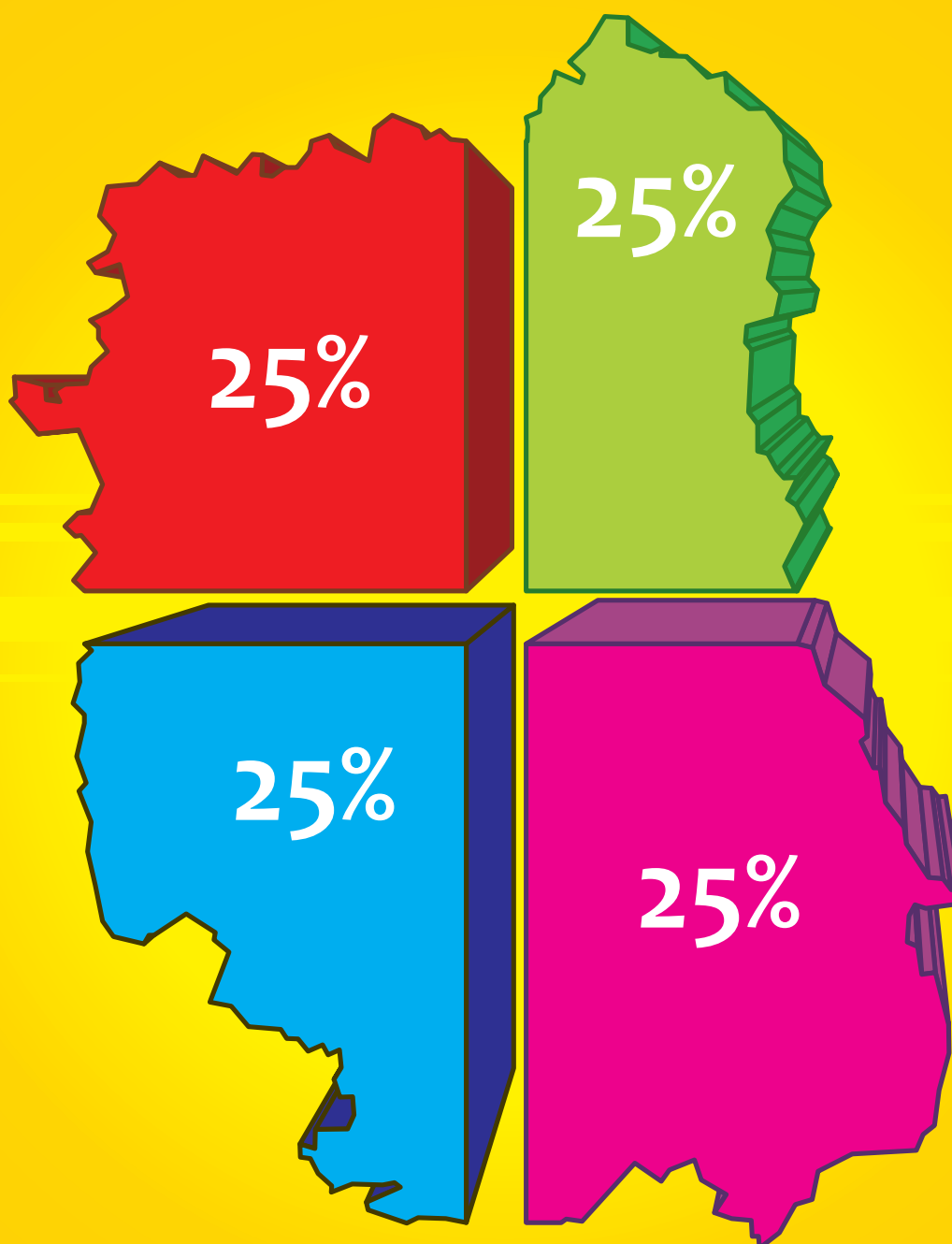




Ocena wdrażania PO KL w kontekście ukierunkowania wsparcia dla Priorytetów VIII i IX w województwie lubelskim





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ocena wdrażania PO KL w kontekście ukierunkowania wsparcia dla Priorytetów VIII i IX w województwie lubelskim

RAPORT KOŃCOWY

Zamawiający

Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie
Departament Europejskiego Funduszu Społecznego
ul. Spokojna 4, 20-074 Lublin

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Marzec 2010

Zamówienie jest współfinansowane w 85% ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz w 15% z budżetu JST

Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie
Departament Europejskiego Funduszu Społecznego
Adres: ul. Czechowska 19, 20-072 Lublin
Nr telefonu: (081) 441-68-50
Nr faksu: (081) 441-68-53
efs@lubelskie.pl; www.efs.lubelskie.pl
Bezpłatna infolinia: 0 800 888 337

Wykonawca:
Agrotec Polska Sp. z o.o.
ul. Dzika 19/23 lok. 55
00-172 Warszawa

SPIS TREŚCI

1. Spis skrótów	5
2. Streszczenie	6
3. Summary	10
4. Wprowadzenie	14
4.1. Kontekst badania	14
4.2. Cele badania i obszary badawcze	16
4.2.1. Cel główny i cele szczegółowe	16
4.2.2. Obszary badawcze	16
4.3. Kryteria badawcze	18
4.3.1. Kryteria ogólne	18
4.3.2. Kryteria dotyczące równości płci	18
5. Opis zastosowanej metodologii	19
5.1. Realizacja badań ilościowych	19
5.1.1. CATI	19
5.1.2. CAWI	20
5.1.3. Ankieta audytoryjna	20
5.2. Realizacja badań jakościowych	21
5.2.1. Zogniskowane wywiady grupowe	21
5.2.2. Wywiady indywidualne	21
5.3. Analiza dokumentów (desk research)	23
5.4. Panel ekspertów	24
6. Wyniki badania	26
6.1. Sytuacja społeczno-gospodarcza województwa lubelskiego	26
6.1.1. Sytuacja gospodarcza	26
6.1.2. Kierunki rozwoju	29
6.2. Program Operacyjny Kapitał Ludzki	35
6.2.1. Założenia i zasady regionalnych Priorytetów PO KL	35
6.2.2. Wdrażanie PO KL w województwie lubelskim	37
6.3. Ocena adekwatności i skuteczności proponowanego wsparcia w ramach Priorytetów VIII i IX PO KL w województwie lubelskim w opinii pracodawców	44
6.3.1. Stopień i zakres zgodności perspektywy pracodawców z potrzebami rynku pracy występującymi w przeszłości	44

6.3.2.	Stopień i zakres zgodności perspektywy pracodawców z rzeczywistymi tendencjami/potrzebami rozwojowymi regionu	51
6.3.3.	Współpraca pracodawców z sektorem edukacji	55
6.3.4.	Stopień i zakres zgodności perspektywy pracodawców z perspektywą pracobiorców	58
6.4.	SWOT – PRACODAWCY	64
6.4.1.	Mocne strony	64
6.4.2.	Słabe strony	64
6.4.3.	Zagrożenia	65
6.4.4.	Szanse.	65
6.5.	Ocena adekwatności i skuteczności proponowanego wsparcia w ramach Priorytetów VIII i IX PO KL w województwie lubelskim w opinii uczestników projektów	66
6.5.1.	Ocena jakości prowadzonych szkoleń	66
6.5.2.	Stopień i zakres zgodności postaw i oczekiwań pracowników z potrzebami i postawami pracodawców	68
6.5.3.	Stopień i zakres zgodności kierunków kształcenia dostępnych w ramach VIII i IX Priorytetu z potrzebami pracobiorców z grup docelowych Priorytetów VIII i IX	70
6.5.4.	Zakres zgodności kierunków kształcenia dostępnych w ramach VIII i IX Priorytetu z tendencjami i wyzwaniem rozwojowym regionu	75
6.6.	SWOT – PRACOWNICY	77
6.6.1.	Mocne strony	77
6.6.2.	Słabe strony	77
6.6.3.	Zagrożenia	78
6.6.4.	Szanse.	78
6.7.	Perspektywa równości płci	79
7.	Wnioski i rekomendacje	80
8.	Załączniki	85
8.1.	Załącznik 1 – Lista dokumentów i publikacji wykorzystanych przy realizacji badania	86
8.2.	Załącznik 2 – Lista osób, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione	88
8.3.	Załącznik 3 – Lista uczestników wywiadów grupowych	89

1. SPIS SKRÓTÓW

CATI	Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (ang. <i>Computer Assisted Telephone Interviewing</i>)
CAWI	Kwestionariusz realizowany przez Internet (ang. <i>Computer Assisted Web Interview</i>)
DEFS	Departament Europejskiego Funduszu Społecznego
FGI	Zogniskowany wywiad grupowy (ang. <i>Focus Group Interviews</i>)
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony (ang. <i>Individual In-Depth Interview</i>)
IP	Instytucja Pośrednicząca
IP2	Instytucja Pośrednicząca II stopnia
KOP	Komisja Oceny Projektów
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
ROEFS	Regionalny Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego
UM WL	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy

2. STRESZCZENIE

Celem badania było poszukiwanie sposobów ukierunkowania PO KL w sposób zapewniający zwiększenie skuteczności Priorytetów VIII i IX oraz dopasowanie ich do wyzwań rozwojowych regionu.

Ukierunkowanie Programu było badane pod kątem potrzeb strony podaźowej rynku pracy (pracodawców) oraz strony popytowej (pracobiorców). W przypadku strony podaźowej badaniem objęto ogół pracodawców. Badanie strony popytowej, z uwagi na potrzeby zarządzania Programem i tworzenia przyszłych Planów Działań, skupiało się przede wszystkim na grupie uczestników projektów Priorytetu VIII i IX.

Badanie przeprowadzono w kontekście zarówno dotychczasowych potrzeb i wyzwań rozwojowych regionu, jak i potrzeb i wyzwań przyszłych.

Odnosnie do strony podaźowej rynku pracy wyodrębniono następujące obszary badawcze:

- określenie stopnia i zakresu zgodności perspektywy pracodawców z potrzebami rynku pracy występującymi w przeszłości;
- określenie stopnia i zakresu zgodności perspektywy pracodawców z rzeczywistymi tendencjami/potrzebami rozwojowymi regionu;
- określenie stopnia i zakresu zgodności perspektywy pracodawców z perspektywą pracobiorców;
- określenie stopnia i zakresu zgodności kierunków kształcenia dostępnych w ramach Priorytetów VIII i IX z potrzebami pracodawców;
- określenie stopnia i zakresu zgodności perspektywy pracodawców z kierunkami wyznaczonymi przez PO KL.

Badanie uczestników projektów dotyczyło z kolei następujących obszarów:

- stopnia i zakresu zgodności kierunków kształcenia dostępnych w ramach Priorytetów VIII i IX z tendencjami i wyzwaniami rozwojowymi regionu;
- stopnia i zakresu zgodności kierunków kształcenia dostępnych w ramach Priorytetów VIII i IX z potrzebami pracobiorców z grup docelowych Priorytetów VIII i IX;
- stopnia i zakresu zgodności postaw i oczekiwań uczestników projektów z potrzebami i postawami pracodawców;
- nowych i ukrytych potrzeb uczestników projektów;
- kierunku, w jakim należy poszerzać grupy uczestników projektów.

Badanie miało dostarczyć również danych dla odpowiedniego ukierunkowania obu Priorytetów zgodnie z perspektywą równości płci.

W zakresie zgodności perspektywy pracodawców z potrzebami rynku pracy, stwierdzono zagrożenie wynikające z braku zdolności adaptacyjnych znaczącej części firm regionu. Wynika to m.in. z następujących kwestii:

- większość przedsiębiorców nie prowadzi dedykowanych badań marketingowych;
- w planowaniu kierunków działania pracodawcy korzystają głównie z ogólnodostępnych informacji i nieformalnej wymiany doświadczeń;
- ogólnodostępne informacje o regionie postrzegane są jako trudne do wykorzystania w codziennych działaniach firm;
- przedsiębiorcy sporadycznie bezpośrednio korzystają z PO KL; rolę pośredniczącą wypełniają firmy realizujące projekty (doradcze i szkoleniowe);
- firmy realizujące projekty diagnozują sytuację korzystając głównie z ogólnodostępnych źródeł i ew. z informacji uzyskanych od pracowników (często uczestników wcześniejszych projektów), a zdecydowanie rzadziej korzystają z informacji od pracodawców.

W zakresie zgodności perspektywy pracodawców z rzeczywistymi tendencjami i potrzebami rozwojowymi regionu stwierdzono, że nie stanowi to istotnej kwestii w planowaniu działań firm. Dokumenty strategiczne są punktem odniesienia dla wnioskodawców i członków KOP, natomiast w opinii pracodawców są one trudne do przełożenia na konkretne decyzje biznesowe. Przedsiębiorcy oczekują bardziej konkretnych zapisów w strategii województwa mogących mieć wpływ na decyzje biznesowe oraz lepszego dotarcia do nich z tego typu informacjami.

Równocześnie zwrócono uwagę na to, że regionalny potencjał badawczo-rozwojowy i w zakresie szkolnictwa jest w dalece niezadowalającym stopniu wykorzystywany na rzecz budowania potencjału rozwojowego regionu i budowania w regionie struktur gospodarki opartej na wiedzy. Profil działania i postawy znaczącej części przedsiębiorców należy uznać za bariery kluczowe. Należy stwierdzić, że region ma silny potencjał instytucjonalny i kadrowy do budowania takich struktur, ale elementy te nie łączą się w system.

Współpraca sektora biznesu z sektorem edukacji określana była jako niewystarczająca. Jednym z rozwiązań, które może poprawić sytuację w tym zakresie jest tworzenie Obserwatorium Rynku Pracy. Może stanowić ono jądro systemu obiegu informacji i miejsce kondensacji współpracy wszystkich kluczowych interesariuszy rynku pracy i systemu edukacji: publicznych instytucji rynku pracy, przedsiębiorców, pracobiorców, instytucji oświatowych, samorządów.

Analizując zgodność perspektywy pracodawców i pracobiorców, stwierdzono kilka niepokojących zjawisk, stanowiących barierę we wdrażaniu PO KL:

- spiralę nieufności między pracodawcami a pracobiorcami;
- powszechne wśród pracodawców stosunkowo niskie oceny kompetencji i umiejętności zawodowych pracowników, zwłaszcza w zakresie kompetencji społecznych;
- tradycyjny, patriarcalny model zarządzania firmami, wykluczający rozwijanie u pracowników kompetencji sprzyjających rozwojowi modelu gospodarki opartej na wiedzy.

W opinii większości uczestników projektów szkolenia PO KL znacząco wpływają na ich konkurencyjność na rynku pracy i uzyskują z reguły wysokie oceny. Zarówno pracodawcy jednak, jak i pracownicy zgodni są w kwestii tego, że na obecnym etapie wdrażania PO KL pilną potrzebą jest zwiększenie oferty projektów bardziej szczegółowych – dostosowanych do specyficznych potrzeb zawodowych pracowników i związanych z konkretnymi stanowiskami pracy w konkretnych firmach, a także uwzględniających już posiadane doświadczenie pracowników.

Część pracodawców postrzega nawet kształcenie pracowników jako zagrożenie większymi oczekiwaniami płacowymi oraz zagrożenie porzucaniem pracy przez pracowników w związku z podniesieniem ich kwalifikacji.

Obecny system oceniania projektów promuje raczej rezultaty krótkofalowe, których zaletą jest łatwa mierzalność, nie kładzie jednak odpowiedniego nacisku na rezultaty długofalowe. Projekty PO KL mogą wspierać realizację długofalowych celów rozwojowych, ale dzieje się tak raczej na zasadzie ewentualnej i przypadkowej zbieżności, a nie zaplanowanego i systematycznie realizowanego działania. Zmiana tej sytuacji wymaga:

- zmiany podejścia do pomiaru rezultatów projektów, zmierzającej w kierunku badania efektów jakościowych i badania oddziaływania projektów;
- szerszego wykorzystania informacji generowanych przez różne grupy interesariuszy rynku pracy, szczególnie zaś przez instytucje będące ich reprezentacją.

Wspomniane już wcześniej Obserwatorium Rynku Pracy mogłoby służyć właśnie takim modyfikacjom kierunków wdrażania PO KL.

Z badania wynikają następujące rekomendacje:

- Zwracać uwagę na promowanie projektów zawierających moduł uwzględniający tematykę kompetencji społecznych (praca w zespole, kontakty z klientem, asertywność, kreatywność, samodzielność rozwiązywania problemów, itp.).
- Zwracać nadal uwagę na aspekty bardziej skutecznej promocji PO KL wśród przedsiębiorców, utrzymać i rozbudować komplementarność działań głównie z RPO WL. Przedsiębiorców potraktować jako osobną grupę docelową, wybrać kanał i informację przekazywaną tym kanałem Działania wesprzeć współpracą z mediami.
- Opracować prognozę typu foresight dla regionalnego rynku pracy, w kontekście różnych możliwych sytuacji koniunkturalnych w gospodarce regionu. Prognoza powinna być opracowana w oparciu o lokalne i zewnętrzne zasoby eksperckie z uwzględnieniem perspektywy związanej z wykorzystaniem środków PO KL.
- Ukierunkowywać przyszłe konkursy, z wykorzystaniem kryteriów strategicznych lub/ oraz projektów innowacyjnych na wypracowanie skutecznych, wspólnych przedsięwzięć uczelni i przedsiębiorstw z zakresu kształcenia kadr w zakresie B i R.
- Premiować (np. w ramach kryteriów strategicznych) projekty szkoleniowe dla pracodawców uwzględniające w większym względzie tematykę know-how, w szczególności z zakresu planowania strategicznego, zarządzania zasobami ludzkimi oraz praktycznych działań marketingowych.

- Promować szkolenia specjalistyczne dostosowane zarówno do potrzeb pracodawców, jak i pracowników, niezbędne do podniesienia konkurencyjności na rynku pracy.
- Przeanalizować tematykę i zakres zrealizowanych i przyjętych do realizacji projektów z perspektywy rozmieszczenia terytorialnego.
- Dołożyć wszelkich starań, aby nadać rangę i w jak największym stopniu stworzyć warunki do funkcjonowania powstającego Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Obserwatorium Edukacji Zawodowej, które w jak najszybszym czasie zgromadzą niezbędne informacje do opracowania jednolitej strategii edukacyjnej w regionie. W następnej kolejności przy pomocy odpowiednich organów regionalnych dopilnować konsekwentnej realizacji opracowanej strategii.
- W ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy rozważyć prowadzenie modułu badawczego dotyczącego diagnozy sytuacji płci w poszczególnych obszarach interwencji PO KL w regionie; można też realizować te zadania w ramach oddzielnie zleconego projektu badawczego.

3. SUMMARY

The purpose of the research was to discover the manner of orientation for the Human Capital Operational Programme (HC OP) in order to ensure increased efficiency of Priorities VIII and IX and their adjustment to development challenges of the region.

Programme orientation was examined with respect to the needs of the supply side of the labour market (employers) and the demand side (employees). In the case of the supply side, all of the employers were included in the research. Examination of the demand side, due to the Programme management needs and establishment of future Plans of Activities, was focused primarily on the group of participants of projects within Priority VIII and IX.

The research was conducted in the context of hitherto needs and development challenges of the region, as well as future needs and challenges.

With respect to the supply side of the labour market, the following research areas have been identified:

- Determination of the degree and scope of compliance between the employers' perspectives and the labour markets needs occurring in the past;
- Determination of the degree and scope of compliance between the employers' perspectives and actual tendencies/development needs of the region;
- Determination of the degree and scope of compliance between the employers' perspective and the employees' perspective;
- Determination of the degree and scope of compliance between educational directions available within Priority VIII and IX and the needs of employees;
- Determination of the degree and scope of compliance between the employers' perspective and directions set out by the HC OP.

On the other hand, examination of project participants referred to the following areas:

- Degree and scope of compliance between educational directions available within Priority VIII and IX and development tendencies and challenges of the region;
- Degree and scope of compliance between educational directions available within Priority VIII and IX and needs of employees from target groups of Priorities VIII and IX;
- Degree and scope of compliance between attitudes and expectations of project participants and needs and attitudes of employers;

- New and hidden needs of project participants;
- Direction in which project participant groups are to be extended.

The research was also intended to provide data for proper orientation of both Priorities in line with sex equality principle.

Within the scope of compliance between the employers' perspective and the labour market needs, a threat was ascertained resulting from lack of adaptation skills in a major part of companies from the region. This results from the following issues:

- Majority of employers do not conduct dedicated marketing research;
- When planning directions of activities, the employers make use of generally available information and informal exchange of experiences;
- Generally available information about the region are perceived as difficult to use in everyday activities of companies;
- Employers make a rare direct use of HC OP; the role of intermediary is played by project implementing companies (counselling and training);
- Project implementing companies diagnose the situation using generally available sources and sometimes information obtained from employees (often participants in previous projects); they use information from employers quite rarely.

With respect to compliance between the perspectives of employers and actual tendencies and development needs of the region, it was ascertained that this issue is not important when it comes to activity planning by companies. Strategic documents are a point of reference for the applicants and members of the Project Evaluation Commission, whereas according to employers it is difficult to translate them to specific business decisions. Entrepreneurs expect more specific provisions in the province strategy which may influence business decisions and better access to such information.

At the same time, attention was drawn to the fact that the regional R&D potential and educational potential is not sufficiently used for the purpose of building development potential of the region and economy structures based on knowledge in the region. The profile of operation and attitudes of majority of entrepreneurs are to be considered key barriers. It has to be stated that the region has a strong institutional and personnel potential for building such structures, yet these elements do not combine and do not create a system.

Cooperation between the business sector and the educational sector was determined as insufficient. One of the solutions which may improve the situation in this area is the Labour Market Observatory, in the process of establishment. It may constitute the centre of information circulation system and place of condensation for cooperation of key interested parties in the labour market and the educational system: public labour market institutions, entrepreneurs, employees, educational institutions and local governments.

When analysing compliance between the perspective of employer and employees, several matters of concern being a barrier in implementation of HC OP have been ascertained:

- Mistrust between employers and employees;

- Common (among employers) low evaluation of competences and vocational skills of employees, especially within the scope of social competences;
- Traditional patriarchal model of company management, excluding development of competences conducive to advancement of knowledge based economy.

In the opinion of majority of project participants, the HC OP training sessions significantly influence their competitiveness on the labour market and ability to obtain high scores. However, both employers and employees agree that at the present stage of implementation of HC OP, it is necessary to increase the offer of detailed projects adjusted to specific vocational needs of employees and related to specific positions in specific companies, as well as take into account the experience the employees already have.

Some employers perceive education of employees as a threat of greater payroll demands and a threat of leaving work places by employees as a result of increasing their qualifications.

The current project evaluation system promotes short-term results, whose benefit is easy measurability; however, it does not put proper emphasis on long-term results. The HC OP projects can support implementation of long-term development objectives, yet it takes place upon a principle of potential and accidental convergence and not planned and systematically implemented activities. Change of this situation requires:

- Change in attitude to measurement of project results in the direction of examining quality effects and project impact examination;
- Wider use of information generated by various groups of interested parties at the labour market, especially by institutions which represent them.

The previously mentioned Labour Market Observatory could be used for such modification of directions of implementation of the HC OP.

The following recommendations follow from the research:

- Necessity to pay attention to promotion of projects containing a module taking the issue of social competences into account (team work, customer contacts, assertiveness, creativity, independence in problem solving, etc.);
- Necessity to pay attention to the aspects of more effective promotion of HC OP among entrepreneurs; maintenance and extension of complementarity of activities with the Regional Operational Programme of the Lublin Province. The entrepreneurs should be treated as a separate target group; select a channel and information transmitted through that channel; support cooperation with the media;
- Preparation of a foresight type forecast for the regional labour market in the context of various possible situations in the region's economy. The forecast should be prepared on the basis of local and external expert resources taking into account the perspective related to the use of HC OP resources;
- Directing the future contests with the use of strategic criteria or/ and innovative projects in order to develop more effective, joint enterprises of universities and companies within the scope of personnel training in the R&D area;

- Promotion (e.g. within the scope of strategic criteria) of training projects for employers taking into account the issues of know-how in a greater degree, especially within the scope of strategic planning, HR management and practical marketing research;
- Promotion of specialist training sessions adjusted both to the needs of employers and employees, indispensable for raising competitiveness at the labour market;
- Analysis of the content and scope of implemented projects and projects accepted for implementation from the perspective of their territorial distribution;
- Use all efforts to add rank and create conditions for the operation of the Lublin Labour Market Observatory and the Vocational Education Observatory which will soon collect the indispensable information for preparing a uniform educational strategy in the region. Subsequently, with the use of proper regional bodies, take care of consistent implementation of the prepared strategy;
- Within the framework of the Lublin Labour Market Observatory, examine conduct of a research module regarding diagnosis of gender situation in individual areas of HC OP intervention; in the regions such tasks can also be implemented within the scope of a separately commissioned research project.

4. WPROWADZENIE

4.1. KONTEKST BADANIA

Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest jednym z programów operacyjnych, realizowanym w ramach Narodowej Strategii Spójności, finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego celem jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich poprzez wzrost zatrudnienia oraz zwiększenie spójności społecznej, gospodarczej i terytorialnej. Spośród realizowanych w ramach PO KL dziesięciu Priorytetów, niniejsze badanie skupia się na Priorytecie VIII i IX.

Priorytet VIII dotyczy regionalnych kadr gospodarki, koncentruje się zatem na wspieraniu rozwoju kwalifikacji zawodowych, doradztwie dla przedsiębiorstw, wspieraniu procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie, współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw oraz realizacji Regionalnych Strategii Innowacji.

Priorytet IX natomiast wspiera rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach poprzez wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty. Jego działania wspierają podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego, upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych, tworzenie wysoko wykwalifikowanych kadr systemu oświaty oraz oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich.

W celu podniesienia skuteczności i lepszego dopasowania pomocy oferowanej w ramach obu wyżej wymienionych Priorytetów przeprowadzono badanie Oceny wdrażania PO KL w kontekście ukierunkowania wsparcia dla Priorytetów VIII i IX. W odniesieniu do niniejszego badania potrzeby i wyzwania regionu zostały ujęte dwojako:

- w kontekście **dotychczasowych** potrzeb i wyzwań rozwojowych regionu oraz
- w kontekście **przyszłych** potrzeb i wyzwań rozwojowych.

W związku z tym przeprowadzone badanie zrealizowano odnosząc się do dwóch aspektów: **bieżącego i perspektywnego**.

Aspekt bieżący wymagał przede wszystkim oceny pod kątem **skuteczności** wdrażania obu Priorytetów, **spójności** z założeniami programowymi (czyli **adekwatności** projektów do zdiagnozowanych w programie operacyjnym **potrzeb rynku pracy**) oraz **adekwatności** projektów wdrażanych w ramach obu Priorytetów do potrzeb rynku pracy, jakie **pojawiły się w trakcie wdrażania** Programu (czyli **elastyczności** wdrażania).

Aspekt perspektywny wymagał przede wszystkim oceny **adekwatności aktualnych kierunków wdrażania** Programu do trendów rozwojowych rynku pracy i gospodarki regionu.

Zamawiający wskazał dwie grupy interesariuszy, których potrzeby zostały przebadane pod kątem ukierunkowania wsparcia w ramach Priorytetów VIII i IX:

- pracodawców (Cel 1 badania) oraz
- uczestników projektów (Cel 2 badania).

Wykonawca przyjął założenie, że Cel 1 dotyczyć będzie **strony podażowej rynku pracy** w takim zakresie, jaki obejmują cele Priorytetu VIII i IX – co jednoznacznie można wywnioskować z zapisów w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia. Cel 2 natomiast dotyczył badania obecnych i byłych uczestników projektów Priorytetów VIII i IX.

Perspektywy i opinie grup objętych badaniem (przedstawiciele strony podażowej w ramach Celu 1 i przedstawiciele strony popytowej w ramach Celu 2) zostały odniesione do **szerokiego kontekstu społeczno-ekonomicznego rynku pracy oraz uwarunkowań regionu**. Na kontekst ów składały się:

- założenia programowe PO KL;
- praktyka wdrażania PO KL w regionie: programowanie roczne, dostępność informacji o tendencjach rozwojowych i potrzebach rynku pracy, praktyka kwalifikowania projektów, dostępna na rynku oferta organizacji szkoleniowych (potencjał i preferencje wnioskodawców);
- aktualny stan gospodarki regionu, a szczególnie rynku pracy;
- tendencje rozwojowe regionu (generalnie gospodarki oraz rynku pracy);
- kontekst innych Programów Operacyjnych (przede wszystkim RPO).

4.2. CELE BADANIA I OBSZARY BADAWCZE

4.2.1. CEL GŁÓWNY I CELE SZCZEGÓŁOWE

Głównym celem badania była **ocena wdrażania PO KL w kontekście ukierunkowania wsparcia dla Priorytetów VIII i IX w województwie lubelskim**. Cel główny został podzielony na dwa cele szczegółowe, wynikające ze wskazanych przez Zamawiającego dwóch grup interesariuszy.

Pierwszy cel szczegółowy dotyczył oceny adekwatności i skuteczności proponowanego wsparcia w ramach Priorytetów VIII i IX PO KL w województwie lubelskim **w opinii pracodawców**.

Drugi cel szczegółowy odnosił się do oceny adekwatności i skuteczności proponowanego wsparcia w ramach Priorytetów VIII i IX PO KL w województwie lubelskim **w opinii uczestników projektów**.

Zgodnie z oczekiwaniami Zamawiającego, w trakcie realizacji całego badania została również uwzględniona **perspektywa równości płci**. W praktyce perspektywa ta uwzględniona była poprzez porównanie poglądów i opinii kobiet i mężczyzn w odpowiedzi na postawione pytania badawcze (tam, gdzie to było możliwe). Szczegóły znajdują się w rozdziale 5 – Opis zastosowanej metodologii.

