

# Nowe podejście do finansowania usług szkoleniowych przez UE w latach 2014 - 2020

## Najważniejsze różnice w zasadach wsparcia MŚP między PO KL 2007 -2013 a RPO WSL 2014-2020

### PO KL 2007 - 2013

- Podejście podażowe
- Konkurs polega na wyborze konkretnych projektów szkoleniowych
- Zamknięta lista szkoleń wskazanych we wniosku
- Decyzja w sprawie szkoleń po stronie projektodawcy
- Możliwe 100 % dofinansowanie usługi rozwojowej
- Możliwość realizacji szkolenia „szytego na miarę” poprzez złożenie wniosku w procedurze konkursowej

### RPO WSL 2014 - 2020

- Podejście popytowe
- Konkurs polega na wyborze operatorów
- Szkolenia/usługi dostępne w Bazie Usług Rozwojowych (BUR)
- Decyzja w sprawie szkoleń/usług po stronie przedsiębiorcy
- Współfinansowanie przez przedsiębiorcę części kosztów usługi rozwojowej
- Możliwość realizacji szkolenia „szytego na miarę” poprzez „giełdę usług” dostępną w BUR

# Bilans Kapitału Ludzkiego

## Inwestowanie w kadry

- Zaangażowanie dorosłych Polaków (18-64) w edukację wynosi ok. 40%
- Systematycznie rośnie zaangażowanie Polaków w samokształcenie - wynosi ok. 20%
- Im wyższy poziom wykształcenia tym większe zainteresowanie kształceniem.
- Wraz z wiekiem słabnie potrzeba podnoszenia kwalifikacji przez pracowników.
- Wśród rozwiązań z zakresu inwestycji w kadry najpopularniejsze są (nieobowiązkowe) kursy i szkolenia oraz dofinansowanie samokształcenia pracowników (np. poprzez zakup książek, prenumeratę czasopism). W te pierwsze inwestowało 45% podmiotów, w te drugie 40%.
- Dominująca tematyka szkoleń osób pracujących:
  - **szkolenia obowiązkowe** - BHP (37 % kształcących)
  - **szkolenia nieobowiązkowe** - szkolenia z zakresu medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy (10% kształcących), a także budownictwa i przemysłu (9% kształcących).



# Bilans Kapitału Ludzkiego

## Bariery kształcenia

- Najczęściej pracodawcy finansują inwestycje w kadry ze środków własnych ok. 80% - odnotowano spadek o ok. 10%
- Tylko 15 % szkoleń finansowanych ze środków publicznych
- Rośnie przeciętna suma wydatków własnych pracodawców na szkolenie pracowników ponad 3450 zł (2013r), o rok wcześniej 2590 zł.
- 60% podmiotów inwestujących w kompetencje swoich pracowników nie wydało na ten cel nie więcej niż 2500 zł.
- 30% pracodawców nie finansuje rozwoju swoich pracowników. Jako powody swojej decyzji wskazują najczęściej (w około 77% przypadków) na brak takiej potrzeby ze względu na wystarczające umiejętności pracowników, na zbyt wysoki koszt szkoleń (48%), kluczowe znaczenie innych inwestycji (43%) oraz brak czasu pracowników (40%)
- Jedna trzecia pracodawców miała problemy w określeniu potrzeb szkoleniowych.
- Niewielkim problemem był brak odpowiedniej oferty szkoleniowej
- 55% dorosłych Polaków, którzy byli bierni edukacyjnie, nie zamierza tego zmieniać w najbliższym czasie

# Bilans Kapitału Ludzkiego

## Zapotrzebowanie na rodzaje usług rozwojowych

- Najbardziej istotną usługą rozwojową są szkolenia/kursy. Ta forma wsparcia jest punktem wyjścia do bardziej wyspecjalizowanych usług, tj. doradztwo, coaching czy mentoring.
- Osoby zainteresowane kwalifikacyjnymi kursami zawodowymi preferują tematykę związaną z budownictwem i przemysłem.
- Wśród szkoleń niemających charakteru zawodowego najczęściej wskazywano języki obce
- W przypadku wszystkich usług rozwojowych partycypację finansową na poziomie 20% kosztów usługi akceptowało ponad 70% badanych firm.
- Usługami rozwojowymi są najczęściej zainteresowane średniej wielkości przedsiębiorstwa, natomiast najrzadziej – mikroprzedsiębiorcy.
- Poziom rozwoju przedsiębiorstwa ma wpływ na rozwój kadr. Im silniejszy jest rozwój firmy, tym większa szansa, że podmiot należy do grupy przedsiębiorstw inwestujących w kadry.
- Co piąta firma ma zamiar sięgnąć po środki unijne na rozwój pracowników.

