połowę lub więcej ankietowanych. Dla ponad 1/3 ankietowanych przeszkodą jest *konieczność zapewnienia opieki nad dziećmi/osobami zależnymi*. W większości przypadków pracownicy *nie mają złych doświadczeń ze szkoleniami* (6 wskazań) oraz *nie wykazują braku motywacji do udziału w szkoleniach* (2).

Odpowiadając na pytanie o możliwość uczestnictwa pracowników w szkoleniach, respondenci jednogłośnie *deklarują możliwość oddelegowania w godzinach pracy pracowników na szkolenia realizowane w ramach projektu*.

Zgodnie ze wstępnymi założeniami planowany jest wybór jednego projektu oferującego wsparcie instytucjom z całego województwa. Respondenci wypowiedzieli się na temat sposobu organizacji szkolenia.



Ponad połowa respondentów (12) preferuje formę szkoleń *organizowanych/zleczanych przez podmiot realizujący projekt*. Co piąty ankietowany preferuje aby to *podmiot realizujący projekt refundował koszty szkoleń*. Formę *mieszaną* wskazał ponad co czwarty badany.

W opinii przedstawicieli badanych jednostek biorąc pod uwagę uwarunkowania realizacyjne i prawdopodobną konieczność partycypacji w kosztach szkoleń przez wspierane instytucje ponad $\frac{3}{4}$ instytucji byłaby w stanie partycypować w kosztach szkoleń swoich pracowników w wysokości do 15% ich wartości.

IV. PODSUMOWANIE

Na podstawie badania dokonano oceny ważności ogólnych propozycji zakresów szkoleń wynikających z potrzeb regionalnego rynku pracy. Zdefiniowane zostały ponadto potrzeby szkoleniowe instytucji rynku pracy dotyczące wybranych kategorii osób potencjalnie wymagających szczególnych działań aktywizacji zawodowej. Zaprezentowane zostały preferencje odnośnie potencjalnych form realizacji projektu oferującego wsparcie instytucjom, w których mogliby uczestniczyć pracownicy instytucji w ramach projektu. Zidentyfikowano także identyfikowano bariery i przeszkód utrudniających udział w szkoleniach pracowników instytucji.

Wyniki niniejszego badania pozwalają wstępnie określić kierunek przygotowań do wdrażania Działania 7.3 *Profesjonalizacja kadr instytucji rynku pracy w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027*. Niemniej jednak niniejsze badanie ma charakter pomocniczy i stanowi jedynie wsparcie procesu opracowania przedsięwzięć przewidzianych do wdrożenia w ramach Działania 7.3 *Profesjonalizacja kadr instytucji rynku pracy w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027*. Istotnym aspektem rzutującym na wdrażanie Działania będzie zatem konieczność uwzględnienia linii demarkacyjnej definiującej podział interwencji i zasady wdrażania programów krajowych i regionalnych w perspektywie finansowej na lata 2021-2027, aby w sposób prawidłowy wykorzystać dane zebrane i opracowane w badaniu.

ZAŁĄCZNIKI NR 1. Wzór ankiety

Szanowni Państwo,

Departament Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, jako Instytucja Zarządzająca FEWiM 2021-2027, przeprowadza badanie w ramach przygotowań do wdrażania Działania 7.3 *Profesjonalizacja kadr instytucji rynku pracy* w ramach programu regionalnego *Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027*. Działanie to jest odpowiedzią na konieczność dostosowania regionalnych instytucji rynku pracy do zmieniających się uwarunkowań społeczno-gospodarczych. W jego ramach planowana jest realizacja projektu ukierunkowanego na doskonalenie potencjału i profesjonalizację kadr instytucji rynku pracy, w tym w szczególności publicznych służb zatrudnienia. Umożliwi to dofinansowanie szkoleń m.in. dla pracowników zatrudnionych w reprezentowanej przez Panią/Pana instytucji, zgodnie z uwarunkowaniami regionalnego/lokalnego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem dążenia do aktywizacji zawodowej niewykorzystanych zasobów pracy.

Celem badania jest zgromadzenie informacji niezbędnych do właściwego zaplanowania interwencji, w tym w szczególności poznanie potrzeb szkoleniowych poszczególnych instytucji rynku pracy. Zebranie informacji od Państwa, jako osób posiadających najlepszą wiedzę na temat faktycznych potrzeb w przedmiotowym zakresie, jest kluczowe dla właściwego zaplanowania wsparcia. Informacje zawarte w danej ankiecie nie są w żaden sposób wiążące dla instytucji, np. w odniesieniu do liczby osób objętych szkoleniami, czy kierunków szkoleń.