4.2.2. OBSZARY BADAWCZE

Dla przyjętych poszczególnych celów badania zdefiniowano obszary badawcze.

W ramach Celu 1, dotyczącego oceny adekwatności i skuteczności proponowanego wsparcia w ramach Priorytetów VIII i IX PO KL w województwie lubelskim w opinii pracodawców, analizą objęto następujące obszary badawcze:

- określenie stopnia i zakresu zgodności perspektywy pracodawców z potrzebami rynku pracy występującymi w przeszłości;
- określenie stopnia i zakresu zgodności perspektywy pracodawców z rzeczywistymi tendencjami/potrzebami rozwojowymi regionu;
- określenie stopnia i zakresu zgodności perspektywy pracodawców z perspektywą pracobiorców;
- określenie stopnia i zakresu zgodności kierunków kształcenia dostępnych w ramach Priorytetów VIII i IX z potrzebami pracodawców;
- określenie stopnia i zakresu zgodności perspektywy pracodawców z kierunkami wyznaczonymi przez PO KL oraz praktykę jego wdrażania.

W ramach Celu 2, dotyczącego oceny adekwatności i skuteczności proponowanego wsparcia w ramach Priorytetów VIII i IX PO KL w województwie lubelskim w opinii uczestników projektów, analizą objęto następujące obszary badawcze:

- określenie stopnia i zakresu zgodności kierunków kształcenia dostępnych w ramach Priorytetów VIII i IX z tendencjami i wyzwaniami rozwojowymi regionu;
- określenie stopnia i zakresu zgodności kierunków kształcenia dostępnych w ramach Priorytetów VIII i IX z potrzebami pracobiorców z grup docelowych tych Priorytetów;
- określenie stopnia i zakresu zgodności postaw i oczekiwań uczestników projektów z potrzebami i postawami pracodawców;
- określenie nowych i ukrytych potrzeb uczestników projektów;
- określenie kierunku, w jakim należy poszerzać grupy uczestników projektów.

4.3. KRYTERIA BADAWCZE

4.3.1. KRYTERIA OGÓLNE

W badaniu uwzględnione zostały następujące kryteria ewaluacyjne:

- **Adekwatność** – rozumiana jako zgodność celów projektów z potrzebami rynku pracy zdiagnozowanymi w Programie Operacyjnym i dokumentach strategicznych oraz potrzebami rynku pracy, jakie pojawiły się w trakcie wdrażania Programu (ocena elastyczności wdrażania) z perspektywy pracodawców i uczestników projektu;
- **Trafność** – rozumiana jako zgodność aktualnych kierunków wdrażania Programu z trendami rozwojowymi rynku pracy oraz gospodarki regionu;
- **Skuteczność** – rozumiana jako sposób i stopień realizacji zamierzonych celów projektów i Programu.

4.3.2. KRYTERIA DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI PŁCI

- **Adekwatność** – kryterium pozwalające odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu projekty w ramach Priorytetów VIII i IX PO KL odpowiadają na rzeczywiste potrzeby kobiet i mężczyzn;
- **Użyteczność** – kryterium pozwalające odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu przekazywana wiedza i umiejętności są użyteczne dla uczestniczek i uczestników projektów.

5. OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII

5.1. REALIZACJA BADAŃ ILOŚCIOWYCH

Badania prowadzone w ramach ewaluacji zakładały zastosowanie trzech ilościowych technik badawczych: badania CATI (telefoniczne badanie ankietowe) i CAWI (ankieta internetowa), którymi objęci zostali uczestnicy projektów oraz ankieta audytoryjna przeprowadzona zarówno wśród uczestników projektów, jak i pracodawców.

5.1.1. CATI

Badaniem CATI objęto uczestników projektów realizowanych w ramach Priorytetów VIII i IX. Badanie zostało przeprowadzone w dniach od 11 do 28 lutego 2010 roku. W przypadku realizacji wywiadów w Priorytecie VIII została zachowana perspektywa polegająca na losowym doborze próby. Dzięki temu próba badawcza odwzorowywała strukturę występującą w populacji ogólnej (m.in. w zakresie płci).

Natomiast w przypadku Priorytetu IX, w ramach którego uczestnikami projektów były w dużej mierze dzieci, wywiady zostały przeprowadzone najczęściej z jednym z rodziców lub opiekunów. W tym przypadku zasada dotycząca podziału płci nie mogła mieć zastosowania, ponieważ w imieniu uczestników projektów odpowiadały inne osoby. Szczegóły dotyczące realizacji badania CATI prezentuje poniższa tabela.

Tabela 1. Zestawienie dotyczące liczby zrealizowanych wywiadów techniką CATI

Badanie ilościowe CATI					
Typ respondenta	Wielkość bazy	Liczba rekordów z numerami telefonów	Liczba projektów	Zakładana próba	Realizacja badania
Uczestnicy Działania VIII	701 rekordów 33% mężczyźni 66% kobiety	692 posiadało kontakty telefoniczne	uczestnicy 13 projektów	100 Błąd oszacowania ok. 9,6%	101 respondentów 31% mężczyzn 69% kobiet
Uczestnicy Działania IX	2148 rekordów	1200 posiadało kontakty telefoniczne	uczestnicy 10 projektów	100 Błąd oszacowania ok. 9,7%	102 respondentów

5.1.2. CAWI

Uczestników projektów objęto również ankietą internetową CAWI. Badanie zostało prowadzone w dniach od 19 do 25 lutego 2010 r. Na potrzeby realizacji badania wykonawca otrzymał od Zamawiającego bazę liczącą listę 93 zrealizowanych do końca stycznia 2010 projektów. Były one prowadzone przez 81 instytucji, do których przesłano ankiety z prośbą o wypełnienie. W celu osiągnięcia zakładanej 55% stopy zwrotu ankiet, do uczestników projektów najpierw została wysłana informacja o prowadzonym badaniu z prośbą o udział w ankiecie. Dodatkowo po kilku dniach od wysłania ankiety został wysłany list przypominający o badaniu. Pierwotnie planowano zakończenie badania na 24 lutego 2010 r., ale z uwagi na zbyt niski poziom zwrotu, realizację badania przedłużono o jeden dzień, wysyłając ostatnią prośbę o wypełnienie ankiety. W sumie analizie poddano 47 ankiet, co stanowi 58% badanej populacji. Warto zwrócić uwagę na stosunkowo równy rozkład ilości wypełnionych ostatecznie ankiet wśród instytucji realizujących projekty w ramach obu objętych badaniem Priorytetów (dla Priorytetu VIII uzyskano 22 ankiety, natomiast dla Priorytetu IX 25 ankiet). W przypadku badania CAWI nie kontrolowano kwestii równości płci.

5.1.3. ANKIETA AUDYTORYJNA

Ankiety audytoryjne zostały przeprowadzone przed realizacją zogniskowanych wywiadów grupowych. Objęci nimi zostali uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetów VIII i IX oraz pracodawcy. Łącznie zrealizowano 29 ankiet. Choć ankieta była przeprowadzona anonimowo, uniemożliwiając identyfikację płci, podczas jej przeprowadzenia została uwzględniona perspektywa równości płci, zapewniona między innymi poprzez odpowiedni dobór uczestników do FGI.

Tabela 2. Liczba osób oraz miejsce przeprowadzenia ankiety audytoryjnej

Typ respondenta	Miejsce prowadzenia wywiadu	Liczba przeprowadzonych ankiet (liczba kobiet)
Pracodawcy	Lublin	7 (4)
Uczestnicy projektów z Priorytetu VIII	Lublin	8 (5)
Uczestnicy projektów z Priorytetu IX	Chełm	8 (6)
Uczestnicy projektów z Priorytetu IX	Zamość	6 (4)

5.2. REALIZACJA BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

W ramach ewaluacji przewidziano również realizację badań o charakterze jakościowym. Zaplanowano przeprowadzenie 3 zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) oraz minimum 15 wywiadów pogłębionych (IDI lub TDI).

5.2.1. ZOGNISKOWANE WYWIADY GRUPOWE

Wywiady grupowe z uczestnikami projektów realizowanych w ramach Priorytetu VIII i IX odbyły się odpowiednio w dniach 10 lutego i 22 lutego 2010 roku. W związku z niewystarczającym poziomem zróżnicowania reprezentantów projektów realizowanych w ramach Priorytetu IX wywiad z 22 lutego 2010 r. został powtórzony w dniu 4 marca 2010 r. Ponieważ uczestnikami projektów realizowanych w ramach Priorytetu IX były głównie osoby niepełnoletnie, do udziału w wywiadzie zaproszono ich rodzica lub opiekuna prawnego. Wywiad z przedstawicielami pracodawców odbył się 23 lutego 2010. Został on przeprowadzony w późniejszym terminie niż planowano pierwotnie (pierwszą datą był 9 lutego 2010 r.), co było spowodowane trudnościami z doбором przedstawicieli pracodawców. Zogniskowane wywiady pogłębione, zarówno z uczestnikami projektów z Priorytetu VIII, jak i z przedstawicielami pracodawców, zostały przeprowadzone z uwzględnieniem perspektywy płci. Zadbano o nią poprzez zróżnicowanie grup fokusowych pod względem płci oraz uwzględnianie tego zagadnienia w trakcie prowadzonych rozmów.

Tabela 3. Liczba osób oraz miejsce przeprowadzenia zogniskowanych wywiadów grupowych

Typ respondenta	Miejsce prowadzenia wywiadu	Liczba przeprowadzonych ankiet (liczba kobiet)
Pracodawcy	Lublin	7 (4)
Uczestnicy projektów z Priorytetu VIII	Lublin	8 (5)
Uczestnicy projektów z Priorytetu IX	Chełm	8 (6)
Uczestnicy projektów z Priorytetu IX	Zamość	6 (4)

5.2.2. WYWIADY INDYWIDUALNE

W ramach badania przeprowadzono ponadto 16 wywiadów indywidualnych. Szczegóły realizacji wywiadów prezentuje poniższa tabela, natomiast listy osób uczestniczących w badaniach znajdują się w załączniku. Wywiady przeprowadzono z 7 kobietami i 9 mężczyznami.

Tabela 4. Liczba przeprowadzonych wywiadów indywidualnych

Indywidualne wywiady pogłębione – telefoniczne wywiady pogłębione – typ respondenta	Liczba zrealizowanych wywiadów
Instytucja Pośrednicząca, Zespół Zarządzania Komponentem Regionalnym PO KL, Oddział Wdrażania Priorytetu VIII PO KL i Oddział Wdrażania Priorytetu IX PO KL	5 IDI
ROEFS	4 TDI
Jednostki samorządu terytorialnego (gminy i powiaty), na terenie których z powodzeniem realizowane są projekty VIII i IX Priorytetu	4 TDI
Przedstawiciele organizacji pracodawców	3 IDI
Suma	16

5.3. ANALIZA DOKUMENTÓW (DESK RESEARCH)

W ramach prowadzonych badań analizie zostały poddane dokumenty związane z kwestiami poruszonymi w celach badania. Obejmowały one dokumenty strategiczne województwa i wytyczne dotyczące PO KL. Szczegółowa lista dokumentów poddanych analizie znajduje się w Załączniku.

Analiza dokumentów przebiegała dwutorowo. Podzielone one zostały na 2 grupy – pierwszą z nich stanowiły dokumenty strategiczne mające wskazać planowane i pożądane kierunki rozwoju województwa lubelskiego oraz opisać planowane działania w ramach realizacji PO KL Priorytetów VIII i IX. Drugą grupę stanowiły dane statystyczne i dostępne analizy obejmujące woj. lubelskie.

5.4. PANEL EKSPERTÓW

Panel ekspertów został zrealizowany po zakończeniu fazy analiz: statystycznej, jakościowej i analizy SWOT. Miał on miejsce 26 lutego 2010 r. W spotkaniu uczestniczyły 4 osoby: Jarosław Chojecki, Wojciech Pieniążek, Janusz Dąbrowski oraz Jerzy Kosanowski. Na spotkaniu skonfrontowano wyniki badań z opiniami ekspertów posiadających doświadczenie w zakresie badanych obszarów, w wyniku czego opracowano rozwiązania, które będą możliwe do wdrożenia. Tryb pracy przyjęty podczas panelu ekspertów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 4. Fazy pracy podczas panelu ekspertów

Faza pracy	Zakres prac
Faza 1	Zespół badawczy przedstawia wyniki badań i wynikające z nich wnioski i spostrzeżenia.
Faza 2	Eksperti odnoszą się do każdego z omawianych tematów. Równocześnie opracowywane są analizy SWOT dla pracowników i pracodawców.
Faza 3	Omówienie propozycji rekomendacji wynikających z zebranego materiału.
Faza 4	Notatka po realizacji panelu – została opracowana w formie analizy SWOT dla obu badanych grup.

Efektami prac panelu ekspertów było wypracowanie części wniosków i rekomendacji zawartych w raporcie oraz analiza SWOT dla pracowników i pracodawców.

W trakcie panelu ekspertów omawiane były następujące zagadnienia:

- Perspektywa pracobiorców i pracodawców dotycząca rynku pracy i ich oczekiwań;
- Aktywność przedsiębiorców w zakresie zdobywania informacji o rynku pracy (prowadzenie badań);
- Struktura uczestnictwa przedsiębiorców w branżach ryzyka (poddanych globalnym trendom) i na rynku lokalnym (znanych, niepoddanych fluktuacjom);
- Koncentracja pracodawców na lokalnym rynku i przywiązanie do pozyskanej i stabilnej grupy klientów vs. presja konkurencyjna rozwijających się innych miast (np. Rzeszów);
- Oczekiwania pracodawców wobec kompetencji pracobiorców (odpowiedzialność, szacunek do pracy; ideał pracownika: lojalny rzemieślnik);
- Rola kompetencji społecznych pracobiorców;
- Niewykorzystany potencjał Lublina jako silnej bazy akademickiej, potencjał wiedzy, który ucieka, nie jest wykorzystywany, bo mentalność przedsiębiorców jest tradycyjna, powszechny jest patriarchalny model zarządzania;
- Samonakręcająca się spirala braku zaufania między pracodawcami i pracownikami (ryzyko, że wyszkolony pracownik odejdzie);

- Kwestia zmiany postaw pracodawców i pracowników:
 - element socjalny: potrzeba budowania kapitału społecznego między firmami,
 - infrastruktura instytucjonalna: potrzeba budowy/wzmacniania struktur zrzeszeń pracodawców vs. postrzeganie ich przez pracodawców jako zamknięte środowiska, inny świat, pracodawcy nie są z nimi związani, pracodawcy nie mają interesu w uczestnictwie w organizacjach biznesu,
 - infrastruktura informacyjna.
- Problem próżni między organizacjami pracodawców a administracją;
- Rola kształtowania kluczowych kompetencji w czasie nauki w szkole vs. niedopasowanie systemu edukacji (krytyka projektów miękkich jako zbyt ogólnych oraz przewagi projektów dających twarde umiejętności nad kształcącymi umiejętności społeczne);
- Rola PO KL w wyrównywaniu kompetencji społecznych, a nie konkretnych umiejętności;
- Pozycja i znaczenie firm szkoleniowych. Na ukierunkowaniu PO KL wpływ ma: wygoda firm szkoleniowych, kryteria strategiczne postrzegane jako krępujące, większe szanse dla podmiotów wyspecjalizowanych w „pisaniu projektów”;
- Rola kontaktów ROEFS-ów z przedsiębiorcami;
- Kluczowa rola INFRASTRUKTURY INFORMACYJNEJ (komunikacyjnej: brak zaangażowania mediów, organizacji pracodawców, uczelni, parków technologicznych w generowanie i przekazywanie informacji o potrzebach rynku pracy);
- Ważność dialogu z przedsiębiorcami;
- Brak świadomości o funkcjonowaniu podaży i popytu na rynku pracy w woj. lubelskim wśród pracodawców i pracowników oraz bierność pracobiorców;
- Rola i udział uczelni wyższych. Kwestia tworzenia instrumentów włączania kadr uczelni i absolwentów szkół wyższych w proces badania i rozwój województwa (przykład: Inkubatory akademickie – zapewnić możliwość zakładania własnych firm);
- Analizy SWOT dla pracodawców i pracowników;
- Potrzeba strategii promocji województwa lubelskiego;
- Na ile działania PO KL (szczególnie dziedzina innowacyjna) mogą służyć sprawnemu obiegowi informacji sprzyjającemu rozwojowi gospodarki, proinwestycyjności konkretnych miejsc/gmin, aby zapobiec upadkowi stref;
- Rola dialogu społecznego: projekty, które służą rozwojowi i poprawie obiegu informacji, promowaniu instrumentów obiegu informacji;
- Możliwość budowania kapitału społecznego w oparciu o projekty PO KL;
- Rola wykorzystania bliskości Białorusi i Ukrainy;
- Rola mediów (sieci mediów obywatelskich) w przekazywaniu informacji w kontaktowaniu się z pracodawcami.

6. WYNIKI BADANIA

6.1. SYTUACJA SPOŁECZNO-GOSPODARCZA WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO

6.1.1. SYTUACJA GOSPODARCZA

Województwo lubelskie jest trzecim co do wielkości województwem w Polsce (o łącznej powierzchni 25 122 km²). Usytuowane jest w południowo-wschodniej części kraju. Sąsiaduje z województwami: podlaskim, mazowieckim, świętokrzyskim i podkarpackim. Jego wschodnia granica z Białorusią i Ukrainą wyznacza jednocześnie wschodnią granicę Unii Europejskiej.

Województwo lubelskie zamieszkiwało na koniec 2009 roku 2 159,1 tys. osób. Prognozy Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że liczba mieszkańców województwa zmniejszy się do 2035 roku o ok. 13%. W miastach województwa lubelskiego zamieszkiwało 46,5% ludności województwa (w skali kraju odsetek ten wynosi ok. 61%), co czyni je słabo demograficznie zurbanizowanym. Analiza wskaźnika feminizacji pokazuje, że na 100 mężczyzn przypadało 106 kobiet.

Wskaźnik PKB przypadający na jednego mieszkańca w województwie wykazywał w ostatnich latach systematyczny wzrost (w 2000 roku wynosił on 13 620 zł, natomiast w 2008 r. 20 913 zł), jednakże wskaźnik ten nadal stanowi ok. 2/3 średniego PKB na mieszkańca w Polsce.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w województwie w 2009 r. kształtowało się na poziomie 2 716,18 zł i było wyższe o 3,5% (w kraju o 4,4%) niż w 2008 r. Przeciętna płaca w sektorze publicznym wynosiła 3 536,14 zł, a w sektorze prywatnym 2 531,27 zł. W roku 2009 w porównaniu z 2008 wynagrodzenia w ww. sektorach wzrosły odpowiednio o 3,5% i o 3,8%¹.

W województwie lubelskim w końcu 2009 r. do rejestru REGON wpisanych było 156,2 tys. podmiotów, tj. więcej o 0,5% niż w listopadzie i o 1,0% w stosunku rocznym. Sektor prywatny stanowił 96,3% ogółu podmiotów i było w nim zarejestrowanych 150,5 tys. podmiotów, tj. więcej o 0,6% w porównaniu z listopadem i o 1,0% w stosunku do ubiegłego roku².

Struktura podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim przedstawiała się następująco:

- 77,5% – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (mniej o 0,2 pkt proc. niż w 2008 r.),

1 Dane za Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubelskiego – grudzień 2009.

2 Jw.

- 11,5% – spółki (więcej o 0,2 pkt proc.), w tym 5,3% stanowiły spółki handlowe i 6,1% – spółki cywilne,
- 0,7% – spółdzielnie (mniej o 0,1 pkt proc.),
- 10,3% – pozostałe podmioty.

Najwięcej podmiotów zarejestrowanych było w sekcjach PKD:

- „Handel i naprawy” – 32,5% ogółu (mniej o 0,9 pkt proc. niż w 2008 r.),
- „Obsługa nieruchomości i firm” – 12,4% (tyle samo, co przed rokiem),
- „Budownictwo” – 11,0% (więcej o 0,3 pkt proc.),
- „Przetwórstwo przemysłowe” – 8,3% (więcej o 0,1 pkt proc.).

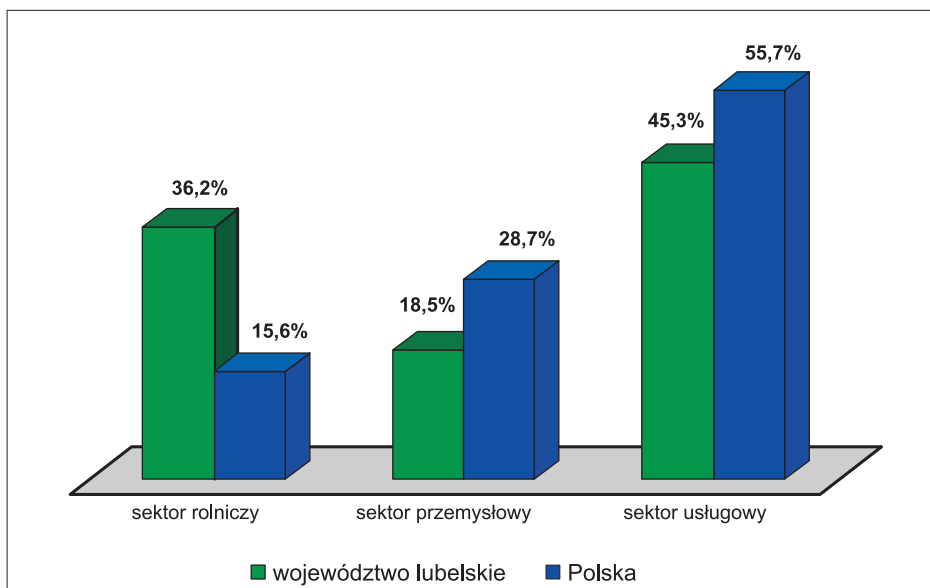
Przychody ze sprzedaży wyrobów i usług w bieżących cenach bazowych uzyskane przez podmioty sektora przedsiębiorstw wyniosły w grudniu 2548,6 mln zł i wzrosły o 5,6% w stosunku do poprzedniego miesiąca oraz o 8,5% w porównaniu do grudnia 2008 r. Przychody w sektorze prywatnym zwiększyły się o 6,3% w stosunku do listopada i o 13,1% w odniesieniu do tego samego okresu poprzedniego roku, natomiast w sektorze publicznym wzrosły o 2,6% w stosunku do listopada, lecz zmniejszyły się o 8,7% w porównaniu do grudnia poprzedniego roku.

Największym ośrodkiem miejskim województwa jest Lublin, największe polskie miasto po wschodniej stronie Wisły oraz dziewiąte pod względem wielkości miasto w Polsce (351 tysięcy mieszkańców). Dużą grupę niezaliczaną do populacji Lublina stanowią przyjezdni studenci. Według danych GUS liczba przyjezdnych studentów od 2005 roku kształtuje się na poziomie zbliżonym do 100 tysięcy, a sam Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej kształci około 46-50 tysięcy studentów wszystkich lat. Ocenic można, że Lublin stał się głównym ośrodkiem akademickim we wschodniej Polsce. Znajduje się tu 5 państwowych i 10 prywatnych uczelni wyższych.

W 2008 roku w gospodarce narodowej województwa w przeliczeniu na 1000 mieszkańców pracowało 356 osób (w skali kraju 360). W stosunku do roku poprzedniego liczba pracujących wzrosła o 1,5%. Wzrost liczby pracujących odnotowany został w większości sekcji PKD, w tym w największej skali w sekcji „Budownictwo” (o 15,3%) i „Hotele i restauracje” (o 15,0%). Miernikiem poziomu zatrudnienia jest wskaźnik zatrudnienia oznaczający udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. W III kwartale 2008 roku wynosił on w województwie lubelskim 51,1% (w populacji pracujących przeważali mężczyźni – 58,8%).

Najwięcej zatrudnionych w województwie lubelskim pracuje w sektorze usługowym (45,3%), podobnie jak w całym kraju. Województwo lubelskie charakteryzuje się dość dużym udziałem sektora rolniczego w porównaniu z resztą kraju pod względem pracujących według ekonomicznych sektorów gospodarki. Szczegółowe informacje przedstawione zostały na Wykresie 1.

Wykres 1. Pracujący według ekonomicznych sektorów w skali województwa lubelskiego i całego kraju (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Stopa bezrobocia, wiek i struktura zawodowa osób pozostających bez pracy odzwierciedlają problemy strukturalne i trudności na rynku pracy. Wg danych GUS, na koniec stycznia 2010 roku bezrobotni zarejestrowani na terenie województwa lubelskiego stanowili 13,6% liczby ludności aktywnej zawodowo (w skali kraju 12,7%). Największe bezrobocie odnotowano w powiecie włodawskim (22,1%), natomiast najmniejsze w biłgorajskim (8,7%).

Od początku lat dziewięćdziesiątych bezrobocie w skali kraju (także w województwie lubelskim) charakteryzowało się liczebną nadprezentacją mężczyzn nad kobietami. Jednak od roku 2003 odnotowywany jest systematyczny spadek tej przewagi, choć utrzymuje się ona nadal (w styczniu 2010 r. spośród ogółu bezrobotnych 47,8% stanowiły kobiety, podczas gdy przed rokiem odsetek ten wynosił 51,3%).

Na koniec 2009 roku ponad połowa (55,7%) zarejestrowanych bezrobotnych nie przekroczyła 34. roku życia, a zdecydowana większość (ponad 3/4 bezrobotnych) była w tzw. wieku mobilnym (do 44 lat). Większość zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim jest w wieku najwyższej aktywności zawodowej. Potwierdzają to informacje ze stycznia 2010 r., wg których osoby do 25. roku życia stanowiły 25,5% zarejestrowanych bezrobotnych (w styczniu 2009 r. – 24,1%), natomiast osoby powyżej 50. roku życia odpowiednio 16,7% (17,0%).

Ważnym czynnikiem wpływającym na strukturę bezrobocia jest poziom wykształcenia. Najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych w województwie lubelskim stanowią bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (26,6%) oraz zasadniczym zawodowym (25,7%). Należy stwierdzić, że ponad połowa (52,4%) populacji bezrobotnych to osoby, które nie mają średniego wykształcenia. Najmniejszą grupę wśród bezrobotnych, choć dosyć dużą w porównaniu do skali kraju, stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem wyższym (11,2%).

Bardzo istotnym czynnikiem z punktu widzenia poszukiwania pracy jest długość czasu pozostawania bezrobotnym, gdyż w miarę wydłużania się tego czasu zanikają aktywne postawy poszukiwania pracy, dochodzi do marginalizacji jednostki i całej rodziny. Liczba bezrobotnych oczekujących na zatrudnienie powyżej 12 miesięcy w województwie lubelskim do 2006 roku stale przekraczała 50% w stosunku do wszystkich bezrobotnych, co było bardzo niekorzystnym zjawiskiem. W 2007 roku nastąpił delikatny spadek odsetka osób długotrwale bezrobotnych, natomiast w 2008 spadek ten był gwałtowny (z 48,8% w końcu 2007 roku do 39,9% na koniec 2008 roku).

Ponad połowę populacji bezrobotnych w województwie lubelskim stanowią mieszkańcy obszarów wiejskich (na styczeń 2010 roku – 53,8%). Mieszkańcy wsi są grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem, ponieważ oprócz bezrobocia rejestrowanego występuje na tych obszarach problem wysokiego bezrobocia ukrytego. Największy udział bezrobotnych zamieszkujących na obszarach wiejskich odnotowany został w powiecie chełmskim i zamojskim. Bezrobotni zamieszkujący obszary wiejskie napotykają na trudności w znalezieniu zatrudnienia, które wiążą się przede wszystkim z brakiem wolnych stanowisk w ich miejscu zamieszkania, niskim poziomem wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych, które są najczęściej niedostosowane do potrzeb nowoczesnej gospodarki rynkowej.

Podsumowanie – do zjawisk szczególnie niekorzystnych w analizie bezrobocia w województwie lubelskim należy zaliczyć:

- 1) wysoki udział osób dotychczas niepracujących,
- 2) duży udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym,
- 3) wysoki udział osób pozostających bez pracy 1 rok i więcej w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych,
- 4) wysoki udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi,
- 5) duży udział wśród bezrobotnych ludzi młodych w wieku do 24 lat.

6.1.2. KIERUNKI ROZWOJU

Rozwój województwa lubelskiego znajduje się w zasięgu oddziaływania wielu programów i dokumentów rządowych i samorządowych. Wśród najważniejszych należy wymienić Strategię Rozwoju Kraju 2007-2015, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie, Strategię Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020, Strategię Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020 i Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013. Ważnymi dokumentami z punktu widzenia rozwoju innowacyjności są ponadto: Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego i Program Wojewódzki Rozwój Społeczeństwa Informacyjnego dla Województwa Lubelskiego.

Kierunki rozwoju województwa lubelskiego w perspektywie długookresowej zostały określone w Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020 oraz w Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013 w części dotyczącej partycypacji Euro-

pejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności w rozwoju regionu. Zakres tych kierunków prezentujemy w poniższym zestawieniu.