# Projektowanie nowego systemu szkoleń MŚP

## Projekt pilotażowy

Uruchomienie systemu PSF poprzedziła realizacja pilotażowego projektu w Małopolsce, w którym mogło wziąć udział 180 firm z sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw.

Podstawowe zasady pilotażowego systemu:

1. Dofinansowanie udzielane jest zawsze ostatecznemu u odbiorcy wsparcia (MŚP)
2. Przedsiębiorca po otrzymaniu dofinansowania sam wybiera usługę dopasowaną do własnych potrzeb, stosując się do zasad zawartych w umowie dofinansowania.
3. System stwarza przedsiębiorcy warunki do jak najprostszego, a zarazem efektywnego, wykorzystania dofinansowania.

Rozwiązanie to wzorowało się na podobnym, funkcjonującym w Walonii (Belgia), a partnerem projektu była tamtejsza instytucja rynku pracy FOREM, która od wielu lat z powodzeniem je wykorzystuje.

Sprawdzone założenia wypracowanego podczas realizacji projektu pilotażowego systemu dystrybucji szkoleń wykorzystano w projektowaniu systemu dla województwa śląskiego.

# Projektowanie nowego systemu szkoleń MŚP

## Dobre praktyki z innych krajów

Przykładowe rozwiązania w innych państwach, które jako dobre praktyki wykorzystano przy projektowaniu popytowego systemu szkoleń dla województwa śląskiego:

- Stworzenie mechanizmów zapewniających oferowanie szkoleń wysokiej jakości przez podmioty o odpowiednim potencjale merytorycznym i organizacyjnym (*Włochy – Lombardia*)
- Zapewnienie możliwe jednolitego i przejrzystego kształtu systemu wsparcia (*Belgia – Walonia/ Włochy – Lombardia/Niemcy/Wielka Brytania*)
- Różnicowanie wsparcia nie tylko ze względu na poziom dofinansowania, ale także jego kwoty (*Niemcy/Wielka Brytania*)
- Uwzględnianie w prowadzonej działalności wspierającej sektor MSP znaczenia promocji „dobrych praktyk”, które w szczególności akcentują produktywność oferowanego wsparcia i realne korzyści odnoszone przez przedsiębiorstwa (*Kanada/Wielka Brytania/USA/Japonia*)
- Wkomponowanie procesu promocji wsparcia oferowanego w ramach modelu popytowego w całość działań informacyjnych prowadzonych na rzecz przedsiębiorstw przez instytucje publiczne na szczeblu regionalnym i/lub krajowym (*Wielka Brytania*)

# Porównanie najczęściej stosowanych parametrów w systemach szkoleń MŚP w kraju

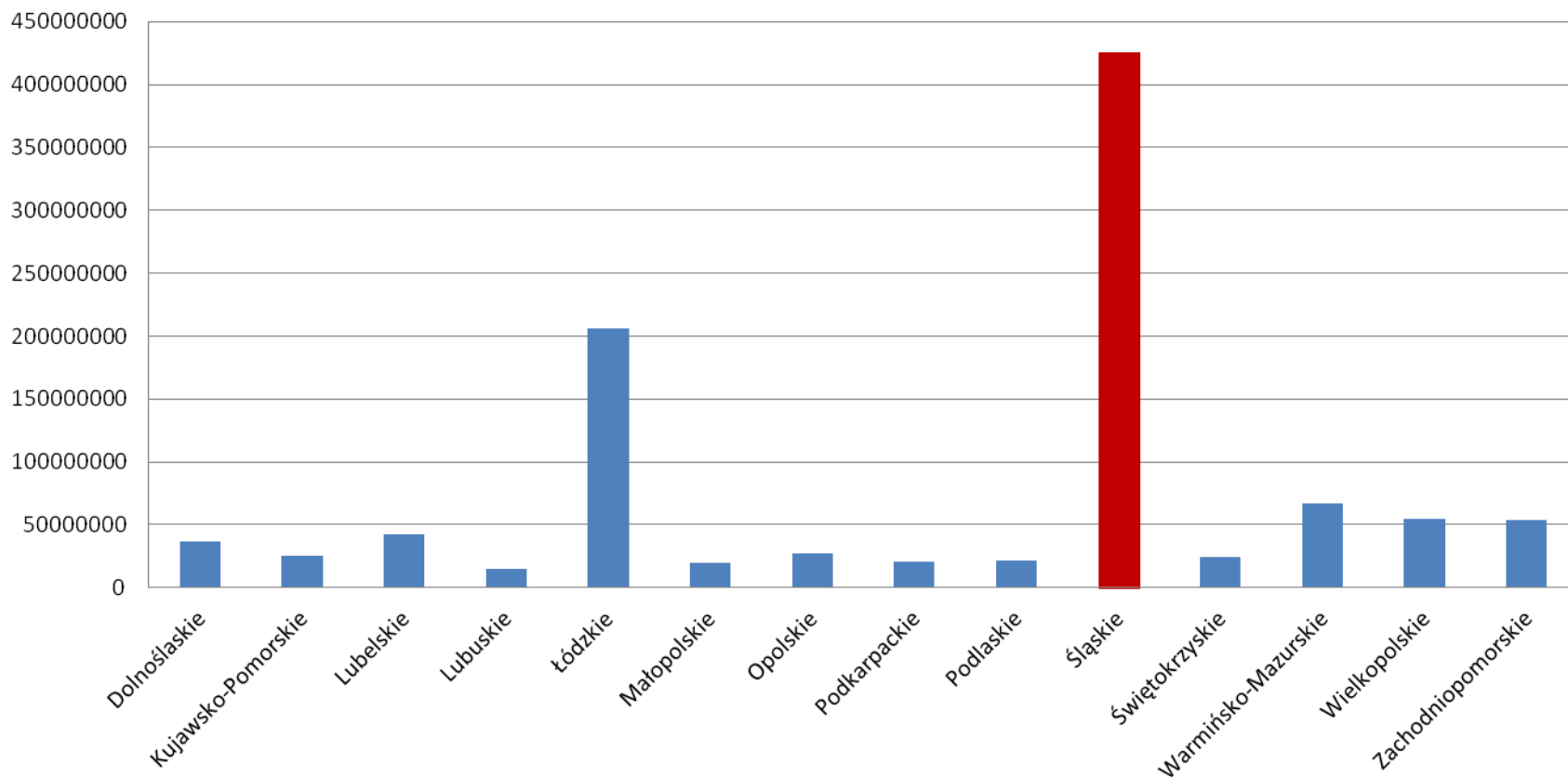
- ❑ **PREFEROWANY POZIOM DOFINANSOWANIA max. 80%**
  