Zwracamy się z serdeczną prośbą o wypełnienie poniższej ankiety.

- 1. Jak Pani/Pan ocenia fakt, że w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027 będzie możliwość podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników instytucji rynku pracy, w tym w szczególności publicznych służb zatrudnienia?**

(Prosimy zaznaczyć wybraną odpowiedź)

☐ Zdecydowanie dobrze ☐ Raczej dobrze ☐ Raczej źle ☐ Zdecydowanie źle

Prosimy krótko uzasadnić swoją odpowiedź:

.....

.....

.....

- 2. Jakie są aktualnie trzy najważniejsze potrzeby szkoleniowe w reprezentowanej przez Panią/Pana instytucji?**

Prosimy wymienić je poniżej i ogólnie opisać zakres szkoleń, które byłyby na nie właściwą odpowiedzią.

1.

.....

2.

.....

3.

.....

3. Prosimy o ocenę ważności, z punktu widzenia reprezentowanej przez Panią/Pana instytucji, poniższych ogólnych propozycji zakresów szkoleń, które mogłyby być realizowane w ramach projektu?

(W każdym wierszu prosimy ocenić ważność danego tematu zaznaczając wybraną odpowiedź)

Zakres tematyczny szkolenia	Ważne	Raczej ważne	Raczej nieważne	Nieważne	Trudno powiedzieć
<i>Aktywizacja zawodowa wybranych kategorii osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Cyfrowa transformacja</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Zielona transformacja</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Regionalne inteligentne specjalizacje</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Mobilność na rynku pracy</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Cudzoziemcy na polskim rynku pracy</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Partnerstwa lokalne/regionalne</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Współpraca z pracodawcami</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Motywowanie osób pozostających bez zatrudnienia</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Planowanie, finansowanie i realizacja niestandardowych działań instytucji rynku pracy (projekty pilotażowe, projekty finansowane z innych źródeł niż Fundusz Pracy)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Wspieranie rozwoju kompetencji miękkich klientów instytucji</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Czy Pani/Pana zdaniem wśród wskazanych w poprzednim pytaniu propozycji tematów szkoleń brakuje jakichś szkoleń, które byłyby odpowiedzią na konieczność dostosowania Pani/Pana instytucji do wyzwań społeczno-demograficznych czy zmian gospodarczych?

(Prosimy zaznaczyć wybraną odpowiedź)

☐ Tak

☐ Nie → prosimy przejść do pytania nr 6

5. Prosimy krótko opisać zakres, innych niż wskazane w pytaniu nr 3 szkoleń, które Pani/Pana zdaniem są istotne z punktu widzenia potrzeb Pani/Pana instytucji

.....

.....

.....

.....

6. Wśród priorytetowych wyzwań regionu jest aktywizacja zawodowa niewykorzystanych zasobów pracy. Poniżej wskazano wybrane kategorie osób, które potencjalnie wymagają szczególnych działań aktywizacyjnych.

Biorąc pod uwagę potrzeby reprezentowanej przez Panią/Pana instytucji to szkolenia dotyczące aktywizacji których spośród nich są najbardziej pożądane?
(Prosimy **wybrać maksymalnie pięć grup**, których aktywizacji powinny być dedykowane szkolenia i **uszeregować je według ważności wybierając cyfrę od 1 do 5, gdzie 1 oznacza potrzebę najważniejszą, a 5 – najmniej ważną**).

Grupa docelowa działań aktywizacyjnych:	Ważność potrzeby szkolenia dedykowanego danej grupie
Osoby długotrwale bezrobotne	Wybierz ważność kategorii
Osoby z niepełnosprawnościami	Wybierz ważność kategorii
Osoby młode	Wybierz ważność kategorii
Osoby starsze	Wybierz ważność kategorii
Cudzoziemcy	Wybierz ważność kategorii
Osoby o niskich kwalifikacjach	Wybierz ważność kategorii
Mieszkańcy terenów wiejskich	Wybierz ważność kategorii
Kobiety	Wybierz ważność kategorii
Osoby pracujące na podstawie niestandardowych form zatrudnienia	Wybierz ważność kategorii
Inna, niewymieniona wyżej grupa - prosimy napisać jaka?	Wybierz ważność kategorii

7. Czy biorąc pod uwagę dotychczasowe doświadczenia, dostrzega Pani/Pan zasadność udziału pracowników reprezentowanej przez Pana/Panią instytucji w szkoleniach językowych?