Tabela 5. Kierunki rozwoju województwa lubelskiego

Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020
<p>Celem nadrzędnym według Strategii jest trwały i zrównoważony rozwój społeczno-gospodarczy Lubelszczyzny poprzez zwiększenie konkurencyjności województwa i maksymalne wykorzystanie jego potencjału wewnętrznego.</p> <p>Priorytetowe kierunki rozwoju to:</p> <ul style="list-style-type: none"> – wzrost konkurencyjności gospodarki województwa i zdolność do tworzenia nowych miejsc pracy, – dostosowanie do gospodarki opartej na wiedzy oraz rozwój społeczeństwa nowoczesnego i zasobów ludzkich, – wzrost spójności i atrakcyjności województwa lubelskiego, – wzrost współpracy międzyregionalnej.
RPO Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013
<p>Działania przewidziane do realizacji w ramach Programu obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> – rozwój infrastruktury wzmacniającej konkurencyjność regionu (modernizacja i rozbudowa infrastruktury transportowej, ochrony środowiska, energetycznej, telekomunikacyjnej, edukacyjnej, turystycznej, kulturalnej), – stymulowanie wzrostu inwestycji w przedsiębiorstwach i wzmocnienie potencjału innowacyjnego, – wspomaganie procesów restrukturyzacji i rozwoju współpracy międzyregionalnej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020* oraz *Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013*

Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020 wprowadza podział działań strategicznych rozwoju regionu na trzy fazy, bez uszczegóławiania czasokresu:

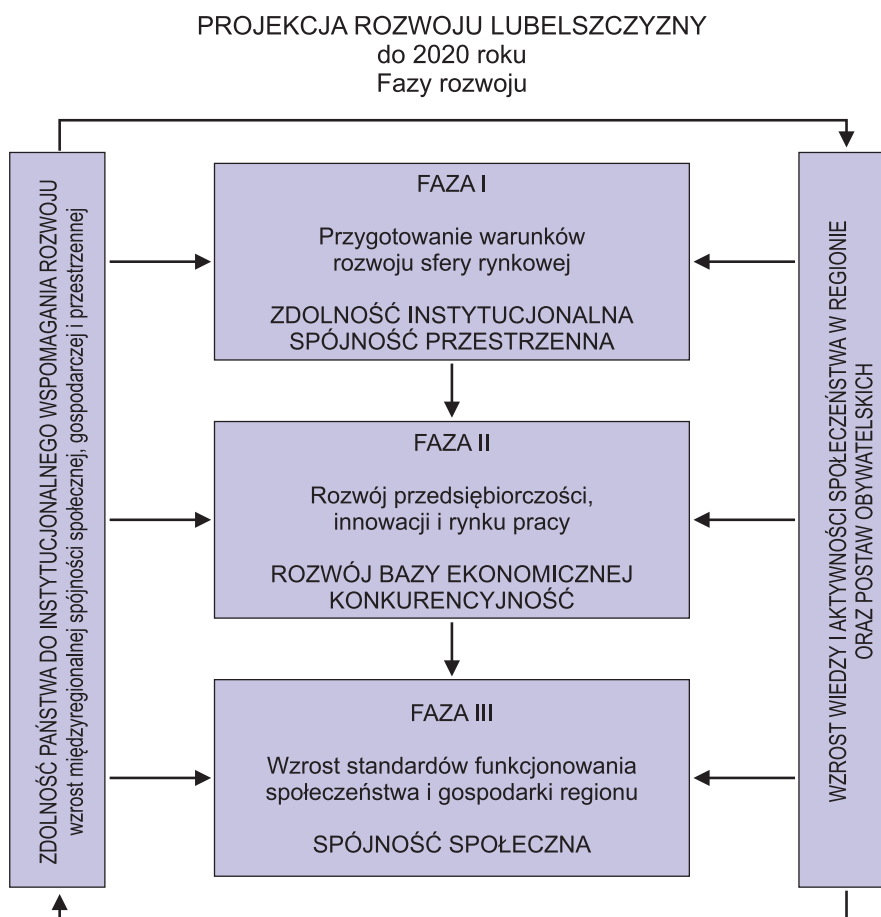
Faza I to okres przygotowania instytucjonalnego i przestrzennego do rozwoju regionu. Jest to faza skupiająca się na dostosowaniu administracji publicznej (państwowej i samorządowej) do efektywnego wykorzystania środków zewnętrznych dla wsparcia rozwoju województwa, w głównej mierze rozwoju infrastruktury oraz tworzenia realnych warunków rozwoju sfery rynkowej – przedsiębiorczości (głównie MŚP).

W fazie II należy spodziewać się oddziaływania rezultatów działań fazy I, to znaczy rozwoju bazy ekonomicznej regionu, inwestycji i tworzenia nowych miejsc pracy. Zakłada się, że dzięki ekonomicznym korzyściom zewnętrznym wytworzonym przez przedsiębiorstwa w fazie tej mocniej będą mogły być zasilane budżety samorządowe oraz ożywiane rynki lokalne i ponadlokalne.

W fazie III wzrośnie wydatnie zasobność kapitałowa regionu, a zatem poprawią się warunki ekonomiczne podnoszenia standardów technicznych i funkcjonalnych miast oraz terenów wiejskich (infrastruktura techniczna i społeczna, jakość środowiska, funkcje wyższego rzędu, przygotowanie terenów inwestycyjnych).

Graficzny układ powyższej koncepcji kierunków rozwoju przedstawia poniższy schemat.

Schemat 1. Koncepcja kierunków rozwoju województwa lubelskiego



Źródło: Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020

W poszczególnych fazach określone zostały konkretne działania, jako narzędzia do osiągnięcia założonych celów dla rozwoju województwa.

Faza I: przygotowanie sprawności instytucjonalnej i spójności przestrzennej:

- poprawa bezpieczeństwa cywilnego, ekologicznego i sanitarnego;
- przygotowanie systemu programowania rozwoju na okres 2007 –2013, w tym RPO WL i programów sektorowych;
- techniczne przygotowanie terenów, w tym stref biznesu;
- rozwój otoczenia biznesu;
- budowanie materialnych podstaw innowacyjności, głównie w sektorze technologii;

- poprawa systemu pomocy społecznej i stanu zdrowia mieszkańców;
- stymulowanie rozwoju bazy ekonomicznej regionu.

Faza II: rozwój przedsiębiorczości, innowacji i rynku pracy

- znaczący przyrost liczby firm, wydłużenie ich żywotności i zwiększenie skłonności przedsiębiorców do inwestowania w rozwój;
- wzrost zainteresowania firm wdrażaniem innowacji;
- rozwój wysoko kwalifikowanych kadr, głównie w sferze technologii i zarządzania;
- spadek bezrobocia i wzrost zainteresowania mieszkańców regionu problemami społeczno-publicznymi.

Faza III: wzrost standardów funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki regionu

- poprawa standardów ekologicznych;
- poprawa standardów urbanistycznych i wzrost urbanizacji regionu;
- rozwój różnych funkcji wyższego rzędu o znaczeniu krajowym i międzynarodowym.

W wyniku powyższych działań Lubelszczyzna winna stać się w nieodległej perspektywie regionem:

- konkurencyjnej gospodarki;
- nowoczesnego społeczeństwa opartego na wiedzy;
- atrakcyjnym i spójnym terytorialnie;
- efektywnie zarządzanym i otwartym na współpracę międzynarodową.

Powyższe kierunki rozwoju województwa lubelskiego mają swoje odzwierciedlenie w wieloletnich programach i planach rozwoju, uchwalonych przez Sejmik Województwa Lubelskiego. Wśród kilkunastu z nich znajdujemy **Wieloletni Program Inwestycyjny Województwa Lubelskiego na lata 2007 – 2015**, określający m.in. inwestycje kluczowe regionu, warunkujące dalszy rozwój województwa.

Szczegółowa analiza poszczególnych dziedzin i kierunków rozwoju województwa lubelskiego, dokonana przez eksperta w kontekście dokumentów strategicznych, wskazuje na dodatkowe kwestie godne uwagi. Nie zawsze kierunki rzeczywistego rozwoju, dokonujące się samoistnie, przy współudziale przedsiębiorców, są zgodne z tymi zakładanymi w dokumentach strategicznych i programowych.

Poniżej zaprezentowano syntetyczne zestawienie przedstawiające faktyczne kierunki rozwoju zdiagnozowane w ramach badania *Analiza aktualnej sytuacji, trendów rozwojowych i prognoza zmian społeczno-gospodarczych w województwie lubelskim* – wykonanego przez Instytut Badań i Rozwoju Olsztyńskiej Szkoły Biznesu w styczniu 2009 r.

Rozwojowe branże w gospodarce województwa lubelskiego.

- Przetwórstwo rolno-spożywcze – dominującymi gałęziami przetwórstwa rolno-spożywczego są: przetwórstwo owocowo-warzywne, przetwórstwo zbóż, przemysł cukrowniczy, przemysł mleczarski, przetwórstwo mięsne oraz produkcja gorzelniczo-piwowarska;
- Przemysł maszynowy – głównie produkcja maszyn i urządzeń;

- Sektor logistyczny – duże znaczenie mają podmioty związane z obsługą granicy (agencje celne, spedytorzy), transportem paliw oraz gospodarką magazynową;
- Business Process Outsourcing – obejmuje kompleksowe usługi w zakresie technik informacyjnych, księgowości, finansów, obsługi klienta oraz prowadzenia badań naukowych;
- Produkcja energii odnawialnej – m.in. energetyki słonecznej, energetyki wodnej, elektroenergetyki geotermalnej oraz lokalizacji siłowni wiatrowych.

Najważniejsze działania w procesie zarządzania zmianą społeczno-gospodarczą w województwie lubelskim w obszarze: przedsiębiorczość i innowacyjne technologie:

1. Zmiany w strukturze gospodarki regionu, aktualnie słabo dostosowanej do wymogów gospodarki opartej na zaawansowanych technologiach.
2. Rozbudowa i modernizacja infrastruktury gospodarczej województwa:
 - orientacja na infrastrukturę transportową liniową, zwłaszcza drogi wojewódzkie;
 - orientacja na infrastrukturę transportową punktową, zwłaszcza lotnisko w Świdniku, większe wykorzystanie portu przeładunkowego w Małaszewiczach oraz przejścia granicznego z Ukrainą;
 - orientacja na infrastrukturę informatyczną – infostrady szerokopasmowe.
3. Działania na rzecz dalszej aktywizacji i rozwoju instytucji otoczenia biznesu.
4. Poprawa krajowej i międzynarodowej konkurencyjności Lubelszczyzny, poprzez:
 - promocję regionu;
 - wspieranie badań naukowych prowadzonych na uczelniach Lubelszczyzny;
 - organizowanie transferu wiedzy i technologii na linii uczelnie – firmy;
 - organizowanie i wspieranie staży produkcyjnych pracowników naukowych, studiów doktoranckich;
 - umożliwianie przedsiębiorcom i menedżerom Lubelszczyzny wymiany doświadczeń zagranicznych (podnoszenie konkurencyjności przedsiębiorstw itp.).
5. Dalsze wspieranie istniejących już przedsięwzięć oraz inicjatyw proinnowacyjnych:
 - dotyczących rozwoju biotechnologii;
 - funkcjonowania istniejących klastrów;
 - istniejących stref oraz podstref ekonomicznych;
 - istniejących ośrodków typu parki technologiczne, centra badawczo-rozwojowe, inkubatory przedsiębiorczości itp.;
 - organizacji pozarządowych zorientowanych na pomoc dla przedsiębiorców.

Działania ukierunkowane na społeczeństwo:

1. Działania motywacyjne na rzecz aktywizacji przedsiębiorczości lokalnej, szczególnie wśród kobiet oraz osób starszych, zwłaszcza w małych miastach i na obszarach wiejskich;

2. Działania motywacyjne na rzecz zwiększania wiedzy oraz umiejętności przedsiębiorczych w sektorze MŚP – wśród właścicieli oraz pracowników;
3. Współorganizowanie wraz z uczelniami Lubelszczyzny permanentnego programu studiów podyplomowych oraz kursów biznesowych;
4. Zachęcanie wysoko kwalifikowanych specjalistów oraz szczególnie kreatywnych przedsiębiorców z innych regionów kraju (a nawet z zagranicy) do stałego związania się z Lubelszczyzną, poprzez związki biznesowe lub naukowe, a w konsekwencji do ich zamieszkania na terenie regionu.
5. Działania na rzecz pozostawiania w regionie najzdolniejszych i najbardziej kreatywnych absolwentów uczelni wyższych, np. poprzez fundowane stypendia.

Podsumowanie

- Analizując założenia do poszczególnych faz rozwoju województwa lubelskiego zauważyć należy, iż w każdej z nich istnieje komplementarność i synergia działań gospodarczych z działaniami w zakresie kapitału ludzkiego, prowadzące do rozwoju regionu w oparciu o jego zasoby.
- W analizie kierunków rozwoju województwa – jak zauważają eksperci – do harmonijnego i zrównoważonego rozwoju, niezbędne jest skoordynowane współdziałanie 3 sektorów: publicznego, biznesu i społecznego. Dla każdego z nich jest wyznaczone miejsce i udział w realizacji działań na rzecz poszczególnych dziedzin, prowadzących do zrównoważonego rozwoju i wykorzystania potencjału regionu.
- Ważnym aspektem rozwojowym jest też rozwój różnych form turystyki wynikający z atrakcyjności przyrodniczo-kulturowej województwa lubelskiego. Położenie województwa daje możliwości rozwoju międzyregionalnych form współpracy w kierunku wschodnim, które można wykorzystać na przykład w aspekcie wspólnych programów turystycznych czy kulturalnych.
- Warto zwrócić uwagę, że zwieńczeniem materialnych kierunków rozwoju województwa są szeroko zakrojone działania ukierunkowane na społeczeństwo, które w tym wymiarze mogą być zrealizowane tylko przy współdziałaniu PO KL i wszystkich podmiotów zaangażowanych w jego realizację.

6.2. PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI

6.2.1. ZAŁOŻENIA I ZASADY REGIONALNYCH PRIORYTETÓW PO KL

Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) jest jednym z programów operacyjnych służących realizacji Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia (NSRO) 2007-2013 i obejmuje całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w Polsce. Głównym celem Programu jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz wsparcie budowy struktur administracyjnych państwa.

W ramach Programu wsparciem objęte są następujące obszary:

- zatrudnienie,
- edukacja,
- integracja społeczna,
- rozwój potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw,
- rozwój zasobów ludzkich na terenach wiejskich,
- budowa sprawnej i partnerskiej administracji publicznej wszystkich szczebli
- promocja zdrowia.

PO KL realizuje przede wszystkim drugi cel horyzontalny NSRO 2007-2013, tj. **„Poprawa jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej”**.

Cel główny Programu osiągany jest poprzez realizację celów szczegółowych:

- 1) Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo (Priorytet I i VI)
- 2) Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego (Priorytet I i VII)
- 3) Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce (Priorytet II i VIII)
- 4) Upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy (Priorytet III, IV i IX)
- 5) Zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityki świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa (Priorytet V)
- 6) Wzrost spójności terytorialnej (Priorytet VI – IX)

Program Operacyjny Kapitał Ludzki składa się z 9 priorytetów, realizowanych równolegle na poziomie centralnym i regionalnym.

Priorytety realizowane na szczeblu centralnym:

Priorytet I: Zatrudnienie i integracja społeczna

Priorytet II: Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących

Priorytet III: Wysoka jakość systemu oświaty

Priorytet IV: Szkolnictwo wyższe i nauka

Priorytet V: Dobre rządzenie

Priorytety realizowane na szczeblu regionalnym:

Priorytet VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Priorytet VII: Promocja integracji społecznej

Priorytet VIII: Regionalne kadry gospodarki

Priorytet IX: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

Ponadto realizowany będzie Priorytet X Pomoc Techniczna.

W ramach komponentu regionalnego środki przeznaczone są na wsparcie dla osób i grup społecznych, natomiast w ramach komponentu centralnego przede wszystkim na wsparcie struktur i systemów.

Z uwagi na konieczność wypracowania standardowych rozwiązań, stosowanych w całym kraju, na poziomie centralnym, przewiduje się wzmacnianie w sposób kompleksowy systemów i struktur, a wsparcie skierowane do grup o jednolitych potrzebach w skali kraju ma charakter ogólnopolski i ponadregionalny.

W priorytetach regionalnych pomoc kierowana jest do osób, grup społecznych z terenu poszczególnych regionów.

Zgodnie z zasadami realizacji PO KL, wybór projektów w komponencie regionalnym odbywa się w głównej mierze w trybie konkursowym.

Na podstawie art. 60 rozporządzenia Rady (WE) nr 1083/2006 za właściwe zarządzanie i wdrażanie PO KL odpowiada Instytucja Zarządzająca (IZ), nadzorowana przez Komitet Monitorujący PO KL. Na podstawie ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju, funkcję Instytucji Zarządzającej w PO KL pełni minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego. Zgodnie z regulaminem wewnętrznym przygotowanym przez ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego obowiązki IZ pełni Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym – jako jednostka organizacyjna w ramach Ministerstwa Rozwoju Regionalnego.

Ze względu na zakres merytoryczny programu oraz wagę finansową poszczególnych priorytetów, zarządzanie i nadzór nad wdrażaniem poszczególnych priorytetów powierzone zostały Instytucjom Pośredniczącym (IP).

W komponencie centralnym, gdzie realizowane jest przede wszystkim wsparcie systemowe o charakterze ogólnokrajowym, funkcje Instytucji Pośredniczących powierzone zostały ministrom właściwym dla poszczególnych branż.

Wsparcie dla osób indywidualnych, zgodnie z decyzją o decentralizacji, udzielane jest przede wszystkim w ramach komponentu regionalnego, dlatego zadania Instytucji Pośredniczących powierzone zostały Samorządom Województw. Ponadto, każda Instytucja Pośrednicząca, biorąc pod uwagę specyfikę priorytetu, za który odpowiada, oraz doświadczenie instytucji działających w danym obszarze, może – w uzgodnieniu z IZ – oddelegować realizację części zadań do Instytucji Pośredniczących II stopnia (IP2).

Efekty końcowe wdrażania PO KL określają odpowiednie wskaźniki monitorowania celów i Priorytetów, zawarte w załączniku nr 3 do dokumentu zasadniczego, a na poziomie poszczególnych województw w kompetencji regionalnym wskaźniki produktu zawarte w załączniku nr IV SzOP PO KL.

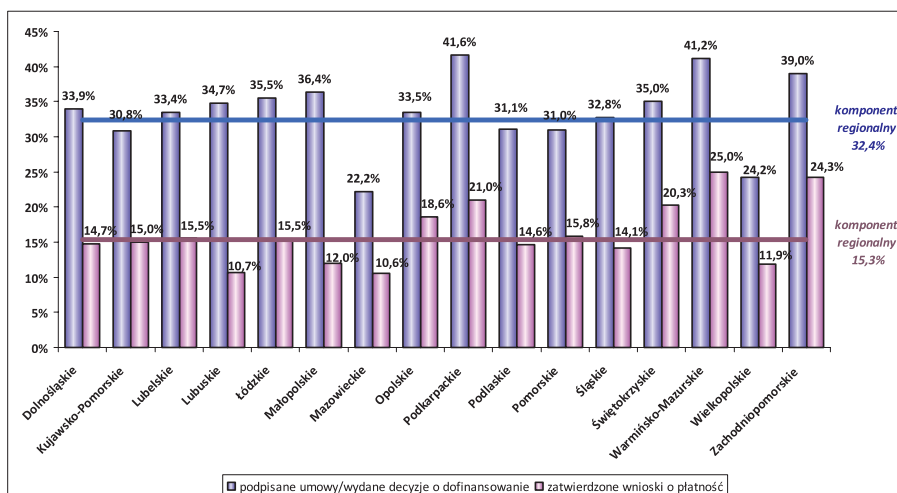
6.2.2. WDRAŻANIE PO KL W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

W województwie lubelskim rolę Instytucji Pośredniczącej pełni Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego poprzez Departament Europejskiego Funduszu Społecznego, natomiast rolę IP 2 pełni Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. DEFS odpowiedzialny jest za wdrażanie Działań Priorytetów: VIII i IX, natomiast WUP za wdrażanie Działań Priorytetów VI i VII.

Mówiąc o zaawansowaniu wdrażania Programu najczęściej zaczyna się od podania dwóch informacji: poziomu zakontraktowania i poziomu wydatkowania dysponowanych środków.

Według danych na koniec lutego 2010 roku poziom zakontraktowania środków w ramach regionalnych komponentów PO KL wahał się pomiędzy 41,6% a 22,2% (średnia 32,4%). Województwo lubelskie lokuje się mniej więcej w środku stawki z wynikiem 33,4%. Oznacza to, że 1/3 posiadanych zasobów została już przeznaczona na realizację konkretnych zadań. Podobnie jest z poziomem wydatkowania – odsetkiem zatwierdzonych wniosków o płatność. W tym przypadku w ramach komponentów regionalnych wskaźnik ten waha się pomiędzy 25% a 10,6%, średnia (15,3%) – województwo lubelskie 15,5%. Sytuuje to województwo lubelskie wśród grupy regionów płynnie i systematycznie radzących sobie z wdrażaniem regionalnych komponentów PO KL.

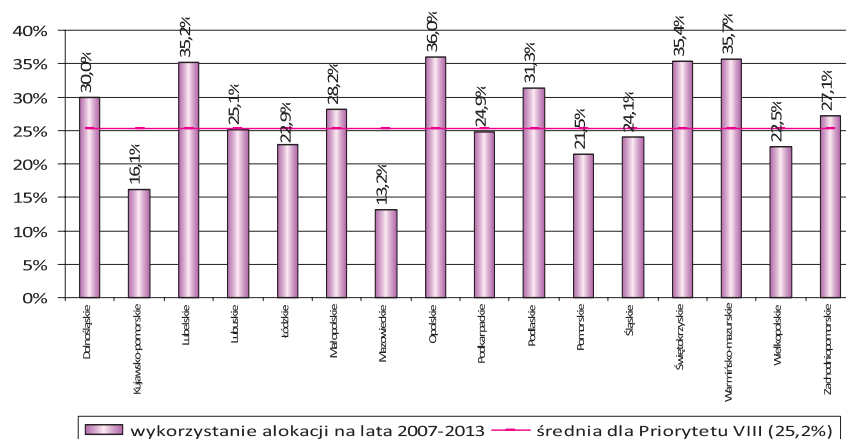
Wykres 2. Podpisane umowy/decyzje i wnioski o płatność w ramach komponentu regionalnego w stosunku do całości środków przyznanych dla poszczególnych województw na realizację Priorytetów VI-IX (%)



Źródło: Informacja miesięczna z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (wg stanu na dzień 1 marca 2010 r.), MRR, Warszawa, marzec 2010

Przechodząc do informacji o poszczególnych priorytetach, okazuje się, że w przypadku Priorytetu VIII poziom wykorzystania alokacji na koniec 2009 był jednym z najwyższych i przekroczył 35%.

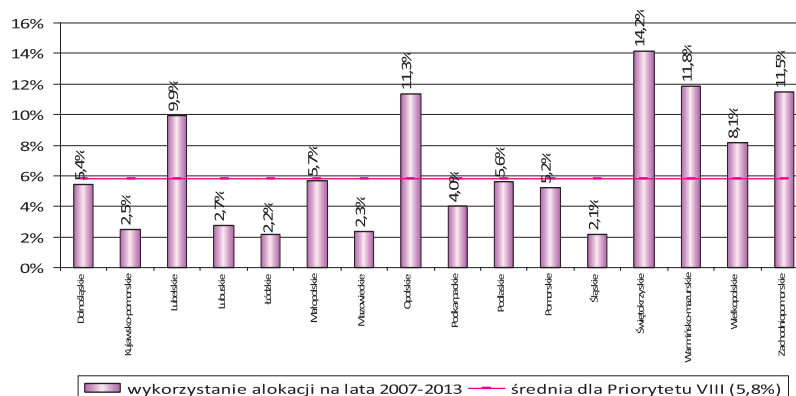
Wykres 3. Wykorzystanie alokacji na lata 2007-2013 na podstawie wartości umów zawartych w ramach Priorytetu VIII (%)



Źródło: Sprawozdanie okresowe z realizacji programu operacyjnego, MRR, Warszawa, marzec 2010

Także w przypadku poziomu wykorzystania alokacji woj. lubelskie w Priorytecie VIII lokuje się wśród czołówki województw.

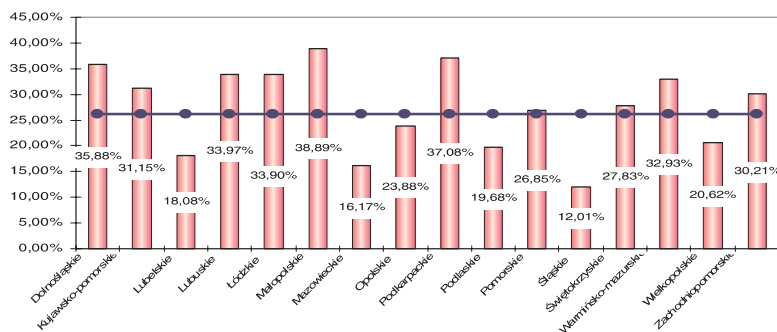
Wykres 4. Wykorzystanie alokacji na lata 2007-2013 na podstawie wniosków o płatność zatwierdzonych w ramach Priorytetu VIII (%)



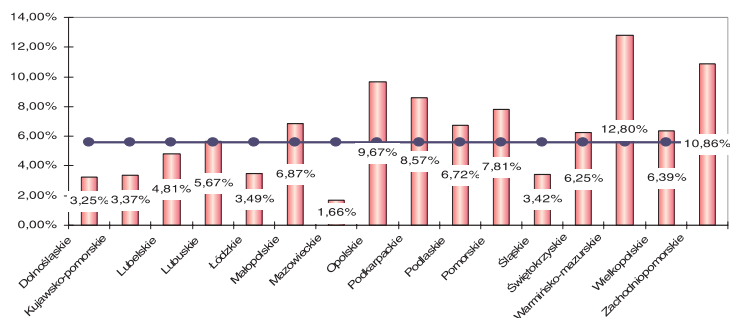
Źródło: Sprawozdanie okresowe z realizacji programu operacyjnego, MRR, Warszawa, marzec 2010

Nieco gorzej wygląda sytuacja w przypadku Priorytetu IX. Tutaj poziom zakontraktowania wynosi w przypadku woj. lubelskiego nieco ponad 18% i lokuje je poniżej średniej krajowej. Natomiast poziom wykorzystania alokacji zbliża się do 5%. Różnice pomiędzy poziomem realizacji Priorytetów VIII i IX wskazują kierunek, na który położony powinien być szczególny nacisk w dalszej realizacji obu tych Priorytetów.

Wykres 5. Wykorzystanie alokacji na lata 2007-2013 na podstawie wartości umów zawartych w ramach Priorytetu IX (%)

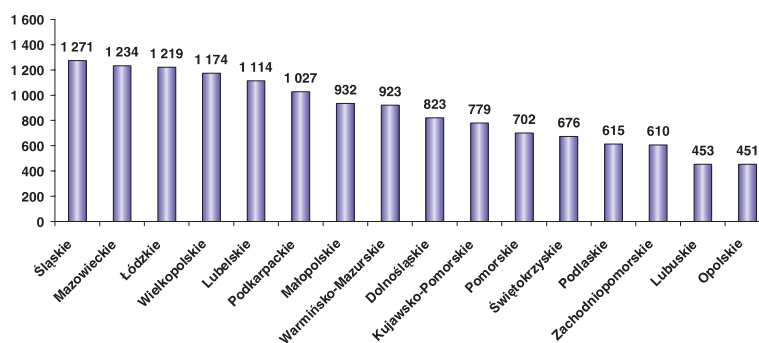


Źródło: Sprawozdanie okresowe z realizacji programu operacyjnego, MRR, Warszawa, marzec 2010

Wykres 6. Wykorzystanie alokacji na lata 2007-2013 na podstawie wniosków o płatność zatwierdzonych w ramach Priorytetu IX (%)

Źródło: Sprawozdanie okresowe z realizacji programu operacyjnego, MRR, Warszawa, marzec 2010

Poziom zakontraktowanych i wydatkowanych środków należy jednak traktować jako jeden z elementów oceny poziomu wdrażania komponentów regionalnych PO KL. Innym ważnym wskaźnikiem jest liczba podpisanych umów. Okazuje się, że w tym przypadku województwo lubelskie z 1114 umowami lokuje się na 5. miejscu wśród województw.

Wykres 7. Liczba podpisanych umów/wydzanych decyzji o dofinansowanie w ramach komponentu regionalnego

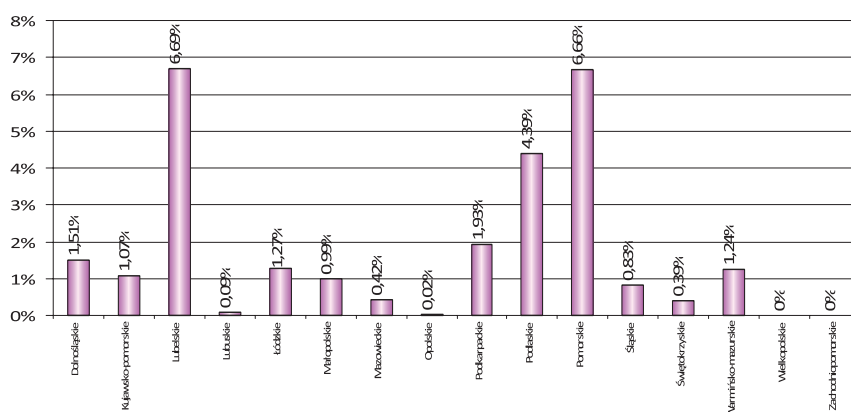
Źródło: Informacja miesięczna z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (wg stanu na dzień 1 marca 2010 r.), MRR, Warszawa, marzec 2010

Przedstawione powyżej dane należy traktować jako wstępną charakterystykę zaawansowania realizacji PO KL w woj. lubelskim. Równie ważny, jeśli nawet nie ważniejszy, jest poziom realizacji zakładanych wskaźników³. Okazuje się, że w przypadku Celu 1 dla Priorytetu VIII Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej wsparciem w zakresie szkolenia pracowników zostało objętych 2257 przedsiębiorstw. Stopień realizacji wartości docelowej wskaźnika na poziomie kraju wyniósł 1,61%. Należy zauważyć, że na poziomie regionalnym liczba przedsiębiorstw objętych wsparciem była bardzo zróżnicowana. Ponad połowę wykazanych przedsiębiorstw objęto wsparciem w województwie lubelskim i pomorskim (odpowiednio: 547 i 589 przedsiębiorstw). Pomimo

³ W tym przypadku dostępne dane dotyczą końca 2009 roku.

tego wskaźnik w woj. lubelskim zrealizowany został na poziomie niecałych 7%. W tym momencie warto wskazać na świadomość sytuacji i szybką reakcję IP. W Planach Działania na 2010 rok promuje ona projekty skierowane do znacznej liczby przedsiębiorców, co powinno pozwolić na wypełnienie tego wskaźnika.

