

POWIATOWY URZĄD PRACY W SŁUBICACH

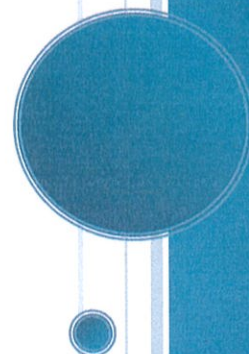


ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

ORGANIZOWANYCH W 2022 ROKU PRZEZ
POWIATOWY URZĄD PRACY W SŁUBICACH



CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ
Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach



SPIS TREŚCI

Rozdział I	2
Wprowadzenie.....	2
Rozdział II	4
Wskaźniki skuteczności i efektywności szkoleń.....	5
I. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.....	5
II. Liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy... 5	5
III. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu.....	7
IV. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń.....	7
V. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.....	8
VI. Liczba i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie.....	10
VII. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.....	10
Rozdział III	11
Wnioski.....	12

ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

ORGANIZOWANYCH W 2022 ROKU PRZEZ POWIATOWY
URZĄD PRACY W SŁUBICACH

ROZDZIAŁ I

Rezultatem organizacji szkoleń przez powiatowe urzędy pracy powinien być istotny wpływ na poprawę sytuacji osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem (poszukujących pracy) poprzez podniesienie lub nabycie nowych kwalifikacji zawodowych czy wykształcenia, a w konsekwencji zwiększenia szans na zatrudnienie. Poza celem edukacyjnym udział w szkoleniach winien przyczynić się do wzrostu motywacji do podjęcia pracy i utrzymania jej a także zwiększyć poczucie sprawstwa, skuteczności oraz własnej wartości jako kandydata na pracownika na rynku pracy. W odniesieniu do pracodawców, szkolenia sprzyjają zwiększeniu produktywności bezrobotnych, a także ich mobilności na rynku pracy. Mając na uwadze wydatkowanie środków publicznych na aktywne formy przeciwdziałaniu bezrobociu potwierdzeniem racjonalnego wydatkowania tych środków finansowych na szkolenia powinna być ich wysoka skuteczność i efektywność.

WPROWADZENIE

Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach w roku 2022, zgodnie z zaakceptowanym przez Starostę Planem Szkoleń na rok 2022 dla osób uprawnionych, podjął działania zmierzające do jego wykonania. Do realizacji zaplanowano szkolenia indywidualne przewidziane dla 5 osób oraz dwa szkolenia grupowe o nazwie: *Szkolenie grupowe zawodowe w ramach obsługi wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia z wyłączeniem wózków z wysięgnikiem oraz wózków z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem wraz z egzaminem przed komisją UDT- dla 10 osób bezrobotnych oraz *Szkolenie grupowe zawodowe w ramach sprzedawcy z obsługą kasy fiskalnej- dla 10 osób bezrobotnych.**

W ramach szkoleń indywidualnych pozyskano 5 wniosków, z czego dla 2 osób wnioski rozpatrzono negatywnie z uwagi na fakt, iż osoby te posiadały wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe w ramach określonych w powiecie ślubickim oraz województwie lubuskim zawodach deficytowych. Wydatkowanie środków publicznych w sytuacji, gdy tutejszy urząd jest w posiadaniu ofert pracy umożliwiających aktywizację zawodową wnioskodawców, byłoby działaniem niegospodarnym i nieracjonalnym. Pozostałe 2 osoby nie mogły otrzymać dofinansowania, ponieważ utraciły status osoby bezrobotnej przed rozpatrzeniem wniosku, natomiast 1 osoba zrezygnowała z realizacji wniosku.