- ❑ **NAJPOPULARNIEJSZY SPOSÓB DYSTRYBUCJI DOFINANSOWANIA**
  - **REFUNDACJA PONIESIONYCH WYDATKÓW Z PROMESĄ**  
(WOJ. DOLNOŚLĄSKIE, WOJ. KUJAWSKO – POMORSKIE, WOJ. LUBELSKIE, WOJ. PODKARPACKIE, WOJ. PODLASKIE, WOJ. ŚWIĘTOKRZYSKIE, WOJ. WARMIŃSKO – MAZURSKIE, WOJ. WIELKOPOLSKIE, WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIE)
  
- ❑ **MAKSYMALNE DOFINANSOWANIE UDZIAŁU 1 PRACOWNIKA W 1 USŁUDZE**
  - **3000 – 6000 zł**  
(WOJ. DOLNOŚLĄSKIE, WOJ. KUJAWSKO – POMORSKIE, WOJ. LUBELSKIE, WOJ. ŁÓDZKIE, WOJ. OPOLSKIE, WOJ. PODKARPACKIE, WOJ. PODLASKIE, WOJ. ŚWIĘTOKRZYSKIE, WOJ. WIELKOPOLSKIE)
  
- ❑ **NAJWYŻSZE W KRAJU MAKSYMALNE DOFINANSOWANIE NA PRZEDSIĘBIORSTWO**
  - **do 60 000,00 ZŁ – WOJ. ŚWIĘTOKRZYSKIE**
  - **do 70 000,00 ZŁ – WOJ. WARMIŃSKO - MAZURSKIE**
  - **do 100 000,00 ZŁ – WOJ.ŚLĄSKIE, WOJ. WIELKOPOLSKIE**



# System szkoleń MŚP w woj. śląskim

## Co nas wyróżnia ?

### Kwota Alokacji



# System szkoleń MŚP w woj. śląskim

## Co nas wyróżnia ?

- ❑ Najwyższa alokacja w kraju na usługi rozwojowe  
**425 683 642,87 zł**
- ❑ Unikalny sposób dystrybucji dofinansowania  
**system kont przedpłaconych na finansowanie usług rozwojowych**
- ❑ Najwyższe w kraju maksymalne dofinansowanie udziału 1 pracownika w 1 usłudze  
**do 15 000 zł**
- ❑ Najwyższe maksymalne dofinansowanie na przedsiębiorstwo  
**do 100 000 zł**



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



# Dziękuję za uwagę

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice

tel. 32 757 33 11,

mail: [efs@wup-katowice.pl](mailto:efs@wup-katowice.pl)

[rpo.wup-katowice.pl](http://rpo.wup-katowice.pl)