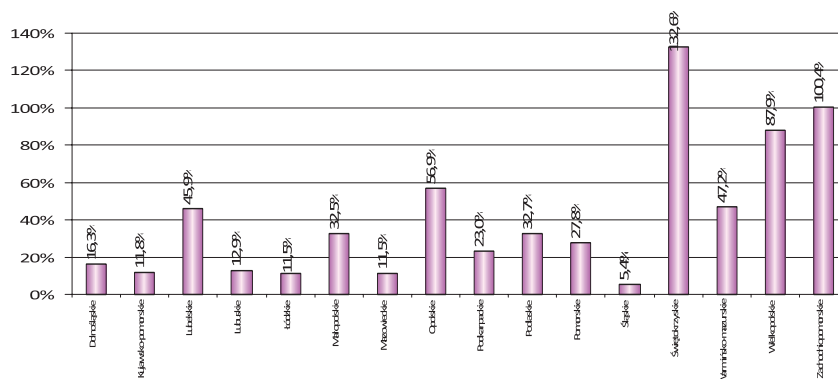
Wykres 8. Stopień realizacji wartości wskaźnika *Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych* wg stanu na koniec 2009 r. (%)



Źródło: Sprawozdanie okresowe z realizacji programu operacyjnego, MRR, Warszawa, marzec 2010

W przypadku kolejnego wskaźnika, jakim jest liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach, sytuacja woj. lubelskiego pokazuje, że osiągnięto już prawie połowę wartości zakładanego wskaźnika. Realizacja tego wskaźnika nie powinna sprawiać znaczących trudności.

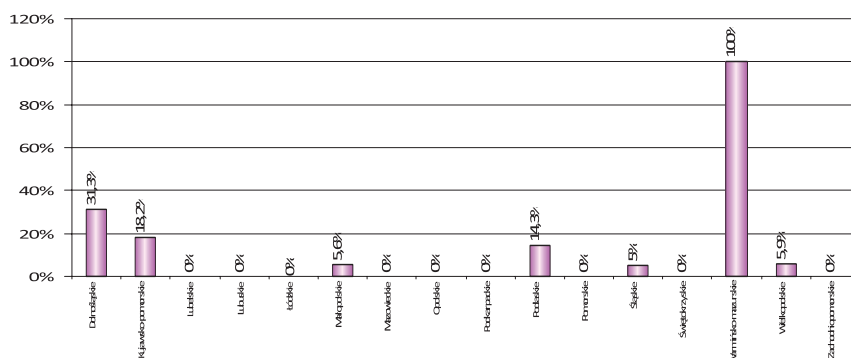
Wykres 9. Stopień realizacji wartości wskaźnika *Liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach* wg stanu na koniec 2009 r. (%)



Źródło: Sprawozdanie okresowe z realizacji programu operacyjnego, MRR, Warszawa, marzec 2010

Znacznym wyzwaniem będzie natomiast realizacja wskaźnika związanego z liczbą partnerstw. Okazuje się, że ten tryb realizacji projektów nie cieszył się w woj. lubelskim zainteresowaniem. Nie dziwi zatem promowanie go w ramach Planów Działania na rok 2010.

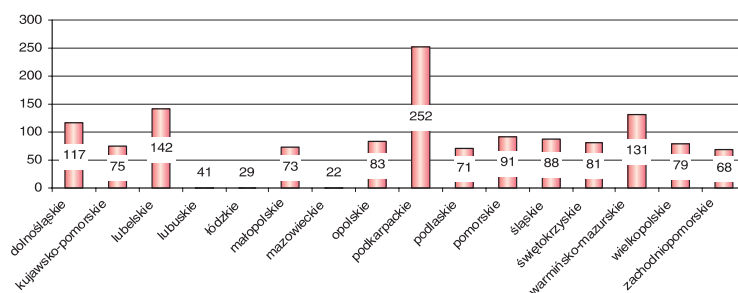
Wykres 10. Stopień realizacji wartości wskaźnika *Liczba partnerstw zawiązanych na szczeblu lokalnym i regionalnym* wg stanu na koniec 2009 r. (%)



Źródło: Sprawozdanie okresowe z realizacji programu operacyjnego, MRR, Warszawa, marzec 2010

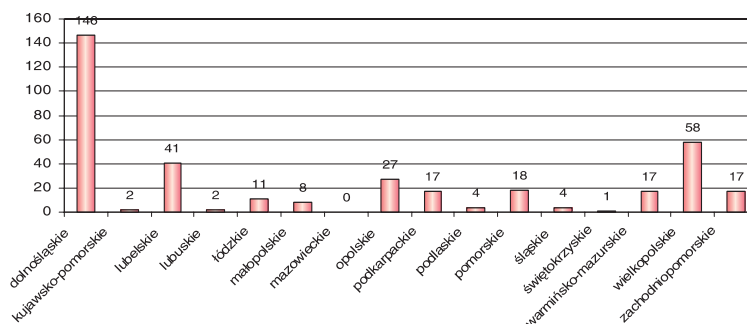
Na poziomie regionalnym liczba przedszkoli objętych wsparciem była bardzo zróżnicowana. Najwięcej ośrodków wychowania przedszkolnego otrzymało wsparcie w województwie podkarpackim i lubelskim (odpowiednio 252 i 142 przedszkola).

Wykres 11. Liczba ośrodków wychowania przedszkolnego objętych wsparciem w ramach Priorytetu IX



Źródło: Sprawozdanie okresowe z realizacji programu operacyjnego, MRR, Warszawa, marzec 2010

W przypadku współpracy szkół z przedsiębiorcami odnotowano 41 takich przypadków, co stanowi nieco ponad 20% realizacji zakładanego wskaźnika.

Wykres 12. Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych

Źródło: Sprawozdanie okresowe z realizacji programu operacyjnego, MRR, Warszawa, marzec 2010

Jak widać z powyższego przeglądu wskaźników – IP w województwie lubelskim wykonała znaczną pracę zarówno w zakresie instytucjonalizacji organizacji, jak i wdrażania poszczególnych Priorytetów.

Oceniając postępy wdrażania zacząć należy od procesu budowania instytucji zdolnej do realizacji Priorytetów. Wskaźniki związane z poziomem zakontraktowania i wydatkowania wyraźnie wskazują, że działania te zakończyły się sukcesem i że istnieje instytucja zdolna do realizacji założonych celów. Co prawda sytuacja w poszczególnych Priorytetach jest różna i w przypadku IX należy zintensyfikować wysiłki, to jednak IP jest świadoma, na jakim etapie się znajduje i stara się przeciwdziałać pojawiającym się trudnościom. Także przeprowadzony przegląd poziomu realizacji wybranych celów pokazuje, że są obszary, w których postęp jest dobry lub zadowalający, ale są także obszary wymagające wzmożonego wysiłku. Należy jednak podkreślić, że nawet na przykładzie Planów Działania na rok 2010 widać wyraźnie, że IP reaguje prawidłowo na zaistniałą sytuację.

6.3. OCENA ADEKWATNOŚCI I SKUTECZNOŚCI PROPONOWANEGO WSPARCIA W RAMACH PRIORYTETÓW VIII I IX PO KL W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM W OPINII PRACODAWCÓW

6.3.1. STOPIEŃ I ZAKRES ZGODNOŚCI PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW Z POTRZEBAMI RYNKU PRACY WYSTĘPUJĄCYMI W PRZESZŁOŚCI

Prowadzenie badań marketingowych i badań rynku pracy ma znaczenie dla zdolności adaptacyjnych firm. Na rynkach i w branżach wrażliwych na czynniki koniunkturalne prowadzenie systematycznych i poprawnych metodologicznie badań marketingowych decyduje w głównej mierze o konkurencyjności firm. Względną odporność na czynniki koniunkturalne posiadają rynki zamknięte i częściowo zamknięte oraz branże wytwarzające dobra i usługi zaspokajające potrzeby podstawowe. Warto zwrócić jednak uwagę na to, że i w tym przypadku odporność na czynniki koniunkturalne zachodzi, gdy mamy do czynienia ze stabilizacją na niskim poziomie, czyli brakiem istotnej konkurencji zewnętrznej i stabilnym poziomem oraz profilem potrzeb konsumentów. W takiej sytuacji systematyczne badania marketingowe i tworzenie złożonych systemów przetwarzania informacji z rynku mogą być uznane przez przedsiębiorcę za zbędny koszt.

W ocenie przedstawicieli przedsiębiorców z taką właśnie sytuacją stabilizacji na niskim poziomie mamy do czynienia w przypadku województwa lubelskiego. W ich opinii większość przedsiębiorstw nie odczuwa potrzeby prowadzenia pogłębionych badań marketingowych, gdyż nie odczuwa istotnych zagrożeń związanych ze zmianami trendów (szczególnie globalnych, ale także ogólnopolskich). Nie odczuwa też poważniejszych wyzwań rozwojowych czy poważnego zagrożenia konkurencją.

Zarządzający przedsiębiorstwami nie dostrzegają też możliwości uzyskania przewagi konkurencyjnej poprzez poprawę jakości kadr. Podnoszenie kwalifikacji pracowników stoi stosunkowo nisko w hierarchii potrzeb firm, podobnie jak śledzenie trendów rynkowych.

Nastawienie takie – zidentyfikowane przez przedstawicieli organizacji przedsiębiorców – potwierdzają informacje pozyskane od pracodawców, którzy co prawda deklarują pozyskiwanie informacji z rynku na różne sposoby, ale robią to zwykle w sposób niesystematyczny i przypadkowy. O ile w deklaracjach przedstawicieli większych firm częściej dostrzega się elementy analizy strategicznej, opartej na ogólnych obserwacjach rynku oraz elementy metodycznych badań rynku, o tyle w małych i średnich przedsiębiorstwach jest to oparte raczej na intuicji, przypadku, przypuszczeniach i bardzo ogólnym wnioskowaniu i założeniach, które z punktu widzenia pracodawców wydają się wystarczające dla prowadzenia skutecznej działalności.

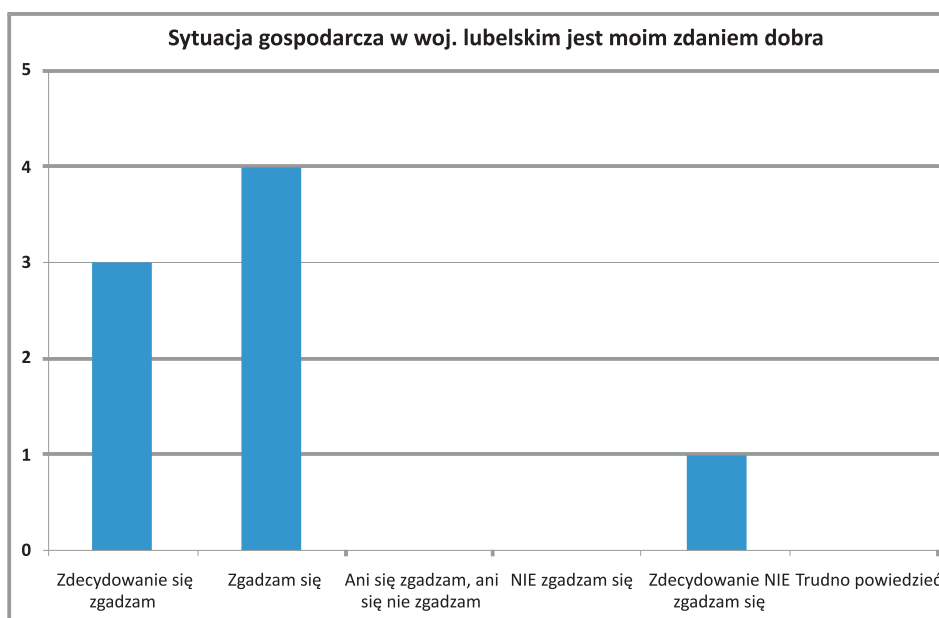
Jednym z powodów takiego stanu rzeczy może być to, iż – w ocenie przedstawicieli organizacji pracodawców – gospodarka regionu ma stosunkowo niewiele cech gospodarki opartej na wiedzy. Profil przedsiębiorstw województwa lubelskiego był określany jako: „archaiczny”, „nieinnowacyjny”, z dominantą rolnictwa i tradycyjnych branż przemysłowych i usługowych. Podkreślano, że w znacznej większości firm dominuje tradycyjny, a nawet „patriarchalny” styl

zarządzania. Działania marketingowe oparte są natomiast w dużej mierze na tzw. marketingu szeptanym⁴.

W ocenie przedstawicieli organizacji reprezentujących wyżej opisany styl zarządzania, model gospodarki regionu sprawia, że jego gospodarka jest odporna na kryzys (podobnie jak „zacošana” na tle Europy gospodarka całej Polski okazała się odporna na kryzys globalny), ale sprawia to również, że region nie rozwija się w zadowalającym tempie i „nie dogania” reszty kraju. W takim modelu też – jak wskazano w części pierwszej rozdziału – większość przedsiębiorstw nie odczuwa potrzeby prowadzenia zaawansowanych badań marketingowych i prognozowania rynku pracy, gdyż dynamika zmian rynku dotyczy ich w ograniczonym stopniu. Nie są „zagrożone” przez konkurencyjność branż i przedsięwzięcia innowacyjne, ale i nie budują swojej przewagi w oparciu o innowacje. Działając we względnie stabilnych warunkach, nie są uzależnione od zaawansowanego planowania.

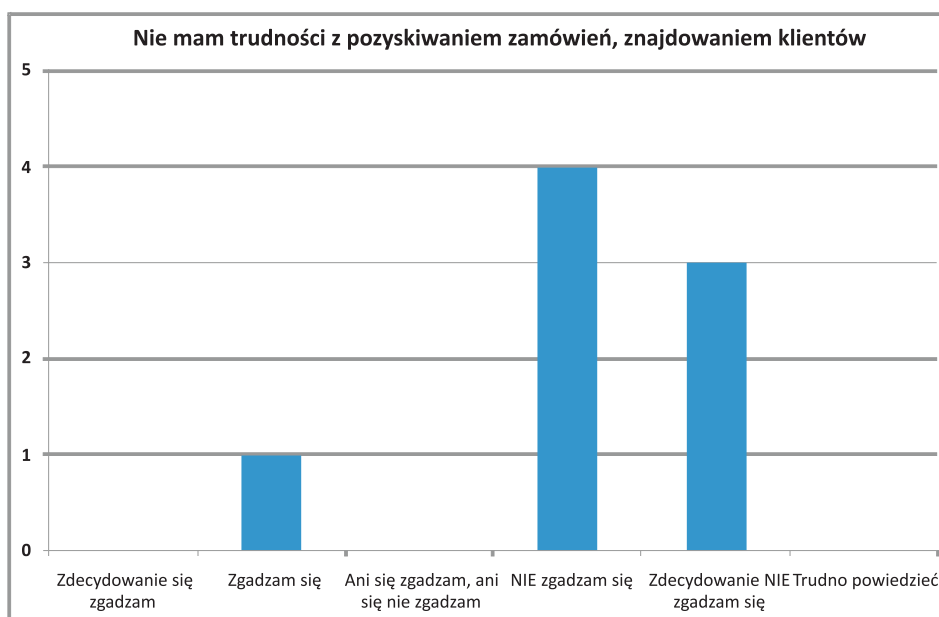
Niemniej jednak, chociaż w praktyce pracodawców objętych badaniem brakuje poważniejszych działań adaptacyjnych i systematycznego zbierania oraz przetwarzania informacji z rynku, to zaczynają oni odczuwać zagrożenia koniunkturalne. Równocześnie nie wiążą ich z oceną sytuacji gospodarczej regionu, czego przykładem mogą być odpowiedzi na dwa pytania ankiety audytoryjnej, przeprowadzonej przed zogniskowanym wywiadem pogłębionym z pracodawcami. Z jednej strony oceniają oni sytuację gospodarczą w województwie lubelskim jako dobrą, z drugiej wskazują na trudności z pozyskiwaniem klientów. Wyniki pokazują poniższe wykresy.

Wykres 13. Sytuacja gospodarcza w ocenie pracodawców (ankieta audytoryjna – pracodawcy)



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

⁴ Są to działania marketingowe mające za zadanie dotarcie z informacją marketingową do odbiorcy za pośrednictwem bezpośredniego, „spontanicznego” przekazu ustnego.

Wykres 14. Ocena łatwości pozyskiwania klientów (ankieta audytoryjna – pracodawcy)

Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

W ocenie przedstawicieli organizacji przedsiębiorców, większość pracodawców w Lublinie postrzega sytuację w gospodarce regionu i na rynku pracy jako w miarę bezpieczną, ale ich zdaniem staje się ona coraz mniej stabilna, co zaczyna docierać do coraz szerszych rzesz przedsiębiorców. W miarę oczywiste jest to dla zarządzających dużymi i średnimi firmami. W przypadku małych firm taka refleksja i idąca za nią potrzeba modernizacji i innych działań adaptacyjnych należy wciąż jednak do rzadkości. Informacje te potwierdzają również wnioski z wywiadu zogniskowanego. Co prawda rynek lubelski postrzegany jest przez przedsiębiorców coraz bardziej jako „trudny” i wymagający, a sytuacja coraz bardziej niepewna dla przedsiębiorców – to na obecną chwilę oceniają go dobrze. Nie można wskazać jednoznacznych przyczyn takiego stanu rzeczy. Jedną z nich jest wskazywana przez pracodawców coraz większa konkurencja z takich ośrodków jak Warszawa, czy nawet Rzeszów.

Większość firm na Lubelszczyźnie to firmy małe, kilkusobowe, od których nie można wymagać kosztownych badań rynkowych. Uczestnicy zogniskowanego wywiadu grupowego wskazywali, że starają się pozyskiwać informacje głównie z ogólnodostępnych źródeł oraz informacji nieformalnych – z rozmów z podwykonawcami, zleceniodawcami, hurtownikami, firmami i instytucjami obecnymi na rynku w danej branży, czerpiącymi z posiadanego doświadczenia i intuicji. Pojawiły się pojedyncze informacje dotyczące uczestniczenia w konferencjach informujących o wydarzeniach w danym obszarze, ale informacje tam uzyskane postrzegane są jako ogólne i trudne do wykorzystania w bezpośredniej działalności firmy. Przedsiębiorcy najczęściej próbują identyfikować problemy w sferze przedsiębiorczości prowadząc analizy rynku na podstawie dostępnych źródeł wtórnych. Sięgają zazwyczaj do opracowań i raportów WUP, ale także innych ogólnodostępnych analiz rynku pracy.

Jednakże informacje te postrzegane są raczej jako mało użyteczne. W ocenie sytuacji na rynku pracy przedsiębiorcy korzystają z list zawodów nadwyżkowych i deficytowych, jednak w ograniczonym stopniu. Przedstawiciele organizacji pracodawców zwracali uwagę na to, że przedsiębiorcy mają świadomość, że listy te budowane są na podstawie ofert zgłaszanych do PUP, a w ich ocenie, pracowników obecnie nie poszukuje się za pomocą ofert w urzędach pracy. Szczególnie dotyczy to zawodów deficytowych, które mogą w ogóle nie pojawiać się w ofercie PUP. Stwierdzono generalnie największy deficyt w „branży inżynierskiej”. Wśród zawodów deficytowych wymieniono między innymi kierownika budowy.

Zwrócono uwagę, że podstawowym kanałem pozyskiwania pracowników i zarazem pozyskiwania informacji o rynku pracy jest dzisiaj internet. Zarówno poszukujący pracy o oczekiwanych kwalifikacjach, jak i poszukujący tych kwalifikacji u pracowników zwykle omijają PUP jako pośrednika. PUP-y postrzegane są przez pracodawców jako miejsce, w którym można znaleźć stażystę czy praktykanta, a nie dobrego pracownika. Sytuację powyższą potwierdza także ekspert ds. rynku pracy, który podkreślił, iż jest to zjawisko powszechnie praktykowane także w innych regionach kraju.

W wywiadach indywidualnych z przedstawicielami organizacji pracodawców i w wywiadzie zogniskowanym z pracodawcami zwracano uwagę, że badania rynku pracy powinny być prowadzone nie tyle pod kątem zawodów deficytowych, a raczej pod względem cech, jakich firmy oczekują od „użytecznego pracownika”. W opinii eksperta ds. rynku pracy, jak i samych pracodawców, przedsiębiorcy nie stawiają na pierwszym miejscu kwalifikacji merytorycznych, lecz oczekują różnorodnie rozumianych zdolności adaptacyjnych i komunikacyjnych: umiejętności pracy w zespole, umiejętności uczenia się, odpowiedzialności, samodzielności, dyspozycyjności, pracowitości i kultury osobistej, a przede wszystkim lojalności i identyfikacji z firmą. W rozumieniu przedstawicieli przedsiębiorców badania rynku pracy nie powinny być prowadzone przede wszystkim w przedsiębiorstwach, lecz w szkołach, pod kątem możliwości wykształcenia pożądanых cech. W ich ocenie szkoły obecnie skupiają się na nauce zawodu i na nauce polegającej na przyswajaniu wiadomości merytorycznych, które w szybko zmieniającej się rzeczywistości często okazują się nieaktualne już w momencie, gdy absolwent zaczyna pracę. Nie bada się natomiast, lub bada w niewystarczającym stopniu, na ile obecny model kształcenia zawodowego można zmieniać w kierunku pożądanym przez przedsiębiorców. Jako przykład takich badań wymieniono projekt *Potrzeby lokalnego rynku pracy a oferta szkolnictwa zawodowego*, zrealizowany przez Lubelską Izbę Rzemieślniczą. Równocześnie wyrażono opinię, że badania te mają charakter jednorazowy, przez co są niewystarczające, gdyż potrzeby rynku pracy w tym kontekście należy badać permanentnie. Badania WUP, jak już wskazano wyżej, z uwagi na ich bazę źródłową nie mogą wypełnić tej luki. Ponadto sam raport nie był znany pozostałym respondentom z grupy przedsiębiorców.

Z przekonaniem o pierwszorzędym znaczeniu badania potrzeb rynku pod kątem oczekiwanych cech pracowników, a nie zawodów, korespondują też opinie koordynatorów projektów Priorytetu IX, którzy generalnie zwracali uwagę na to, że system edukacji w Polsce „wymusza” niejako wyrównywanie szans w zakresie umiejętności merytorycznych, gdy tymczasem tym, co blokuje szanse młodzieży z grup defaworyzowanych są deficyty w zakresie kompetencji społecznych oraz umiejętności kluczowych (głównie dotyczyć to ma znajomości języków obcych, co też jest swoistą kompetencją społeczną). Szkoły rywalizują ze sobą pod kątem średnich ocen (przede wszystkim z egzaminów zewnętrznych), co sprzyja projektom wyrównującym szanse tylko lub przede wszyst-

kim z uwagi na to kryterium. Konieczna jest tymczasem swoista „praca u podstaw”: poziom ocen może podnieść się znacząco dopiero wtedy, gdy zostaną podniesione kompetencje społeczne. Tylko wtedy może też podnieść się atrakcyjność dla potencjalnych pracodawców „produktu” szkoły, jakim jest absolwent. Koordynatorzy podkreślali, że są świadomi potrzeby takich właśnie projektów, ale ich zdaniem jest je bardzo trudno uzasadnić przy obowiązującym obecnie systemie oceny projektów PO KL w ramach Priorytetu IX. Trudność polega na wykazaniu się, na poziomie wniosku o dofinansowanie, efektami w postaci rezultatów przekładających się na wyższe kompetencje społeczne, a łatwo na proste mierzalne wskaźniki – np. podniesienie średniej ocen z egzaminów.

Warto jednak przy tej okazji zwrócić też uwagę na to, że na oczekiwania pracodawców wobec absolwentów wpływa również powszechny w regionie, wspomniany już, tradycyjny i „patriarchalny” model zarządzania przedsiębiorstwami. Nie sprzyja on bynajmniej preferencji cech potrzebnych w gospodarce opartej na wiedzy. Oczekiwania pracodawców, skierowane przede wszystkim na kompetencje społeczne, niezależnie od ich charakteru – należy jednak uważać za ważną tendencję na rynku pracy. Można przyjąć, że w miarę zmiany profilu gospodarki regionu w kierunku opartej na wiedzy, tendencję tę można będzie wykorzystać w kształceniu kadr dla wzmacniania kompetencji potrzebnych właśnie w tym modelu rozwoju.

Podsumowując, pracodawcy dotychczas oczekiwali od pracowników przede wszystkim „tradycyjnych kompetencji społecznych”, takich jak: punktualność, dyspozycyjność, pracowitość, odpowiedzialność, kultura osobista itp. W mniejszym stopniu oczekiwano kompetencji związanych z gospodarką opartą na wiedzy: zdolności uczenia się, samodzielności, kreatywności. W zakresie umiejętności merytorycznych pracodawcy oczekują znajomości języków, związanej ze stanowiskiem, umiejętności obsługi komputera przekraczającej znajomość podstaw (często znajomość programów Word i Excel nie wystarcza), umiejętności związanych z danym zawodem – na wysokim poziomie, a nie przeciętnym, doświadczenia (co często wyklucza absolwentów). Potwierdzają to informacje uzyskane od pracodawców w trakcie wywiadu grupowego oraz od eksperta ds. rynku pracy – zwracające uwagę w pierwszej kolejności na takie cechy, jak: dobre wychowanie, umiejętność kontaktów z klientem, umiejętność pracy w grupie oraz pracowitość, odpowiedzialność i lojalność, a nie na wiedzę i doświadczenie. Dlatego też wskazywano potrzebę kształcenia „zdolności interpersonalnych”.

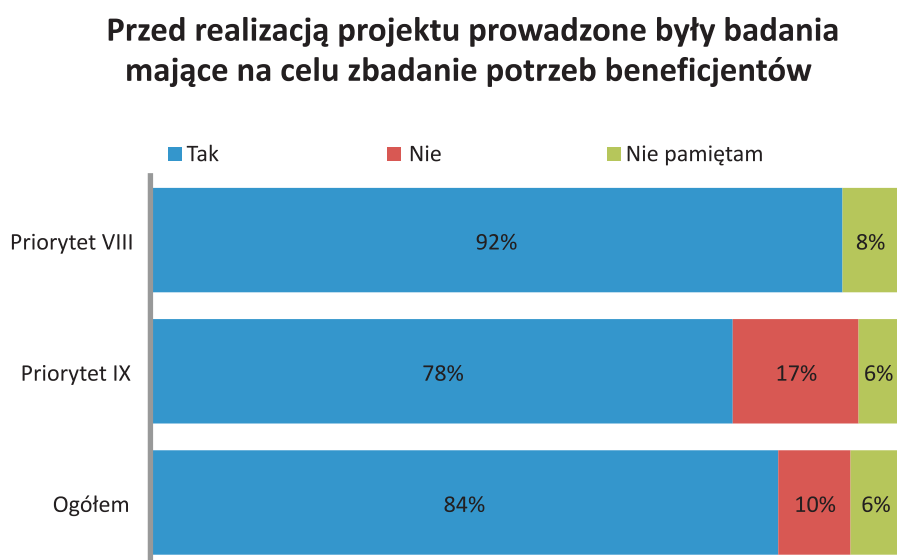
Pracodawcy – w opinii przedstawicieli organizacji pracodawców – gremialnie twierdzą, że nowi pracownicy nie posiadają oczekiwanych cech adaptacyjnych, a zwłaszcza umiejętności interpersonalnych. Zarazem też większość pracodawców uważa, że pracownicy po szkole zawodowej czy studiach nie mają praktycznych kompetencji w zawodzie i wszystkiego trzeba uczyć ich od podstaw. Informacje te potwierdzali pracodawcy w trakcie wywiadu grupowego, podając liczne przykłady przypadków wynikających z braku praktyki wśród pracowników – absolwentów. Szkoła (i studia) w opinii pracodawców nie przygotowuje ani w zakresie najnowszych technologii (a nawet praktycznego wykorzystania starszych), ani w zakresie kompetencji społecznych. Sytuację tę potęguje wskazywane przez pracodawców, ale także przez uczestników projektów, zjawisko migracyjne, polegające na tym, że lepiej przygotowani pracownicy, pewniejsi siebie i bardziej aktywni szukają pracy w innych regionach lub za granicą. Faktem jest znaczna migracja mieszkańców województwa lubelskiego do innych województw i za granicę.