W odniesieniu do zaplanowanych szkoleń grupowych zrealizowano i rozliczono w roku 2022 jedno szkolenie o nazwie: *Obsługa wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia z wyłączeniem wózków z wysięgnikiem oraz wózków z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem wraz z egzaminem przed komisją UDT*. Udział w szkoleniu ostatecznie wzięło 7 osób bezrobotnych, z czego wszystkie osoby ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym. Egzamin UDT zdały natomiast 3 osoby, a 4 osoby nie podeszły do egzaminu poprawkowego. Plan zakładał, iż liczba uczestników wyniesie 10 osób, niemniej jednak pomimo długiego okresu naboru kandydatów do szkolenia, nie udało się zebrać planowanej grupy osób. Szkolenie grupowe w zakresie: *Sprzedawcy z obsługą kasy fiskalnej* nie doszło do realizacji, ponieważ na 8 złożonych kart kandydata, tylko 4 osoby kwalifikowały się do wzięcia udziału w szkoleniu i były to głównie osoby do 25 roku życia, które posiadały status osoby bezrobotnej stosunkowo krótko. Organizacja szkolenia dla 4 osób, dla których urząd posiada inne narzędzia aktywizacji, nie generujące wykorzystania środków publicznych, tj. w pierwszej kolejności poprzez oferty pracy, byłaby działaniem nieoszczędnym i nieracjonalnym.

Doradca zawodowy wraz ze specjalistą ds. rozwoju zawodowego zorganizowali 8 spotkań grupowych, na których przedłożono 78 osobom bezrobotnym, z których większość była osobami w szczególnej sytuacji na rynku pracy, informację o planowanych szkoleniach, jak również doradcy klienta podczas obsługi klienta, informowali o możliwości podniesienia kwalifikacji zawodowych poprzez udział w kursie, także można stwierdzić, iż urząd podjął wszelkie kroki, aby wywiązać się z planu szkoleń. W efekcie udało się zorganizować pierwsze, po długiej przerwie (ostanie organizowano w 2014 roku) szkolenie grupowe, umożliwiając tym samym osobom bezrobotnym, będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy (m.in. długotrwale bezrobotnym), podniesienie kwalifikacji

zawodowych, które stanowić będą szansę na powrót na rynek pracy. Szkolenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy w ramach ALGORYTMU.

W roku 2022 nie finansowano kosztów studiów podyplomowych oraz nie udzielono pożyczek szkoleniowych, a wniosek złożony na dofinansowanie studiów podyplomowych, który wpłynął do urzędu w dniu 30.12.2022 roku procedowany został w roku 2023. Nie sfinansowano również żadnych kosztów egzaminu i uzyskania licencji z powodu braku zainteresowania przez osoby uprawnione tym wsparciem.

ROZDZIAŁ II

W rozumieniu § 84 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 667), zwanego dalej „rozporządzeniem” powiatowy urząd pracy gromadzi dane oraz dokonuje analiz skuteczności i efektywności organizacji szkoleń, uwzględniając następujące wskaźniki:

- 1) liczbę i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia;
- 2) liczbę i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
- 3) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu;
- 4) koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń;
- 5) przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia;
- 6) liczbę i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie;

7) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.

WSKAŹNIKI SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

I. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.

W roku 2022 żadna osoba bezrobotna nie rozpoczęła szkolenia indywidualnego, natomiast szkolenie grupowe organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Słubiach w badanym roku rozpoczęło i zakończyło 7 osób (co stanowi 100 % rozpoczynających szkolenie- w tym 3 absolwentów po zakończeniu szkolenia uzyskało wynik pozytywny egzaminu).

Po zakończeniu szkolenia żadna z 7 osób bezrobotnych nie podjęła zatrudnienia w okresie do 3 miesięcy po jego zakończeniu, trwające co najmniej 30 dni. Z powyższych danych należy zatem wysnuć wnioski, iż wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 0,00 %.

II. Liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

1. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg statusu w rozumieniu ustawy.

W momencie kierowania na szkolenie każdy z 7 uczestników posiadał status osoby bezrobotnej w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (t. j. Dz. U. z 2022 r., poz. 690 ze zm.).

2. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg płci.

Uczestnikami szkolenia rozpoczętego i ukończonego w 2022 roku było 7 osób, w tym: 6 mężczyzn co stanowiło 85,7% ogółu uczestników biorących udział w szkoleniu oraz 1 kobieta (14,3%).

3. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg wieku.