(Prosimy zaznaczyć wybraną odpowiedź)

☐ Tak

☐ Nie → prosimy przejść do pytania nr 9

8. Z jakich języków zasadne jest zorganizowanie szkoleń językowych dla pracowników Pani/Pana instytucji?

(Prosimy zaznaczyć wszystkie języki, w odniesieniu do których organizacja szkoleń jest zasadna)

☐ Język angielski

☐ Język rosyjski

☐ Język ukraiński

☐ Inny język – prosimy napisać

jaki/jakie?.....

9. Istotną kwestią jest sposób organizacji szkoleń w ramach projektu. Prosimy o ocenę potencjalnych form realizacji szkoleń, w których mogliby uczestniczyć pracownicy Pani/Pana instytucji w ramach projektu?

(W każdym wierszu prosimy ocenić zgodność danej formy z preferencjami zaznaczając wybraną odpowiedź)

Forma organizacji szkolenia	Zdecydowanie preferowana	Raczej preferowana	Raczej niepreferowana	Zdecydowanie niepreferowana
Szkolenia stacjonarne w zakładzie pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szkolenia stacjonarne w miejscowości, w której znajduje się zakład pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szkolenia wyjazdowe na terenie województwa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szkolenia w formie zdalnej (on-line)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szkolenie zamknięte (wyłącznie dla pracowników Pani/Pana instytucji)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szkolenia otwarte (mogą w nim brać udział pracownicy różnych instytucji rynku pracy)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Szkolenia w godzinach pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szkolenia poza godzinami pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Jakie Pani/Pan identyfikuje bariery i przeszkody, które utrudniają udział w szkoleniach pracowników Pani/Pana instytucji?

(Prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy najważniejsze Pani/Pana zdaniem bariery/przeszkody)

- ☐ Brak czasu ze względu na obowiązki zawodowe
- ☐ Konieczność dojazdów
- ☐ Brak środków na pokrycie kosztów związanych z uczestnictwem w szkoleniu
- ☐ Konieczność zapewnienia opieki nad dziećmi/osobami zależnymi
- ☐ Brak motywacji do udziału w szkoleniach
- ☐ Złe doświadczenia ze szkoleniami
- ☐ Niechęć do poświęcania czasu prywatnego na podnoszenie kompetencji
- ☐ Inne bariery, przeszkody – prosimy opisać jakie?.....

11. Czy reprezentowana przez Panią/Pana instytucja mogłaby oddelegować w godzinach pracy pracowników na szkolenia realizowane w ramach projektu?

(Prosimy zaznaczyć wybraną odpowiedź)

- ☐ Tak
- ☐ Nie

12. Jednym z celów niniejszego badania jest wstępne oszacowanie liczby potencjalnych uczestników projektu.

W związku z powyższym, prosimy o podanie szacunkowej liczby pracowników, Pani/Pana instytucji, którzy mogliby zostać skierowani na szkolenie/szkolenia w ramach planowanego projektu?

..... pracowników

13. Zgodnie ze wstępnymi założeniami planowany jest wybór jednego projektu oferującego wsparcie instytucjom z całego województwa.

Jaka jest preferowana forma realizacji projektu przez reprezentowany przez Panią/Pana podmiot:

(Prosimy zaznaczyć wybraną odpowiedź)

- ☐ Szkolenia organizuje/zleca podmiot realizujący projekt
- ☐ Podmiot realizujący projekt refunduje koszty szkoleń wybieranych swoim pracownikom przez poszczególne instytucje objęte wsparciem
- ☐ Forma mieszana

☐ Jest to nam obojętne

☐ Inna forma – *prosimy opisać jaka?*.....

14. Biorąc pod uwagę uwarunkowania realizacyjne prawdopodobnie będzie istniała konieczność partycypacji w kosztach szkoleń przez wspierane instytucje.

Czy reprezentowana przez Panią/Pana instytucja byłaby w stanie partycypować w kosztach szkoleń swoich pracowników w wysokości do 15% ich wartości?

(Prosimy zaznaczyć wybraną odpowiedź)

☐ Tak

☐ Nie

15. Prosimy podać nazwę reprezentowanej przez Panią/Pana instytucji:

.....

Serdecznie prosimy o przejrzenie całej ankiety i sprawdzenie, czy udzieliła Pani/udzielił Pan odpowiedzi na wszystkie zawarte w niej pytania.

Jeśli ma Pani/Pan jakieś dodatkowe uwagi bądź sugestie dotyczące tematów szkoleń lub sposobu realizacji projektu, prosimy o podanie ich w poniższym polu.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

BARDZO DZIĘKUJEMY ZA POŚWIĘCONY CZAS I WYPEŁNIENIE ANKIETY