Analizy dotyczące rynku pracy w woj. lubelskim są znacznie częściej niż przez pracodawców wykorzystywane przez firmy – projektodawców realizujących projekty w ramach PO KL. Patrząc

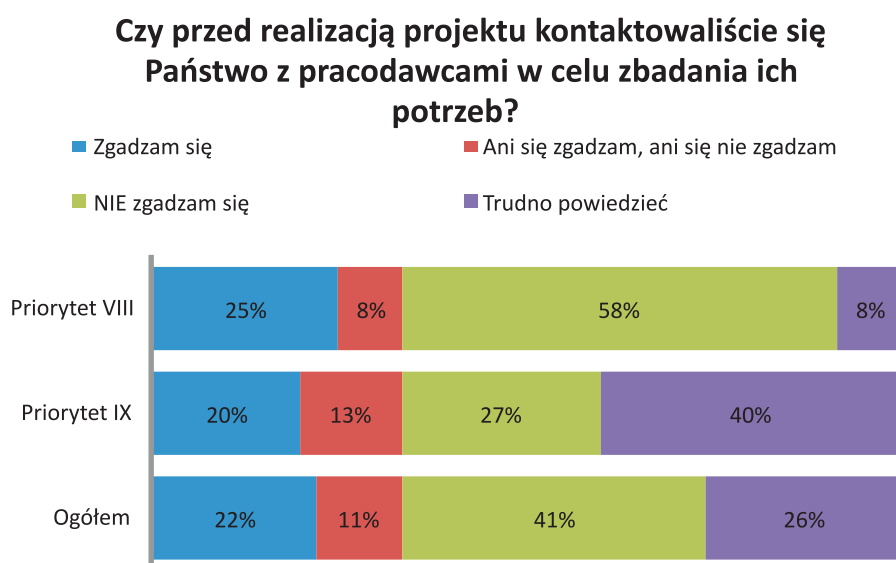
z perspektywy wdrażania PO KL, na 1080 podpisanych umów o dofinansowanie tylko 18 podpisano z pracodawcami większych firm. Co prawda Instytucja Pośrednicząca (IP) stara się zachęcać pracodawców do składania wniosków, nie są oni jednak skłonni do aplikowania, gdyż obciążeni są rygiem pomocy publicznej i dużym ryzykiem związanym z wywiązaniem się z umowy. Trudności te potwierdzali przedsiębiorcy w trakcie wywiadu grupowego, wskazując, że pozyskanie środków z PO KL związane jest dla nich ze znacznymi nakładami finansowymi niezależnie od tego, czy wniosek opracowaliby sami, czy zlecił opracowanie firmie specjalizującej się w tego typu zadaniach. W związku z tym lukę pomiędzy IP a pracodawcami zajęły głównie firmy przygotowujące projekty, kierując je do pracowników przedsiębiorstw.

Realizatorzy projektów deklarują, że przed przygotowaniem wniosku zbierają informacje o potrzebach, na jakie mają odpowiadać prowadzone przez nich działania. Z zebranych deklaracji projektodawców wyraźnie wynika, że jednym z głównych źródeł informacji są pracownicy, którzy stają się następnie uczestnikami projektów. Postępowanie takie jest z pewnością uzasadnione, pozwala uzyskać większe zadowolenie z odbywanych szkoleń, pozostaje jednak pytanie, na ile te informacje są zgodne z potrzebami pracodawców. Okazuje się, że jedynie co trzeci projektodawca deklaruje prowadzenie takich badań. Można z tego wnioskować, że realizowane projekty nie są budowane w oparciu o potrzeby pracodawców. IP stara się jednak przeciwdziałać takim sytuacjom, obligując do wskazania we wniosku konkretnych firm, dla których prowadzony będzie projekt. Działanie takie jest niewątpliwie właściwym krokiem w kierunku poznawania potrzeb pracodawców i dostosowywania do nich realizowanych projektów.

Wykres 15. Deklaracja prowadzenia badań z pracownikami (CAWI – Projektodawcy)

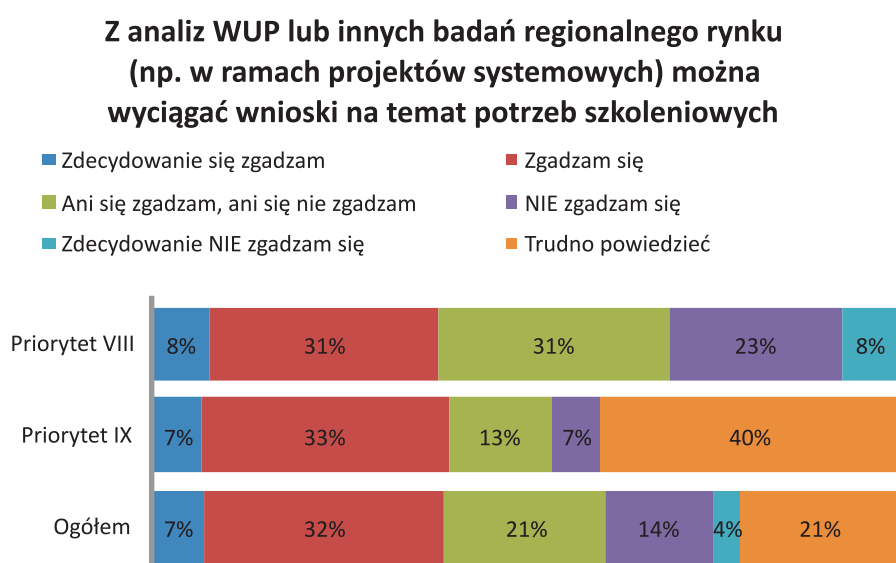


Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Wykres 16. Deklaracja prowadzenia badań z pracodawcami (CAWI – Projektodawcy)

Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Niezależnie od roli potrzeb pracodawców i pracowników w uzasadnianiu realizacji wniosków przez projektodawców, najczęściej korzystają oni z ogólnodostępnych analiz i dokumentów strategicznych. Informacje zawarte w tego typu dokumentach, z perspektywy firm realizujących projekty, są postrzegane jako niezbyt przydatne na etapie diagnozowania, a co za tym idzie określania potrzeb szkoleniowych uczestników projektów. Jako wartościowe ocenia je jedynie nieco ponad 40% instytucji, które uzyskały dofinansowanie z PO KL.

Wykres 17. Ocena przydatności ogólnodostępnych analiz (CAWI – Projektodawcy)

Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Podsumowanie:

- Większość przedsiębiorców nie prowadzi dedykowanych badań marketingowych, uznając je za mało przydatne w budowaniu strategii rozwoju firmy.
- Pracodawcy w planowaniu kierunków działania korzystają głównie z ogólnodostępnych, mało pogłębionych informacji pojawiających się w mediach i wymiany doświadczeń w kontaktach osobistych między sobą. Oparte jest to bardziej na intuicji, przypadku, przypuszczeniach, niż pogłębionej analizie rynku.
- Przedsiębiorcy sporadycznie uczestniczą w wydarzeniach traktujących problematykę rozwoju regionu. Uczestnicy takich wydarzeń podkreślają, że informacje na nich przekazywane są zbyt ogólne, mało przydatne do wykorzystania w planowaniu działań firmy.
- Sytuacja na rynku lubelskim postrzegana jest przez pracodawców jako dość dobra, chociaż coraz bardziej wymagająca ich zaangażowania w pozyskiwanie klientów.
- Przedsiębiorcy sporadycznie korzystają z PO KL bezpośrednio, najczęściej pośredniczą tu firmy realizujące projekty.
- Firmy realizujące projekty pisząc wnioski i diagnozując sytuację korzystają głównie z ogólnodostępnych źródeł, ew. z informacji uzyskanych od pracowników (często uczestników wcześniejszych projektów), zdecydowanie rzadziej korzystają z informacji pozyskanych od pracodawców.
- Pracodawcy oczekują od pracowników przede wszystkim „tradycyjnych kompetencji społecznych”, takich, jak: punktualność, dyspozycyjność, pracowitość, odpowiedzialność, kultura osobista itp. W mniejszym stopniu oczekiwano kompetencji związanych z gospodarką opartą na wiedzy: zdolności uczenia się, samodzielności, kreatywności.

6.3.2. STOPIEŃ I ZAKRES ZGODNOŚCI PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW Z RZECZYWISTYMI TENDENCJAMI/POTRZEBAMI ROZWOJOWYMI REGIONU

Strategie opracowywane na poziomie województwa, poza diagnozą i opisem obecnej sytuacji, starają się wyznaczać pożądane kierunki, w jakich powinno rozwijać się województwo. Zapisy te nie istnieją w próżni, odnoszą się do strategii na wyższym poziomie (regionalnych, np. „Polska Wschodnia”, ogólnopolskich, czy nawet tych opracowywanych na poziomie unijnym). Stają się też punktem odniesienia dla strategii przygotowywanych w powiatach czy gminach. Strategia województwa jest też ważnym dokumentem z perspektywy realizowania Priorytetów regionalnych PO KL. IP stara się uwzględnić ten aspekt poprzez ustalanie odpowiednich zapisów w kryteriach strategicznych oraz doboru poszczególnych typów projektów.

Najważniejsze, aby cele i propozycje strategii zostały zoperacjonalizowane przez konkretne działania, mające na celu zrównoważony rozwój województwa i zwiększenie rozwoju dobrobytu mieszkańców.

Z perspektywy prowadzonych badań istotne jest, że informacje zawarte w strategii stają się punktem odniesienia dla znacznej części wniosków składanych przez projektodawców w ramach

Priorytetów VIII i IX. Stanowią one płaszczyznę odniesienia zarówno dla firm przygotowujących wnioski, jak i dla członków komisji oceniającej projekty. Z perspektywy IP (na podstawie przeprowadzonych wywiadów) kierunki rozwoju województwa, wykazane w dokumentach strategicznych, znajdują swoje odzwierciedlenie tylko w niektórych projektach.

Powstają zatem pytania: czy poziom ogólności przedstawionych celów umożliwia ich bezproblemową realizację oraz jaka powinna być kolejność realizacji poszczególnych celów.

Dostępne dokumenty strategiczne odnoszące się do rozwoju regionu są w ocenie pracodawców biorących udział w wywiadzie zogniskowanym na zbyt dużym poziomie ogólności, by mogły stanowić podstawę do podejmowania decyzji o rozwoju firmy. W ich przekonaniu – potwierdzanym przez opinie przedstawicieli organizacji pracodawców – brakuje źródeł informacji o większym stopniu szczegółowości, które mogłyby być przydatne w planowaniu działań firm i w ocenie perspektyw rozwojowych poszczególnych branż. Jako prawdopodobną przyczynę można tu wskazać niedostateczny rozwój instytucji otoczenia biznesu: organizacji przedsiębiorców, izb gospodarczych, komórek samorządu, zajmujących się informacją dla lokalnego biznesu i inwestorów. Otoczenie biznesu, czyli branżowe izby gospodarcze, mogłyby analizować w swoim zakresie wąski sektor rynku. Większość działań w ramach 9.2, 9.3 PO KL powinna być np. realizowana w ściślejszej współpracy z Izbami Rzemiosła. W ramach panelu ekspertów stwierdzono jednak, że chociaż elementy takiej infrastruktury istnieją w regionie (dodatkowego zbadania wymagałaby jedynie aktywność samorządów w tym zakresie), jednakże, z uwagi na opisane już cechy charakterystyczne firm regionu, tylko niewielka część przedsiębiorców korzysta z istniejących możliwości.

Zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele pracodawców zwrócili uwagę, na brak dostatecznego zainteresowania mediów regionalnych powyższymi kwestiami. W ocenie ekspertów jest to problem ważny, lecz drugorzędny wobec słabości i niewykorzystania struktur otoczenia biznesu. Rola mediów w przekazywaniu informacji jest tym bardziej znacząca, że przedsiębiorcy wskazywali na to źródło informacji jako jedno z kluczowych w zdobywaniu informacji o regionie.

Z opinii przedsiębiorców można również wnioskować, że promocja dokumentów strategicznych kierowana do tych środowisk jest niewystarczająca. Brakuje dokumentów wykonawczych, operacyjnych, bardziej konkretnych i użytecznych.

Dlatego z perspektywy badanych pracodawców wynika, że wspomniane wyżej dokumenty bardzo rzadko stają się dla nich punktem odniesienia w związku z planowaniem strategii rozwoju firmy. Wskazują oni na znaczny poziom ogólności, który cechują zapisy znajdujące się w strategiach. Pracodawcy wskazują, że zapisy na poziomie województwa są na tyle ogólne, iż nie jest możliwa ich precyzyjna operacjonalizacja – nie potrafią oni na ich podstawie podejmować w odpowiednim czasie konkretnych, biznesowych decyzji. Co więcej, jak wskazywali na to pracodawcy, realizacja strategii uzależniona jest od decyzji politycznych, które często z perspektywy rynku postrzegane są jako nieracjonalne, a co za tym idzie nieprzewidywalne.

Z uwagi na zmieniającą się sytuację gospodarczą i sytuację na rynku pracy, a także ze względu na trudności z operacjonalizacją dokumentów strategicznych, zasadne wydaje się wypracowanie w tym celu odpowiednich narzędzi. Rozwiązaniem idącym w tym kierunku wydaje się projektowane Obserwatorium Rynku Pracy. Korzystne może być także opracowanie prognozy zmian sytuacji na rynku pracy i prognozy rozwoju gospodarki regionu uwzględniającej działania niezbędne

zależnie od możliwych scenariuszy rozwoju. W ocenie ewaluatorów możliwe są co najmniej dwa alternatywne scenariusze: rozwoju ekstensywnego, czyli kontynuacji dotychczasowych trendów, oraz scenariusz dynamicznej zmiany, zakładający wykorzystanie potencjału innowacyjnego i kadrowego województwa. Prognoza taka powinna zostać opracowana w oparciu o tzw. podejście foresight.

Foresight, czyli „sztuka i nauka antycypacji przyszłości” (definicja Denisa Loveridge’a), nie jest prognozowaniem, nie dostarcza gotowych recept na przyszłość, lecz scenariusze – czyli możliwe warianty rozwoju powstające w wyniku zbiorowej pracy interesariuszy i ekspertów. Jest działaniem wspierającym podejmowanie strategicznych działań poprzez dostarczenie decydującym alternatywnych scenariuszy rozwoju, których wystąpienie zależy od wartości przybieranych przez określone czynniki kluczowe, takie jak np. czynniki globalizacji, postawy i praktyka działania kluczowych interesariuszy, wprowadzenie konkretnych zmian prawnych czy instytucjonalnych itp. Należy podkreślić, że scenariusze nie mają na celu przewidywania przyszłości. Metoda jest bardziej zbliżona do badań symulacyjnych i może być stosowana przez kręgi decyzyjne do symulowania efektów podjęcia różnych decyzji. Planowanie scenariuszowe ma długą historię, rozpoczynając się od zastosowań wojskowych. Pierwsze zapisy na temat zastosowania metody budowania scenariuszy jako narzędzia planowania strategicznego pojawiają się w XIX-wiecznych pracach Clausewitz’a i Moltkego, którzy jako pierwsi opisali zasady planowania strategicznego. Do sfery cywilnej ten rodzaj planowania został przeniesiony po II wojnie światowej przez korporację RAND. Planowanie scenariuszowe w rozumieniu metodologii foresight wprowadziła do zarządzania firma Shell na początku lat 70., co pozwoliło jej optymalnie reagować na skokowe zmiany cen ropy⁵.

Podobnie jak w przypadku śledzenia trendów rynku i trendów rynku pracy, pracodawcy mało aktywnie poszukują też informacji o tendencjach rozwojowych regionu. Tylko nieliczni, zasiadający jako reprezentanci przedsiębiorców w różnych gremiach instytucjonalnych w regionie, mają pełny dostęp do takich informacji. Nie ma natomiast wypracowanego systemu przekazywania tej informacji szerszym kręgom przedsiębiorców przez ich reprezentantów, co przedstawiciele organizacji przedsiębiorców tłumaczą brakiem zainteresowania. Przedsiębiorcy brak zainteresowania tego typu informacjami tłumaczyli z jednej strony trudnościami w dotarciu do nich, a z drugiej brakiem możliwości ich bezpośredniego przełożenia na swoją działalność.

Pracodawcy w większości przypadków koncentrują się na bieżącej działalności firm i reagowaniu na aktualne wyzwania rynkowe. Konstruowanie planów rozwoju firmy o dłuższej perspektywie nie jest raczej powszechną praktyką, za wyjątkiem największych firm oraz branż, w których przewaga konkurencyjna zależy od innowacji. Jak stwierdzono wcześniej, znaczenie takich firm jest nieadekwatne zarówno do potrzeb rozwojowych regionu, jak i do jego potencjału, i nie decyduje o generalnym obrazie jego gospodarki. Brak zainteresowania długoterminowym planowaniem rozwoju firmy można było stwierdzić w trakcie przeprowadzonego wywiadu zogniskowanego. Przed wszystkim przedsiębiorcy nie posiadali odpowiednich narzędzi mogących służyć im do prowadzenia tego typu analiz, z drugiej strony z różnych przyczyn obce im były elementy planowania strategicznego – w dużej mierze koncentrowali się na aktualnie prowadzonych działaniach, w nich upatrując swoich dalszych sukcesów. Podejście takie owocowało znacznym stopniem niepewności

5 Na podst. Kees van der Heijden, Planowanie scenariuszowe w zarządzaniu strategicznym, Kraków 2000.

w mówieniu o przyszłości. Ponadto planowanie takie zwykle też ma ograniczony zakres: uwzględnia w zasadzie perspektywę tylko tej branży, w której działa dany przedsiębiorca. W ramach panelu ekspertów zwrócono uwagę, że są to zachowania typowe dla firm działających w warunkach stabilizacji na niskim poziomie, na rynkach o ograniczonym poziomie konkurencji.

Jak już zostało powiedziane, dostępne dokumenty strategiczne odnoszące się do rozwoju regionu są w ocenie pracodawców biorących udział w wywiadzie zogniskowanym na zbyt dużym poziomie ogólności, by mogły stanowić podstawę do podejmowania decyzji o przyszłym rozwoju firmy.

Pomimo tego, że dokumenty strategiczne nie są traktowane przez przedsiębiorców jako wiarygodne źródło informacji, przedsiębiorcy zainteresowani są realizacją inwestycji, jakie wynikają z tych dokumentów. Jest to dla nich ważne, ponieważ może stanowić o przyszłym rozwoju ich firm. Przedstawiciele organizacji pracodawców wskazywali w tym kontekście, że kluczową rolę dla przedsiębiorców odgrywają w tym przypadku niezależne media, które kontrolują realizację tych inwestycji.

Media były wymieniane jako najbardziej klasyczny przykład niedostatku systemu informacji o tendencjach rozwojowych regionu i o podejmowanych na bieżąco działaniach. Przedstawiciele organizacji pracodawców nie twierdzili, że media mogą rozwiązać wszystkie problemy związane z obiegiem informacji na temat znaczenia i roli kluczowych inwestycji dla gospodarki, a zatem perspektyw rozwojowych firm. Ważną rolę muszą ich zdaniem pełnić również w tym systemie organizacje pracodawców, uczelnie wyższe, inne organizacje pozarządowe, szkoły i samorządy. W przypadku wpływu inwestycji na perspektywy rozwojowe przedsiębiorstw właśnie media były wskazywane jako kluczowe z uwagi na ich rolę kontrolną. Brak wystarczająco silnych mediów regionalnych ma być – według przedstawicieli organizacji pracodawców i przedsiębiorców biorących udział w wywiadzie zogniskowanym – jedną z przyczyn braku wpływu przedsiębiorców na strategiczne kierunki rozwoju regionu i na ukierunkowanie programów operacyjnych, mających z ich punktu widzenia główne znaczenie – czyli przede wszystkim RPO, a w następnej kolejności PO KL. W opinii przedstawicieli organizacji wiedza przedsiębiorców na ten temat zbyt często sprowadza się do plotek i niesprawdzonych pogłosek o nieuczciwym lobbingu. Pewna pasywność mediów sprzyja utrwaleniu tej sytuacji. Z opinii przedsiębiorców można również wnioskować, że promocja dokumentów strategicznych kierowana do tych środowisk jest niewystarczająca. Podobne podejście notuje się także w odniesieniu do kluczowych inwestycji w regionie. W zasadzie oba te zagadnienia (kierunki rozwojowe i kluczowe inwestycje) – w opinii rozmówców IP – są bardzo mało znane pracodawcom i niebrane pod uwagę w składanych wnioskach o dofinansowanie. Zapotrzebowanie w tym zakresie nie ma większego znaczenia w aplikowanych projektach.

Podsumowanie:

- Zapisy w dokumentach strategicznych są uwzględniane w Planach Działania PO KL.
- Dokumenty strategiczne są punktem odniesienia dla wnioskodawców i członków KOP.
- Zapisy w dokumentach strategicznych są z perspektywy pracodawców trudne do przełożenia na konkretne decyzje biznesowe.
- Przedsiębiorcy oczekują bardziej konkretnych informacji dotyczących operacjonalizacji zapisów strategii województwa oraz lepszego dotarcia do nich z tego typu informacjami.

6.3.3. WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z SEKTOREM EDUKACJI

Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji na różnych poziomach nauczania jest jednym z kluczowych elementów w budowaniu gospodarki regionu opartej na wiedzy. Z jednej strony zapewnia przepływ informacji o potrzebach rynku pracy, a z drugiej pozwala na ukierunkowanie placówek edukacyjnych i zebranie pomocnych informacji do lepszego przygotowywania pożądanych na rynku pracy absolwentów.

Z informacji zebranych w trakcie badań ewaluacyjnych wynika, że współpraca pracodawców ze szkołami różnych typów w regionie, jak i szkół z pracodawcami odbywa się w bardzo ograniczonym zakresie. Wyraźnie zauważalny jest brak wypracowania skutecznych mechanizmów takiej współpracy w regionie. Zdarzają się przypadki pojedynczych inicjatyw współpracy ze szkołami, ale nie mają one charakteru systemowego.

Z perspektywy pracodawców najbardziej atrakcyjnymi i wykorzystywanymi formami współpracy są staże i praktyki, pozwalające na sprawdzenie kompetencji i umiejętności przyszłych – potencjalnych pracowników, w trakcie wykonywania pracy.

Warto zwrócić uwagę, że pracodawcy, którzy mieli doświadczenie we współpracy ze szkołami wypowiadali się podczas badań o niej raczej sceptycznie, zwracając szczególnie uwagę na małą motywację i zaangażowanie uczniów i studentów w wykonywane prace oraz ich niesatysfakcjonującą umiejętność.

Z drugiej strony ciekawe były opinie pracowników na ten temat. Twierdzili oni, że system staży i praktyk jest przez pracodawców nadużywany – poprzez przyjmowanie ciągle nowych osób i „pozbywanie się” tych, którzy praktyki skończyli. Nie najlepiej także wypowiadali się w sprawie umożliwiania im dostępu do wykonania bardziej odpowiedzialnych zajęć.

Pracodawcy wyrażali także opinię, że z ich punktu widzenia pieniądze przeznaczone na staże (i wszelkie formy subsydiowanego zatrudnienia) powinny być przypisywane do stanowiska, a nie do osoby. Zdaniem pracodawców pracownik jest świadomy, że to nie pracodawca finansuje stanowisko pracy, przez co ma ograniczone możliwości jego dyscyplinowania do ewentualnego zwolnienia pracownika włącznie. Pracownicy korzystający ze staży oraz innych form zatrudnienia subsydiowanego bardzo często lekceważą swoje obowiązki, są mało zainteresowani podnoszeniem swoich umiejętności praktycznych, przez co nie wykorzystują szans dla nich stworzonych. Nie zdobywają też w ten sposób wiedzy, która mogłaby być przydatna w przyszłości na podobnych stanowiskach. Co prawda sytuacja przedstawiona powyżej odnosi się bardziej bezpośrednio do Priorytetu VI, ale w przypadku Priorytetu VIII PO KL stanowi kontekst dla zrozumienia relacji pomiędzy pracodawcami a pracownikami.

Z informacji uzyskanych od rozmówców IP w wywiadach indywidualnych wynika, że w trakcie spotkań Komisji Dialogu Społecznego podejmowano m.in. temat adekwatności szkolnictwa zawodowego do potrzeb pracodawców. Waga problemu została dostrzeżona ze strony władz lokalnych i wojewódzkich, jednakże sprawa pozostała na poziomie rozważań i dyskusji, bez opracowania dokumentu o charakterze strategii edukacyjnej regionu oraz sposobu jej wdrażania, z uwzględnieniem potrzeb pracodawców. Dotychczasowe dokumenty strategiczne regionu są tak ogólne, że nie uwzględniają w całej rozciągłości wagi problemu.

W ocenie przedstawicieli pracodawców ich współpraca z sektorem edukacji jest sporadyczna, zazwyczaj wynikająca z doraźnych potrzeb związanych z zasadami realizacji projektów partnerskich. Z reguły jednak tego typu inicjatywy kończyły się po uzyskaniu dotacji i zrealizowaniu projektu. W ich ocenie współpraca na linii pracodawcy – sektor edukacji powinna mieć charakter ciągły, systemowy, gdyż obie strony w sposób komplementarny kształtują rynek popytu i podaży kapitału ludzkiego. Od jakości tej współpracy zależy jakość kadry warunkującej rozwój regionu – jej kompetencje, umiejętności, wiedza.

Powstające w ramach projektów systemowych Obserwatorium Rynku Pracy i Obserwatorium Edukacji Zawodowej mają stać się w przyszłości platformą wymiany informacji: pracodawca – szkoła zawodowa. Informacje i doświadczenia zebrane przez oba obserwatoria pozwolą przymierzyć się do skonstruowania regionalnej strategii edukacji. Pierwsze obserwatorium, jako projekt systemowy, prowadzone będzie przez WUP, natomiast drugie przyporządkowane będzie Samorządowi Województwa, a jego realizatorem będzie Lubelskie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli (SLCDN). W koncepcji IP – jak dowiadujemy się z wywiadów – funkcjonuje także zamiar powołania instytucji badania trendów społeczno-gospodarczo-edukacyjnych, kompleksowego i przekrojowego projektu pozwalającego na korelację różnorodnych danych, niezbędnych do prowadzenia racjonalnej i efektywnej strategii realizacji projektów finansowanych z EFS, dla potrzeb rozwoju regionu. Wiele instytucji lokalnych dostrzega taką potrzebę niejako oddolnie.

W opinii przedstawicieli IP, na początku wdrażania Działań 9.2 i 9.3 PO KL zauważyć można było bliższą współpracę projektodawców z pracodawcami, większe ich zaangażowanie w realizację projektów. Projekty te nie miały jednak charakteru partnerskiego – w myśl zasad PO KL – pomimo że projektodawcy wskazywali z nazwy konkretnych pracodawców. Szkoły zawodowe stawiały sobie ambitniejsze plany i udowadniały, że to, co chcą robić w ramach projektów, ma odzwierciedlenie na rynku pracy, wypływa z rzeczywistych potrzeb pracodawców.

Jak dowiadujemy się z diagnozy sytuacji przeprowadzonej w Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego, nauka jest mocnym atutem Lubelszczyzny. Pod względem potencjału intelektualnego województwo lubelskie zajmuje 4-5. miejsce w Polsce. Mimo faktu, że co roku lubelskie uczelnie opuszcza rzesza absolwentów, duży ich odsetek wyjeżdża z Lubelszczyzny do innych regionów kraju w celu poszukiwania pracy, gdyż lokalny rynek nie jest w stanie wchłonąć wszystkich absolwentów. W szczególnie niekorzystnej sytuacji są absolwenci kierunków humanistycznych, których lubelskie uczelnie kształcą akurat najwięcej. Ze społecznego punktu widzenia niekorzystnym zjawiskiem, zaistniałym na lubelskim rynku pracy, jest dynamiczny wzrost poziomu bezrobocia absolwentów szkół wyższych. Największą grupę bezrobotnych wciąż stanowią absolwenci UMCS, Uniwersytetu Przyrodniczego (dawniej AR) i KUL.

Pomimo wyżej opisanego zjawiska wciąż największą popularnością wśród kandydatów na studia wyższe cieszą się kierunki studiów, po których występuje w przyszłości największe bezrobocie. Dowodzi to m.in. niewystarczającej przystawalności oferty edukacyjnej na poziomie wyższym do realiów rynkowych. Dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy pozostaje zatem nadal działaniem pożądanym.

W trakcie prowadzonych rozmów z respondentami pojawiały się głosy świadczące o tym, że taki stan rzeczy powoduje, iż znaczna część kandydatów, którzy patrzą na swoją perspektywę zawodową w sposób rynkowy, wybiera inne ośrodki akademickie: Kraków, Warszawę czy nawet

Rzeszów, w których prowadzone są kierunki studiów bardziej przystawalne do potrzeb współczesnej gospodarki. Miejsca te są ponadto postrzegane jako bardziej perspektywiczne z punktu widzenia możliwości znalezienia interesującej pracy. Brak jest jednak danych, dzięki którym można byłoby określić skalę tego zjawiska.

Z perspektywy pracodawców nowi absolwenci kończący szkołę nie są atrakcyjnymi pracownikami, w dużej mierze z powodu braku praktycznych umiejętności zawodowych i pozazawodowych, w szczególności społecznych, niezbędnych w codziennej pracy. Wszystko to składa się na ich trudną sytuację na rynku pracy. Pracodawcy świadomi są tego, jakie koszty i ile wysiłku trzeba ponieść, inwestując w absolwentów, aby mogli oni stać się dobrymi pracownikami, sprawdzającymi się wobec wyzwań współczesnej gospodarki. Jednym ze sposobów zaradzenia tej sytuacji, korzystnym zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, wydaje się zadbanie o wysoki poziom organizacyjny systemu staży i praktyk zawodowych. Jednakże pojawia się tu wiele niebezpieczeństw – pracownicy sugerują, że pracodawcy wykorzystują stażystów jako źródło taniej siły roboczej, zatrudniając kolejno nowych po zakończeniu stażu. Natomiast z perspektywy pracodawców sytuacja taka może być nieuzasadnionym kosztem, ponadto wpływa też na to słabe postrzeganie zaangażowania praktykantów w pracę.