W 2022 roku w szkoleniu organizowanym przez tutejszy urząd uczestniczyło 7 osób należących do przedziału wiekowego: 45 i więcej lat (1 osoba)- 14,3 % ogółu uczestników biorących udział w szkoleniu, 35-44 lat (5 osób)- 71,4 % ogółu uczestników biorących udział w szkoleniu, 25-34 lat (1 osoba)- 14,3 % ogółu uczestników biorących udział w szkoleniu.

4. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg poziomu wykształcenia.

Mając na uwadze poziom wykształcenia 7 uczestników szkolenia posiadało odpowiednio wykształcenie: średnie zawodowe (3 osoby) co stanowi odpowiednio 42,8 % ogółu osób przeszkolonych, zawodowe (2 osoby), tj. 28,6 % ogółu osób przeszkolonych, podstawowe (2 osoby) czyli 28,6 % ogółu osób przeszkolonych.

5. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg miejsca zamieszkania.

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania wśród 7 uczestników szkoleń było 2 mieszkańców wsi co stanowił 28,6 % przeszkolonych, a pozostałe 5 osób, tj. 71,4 % ogółu uczestników, zamieszkiwało obszar miejski.

6. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy*.

Mając na względzie przynależność do grupy, 5 absolwentów rozpoczynających szkolenie znajdowało się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a więc koncentrując się na art. 49 ustawy, mówiącym o osobach będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym 4 uczestników szkolenia należało do grupy długotrwale bezrobotnych (w tym jedna osoba kwalifikowała się także jako bezrobotny powyżej 50 roku życia), 1 osoba do grupy bezrobotnych do 30 roku życia. Pozostałe 2 osoby nie zakwalifikował się do żadnej z kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Tabela nr 1 prezentuje analizę uczestników szkoleń według przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Tabela. Struktura uczestników szkoleń według przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Status wg art. 49 ustawy	liczba	odsetek
--------------------------	--------	---------

bezrobotni do 30 roku życia	1	14,3%
bezrobotni długotrwale	4	57,1%
bezrobotni powyżej 50 roku życia	1	14,3%
bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	0	0%
bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	0	0%
bezrobotni niepełnosprawni	0	0%

Źródło: opracowanie własne, nie sumuje się ilości osób, jedna osoba kwalifikuje się do dwóch kategorii.

III. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu.

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej liczony jest wg zapisu § 84 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667), jako stosunek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu do liczby osób, które z wynikiem pozytywnym ukończyły szkolenie.

W roku 2022 rozpoczęło i zakończyło szkolenie 7 osób bezrobotnych, co potwierdzają uzyskane certyfikaty i zaświadczenia. Po zakończeniu szkolenia żaden z uczestników nie podjął zatrudnienia, w okresie do 3 miesięcy po jego zakończeniu. Z powyższych danych należy zatem wysnuć wnioski, iż wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 0,00 %.

IV. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń.

Zgodnie z art. 2, ust. 1, pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tj. Dz. U. z 2022r., poz. 690 ze zm.) kosztem szkolenia jest:

- a) uprzednio uzgodnioną należność przysługującą instytucji szkoleniowej,
- b) koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w przypadku osób nieposiadających prawa do stypendium oraz osób posiadających prawo do stypendium, o którym mowa w art. 41 ust. 3b ww. ustawy,
- c) koszty przejazdu, a w przypadku gdy szkolenie odbywa się w miejscowości innej niż miejsce zamieszkania, także koszty zakwaterowania i wyżywienia,

d) koszty badań lekarskich i psychologicznych wymaganych w przepisach odrębnych,

e) koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

W roku 2022 na organizację szkoleń w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słubicach poniesiono łącznie koszty w wysokości 13.410,06 zł (wraz z kosztami stypendiów szkoleniowych oraz ubezpieczeń społecznych), natomiast bez stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych wydatkowano kwotę 10.128,60 zł.