Inną przyczyną może być także niedostateczny poziom relacji między środowiskami uczelni regionu i środowiskami przedsiębiorców. Istnienie takiej współpracy w szerszym zakresie może owocować podejmowaniem badań (np. z zakresu ekonomii, rozwoju regionalnego, branż związanych z gospodarką opartą na wiedzy, innowacji), które odpowiadałyby potrzebom informacyjnym przedsiębiorców.

Podsumowanie:

- Niniejsze badanie dowodzi niewystarczającej współpracy sektora przedsiębiorstw z sektorem edukacji na wszystkich jej poziomach, zarówno w zakresie przygotowywania absolwentów do potrzeb rynku pracy i pracodawców, jak i w zakresie transferu wiedzy do przedsiębiorstw oraz wymiany zwrotnej do placówek kształcenia o wymaganiach wobec przyszłych pracowników.
- W województwie lubelskim odczuwalnym brakiem w kontekście prowadzenia skutecznej i efektywnej polityki rozwoju jest brak kompleksowej strategii edukacji na wszystkich jej poziomach, dostosowanej do potrzeb rynku pracy, oraz koordynacji jej konsekwentnego wdrażania.
- Powstające w ramach projektów systemowych Obserwatorium Rynku Pracy i Obserwatorium Edukacji Zawodowej, a także inicjatywa IP powołania instytucji badania trendów społeczno-gospodarczo-edukacyjnych, są krokiem w dobrym kierunku w zakresie kształtowania skutecznego systemu współdziałania sektora pracodawców z sektorem szeroko pojętej edukacji w regionie.
- Obecny system kształcenia – w szczególności zawodowego – nie zapewnia odpowiednio i dobrze przygotowanej kadry dla potrzeb regionalnego rynku pracy. Występują znaczne trudności z wchłonięciem dużej liczby absolwentów niektórych kierunków studiów, w szczególności humanistycznych, których uczelnie lubelskie kształcą najwięcej.
- W opinii eksperta ds. rynku pracy powyższe słabe strony odnoszące się do współdziałania sektora edukacji z pracodawcami w regionie lubelskim mają charakter powszechny w skali ogólnokrajowej. Wynika to z faktu systemowego braku mechanizmów motywacyjnych dla

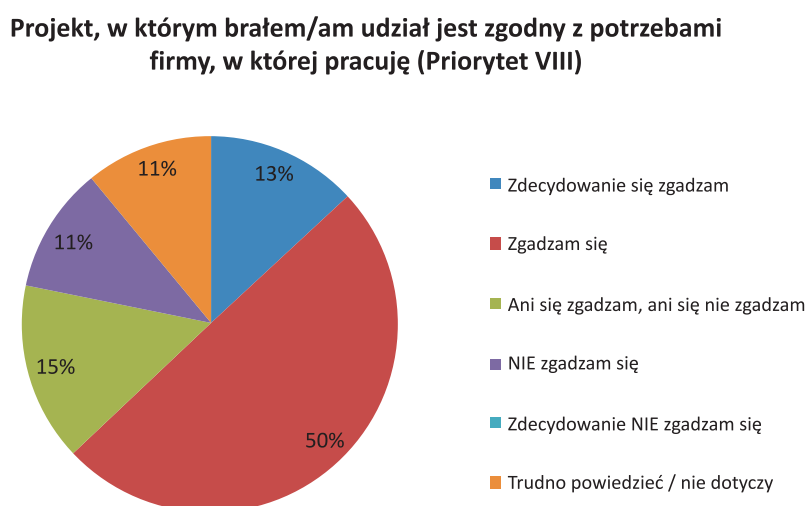
pracodawców, aby zachęcić ich do współdziałania ze szkołami w zakresie przygotowywania (zwłaszcza praktycznego) przyszłych pracowników zgodnie z oczekiwaniami współczesnego rynku pracy. W większości szkół zawodowych, w wyniku reformy edukacji w 1999 r., likwidacji uległy zaplecza do prowadzenia zajęć praktycznych, w miejsce których miały powstać lokalne Centra Kształcenia Praktycznego (CKP-y). Do dnia dzisiejszego powstały tylko nieliczne tego typu placówki z prawdziwego zdarzenia, z których uczniowie szkół zawodowych mogą ponadto korzystać jedynie w bardzo ograniczonym zakresie z uwagi na problemy logistyczne. Dokłada się do tego na ogół bardzo słabo wyposażona baza dydaktyczna tych szkół i placówek, co przekłada się na bardzo niskie wyniki egzaminów z przygotowania zawodowego. W niektórych zawodach, np. elektronicznych czy mechanicznych (najbardziej pożądanym na rynku pracy), ich zdawalność wynosi zaledwie 40-45% spośród uczniów podchodzących do egzaminów.

6.3.4. STOPIEŃ I ZAKRES ZGODNOŚCI PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW Z PERSPEKTYWĄ PRACOBIORCÓW

We wcześniejszych rozdziałach prezentowana była problematyka zgodności perspektywy pomiędzy pracodawcami i pracownikami w różnych wymiarach związanych z zatrudnieniem i utrzymaniem pracy. W tym rozdziale skoncentrujemy się na potrzebach szkoleniowych.

Jak wynika z przeprowadzonych badań – zdaniem większości uczestników projektów – szkolenia w ramach PO KL, w których uczestniczyli, były zgodne z potrzebami firm, w których pracują. Twierdziło tak 2/3 respondentów.

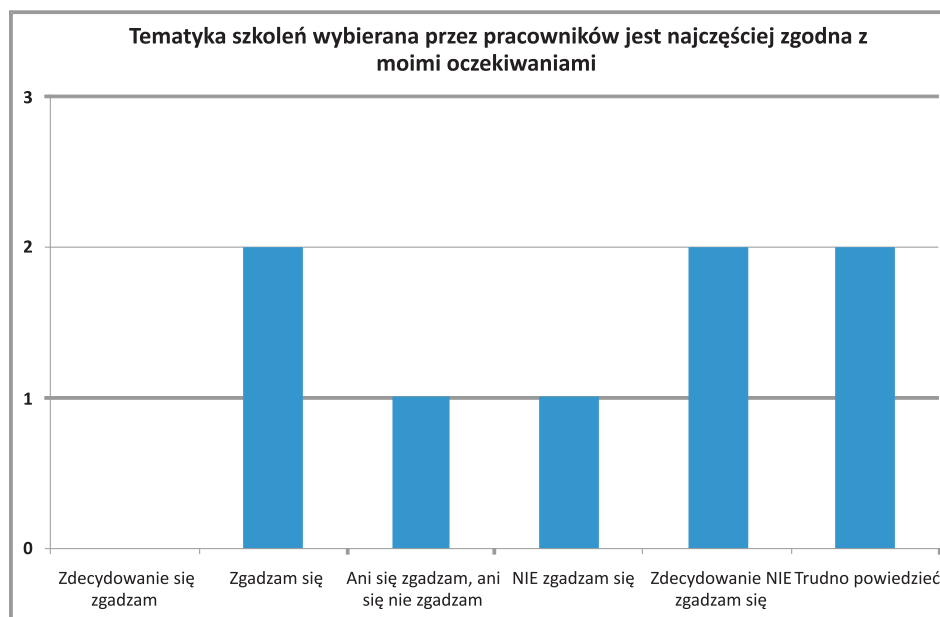
Wykres 18. Ocena zgodności potrzeb szkoleniowych (CATI – uczestnicy projektów)



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Nieco inaczej wyglądała ta kwestia z perspektywy pracodawców. Uczestnicy zogniskowanego wywiadu grupowego twierdzili, że zgodność ta nie jest wcale tak częstą sytuacją. Wynika to w znacznej mierze z preferencji dotyczących tematyki szkoleń postulowanych przez pracodawców. Pracownicy wybierają najczęściej szkolenia dające im nowe, ale konkretne umiejętności. Z kolei pracodawcom zależy na wspomnianych wcześniej umiejętnościach o charakterze interpersonalnym.

Wykres 19. Ocena zgodności perspektyw pracodawców i pracowników dotycząca szkoleń (ankieta audytoryjna – pracodawcy)



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Niezależnie od tego jak postrzegana była kwestia zgodności, w kwestii tematyki szkoleń zarówno pracodawcy, jak i pracownicy twierdzili, że bardzo często na rynku szkoleń finansowanych z PO KL spotykają się z tematami bardzo ogólnymi lub/i na podstawowym poziomie. Jako nieprzydatne i w związku z tym mające niewielki wpływ na zatrudnienie postrzegane były szkolenia „ogólne”: komputerowe, językowe itp.

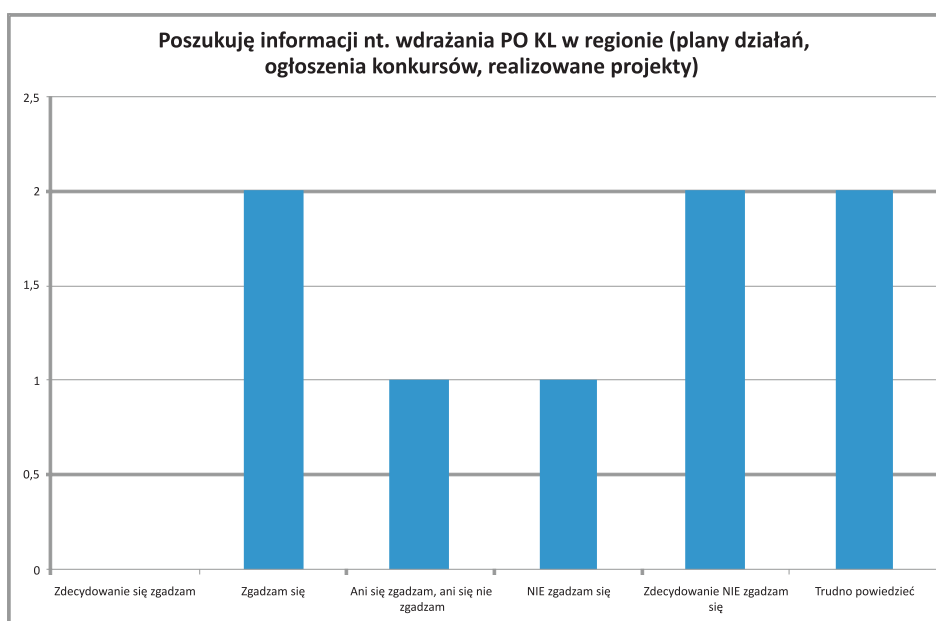
Przedstawiciele organizacji pracodawców i pracodawcy oczekują szkoleń „sprofilowanych”, przede wszystkim organizowanych pod kątem potrzeb konkretnej firmy. W tym też kierunku idą zmiany w Planach Działania, zmierzające do łączenia projektodawców z konkretnymi firmami. IP starając się powiązać firmy z projektodawcami stworzyło wymóg wpisania do wniosku firm, dla których prowadzone będą szkolenia. Jest to rozwiązanie, które wymusi na wnioskodawcach powiązanie projektów z konkretnymi firmami i w ten sposób przyczyni się do bezpośredniego powiązania potrzeb pracodawców z realizowanymi wnioskami.

Z informacji uzyskanych od IP wynika, że analiza poszczególnych kanałów przekazu informacji na temat PO KL wskazuje na stosunkowo słabe zainteresowanie pracodawców ofertą PO KL. Rzadko pojawiają się oni na szkoleniach dotyczących programu, konferencjach i spotkaniach informacyjno-promocyjnych.

Nieliczni zamówili subskrypcję newsletterów. Pracownicy punktu informacyjnego przyjmują wiele zapytań, jednakże niewiele z nich pochodzi od pracodawców. Warto jednak zwrócić uwagę, że może to wynikać z faktu, iż głównymi organizacjami zainteresowanymi takimi informacjami są firmy szkoleniowe i firmy konsultingowe, pełniące rolę pośredników między PO KL a pracodawcami.

Sami pracodawcy nie ukrywają, że nie wykazują większego zainteresowania postępowaniem wdrażania PO KL w województwie. Zainteresowanie takie pojawia się w sytuacji chęci aplikowania o środki. Potwierdzają to deklaracje pracodawców obecnych na zogniskowanym wywiadzie grupowym. Zainteresowanie wykazali jedynie Ci, którzy starali się o wsparcie lub zastanawiali nad jego pozyskiwaniem.

Wykres 20. Poszukiwanie informacji o PO KL (ankieta audytoryjna – pracodawcy)



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Warto podkreślić, że w przypadku zainteresowania aplikowaniem o środki w zasadzie brak jest aktywnego poszukiwania takich informacji przez pracodawców. Przedstawiciele organizacji pracodawców wskazywali, że informacjami takim zainteresowane są przede wszystkim firmy szkoleniowe i to one takich informacji aktywnie poszukują. Trudno zarazem uznać je za dobrych pośredników między potrzebami rynku pracy a PO KL, gdyż podstawową zasadą działania firm szkoleniowych jest dostosowanie się do kryteriów oceny wniosku (w tym przede wszystkim strategicznych). Rozwiązaniem – choć w ocenie przedstawicieli organizacji niedoskonałym – mogłoby być Obserwatorium Rynku Pracy, jednak do chwili obecnej nie rozpoczęło ono jeszcze działalności. W ocenie przedstawicieli organizacji pracodawców, jak i samych pracodawców mają oni niewielki wpływ na decyzje o ukierunkowaniu wsparcia w ramach PO KL.

Niewielką rolę w informowaniu pracodawców odgrywa ROEFS. Znaczna część pracodawców nie jest świadoma istnienia tego typu organizacji. Oznacza to, że są oni w zasadzie skazani na pośrednictwo organizacji szkoleniowych, które przede wszystkim kierują się kryteriami strategicznymi

i przekonaniami co do praktyki oceniania KOP. W związku z tym bardzo ważną rolę odgrywa planowanie Działań w oparciu o badania rzeczywistych potrzeb rynku pracy oraz bieżąca wiedza członków KOP o rynku pracy.

System informowania o PO KL uwzględnia przede wszystkim potrzeby i zainteresowanie potencjalnych beneficjentów, którymi najczęściej są organizacje szkoleniowe oraz potencjalni uczestnicy projektów. Pracodawcy zwracali uwagę, że nawet sam język informowania o PO KL jest dla nich trudną do przebycia barierą. Wśród uczestników wywiadu zogniskowanego pojawiały się głosy wskazujące na potrzebę przekazywania pracodawcom specjalnie przetworzonych informacji w przypadku podejmowania decyzji o przystąpieniu do przygotowywania wniosku.

Projektodawcy przy opracowywaniu projektów opierają się w głównej mierze na ogólnie dostępnych analizach rynku. W Priorytecie VIII dominują badania i analizy będące w zasobach WUP. W Priorytecie IX źródła informacji są bardziej rozproszone i pochodzą z urzędów pracy, instytucji związanych z edukacją oraz samorządów lokalnych.

Mało informacji pochodzi z rzetelnie prowadzonego rozpoznania potrzeb pracodawców. Nawet jeśli są takie odniesienia w uzasadnieniu projektów, mają one charakter bardziej ogólny i deklaratywny, niż faktycznego rozpoznania. W tym kontekście należy uznać, że krokiem w kierunku tworzenia projektów szkoleniowych opartych o rzeczywiste potrzeby firm był jeden z ostatnich konkursów typu outplacement pt. „Szybka ścieżka”. Podstawowym wymogiem projektu miało być utrzymanie efektu zatrudnieniowego, czyli zaproponowanie we wniosku takiego rodzaju wsparcia, na jakie jest zapotrzebowanie ze strony pracodawcy. Wniosków było wiele i miały różną jakość. Niektóre tylko zawierały bardzo bogatą analizę opartą na badaniach konkretnych podmiotów gospodarczych, jak również analizę ofert pracy i wybór źródeł.

Pracodawcy większych firm angażują się bezpośrednio w szczególności w projekty realizowane w ramach Poddziałania 8.1.1, gdy dotyczą one ich samych. W pozostałych Działaniach przyjmują raczej postawę bierną. Niewielki współudział mają także w Działaniu 9.2 „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego”, w którym wydawałoby się, że powinni być szczególnie widoczni. Duży problem istnieje także w Działaniu 9.3 „Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych”, które powinno być sztandarowym wyzwaniem województwa i przekładać się na strategię jego rozwoju. Trudo jednoznacznie uznać, że dotychczasowe formy interwencji w ramach tego działania przyczyniły się do poprawy sytuacji zawodowej beneficjentów. Wynika to w dużej mierze z tego (co podkreślali przedstawiciele pracodawców), że nie ma w tej chwili dobrych metod pomiaru rezultatów projektów pod kątem rzeczywistych potrzeb gospodarki, np. umożliwiających udzielenie odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób szkolenie przełożyło się na skracanie dystansu między woj. lubelskim a resztą kraju.

Pracodawcy bardzo rzadko biorą udział w projektach partnerskich. Wydaje się, że tego typu partnerstwa mogły stanowić dotychczas jedynie utrudnienie dla organizacji realizujących projekty. Wszakże bez udziału pracodawców z powodzeniem można było samodzielnie zrealizować projekt. W najnowszym Planie Działania IP promuje tego typu powiązanie instytucji realizującej projekt z konkretną firmą – stawiając je jako warunek formalny w niektórych działaniach.

Co ciekawe, z wypowiedzi uzyskanych zarówno od pracodawców, jak i pracowników wynika, że nie dostrzegają oni problemów dotyczących równości płci. Z perspektywy pracowników oznacza

to, że nie byli w stanie wskazać przykładów dyskryminacji ze względu na płeć. Pracodawcy z kolei uznawali pewien podział za oczywisty, np. w przedszkolach jako wychowawcy nie mogą pracować mężczyźni, ponieważ jest to źle postrzegane przez potencjalnych klientów – rodziców. Na budowach, w przypadku cięższych prac, ograniczenia dotyczące pracy mężczyzn uniemożliwiłyby wykonywanie pewnej liczby niezbędnych czynności. Nie oznacza to oczywiście, że problemu równości płci nie ma – oznacza to jedynie, że nie jest on istotny zarówno w percepcji pracodawców, jak i pracowników. Istotniejsze są problemy dotyczące obu płci w podobny sposób.

Kwestionowane przez pracodawców jest samo hasło przewodnie PO KL: „Człowiek – najlepsza inwestycja”. W przekonaniu przedstawicieli organizacji pracodawców oznacza to pominięcie potrzeb firm i odsunięcie ich od wpływu na ukierunkowanie Programu już z założenia: liczą się wyłącznie potrzeby pracownika, bez uwzględnienia potrzeb firm.

Bardzo niejednoznacznie traktowane jest kryterium strategiczne 45+, związane z rządowym Programem „45+ Solidarność Pokoleń”. Kształcenie pracowników powyżej czterdziestego piątego roku życia nie znajduje zrozumienia u części pracodawców. Przedstawiciele pracodawców uważają, że osoby te najwyżej przez kilka lat będą jeszcze aktywne na rynku pracy, co oznacza, że zainwestowane w nie środki nigdy się nie zwrócą. Można uznać to za echo dość powszechnej w Polsce tendencji to przechodzenia na emeryturę lub rentę w jak najwcześniejszym wieku (Polska ma najniższe wskaźniki czasu aktywności zawodowej i proporcji zatrudnionych do pozostających na utrzymaniu podatników). Jeszcze inaczej wygląda sytuacja w przypadku pracowników należących do kategorii 50+. Są to często osoby, które częściej myślą już o emeryturze niż o dalszej pracy. Okazuje się, że ich podejście i percepcja tej grupy przez przedsiębiorców różnią się istotnym stopniem. Pracownicy należący do kategorii 45+ w zdecydowanie większym stopniu są zainteresowani utrzymaniem pracy i dalszym podnoszeniem kwalifikacji.

Podsumowując, pracodawcy są w większości przekonani, że ukierunkowanie PO KL w niewielkim tylko stopniu uwzględnia potrzeby i oczekiwania firm regionu. Można stwierdzić, że rysuje się w tym obszarze konflikt między perspektywą pracodawców, dla których znaczna część celów strategicznych PO KL jest obca i w ich rozumieniu zbędna, a perspektywą uczestników projektów, którzy w większości są zadowoleni z uzyskiwanych kwalifikacji i uważają je za przydatne na rynku pracy. Perspektywę przedsiębiorców można opisać jako wyraźnie partykularną, co w przypadku gdy nakłada się to na przewagę tradycyjnego modelu zarządzania firmą w województwie lubelskim oraz przewagę tradycyjnych, „industrialnych” branż, może stanowić dość istotny hamulec w rozwoju gospodarki regionu w kierunku modelu gospodarki postindustrialnej, opartej na wiedzy. W takiej sytuacji można rozważyć podjęcie działań mających na celu zmianę postaw przedsiębiorców-pracodawców: poprzez szerszą promocję celów PO KL, poprzez wykorzystanie istniejącej infrastruktury instytucjonalnej otoczenia biznesu do propagowania innowacyjnych metod zarządzania, poprzez kierowane do tej grupy docelowej kampanie w mediach. W opinii panelu ekspertów są to jednak działania wtórne, które co najwyżej mogą wspierać systemową zmianę gospodarki regionu w kierunku modelu postindustrialnego. O zmianie takiej zdecyduje przede wszystkim szersze niż obecnie wykorzystanie potencjału edukacyjnego i naukowo-badawczego regionu w jego gospodarce.

Podsumowanie

- Z perspektywy pracodawców nie możemy mówić o dużej zgodności szkoleń wybieranych przez pracownika z oczekiwaniami pracodawców.
- Pracodawcy oczekują projektów sprofilowanych – realizowanych pod kątem potrzeb ich firmy.
- Pracodawcy samodzielnie sporadycznie aplikują o środki i w niewielkim stopniu są zainteresowani postępiami we wdrażaniu PO KL.
- Z wypowiedzi uzyskanych zarówno od pracodawców, jak i pracowników wynika, że nie dostrzegają oni problemów dotyczących równości płci.
- Obserwuje się niewielki udział pracodawców w projektach partnerskich.
- Kryterium 50+ uznawane jest jako inwestowanie w osoby najczęściej zainteresowane zakończeniem kariery zawodowej, kryterium 45+ zyskało większą akceptację.

6.4. SWOT – PRACODAWCY

6.4.1. MOCNE STRONY

- Gospodarka regionalna Lubelszczyzny, oparta na tradycyjnych, mało innowacyjnych branżach, jest w większym stopniu odporna na kryzys na rynku globalnym (stabilność na niskim poziomie, relatywna odporność gospodarki regionu na oddziaływanie czynników makroekonomicznych).
- Relatywnie niska cena pracy w porównaniu do regionów lepiej rozwiniętych.
- Funkcjonowanie firm na dobrze znanych rynkach, działających na zasadzie sieci lokalnych – w ramach PO KL istnieje możliwość prowadzenia szkoleń dających możliwość maksymalnego wykorzystania szans płynących z takiej sytuacji.

6.4.2. SŁABE STRONY

- Model gospodarki regionu oparty na branżach tradycyjnych (środki z PO KL mogą być z powodzeniem wykorzystywane w celu wsparcia procesu przebranżowienia lub rozszerzenia przez przedsiębiorców działalności).
- Brak potencjału dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy w sektorze przedsiębiorstw.
- Brak zrozumienia pracodawców dla kompetencji i kwalifikacji związanych z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy; projekty realizowane w ramach PO KL mogą uczyć przedsiębiorców praktycznego korzystania z wiedzy w ramach prowadzonych działań.
- Brak mechanizmów efektywnej współpracy pomiędzy pracodawcami a systemem edukacji i ich niski udział w kreowaniu kierunków kształcenia.
- Brak efektywnego mechanizmu przekładania potrzeb pracodawców na system kształcenia zawodowego, co powoduje, że pracownicy wchodzący na rynek nie posiadają wymaganych przez pracodawców kompetencji i umiejętności.
- Brak zaufania w relacjach pomiędzy pracodawcami a pracownikami, co negatywnie wpływa na atmosferę pracy i stabilność kadry w przedsiębiorstwach.
- Traktowanie PO KL jako Programu Operacyjnego, który niesie korzyści przede wszystkim pracownikom, bez związku z sytuacją i potrzebami firm.
- Ograniczona akceptacja wśród pracodawców preferowania w PO KL kryterium 45+, a w szczególności 50+, co stwarza zagrożenia dla projektów zawierających elementy zarządzania wiekiem.
- Słaba znajomość Planów Działań i brak zainteresowania PO KL wśród pracodawców (oraz generalnie korzyści, jakie mogą oni wynieść z wdrażania PO KL).

- Działania na relatywnie zamkniętych rynkach lokalnych ograniczają potrzebę prowadzenia pogłębionych badań marketingowych i analiz rynku pracy – dominacja działań intuicyjnych, które w tych warunkach są skuteczne i efektywne, ale ograniczają konkurencyjność przedsiębiorstw regionu w skali kraju i globalnej.
- Relatywnie słaba sieć wspierania przedsiębiorstw w województwie lubelskim.

6.4.3. ZAGROŻENIA

- Tradycyjny model gospodarki regionu jako utrudnienie promowania rozwoju innowacyjnych form działalności gospodarczej.
- Koniec kryzysu i przyspieszenie rozwoju gospodarki opartej na wiedzy w bardziej rozwiniętych regionach Polski, skutkujące prawdopodobnym zwiększeniem dystansu rozwojowego pomiędzy woj. lubelskim a centrami wzrostu w innych regionach kraju.
- Migracja wysoko wykwalifikowanych pracowników kształconych w regionie na rynki zewnętrzne poza regionem.
- Brak szczegółowych analiz sektorowych dotyczących poszczególnych branż w regionie – dominacja opracowań ogólnych, bez odpowiednio zoperacjonalizowanych celów krótkookresowych; brak wiarygodnych prognoz rozwoju gospodarki regionu uwzględniających zróżnicowane scenariusze rozwoju.
- Niska, według pracodawców, jakość kwalifikacji pracowników w zakresie „tradycyjnych kompetencji społecznych” (punktualność, dyspozycyjność, pracowitość, odpowiedzialność, kultura osobista itp.).
- Niewystarczająca ilość szkoleń w ramach PO KL rozwijających i promujących wykorzystanie kompetencji związanych z gospodarką opartą na wiedzy.

6.4.4. SZANSE

- Dostęp do dużego potencjalnie zasobu pracowników.
- Wysoki potencjał kształcenia kadr dla gospodarki opartej na wiedzy – liczne i reprezentujące stosunkowo wysoki poziom uczelnie wyższe w Lublinie i innych większych miastach regionu.
- Realizacja inwestycji dofinansowywanych w ramach RPO WL i innych programów operacyjnych,
- Realizacja projektów rozwojowych finansowanych ze środków PO KL.

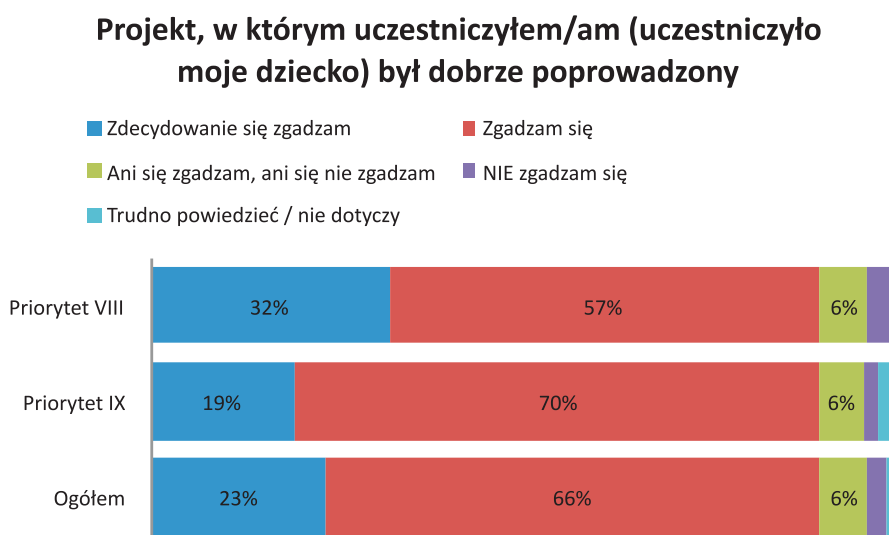
6.5. OCENA ADEKWATNOŚCI I SKUTECZNOŚCI PROPONOWANEGO WSPARCIA W RAMACH PRIORYTETÓW VIII I IX PO KL W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM W OPINII UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW

6.5.1. OCENA JAKOŚCI PROWADZONYCH SZKOLEŃ

Zgodnie z przyjętą koncepcją badania objęto nim zarówno pracodawców, jak i pracowników. W przypadku tej drugiej grupy respondentami byli uczestnicy projektów realizowanych w ramach PO KL w ramach Priorytetów VIII i IX. Z tego względu respondentów tych nie można traktować jako reprezentantów wszystkich pracowników z woj. lubelskiego, a jedynie jako reprezentantów uczestników projektów. Należy również pamiętać, że w przypadku Priorytetu IX w znacznej części Działań projekty skierowane są do dzieci i niepełnoletniej młodzieży. W związku z tym, że na przeprowadzenie wywiadów z taką grupą respondentów konieczne jest uzyskanie pisemnej zgody opiekunów prawnych – co w praktyce realizacji ewaluacji było bardzo trudne do osiągnięcia – wywiady prowadzono w znacznej mierze z rodzicami. Dzięki takiemu zabiegowi udało się pozyskać nie tylko oceny odnoszące się do poszczególnych projektów, ale także poruszyć inne istotne z perspektywy celów badania kwestie.

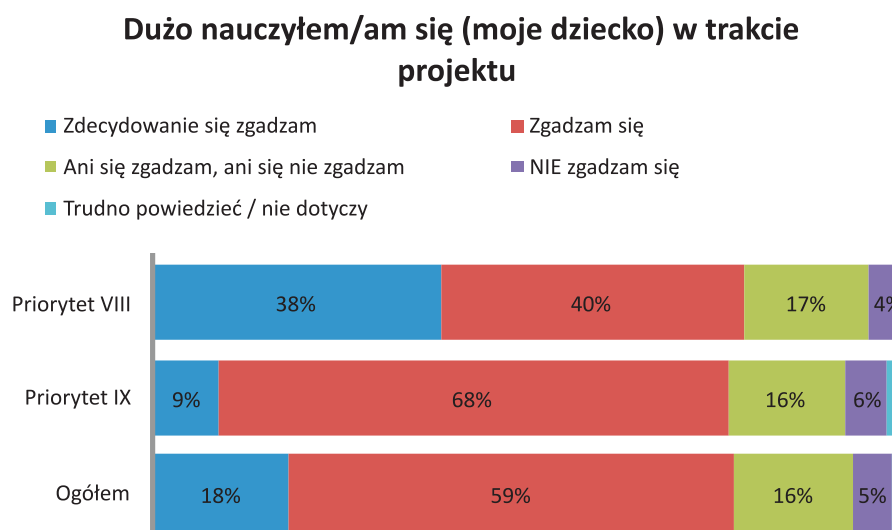
Starając się opisać uczestników projektów, warto zacząć od ich perspektywy postrzegania projektów, w których uczestniczyli. Zdaniem respondentów uczestniczyli oni (lub ich dzieci) w dobrze przygotowanych i dobrze przeprowadzonych projektach.

Wykres 21. Ocena projektu (CATI – uczestnicy projektów)



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Następnie respondenci zostali zapytani, jak dużo nauczyli się w związku z uczestnictwem w projekcie. Okazało się, że i w tym wymiarze ocena wypadła pozytywnie.

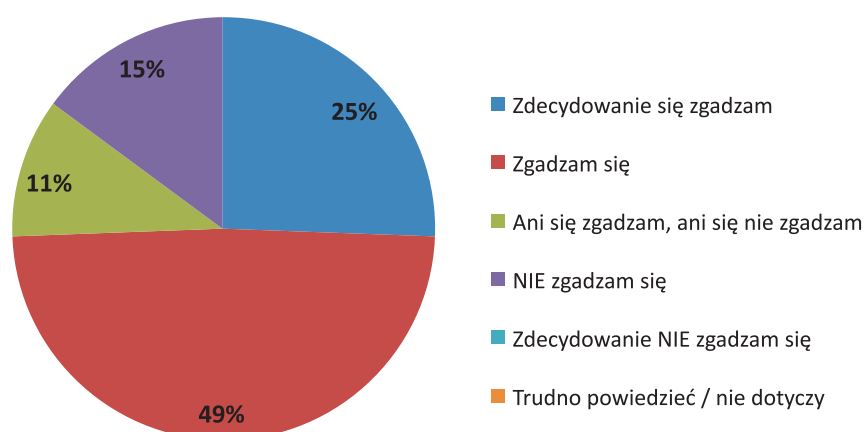
Wykres 22. Ocena projektu (CATI – uczestnicy projektów)

Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Z perspektywy przydatności realizowanych projektów najważniejsze jest jednak to, w jakim stopniu umiejętności nabyte w trakcie szkoleń udaje się wykorzystać w codziennej pracy. Także w tym wymiarze znaczny odsetek badanych stwierdził, że będą mogli wykorzystać w praktyce to, czego nauczyli się w projekcie.

Wykres 23. Ocena projektu (CATI – uczestnicy projektów)

Wiedza i umiejętności, które zdobyłem w trakcie projektu przydają mi się w mojej codziennej pracy (priorytet VIII)



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Tak wysokie oceny odbytych szkoleń można uznać jako wypadkową darmowego dostępu do ocenianych szkoleń i dostosowania ich do potrzeb uczestników. Co ciekawe, w prowadzonych analizach nie pojawiły się różnice w ocenie szkoleń przez kobiety i mężczyzn.

Warto jednak zwrócić uwagę, że niezależnie od sposobu oceny jakości szkoleń ich uczestnicy podczas wywiadów grupowych przedstawiali opisane w poprzednich rozdziałach opinie dotyczące ogólności i podstawowego poziomu szkoleń.

Podsumowanie

- Uczestnicy oceniali pozytywnie projekty, w których brali udział – zarówno pod względem sposobu prowadzenia, jak i samooceny pozyskanej wiedzy.
- Uczestnicy projektów w ramach Priorytetu VIII wysoko ocenili również użyteczność szkoleń.
- Brak jest istotnych różnic w ocenie szkoleń przez kobiety i mężczyzn.

6.5.2. STOPIEŃ I ZAKRES ZGODNOŚCI POSTAW I OCZEKIWAŃ PRACOWNIKÓW Z POTRZEBAMI I POSTAWAMI PRACODAWCÓW

W harmonijnie funkcjonującym przedsiębiorstwie oczekiwania pracodawców i pracowników powinny przynajmniej częściowo ze sobą współgrać, tak aby możliwe było koncentrowanie się na celach firmy. Można by spodziewać się, że badani pracownicy oczekiwać będą stabilnych warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego w ramach godziwego wynagrodzenia. Pracodawcy natomiast oczekiwać powinni lojalnych i profesjonalnych pracowników akceptujących rynkowe poziomy wynagrodzenia. Jednakże przeprowadzone w ramach niniejszej oceny badania przedstawiają inny obraz.

Zestawiając ze sobą wypowiedzi pracodawców i pracowników, zarysowuje się między nimi relacja, którą można opisać jako swego rodzaju spiralę braku zaufania. Z jednej strony pracownicy uważają, że bardzo trudno jest znaleźć dobrą, związaną z wykształceniem lub wcześniejszym doświadczeniem pracę. Wskazują oni, że kluczowe w tej sytuacji są odpowiednie kontakty, a względy merytoryczne nie muszą wcale decydować. Ponadto pracodawcy proponują stosunkowo niskie płace, zdarza się, że część wynagrodzenia płacona jest w „szarej strefie”⁶ (informacje te przekazywali pracownicy – uczestnicy FGI). Po zdobyciu pracy, z perspektywy pracowników, nie jest wcale tak łatwo ją utrzymać. Deklarują, że pracę można stracić czasem z błahych powodów, co więcej, własna inicjatywa nie jest najczęściej dobrze postrzegana. Sytuacja ta stanowi jeden z czynników, który powoduje, że pracownicy nie identyfikują się z firmą, dla której pracują, traktując ją czysto instrumentalnie i wkładając w pracę tak mało wysiłku, jak tylko to jest możliwe. Nie mają też oporów przed łatwą zmianą pracy, jeśli tylko otrzymają ciekawszą finansowo propozycję.

Z drugiej strony pracodawcy wskazują, że bardzo trudno jest im znaleźć dobrego i lojalnego pracownika: zaangażowanego, któremu można zaufać, który będzie godnie reprezentował firmę,

⁶ Praca najemna, wykonywana bez nawiązania jakiegokolwiek pisemnej umowy między pracodawcą a pracownikiem lub nieopodatkowana praca na własny rachunek.

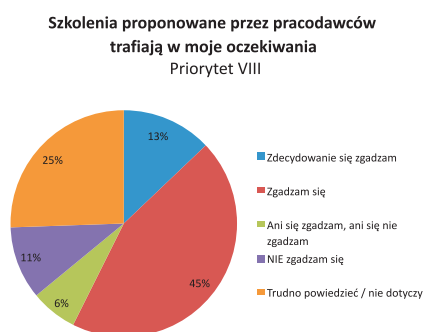
pracownika posiadającego jednocześnie 2 atuty – umiejętności interpersonalne (związane głównie z komunikacją i pracą w grupie) oraz doświadczenie w wykonywanym zawodzie.

Pracodawcy wskazywali na pewien mechanizm, polegający na przechodzeniu doświadczonych pracowników do konkurencyjnych firm, a co za tym idzie – braku motywacji wśród pracodawców do inwestowania w pracownika, który w każdej chwili może od nich odejść. Widoczny jest zatem z jednej strony brak zaangażowania pracowników, ale i brak kompetencji pracodawców w zakresie budowania relacji z pracownikami. Brak jest szkoleń dla pracodawców z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, umiejętności współpracy, motywowania i przywiązania pracownika do firmy. Takie działania są jednym z krótkoterminowych elementów wysiłków na rzecz budowania kapitału społecznego.

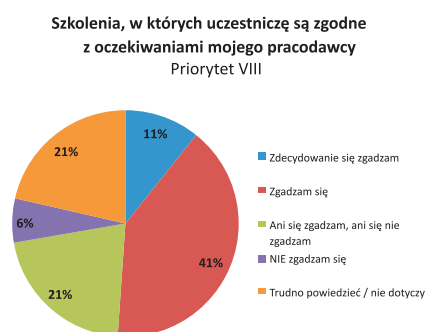
W świadomości pracodawców małych i średnich firm w zasadzie w bardzo małym stopniu funkcjonuje myślenie strategiczne w zarządzaniu, w tym planowanie kierunków zatrudnienia. Dominuje nastawienie na teraźniejszość i podejście, zgodnie z którym „jeśli pracownik odejdzie, znajdzie się na jego miejsce drugi, gdyż jest ich pod dostatkiem na rynku”. Pokutuje mała dbałość o stabilność kadry.

Ze względu na omawiane wcześniej procesy i zjawiska zachodzące pomiędzy pracownikiem a pracodawcą bardzo ważne jest, aby doskonalenie kadr było procesem zgodnym. Okazuje się, że mniej więcej 2 na 3 pracowników, oceniając zgodność proponowanych przez pracodawców szkoleń ze swoimi oczekiwaniami twierdzi, że ich perspektywa pokrywa się z perspektywą pracodawców. Z drugiej jednak strony mamy do czynienia z sytuacją, w której to pracownicy wybierają tematykę szkoleń. W tym przypadku już tylko połowa z nich uważa, że szkolenia, które wybierają są zgodne z oczekiwaniami pracodawców. Łącząc to z opisaną wcześniej spiralą braku zaufania, okazuje się, że pracownicy starają się doskonalić niezależnie i czasem wbrew oczekiwaniom pracodawców.

Wykres 24. Ocena zgodności perspektyw pracodawców i pracowników dotycząca szkoleń (CATI – uczestnicy projektów)



Wykres 25. Ocena zgodności perspektyw pracowników i pracodawców dotycząca szkoleń (CATI – uczestnicy projektów)



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Podsumowanie

- Pomiedzy pracownikami a pracodawcami występuje swoista spirala braku zaufania, co wplywa niekorzystnie na relacje i atmosfere wspolpracy miedzy obu stronami.

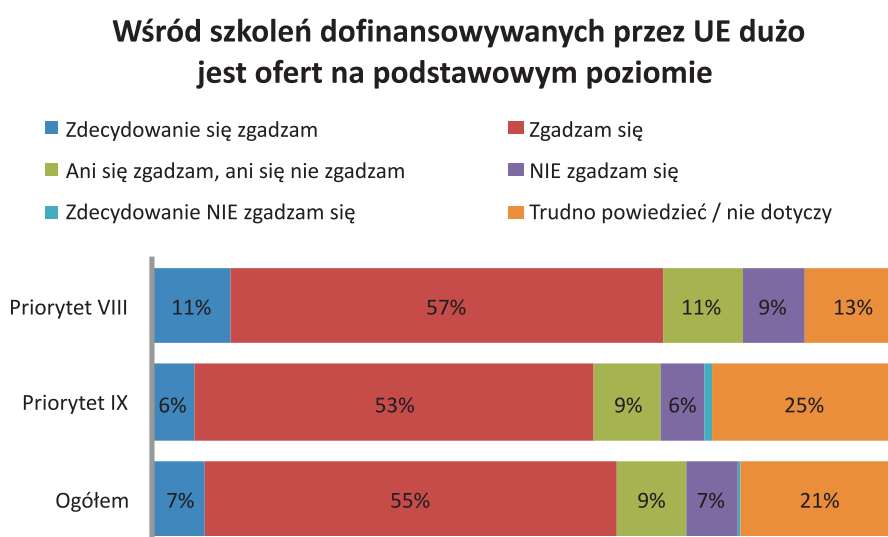
- W związku ze spiralą braku zaufania pracodawcy preferują „podkupywanie” pracowników innych firm ponad inwestowanie we własnych, co jest przez nich pojmowane jako zjawisko bardziej racjonalne z punktu widzenia ekonomicznego.
- Wśród znacznej części pracodawców występują braki w umiejętnościach planowania strategicznego oraz w zarządzaniu zasobami ludzkimi.
- W ocenie pracowników i pracodawców brak jest zgodności obu stron co do preferowanych kierunków kształcenia. Ponadto pracodawcy bardzo niechętnie wspomagają pracowników gotowych do podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności. Jeśli już, to w ramach czasu własnego pracownika.

6.5.3. STOPIEŃ I ZAKRES ZGODNOŚCI KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA DOSTĘPNYCH W RAMACH VIII I IX PRIORYTETU Z POTRZEBAMI PRACOBIORCÓW Z GRUP DOCELOWYCH PRIORYTETÓW VIII I IX

Starając się zestawić kierunki kształcenia w ramach badanych Priorytetów z potrzebami pracowników, można wskazać główne grupy problemowe i kierunki pożądane przez tę grupę.

Z perspektywy badanych uczestników projektów (co potwierdzają wcześniej przedstawione informacje otrzymane od przedstawicieli pracodawców) dotychczas dominowały szkolenia o tematyce ogólnej, przydatne do wykorzystania na wielu stanowiskach. Były to szkolenia językowe, w zakresie technologii ICT, rozwoju ogólnego pracownika oraz proste szkolenia zawodowe.

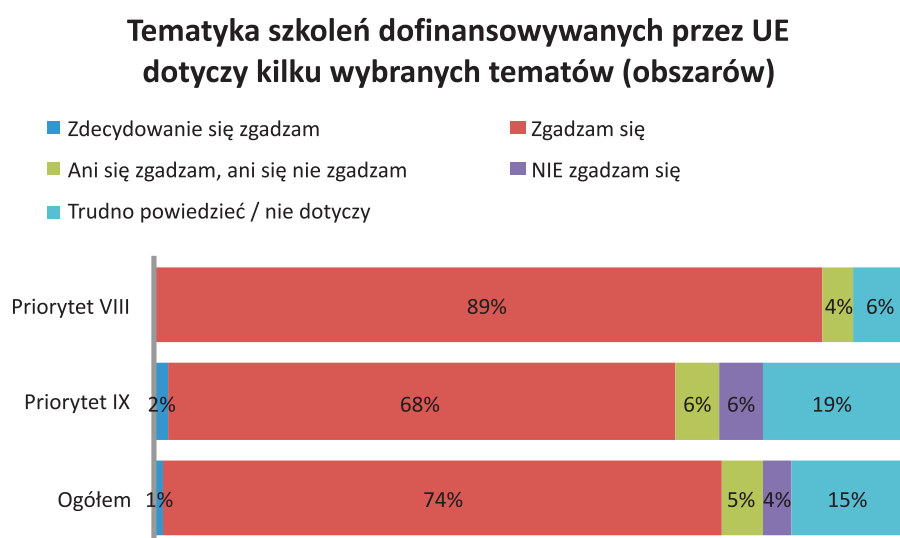
Wykres 26. Ocena ilości szkoleń na poziomie podstawowym (CATI – uczestnicy projektów)



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Obserwuje się stopniowe nasycenie rynku tego typu szkoleniami. Pracodawcy gremialnie – zarówno przedstawiciele organizacji, jak i uczestnicy wywiadów zogniskowanych – kwestionowali potrzebę dalszej realizacji takich szkoleń. Konieczne wydaje się w związku z tym, ażeby – poprzez kryteria strategiczne i stawianie coraz wyższych wymagań wobec wnioskodawców – preferowane były obecnie szkolenia dedykowane, dotyczące zawodów deficytowych lub niszowych. Tematyka ogólna może być co najwyżej komplementarnym modułem w tego typu szkoleniach. Potwierdzały to wypowiedzi uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych. Zwracali oni uwagę na poznawanie dalszych zagadnień i chęć utrwalenia i rozszerzenia posiadanych już umiejętności. Inną kwestią poruszaną przez uczestników szkoleń była potrzeba poszerzenia wachlarza dostępnych szkoleń. Wskazywali oni, że obecnie większość z proponowanych aktywności koncentruje się na kilku obszarach tematycznych. Należą do nich wymieniane już wcześniej szeroko rozumiane szkolenia komputerowe i językowe.

Wykres 27. Ocena tematyki szkoleń (CATI – uczestnicy projektów)



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

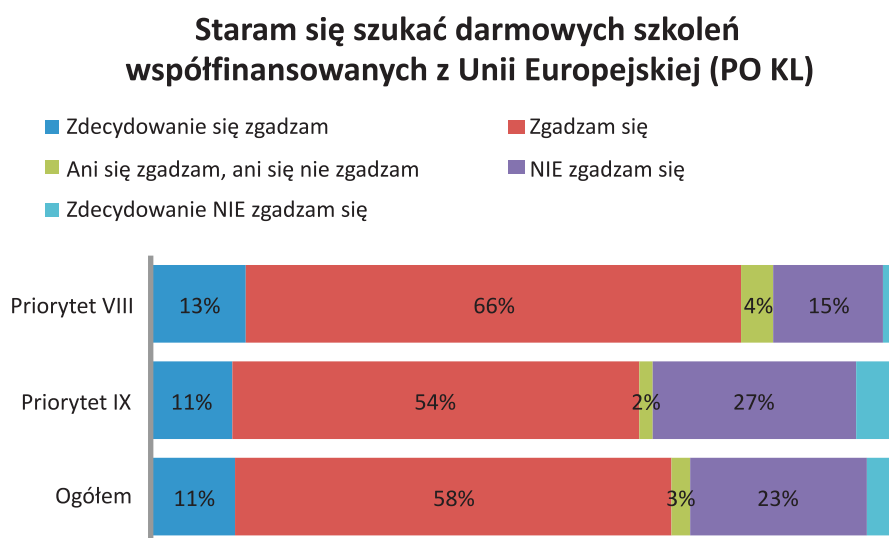
IP, poprzez kryteria strategiczne, stara się preferować pewne zawody planując kierunki wsparcia w ramach Planu Działania. Chodzi o zawody deficytowe, zawody niszowe oraz zawody i umiejętności wymagane z perspektywy innych realizowanych Programów, w szczególności RPO. Z tego względu pożądanym kierunkiem stało się wykorzystanie szkoleń, które do tej pory występowały samodzielnie, np. językowych, jako modułów uzupełniających szkolenia zawodowe (a nie tak jak dotychczas, jako jedyne lub głównego tematu). W trakcie badania zebrano na ten temat zróżnicowane opinie: pracodawcy byli zadowoleni, że uzyskają lepiej wyszkolonych pracowników, natomiast wnioskodawcy mieli wątpliwości, czy będą potrafili sprostać wysokim wymaganiom. Kierunek ten jest zgodny także z oczekiwaniami pracowników, dla których jednym z kluczowych elementów jest praktyczność i użyteczność szkoleń.

Jak już wspomiano wcześniej – znaczną część dostępnych dotychczas szkoleń, szczególnie w ramach Priorytetu VIII, stanowiły projekty ogólne, proponujące szkolenia na podstawowym

poziomie. Początkowo spotykały się one z zainteresowaniem pracowników. Uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych zaliczający się do kategorii 45+ twierdzili, że odbycie np. podstawowych szkoleń z obsługi komputera oraz niektórych programów pozwoliło im nadrobić lukę w umiejętnościach, jaka istniała pomiędzy nimi a młodszymi kolegami. Wskazywano też, że inny typ popularnych projektów – szkolenia językowe – także był pozytywnie odbierany. Jednakże obecnie, po kilku latach realizacji projektów, zmieniły się oczekiwania pracowników. W trakcie wywiadów grupowych w zasadzie zgodnie twierdzili oni, że szkolenia na podstawowym poziomie, jeśli nadal powinny być realizowane, to jednak nie na taką skalę. Jak wynika z analizy Planów Działania obecnie tego typu szkolenia nie będą mogły funkcjonować samodzielnie, jednakże ich przydatność byłaby nadal zasadna na obszarach lub wśród firm, w których wcześniej nie prowadzono takich działań.

Pracownicy (jak wyraźnie wskazywali na to podczas wywiadów grupowych) oczekują obecnie zwiększenia oferty projektów bardziej szczegółowych – dostosowanych do ich potrzeb zawodowych na konkretnych stanowiskach pracy, które uwzględniałyby posiadane przez nich wiedzę i doświadczenie. Nawet jeśli miałyby to nadal być np. wspomniane wyżej popularne szkolenia językowe, to powinny one zapewniać dostęp do różnych poziomów nauczania oraz możliwość doskonalenia języka związanego z wykonywanym zawodem, np. medycznego, technicznego itp. Podobnie wygląda sprawa ze szkoleniami komputerowymi, które również powinny być dostępne na różnych poziomach doświadczenia i umożliwić ukierunkowanie oraz poznawanie specyficznego, związanego z danymi zawodami oprogramowania, np. księgowego, rysunku technicznego itd. Co ciekawe, w swoich oczekiwaniach pracownicy koncentrowali się na pozyskiwaniu konkretnych umiejętności zawodowych, a tylko sporadycznie wspominali o umiejętnościach miękkich – różnego rodzaju kompetencjach komunikacyjnych i społecznych – tak często wymienianych przez pracodawców. Inaczej wygląda sytuacja w przypadku Priorytetu IX. Tutaj o potrzebie takich umiejętności szczególnie dużo mówili rodzice dzieci uczestniczących w projektach. Zwracali uwagę, że nie ma miejsc, które pozwoliłyby na kształtowanie tego typu umiejętności, postrzeganych jako szczególnie cenne z perspektywy dalszego rozwoju ich dzieci.

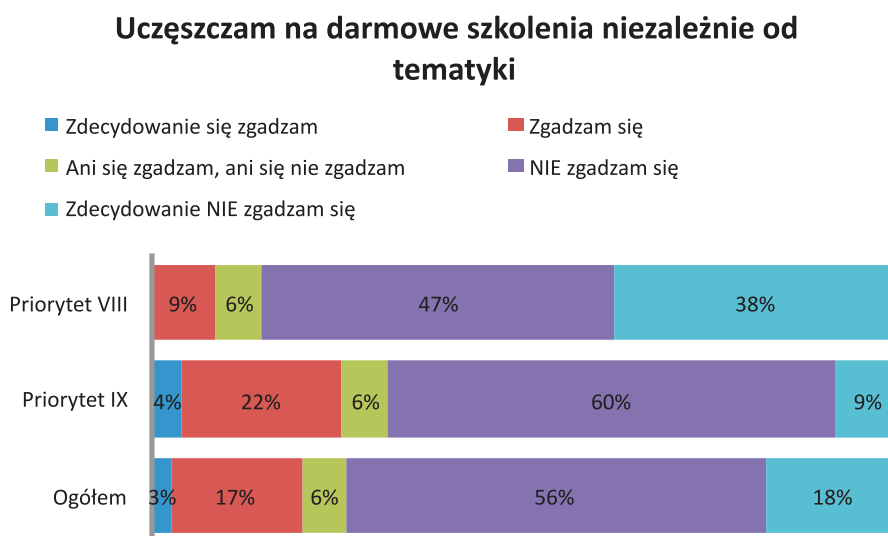
Znaczna część uczestników projektów PO KL nadal chciałaby korzystać ze wsparcia Programu. Objawia się to poszukiwaniem dla siebie lub swoich dzieci możliwości uczestniczenia w innych projektach. Ponad 70% respondentów deklaruje, że postępuje właśnie w taki sposób. Czyni tak nieco więcej uczestników projektów w Priorytetach VIII niż w IX.

Wykres 28. Deklaracja poszukiwania szkoleń (CATI – uczestnicy projektów)

Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Warto jednak zwrócić uwagę, że 85% badanych z Priorytetu VIII wskazywało, że nie będą poświęcali swojego czasu na szkolenie, które nie będzie dla nich ważne, nawet jeśli będzie ono darmowe. Wynika to w dużej mierze z faktu, że odpłatność za szkolenie jest tylko jednym z kosztów, jakie ponoszą jego uczestnicy. Pomimo tego, iż szkolenia dostępne są dla pracowników nieodpłatnie, to wymagają one od nich poniesienia innego rodzaju kosztów związanych z uczestnictwem w projekcie. Są to osoby pracujące, często wychowujące dzieci i zajmujące się domem. Uczestniczenie w zajęciach odbywa się właśnie kosztem domu, ale także zmniejszenia możliwości zaangażowania dodatkowego czasu w wykonywanie obowiązków zawodowych. Można też założyć, że w obliczu bardzo zróżnicowanej oferty szkoleń starają się oni dokonywać racjonalnego wyboru, zgodnego z ich wizją rozwoju osobistego i zawodowego. Z perspektywy realizacji PO KL, taka postawa uczestników projektów może oznaczać wzrost ryzyka związanego z możliwością pojawiania się projektów nieatrakcyjnych dla pracowników, w których wystąpią problemy z rekrutacją.

Z kolei w przypadku Priorytetu IX co 4. respondent deklaruje uczestnictwo swoje lub swojego dziecka w szkoleniu niezależnie od tematyki. Sytuacja taka wynikać może z braku lub niewielkiej liczby alternatywnych zajęć dla młodzieży wykraczających poza program szkoły. Na taką możliwość wskazywali rodzice – uczestnicy jednego z wywiadów grupowych. Twierdzili oni, że projekty takie są szansą dla ich dzieci i każde działanie w tym kierunku postrzegają jako pozytywne i warte zainteresowania.

Wykres 29. Deklaracja wyboru szkoleń (CATI – uczestnicy projektów)

Źródło danych: opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań

Jak wspominaliśmy już wcześniej, IP zaczyna sceptycznie podchodzić do projektów otwartych, mało precyzyjnych, z których mało wynika, a jest duże zagrożenie zrekrutowania wystarczającej liczby uczestników. Jest to w znacznej mierze zgodne z oczekiwaniami pracowników. Co więcej, są oni coraz bardziej świadomymi uczestnikami szkoleń. Rynek, poprzez postawy uczestników, zaczyna już odczuwalnie dokonywać selekcji niskiej jakości szkoleń i firm szkoleniowych.

W ocenie wniosków IP zastrzega sobie prawo uczestników do wyrażania opinii, ponieważ dużą wagę przykładają do rezultatów. Tzw. rezultaty miękkie zawarte we wniosku obligują wnioskodawcę do monitorowania i co najmniej dwukrotnego sporządzenia ankiet. Zdarzają się takie projekty, gdzie opinie uczestników stają się punktem wyjścia do wnioskowania kolejnych projektów. Dlatego tak ważnym elementem zbierania informacji zwrotnej są prowadzone w ramach realizowanych projektów badania ewaluacyjne, ale najczęściej sprowadzają się one do kwestionariuszy realizowanych na początku i na końcu projektu. Pozostaje jednak pytanie, co dzieje się z wnioskami z tak przeprowadzonych badań.

Wydaje się, że mogłyby one mieć ważny walor informacyjny, jeśli zawierałyby np. oczekiwania uczestników co do dalszych szkoleń. Okazuje się, że są one przekazywane do IP jako jeden z załączników stanowiący element sprawozdawczości w ramach projektów. Najczęściej nie wchodzi one w zestaw informacji, które są wykorzystywane w trakcie dalszych działań wdrażających. Zdarzają się jednak takie projekty, w przypadku których opinie uczestników stają się punktem wyjścia dla kolejnych. Wydaje się jednak, że IP powinno w większym stopniu korzystać z tak cennego źródła informacji. Żeby jednak było to możliwe, bez znacznego obciążenia instytucji odpowiedzialnej za wdrażanie, należałoby zadbać o wprowadzenie określonego standardu prowadzenia badań (określenie celów badania i rezultatów, koncentrujących się na zbadaniu stopnia realizacji rezultatów twardych i miękkich projektu) oraz przygotowania raportu.

Podsumowanie

- Pracownicy, podobnie jak i pracodawcy, oczekują projektów bardziej specjalistycznych, pozwalających na uzupełnienie posiadanych już wiedzy i umiejętności o nowe elementy, wynikające z permanentnych zmian rynkowych i potrzeb społeczno-gospodarczych.
- Pracownicy oczekują bardziej zróżnicowanej i bogatszej oferty szkoleniowej, proponowanej przez podmioty realizujące projekty.
- Uczestnicy w wyborze szkoleń coraz większą uwagę zwracają na ich jakość. Jeśli proponowane im będą szkolenia o mało przydatnej tematyce i niskiej jakości, mogą pojawić się kłopoty z rekrutacją.
- Informacje zwrotne o osiągniętych rezultatach i wnioskach ze zrealizowanych projektów nie są w wystarczający sposób wykorzystywane w planowaniu dalszych działań.

6.5.4. ZAKRES ZGODNOŚCI KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA DOSTĘPNYCH W RAMACH VIII I IX PRIORYTETU Z TENDENCJAMI I WYZWANIAM I ROZWOJOWYMI REGIONU

Dokumenty strategiczne, określające kierunki rozwoju regionu lubelskiego, z uwagi na swój zbyt ogólny charakter w bardzo małym stopniu pomagają w kreowaniu konkretnych kierunków kształcenia w ramach Priorytetów VIII i IX PO KL. Projektodawcy odwołując się do nich we wnioskach, robią to w sposób schematyczny i raczej pro forma (w celu wykazania spójności).

IP, mając do dyspozycji narzędzie w postaci kryteriów strategicznych w Planach Działania, w ograniczonym tylko zakresie może kreować kierunki wsparcia w odniesieniu do kierunków rozwoju województwa. Planowanie odbywa się raczej na podstawie badań i analiz własnych dokonywanych przez IP. Analizy i postulaty pracodawców z regionu raczej nie mogą być brane pod uwagę, gdyż – jak wielokrotnie wykazano w rozdziale 6.3 – brak jest analiz zbierających ich potrzeby. Z drugiej strony nie ma odpowiednio dostosowanych kanałów przepływu informacji, umożliwiających pracodawcom zgłaszanie postulatów (lub nie ma zwyczaju wykorzystywania istniejących). Postulaty i oczekiwania znacznej grupy pracodawców (tej, którą umownie można nazwać mianem „aktywnych”) mogą być brane pod uwagę z dużą ostrożnością, gdyż kierunki rozwoju swoich firm kształtują w oparciu o intuicję i nawykowe wzorce działania na rynku, a nie na podstawie tendencji i wyzwań regionu czy badań marketingowych. Ponadto, jak wykazano w rozdziale 6.3.1, pracodawcy w bardzo małym stopniu dostrzegają rolę kapitału ludzkiego w podnoszeniu konkurencyjności swoich firm, stąd podnoszenie kwalifikacji pracowników stoi stosunkowo nisko w hierarchii potrzeb. Z tego powodu głos pracodawców jest mało słyszalny bądź w ogóle niesłyszalny w kreowaniu kierunków kształcenia.

Z opinii ekspertów oraz informacji uzyskanych w trakcie wywiadów prowadzonych w ramach badania wynika, że udział w kreowaniu polityki kształcenia w regionie przez instytucje odpowiedzialne za sprawę edukacji (w tym Kuratorium Oświaty) jest stosunkowo niewielki. Instytucje te bardziej skupione są na sprawowaniu nadzoru pedagogicznego i przestrzeganiu przez szkoły i placówki przepisów prawa niż angażowaniu się w problematykę organizacyjną i potrzeby rynku pracy. Mało też koncentrują swoją uwagę na możliwościach, jakie dają fundusze strukturalne w budowaniu

systemu kształcenia w regionie. Nadal brak jest współpracy tych instytucji z IP PO KL w wyznaczeniu kierunków kształcenia proponowanych w ramach Priorytetów VIII i IX.

Wątek tego problemu przewijał się przez szereg wcześniej opisywanych zagadnień, gdyż jak wspomniano, odczuwalny jest brak jednolitej strategii edukacyjnej w regionie.

Dążąc do jak najwyższej efektywności wykorzystania środków EFS, przeznaczonych na kształcenie kadr dla potrzeb rynku pracy, niezbędna jest ścisła współpraca wszystkich instytucji systemu edukacji z IP w kreowaniu kierunków kształcenia w ramach PO KL. Przyznawane dotacje w ramach konkursów wpływają w sposób istotny na sytuację edukacyjną w regionie, jednakże brak wspólnego podejścia z instytucjami odpowiedzialnymi za oświatę może powodować zmniejszenie oddziaływania, znaczenia i siły prowadzonych działań.

Projekty realizowane w ramach Priorytetu VIII koncentrują się głównie na osiągnięciu krótkofalowych i mierzalnych rezultatów. Nie musi to sprzyjać realizacji długofalowych celów rozwojowych. Zmiana tej sytuacji wymaga:

- zmiany podejścia do pomiaru rezultatów projektów w kierunku badania efektów jakościowych i badania oddziaływania projektów;
- szerszego wykorzystania informacji generowanych przez różne grupy interesariuszy rynku pracy, szczególnie zaś przez instytucje będące ich reprezentacją.

To ostatnie wymaga stworzenia systemu zbierania i przetwarzania takich informacji. Należy przyjąć, że tworzone Obserwatorium Rynku Pracy będzie pomocne w wypełnianiu takiej roli.

Podsumowanie

- Ogólny charakter regionalnych dokumentów strategicznych, bez ich uzupełnienia dokumentami operacyjnymi, utrudnia przekładanie kierunków i tendencji rozwoju regionu na kierunki kształcenia w ramach Priorytetów VIII i IX.
- Z uwagi na brak jednolitej strategii edukacji w regionie, IP dbając o jak najefektywniejsze wydawanie środków EFS na realizację projektów, w celu kreowania kierunków kształcenia w ramach wdrażania PO KL najbardziej potrzebnych dla rozwoju regionu, kieruje się własnym doświadczeniem, wynikami z badań i analiz własnych i zleczanych w ramach Programu.
- W celu kreowania spójnej polityki kształcenia współfinansowanej z EFS, zgodnej z tendencjami i wyzwaniem rozwojowymi regionu, niezbędna jest ścisła współpraca IP z instytucjami systemu edukacji. Przy słabej kondycji tego typu współpracy, IP staje się jednym z głównych aktorów kreowania polityki edukacyjnej, mając do dyspozycji środki EFS.
- Projekty realizowane w ramach konkursów koncentrują się głównie na osiągnięciu doraźnych rezultatów, a nie na ich oddziaływaniu na szersze kręgi społeczne i w dłuższej perspektywie.

6.6. SWOT – PRACOWNICY

6.6.1. MOCNE STRONY

- Stabilny rynek pracy w branżach niewymagających wysokich kwalifikacji i rozwiniętych kompetencji kluczowych oraz społecznych (stabilność na niskim poziomie) stanowić może dobry punkt wyjścia do rozpoczęcia angażowania się w rozwój kompetencji społecznych, które mogą być finansowane z PO KL.
- Relatywna odporność rynku pracy na oddziaływanie czynników makroekonomicznych.
- Duża ilość potencjalnych pracowników z wyższym wykształceniem dzięki potencjałowi wyższych uczelni regionu.
- Duży popyt na projekty wyrównywania szans edukacyjnych w Priorytecie IX: wsparcie ze strony rodziców, nauczycieli i organów prowadzących.
- Wysokie oceny jakości projektów szkoleniowych Priorytetu VIII ze strony pracowników.
- Zainteresowanie pracowników szkoleniami realizującymi model gospodarki opartej na wiedzy.
- Wysoki potencjał kadrowy i instytucjonalny regionalnego rynku w kierunku przyspieszenia trendu rozwoju gospodarki opartej na wiedzy (należy jednak podkreślić, że w chwili obecnej jest to przede wszystkim potencjał).
- Możliwość rozwoju w regionie centrów usług dla globalnych firm – z uwagi na wspomniany wyżej potencjał kadrowy i instytucjonalny. Duża zdolność konkurowania w tym obszarze z Warszawą, Krakowem, Śląskiem i innymi aglomeracjami.

6.6.2. SŁABE STRONY

- Niski poziom kompetencji społecznych i kluczowych potencjalnych pracowników (w ocenie pracodawców).
- Administracja – jeden z największych pracodawców regionu.
- Praca w administracji – jeden z najbardziej pożądaných sektorów zatrudnienia.
- Preferencje bezpieczeństwa zatrudnienia w postawach znacznej części potencjalnych pracobiorców (problem wymaga pogłębionych badań postaw, które mogą być finansowane ze środków PO KL).
- Kwalifikacje i kompetencje niezgodne z oczekiwaniami pracodawców, szczególnie wśród osób wchodzących na rynek pracy.
- Projekty Priorytetu IX nastawione przede wszystkim na podnoszenie kompetencji określonych w standardach nauczania poszczególnych przedmiotów (9.1.2) i kwalifikacji

merytorycznych (9.2, 9.3), a w mniejszym stopniu na podnoszeniu kompetencji społecznych i kluczowych.

- Brak w realizowanych projektach Priorytetu IX elementu kształtowania kompetencji społecznych jako kluczowego warunku wyrównywania szans edukacyjnych.
- Brak atrakcyjnej oferty rynku pracy dla pracowników o wysokich kwalifikacjach i kompetencjach.

6.6.3. ZAGROŻENIA

- Na skutek braku wyraźnych trendów rynkowych oraz regionalnych analiz sektorowych pracownicy nie mają punktu odniesienia przy planowaniu rozwoju zawodowego; działania tego typu realizowane w ramach PO KL powinny posiadać element informacyjno-promocyjny.
- Łatwość migracji na atrakcyjne rynki pracy (Warszawa, Rzeszów, UE) – szczególnie dla pracowników o wysokich kwalifikacjach i kompetencjach.
- Brak zaufania w relacjach pomiędzy pracodawcami a pracownikami utrudnia wprowadzanie mechanizmów podnoszenia kwalifikacji pracowników.
- Nasylenie rynku szkoleń ogólnych przy mniejszej podaży szkoleń specjalistycznych, co może być regulowane przez odpowiednie zbudowanie kryteriów strategicznych w Planach Działania.
- Szkolenia realizujące model gospodarki opartej na wiedzy mogą – w obliczu braku zainteresowania lokalnych firm tego typu kadrami – służyć rozwojowi innych regionów.
- Nastawienie systemu edukacji na osiągnięcie mierzalnych, merytorycznych wyników kształcenia, któremu można przeciwdziałać chociażby wdrażając ze środków PO KL bardziej kompleksowe sposoby pomiaru, jak np. mierzenie edukacyjnej wartości dodanej czy rozpowszechnienie w szkołach kompleksowego podejścia do ewaluacji.

6.6.4. SZANSE

- Realizacja projektów (sensu largo, nie tylko dofinansowanych ze środków UE) związanych z sektorem B i R.
- Intensyfikacja współpracy sektora uczelni wyższych z sektorem przedsiębiorstw, która może być prowadzona z wykorzystaniem środków PO KL.
- Wzrost ceny pracy w lepiej rozwiniętych regionach Polski, stanowiących dziś konkurencję dla woj. lubelskiego.
- Dostosowanie oferty szkoleniowej do uaktualnianych na bieżąco potrzeb pracodawców poprzez usprawnienie mechanizmów identyfikacji potrzeb pracodawców, np. w ramach wykorzystania Obserwatorium Rynku Pracy.

6.7. PERSPEKTYWA RÓWNOŚCI PŁCI

Opisując perspektywę równości płci należy być świadomym specyficznego kontekstu jej uwzględniania. Perspektywa ta traktowana jest jako kwestia wyrównywania szans i jest jedną z naczelnych i niezwykle istotnych polityk horyzontalnych Unii Europejskiej. Co więcej, przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn stanowi obowiązek prawny, zapisany w umowach wiążących wszystkie instytucje zaangażowane w realizację PO KL w Polsce i korzystające ze środków EFS. Jednakże z perspektywy pracodawców, ale także pracowników nie jest to kluczowe zagadnienie, co więcej traktowane jest jako swoisty temat zastępczy. Z perspektywy projektodawców jest to bardzo często jeszcze jedno wymaganie, które należy w odpowiedni sposób opisać we wniosku. Tym bardziej że jest ono wymagane niezależnie od specyfiki działania, w ramach którego jest realizowane.

Projektodawcy mają bardzo duże problemy w zakresie określenia równości płci. Wynika to z faktu bardzo małej świadomości istnienia tego typu polityki oraz mało czytelnych materiałów, opracowanych w bardzo ogólnym zakresie. Brak jest materiałów praktycznych i szczegółowych do poszczególnych zagadnień. Chcąc trafnie określić perspektywę płci w projektach, niezbędna jest szczegółowa diagnoza sytuacji w każdym z obszarów problemowych odnoszących się do poszczególnych Priorytetów, Działań i Poddziałań na poziomie regionu, a nawet lokalnym. Z racji braku tego typu badań i analiz większość z projektodawców zdana jest raczej na improwizację, aby spełnić tylko standard minimum, niż na faktyczne dane, na podstawie których można by dobrze zaplanować projekt.

Prowadzone w ramach niniejszej oceny badania koncentrowały się na zebraniu informacji od pracodawców i pracowników. Prowadzone analizy pokazały znaczące różnice pomiędzy poglądami badanych grup a dokumentami programowymi określającymi zasady wdrażania PO KL.

Zarówno z perspektywy pracodawców, jak i pracowników problem równości płci jest kwestią o mniejszym znaczeniu. Co prawda w trakcie wywiadu grupowego z pracodawcami część respondentów reprezentowała zawody, w przypadku których wyraźnie dominowała jedna płeć (chodzi tu o szeroko rozumianą branżę budowlaną, zdominowaną przez mężczyzn, oraz przedszkola, zdominowane przez kobiety), to jednak wyraźnie ignorowali i marginalizowali oni kwestie związane z równością płci. Również uczestnicy projektów nie wiązali problemów, z jakimi się spotykają, z kwestiami dotyczącymi równości płci – były to problemy o charakterze uniwersalnym w równym stopniu dotyczące mężczyzn i kobiety.

7. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Obszar problemowy (poziom analizy)	Stopień i zakres zgodności perspektywy pracodawców z potrzebami rynku pracy występującymi w przeszłości			
Problem/wniosek	Niska jakość kwalifikacji pracowników w zakresie „kompetencji społecznych” (praca w zespole, kontakty z klientem, asertywność, kreatywność, samodzielność rozwiązywania problemów itp.)			Więcej w rozdziale 6.3.1.
Skala ważności	Nieznaczny	Istotny	Krytyczny	
Stan docelowy	Zwiększą się kwalifikacje pracowników w zakresie „tradycyjnych kompetencji społecznych”			
Rekomendacja (wraz z propozycją osiągnięcia)	Promowanie projektów zawierających moduł uwzględniający tematykę kompetencji społecznych (praca w zespole, kontakty z klientem, asertywność, kreatywność, samodzielność rozwiązywania problemów itp.)			Rekomendacja nr 1
Adresat rekomendacji	Instytucja Pośrednicząca, ROEFS			
Termin wdrożenia rekomendacji	Wprowadzenie zmian należy zacząć od Planów Działania na rok 2011			

Obszar problemowy (poziom analizy)	Stopień i zakres zgodności perspektywy pracodawców z rzeczywistymi tendencjami/potrzebami rozwojowymi regionu			
Problem/wniosek	Analiza sytuacji dowodzi bardzo niskiej świadomości przedsiębiorców o kierunkach rozwoju regionu, określonych w dokumentach strategicznych, które mogłyby służyć do bardziej zrównoważonego i planowego rozwoju firm.			Więcej w rozdziale 6.3.2.
Skala ważności	Nieznaczny	Istotny	Krytyczny	
Stan docelowy	Znaczny odsetek przedsiębiorców posiada wiedzę i część z nich korzysta (bezpośrednio lub pośrednio) ze wsparcia, jakie stwarza przed nimi korzystanie ze środków PO KL.			
Rekomendacja (wraz z propozycją osiągnięcia)	Zwracać nadal uwagę na aspekty bardziej skutecznej promocji PO KL wśród przedsiębiorców, utrzymać i rozbudować komplementarność działań głównie z RPO WL. Przedsiębiorców potraktować jako osobną grupę docelową, wybrać kanał i informację przekazywaną tym kanałem Działania wesprzeć współpracą z mediami.			Rekomendacja nr 2
Adresat rekomendacji	Instytucja Pośrednicząca, LAWP, Zarząd Województwa			
Termin wdrożenia rekomendacji	Wprowadzenie zmian należy zacząć od Planów Działania na rok 2011			

Obszar problemowy (poziom analizy)	Stopień i zakres zgodności perspektywy pracodawców z rzeczywistymi tendencjami/potrzebami rozwojowymi regionu			
Problem/wniosek	Niedostatek prognoz nt. wieloscenariuszowych kierunków rozwoju województwa			Więcej w rozdziale 6.3.2.
Skala ważności	Nieznaczny	Istotny	Krytyczny	
Stan docelowy	Istnieje kilka alternatywnych scenariuszy rozwoju wraz z zespołami narzędzi dostosowanymi do każdego z możliwych scenariuszy.			Rekomendacja nr 3
Rekomendacja (wraz z propozycją osiągnięcia)	Należy opracować prognozę typu foresight dla regionalnego rynku pracy, w kontekście różnych możliwych sytuacji koniunkturalnych w gospodarce regionu. Prognoza powinna być opracowana w oparciu o lokalne i zewnętrzne zasoby eksperckie z uwzględnieniem perspektywy związanej z wykorzystaniem środków PO KL.			
Adresat rekomendacji	Instytucja Pośrednicząca, + WUP głównie w ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy			
Termin wdrożenia rekomendacji	W sposób ciągły do końca okresu realizacji – 2015 r.			

Obszar problemowy (poziom analizy)	Współpraca pracodawców z sektorem edukacji			
Problem/wniosek	W chwili obecnej niedostatek projektów dofinansowanych w ramach PO KL sprzyjających wykorzystaniu potencjału badawczo-rozwojowego oraz kadrowego lubelskich uczelni dla potrzeb regionalnego rynku pracy.			Więcej w rozdziale 6.3.3.
Skala ważności	Nieznaczny	Istotny	Krytyczny	
Stan docelowy	Wypracowane zostaną formy kooperacji uczelni i przedsiębiorstw oraz formy angażowania absolwentów, sprzyjające szybkiemu nadrobieniu dystansu rozwojowego do innych regionów.			Rekomendacja nr 4
Rekomendacja (wraz z propozycją osiągnięcia)	Ukierunkowanie przyszłych konkursów, z wykorzystaniem kryteriów strategicznych lub/oraz projektów innowacyjnych na wypracowanie skutecznych, wspólnych przedsięwzięć uczelni i przedsiębiorstw z zakresu kształcenia kadr w zakresie B i R			
Adresat rekomendacji	Instytucja Pośrednicząca			
Termin wdrożenia rekomendacji	Wprowadzenie zmian zacząć od Planów Działań na rok 2011 i kontynuować do końca 2015 r.			

Obszar problemowy (poziom analizy)	Stopień i zakres zgodności perspektywy pracodawców z potrzebami rynku pracy występującymi w przeszłości			
Problem/wniosek	Wśród pracodawców województwa lubelskiego widoczna jest potrzeba pozyskania know-how dotyczącego szczególnie obszarów: planowania strategicznego, zarządzania zasobami ludzkimi oraz praktycznych działań marketingowych (wykraczających głównie poza stosowany marketing szeptany), uwzględniające elementy dotyczące gospodarki opartej na wiedzy.		Więcej w rozdziale 6.3.1.	
Skala ważności	Nieznaczny	Istotny		Krytyczny
Stan docelowy	Pracodawcy z terenu woj. lubelskiego sprawnie wykorzystują instrumenty planowania strategicznego, zarządzania zasobami ludzkimi i praktyczne działania marketingowe, aktywnie współpracując z instytucjami otoczenia biznesu.			
Rekomendacja (wraz z propozycją osiągnięcia)	Premiować (np. w ramach kryteriów strategicznych) projekty szkoleniowe dla pracodawców uwzględniające w większym względzie tematykę know-how, w szczególności z zakresu planowania strategicznego, zarządzania zasobami ludzkimi oraz praktycznych działań marketingowych.		Rekomendacja nr 5	
Adresat rekomendacji	Instytucja Pośrednicząca, we współpracy z uczelniami wyższymi, podmiotami szkoleniowymi i instytucjami otoczenia biznesu			
Termin wdrożenia rekomendacji	Wprowadzenie zmian zacząć od Planów Działań na rok 2011 i kontynuować do końca 2013 r.			

Obszar problemowy (poziom analizy)	Stopień i zakres zgodności perspektywy pracodawców z perspektywą pracobiorców			
Problem/wniosek	Znaczny udział szkoleń o tematyce ogólnej i na poziomie podstawowym – szczególnie szeroko rozumianych szkoleń z obsługi komputera i programów oraz szkoleń językowych.		Więcej w rozdziale 6.3.4.	
Skala ważności	Nieznaczny	Istotny		Krytyczny
Stan docelowy	Racjonalne wykorzystanie szkoleń o tematyce ogólnej			
Rekomendacja (wraz z propozycją osiągnięcia)	Promowanie szkoleń specjalistycznych dostosowanych zarówno do potrzeb pracodawców, jak i pracowników, niezbędnych do podniesienia konkurencyjności na rynku pracy.		Rekomendacja nr 6	
Adresat rekomendacji	Instytucja Pośrednicząca			
Termin wdrożenia rekomendacji	Wprowadzenie zmian zacząć od Planów Działań na rok 2011 i kontynuować do końca 2015 r.			

Obszar problemowy (poziom analizy)	Stopień i zakres zgodności kierunków kształcenia dostępnych w ramach VIII i IX Priorytetu z potrzebami pracobiorców z grup docelowych Priorytetów VIII i IX		
Problem/wniosek	Nie w pełni wykorzystywane są informacje zawarte w raportach ewaluacyjnych dotyczących realizowanych projektów oraz brak informacji o rozmieszczeniu geograficznym tematyki projektów (problemów, których dotyczą) i efektach, które generują (krótkoterminowych i długoterminowych).		Więcej w rozdziale 6.5.3.
Skala ważności	Nieznaczny	Istotny	
Stan docelowy	IP posiada pełną informację o rozmieszczeniu terytorialnym realizowanych projektów pod kątem ich zakresu (tematyki) i osiągniętych rezultatów.		
Rekomendacja (wraz z propozycją osiągnięcia)	Należy przeanalizować tematykę i zakres zrealizowanych i przyjętych do realizacji projektów z perspektywy rozmieszczenia terytorialnego.		Rekomendacja nr 7
Adresat rekomendacji	Instytucja Pośrednicząca		
Termin wdrożenia rekomendacji	Wprowadzenie zmian od 2011 r. i kontynuować do 2015 r.		

Obszar problemowy (poziom analizy)	Stopień i zakres zgodności kierunków kształcenia dostępnych w ramach VIII i IX Priorytetu z potrzebami pracobiorców z grup docelowych Priorytetów VIII i IX		
Problem/wniosek	Brak jest jednolitej strategii edukacyjnej w regionie, uwzględniającej kierunki jego rozwoju, kluczowe inwestycje w perspektywie strategicznej czy potrzeby pracodawców, na bazie której oprócz można planowanie kierunków kształcenia zarówno w ramach EFS, jak i całego systemu edukacji w regionie.		Więcej w rozdziale 6.5.3.
Skala ważności	Nieznaczny	Istotny	
Stan docelowy	Powstanie jednolitej strategii edukacyjnej wraz z zespołem narzędzi, powiązanej realnie z potrzebami regionalnego rynku pracy. W strategii powinno znaleźć się odniesienie do roli EFS w systemie kształcenia i zadań IP PO KL		
Rekomendacja (wraz z propozycją osiągnięcia)	Należy dążyć wszelkich starań, aby nadać rangę i w jak największym stopniu stworzyć warunki do funkcjonowania powstającego Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Obserwatorium Edukacji Zawodowej, które w jak najszybszym czasie zgromadzą niezbędne informacje do opracowania jednolitej strategii edukacyjnej w regionie. W następnej kolejności przy pomocy odpowiednich organów regionalnych dopilnować konsekwentnej realizacji opracowanej strategii.		Rekomendacja nr 8
Adresat rekomendacji	Zarząd Województwa, Instytucja Pośrednicząca, WUP, Kuratorium Oświaty		
Termin wdrożenia rekomendacji	Kontynuować działania do końca 2015 r.		

Obszar problemowy (poziom analizy)	Perspektywa równości płci			
Problem/wniosek	Chcąc trafnie określić perspektywę płci w projektach, niezbędna jest szczegółowa diagnoza sytuacji w obszarach interwencji PO KL na poziomie regionu.			Więcej w rozdziale 4.7.
Skala ważności	Nieznaczny	Istotny	Krytyczny	
Stan docelowy	Perspektywa płci w projektach będzie rozpatrywana zgodnie z rzeczywistymi problemami równości płci w obszarach, których dotyczą poszczególne Priorytety, Działania i Poddziałania. Będzie się unikać stereotypowego i mechanicznego traktowania problematyki równości płci w projektach.			
Rekomendacja (wraz z propozycją osiągnięcia)	W ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy należy rozważyć prowadzenie modułu badawczego dotyczącego diagnozy sytuacji płci w poszczególnych obszarach interwencji PO KL w regionie; można też realizować te zadania w ramach oddzielnie zleconego projektu badawczego			Rekomendacja nr 9
Adresat rekomendacji	Instytucja Pośrednicząca, WUP			
Termin wdrożenia rekomendacji	Podjąć działania z początkiem funkcjonowania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy do 2015 r.			

8. ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1 – Lista dokumentów i publikacji wykorzystanych przy realizacji badania

Załącznik 2 – Lista osób, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione

Załącznik 3 – Lista uczestników wywiadów grupowych

8.1. ZAŁĄCZNIK 1 – LISTA DOKUMENTÓW I PUBLIKACJI WYKORZYSTANYCH PRZY REALIZACJI BADANIA

Dokumenty strategiczne:

- Sawicka B., Dariusz Mazurkiewicz. *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego*. Lublin 2004.
- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Lublinie. *Strategia Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego 2006-2020*. Lublin 2005.
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. *Strategia Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Polski Wschodniej do 2020*. Warszawa 2008.
- Zarząd Województwa Lubelskiego. *Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych RPO woj. lubelskiego 2007-2013. Uszczegółowienie Programu*. Lublin 2009.
- Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego. *Program Wojewódzki Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego dla Województwa Lubelskiego*. Lublin 2004
- Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego. *Wieloletni Program Inwestycyjny Województwa Lubelskiego na lata 2007–2015*. Lublin 2005.

Dokumenty operacyjne:

- Plany Działania 2010 dla Priorytetów VIII i IX
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. *Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia 2009*. Lublin 2009.

Analizy:

- Raport końcowy z badania ewaluacyjnego „*Analiza potrzeb potencjalnych beneficjentów RPO woj lubelskiego*” opracowany przez F5Konsulting Frąckowiak i wspólnicy dla Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego. Poznań 2008.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. *Analiza sytuacji na rynku pracy województwie lubelskim 2008*. Lublin 2009.
- Mateusz Hudzik, Paweł Dryl. *Raport: Analiza sektora przedsiębiorstw w wybranych powiatach woj lubelskiego 2006*. Raport Przygotowany dla EDS – Fundacja Nowy Staw. Lublin 2006.
- Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego Departament Strategii i Rozwoju Regionalnego. *Analiza wdrażania ZPORR 2004-2006 w województwie lubelskim*. Lublin 2009.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Wydział Badań i Analiz. *Raport z Badań: Długotrwałe bezrobotni w województwie lubelskim*. Lublin 2007.

- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Wydział Badań i Analiz. *Efektywność szkoleń dla bezrobotnych w 2008 roku*. Lublin 2009.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. *Raport z badań: Mechanizmy decyzyjne ludzi młodych przy wyborze kierunków kształcenia 2009*. Lublin 2009.
- Lach P., Mariusz Stefaniak, Grzegorz Jawora. *Prognoza rozwoju woj. lubelskiego 2007-2020*.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Wydział Badań i Analiz. *Ranking szkół wyższych wg poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2007/2008)*. Lublin 2009.
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego Departament Koordynacji Programów Regionalnych. *Raport o rozwoju i polityce regionalnej*. Warszawa 2007.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Wydział Badań i Analiz. *Raport z badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracujących za granicą*. Lublin 2007.
- Wojewódzki Urząd Pracy. *Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim*. Lublin styczeń 2010.
- Urząd Statystyczny w Lublinie *Komunikat o sytuacji społeczno gospodarczej województwa lubelskiego*. Lublin styczeń 2010

Strony internetowe:

- <http://www.rpo.lubelskie.pl/front/page/get/277/>
- <http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=175>

8.2. ZAŁĄCZNIK 2 – LISTA OSÓB, Z KTÓRYMI PRZEPROWADZONO WYWIADY POGŁĘBIONE

1. Przedstawiciel – Lubelskiego Związku Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”
2. Przedstawiciel – Lubelska Izba Rzemieślnicza
3. Przedstawiciel – Stowarzyszenie Lubelski Klub Biznesu
4. Przedstawiciel – Gmina Niemce
5. Przedstawiciel – Gmina Piaski
6. Przedstawiciel – ROEFS Lublin
7. Z-ca dyrektora DEFS
8. Z-ca dyrektora DEFS
9. p.o. kierownika Oddziału Wdrażania Priorytetu IX DEFS
10. podinspektor ds. obsługi i monitorowania projektów w Oddziale Wdrażania Priorytetu VIII DEFS
11. główny specjalista, koordynator ds. programowania i zarządzania w Oddziale Zarządzania Komponentem Regionalnym PO KL DEFS
12. Kierownik ROEFS z Chełmie
13. Kierownik ROEFS w Białej Podlaskiej
14. Kierownik ROEFS w Zamościu
15. Kierownik Referatu Oświaty i Administracji w UG w Niedrzwicy Dużej – koordynator projektu
16. Kierownik Referatu Promocji i Rozwoju w UM w Parczewie – koordynator projektów

8.3. ZAŁĄCZNIK 3 – LISTA UCZESTNIKÓW WYWIADÓW GRUPOWYCH

Typ respondenta	Miejsce prowadzenia wywiadu	Liczba uczestników
Pracodawcy	Lublin	7
Uczestnicy projektów z Priorytetu VIII	Lublin	8
Uczestnicy projektów z Priorytetu IX	Chełm	8
Uczestnicy projektów z Priorytetu IX	Zamość	6

Zamawiający:
Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie
Departament Europejskiego Funduszu Społecznego
ul. Czechowska 19, 20-072 Lublin
Nr telefonu: (081) 441 68 50
Nr faksu: (081) 441 68 53
efs@lubelskie.pl; www.efs.lubelskie.pl
Bezpłatna infolinia: 0 800 888 337