Biorąc pod uwagę powyższe dane można obliczyć, że:

- całkowity koszt szkoleń (CK): 13.410,06 zł;
- koszt szkoleń bez kosztów stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych (K): 10.128,60 zł;
- liczba osób zatrudnionych (LZ): 0;

Koszt ponownego zatrudnienia uwzględniający stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne: (brak zatrudnienia koszt zerowy)

$$\frac{CK}{LZ} = \frac{13.410,06 \text{ zł}}{0} = 0,00\text{zł}$$

Koszt ponownego zatrudnienia nieuwzględniający stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych: (brak zatrudnienia koszt zerowy)

$$\frac{K}{LZ} = \frac{10.128,60 \text{ zł}}{0} = 0,00\text{zł}$$

V. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.

1. Przeciętny koszt szkolenia wyliczany na podstawie następujących mierników:

- suma kosztów zakończonych szkoleń uwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (CK): 13.410,06 zł
- suma kosztów zakończonych szkoleń nieuwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (K): 10.128,60 zł

- liczba bezrobotnych rozpoczynających szkolenie (LR): 7

Przeciętny koszt szkolenia uwzględniający stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne:

$$\frac{CK}{LR} = \frac{13.410,06 \text{ zł}}{7} = 1.915,72 \text{ zł}$$

Przeciętny koszt szkolenia nieuwzględniający stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych:

$$\frac{K}{LR} = \frac{10.128,60 \text{ zł}}{7} = 1.446,94 \text{ zł}$$

2. Koszt osobogodziny wyliczany na podstawie następujących mierników:

- suma kosztów zakończonych szkoleń uwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (CK): 13.410,06 zł

- suma kosztów zakończonych szkoleń nieuwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (K): 10.128,60 zł

- suma godzin zorganizowanych szkoleń zgodnie z harmonogramem godzin przypadających w roku 2022 (GS): 35 godz.

- liczba bezrobotnych rozpoczynających szkolenie (LR): 7

Koszt osobogodziny uwzględniający stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne:

$$\frac{CK}{GS} \div LR = \frac{13.410,06 \text{ zł}}{35} \div 7 = 54,74 \text{ zł}$$

Koszt osobogodziny nieuwzględniający stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych:

$$\frac{K}{GS} \div LR = \frac{10.128,60 \text{ zł}}{35} \div 7 = 41,34 \text{ zł}$$

VI. Liczba i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie.

W 2022 do urzędu wpłynęły 2 wnioski o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, w tym 1 został rozpatrzony negatywnie oraz 1 wniosek, który został uzupełniony o właściwe elementy w styczniu roku 2023 i procedowany był w roku 2023. Nie wpłynął natomiast żaden wniosek na udzielenie pożyczki szkoleniowej. Ze względu na brak działań w ww. zakresie nie dokonano analizy ich skuteczności i efektywności.

Do tutejszego urzędu pracy w roku 2022 nie wpłynęły wnioski o finansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji. Podobnie jak w przypadku studiów podyplomowych, tak i w przypadku wniosków o finansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji nie dokonano analizy ich skuteczności i efektywności, ze względu na brak działań w ww. zakresie.

VII. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.

1. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione po zdaniu egzaminu bądź w jego trakcie:

– nie wpłynęły żadne wnioski, nikt z osób uprawnionych nie przystąpił do egzaminu finansowanego ze środków publicznych w 2022 r.

2. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione po uzyskaniu licencji:

– nie zostały złożone wnioski, żadna osoba nie przystąpiła do uzyskania ani nie uzyskała licencji finansowanej z środków publicznych w 2022 r.

3. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione po ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej:

– nie zostały złożone wnioski, żadna osoba nie rozpoczęła ani nie zakończyła szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej w roku 2022.

4. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione w 2022r. po ukończeniu studiów podyplomowych:

– zostały złożone 2 wnioski o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, w tym 1 został rozpatrzony negatywnie oraz 1 wniosek, który został uzupełniony o właściwe elementy w styczniu roku 2023 i procedowany został w roku 2023, tym samym żadna osoba nie rozpoczęła ani nie zakończyła studiów podyplomowych w roku 2022.

ROZDZIAŁ III

Szkolenia organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach na rzecz klientów tj. osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracowników i osób wykonujących inną pracę zarobkową w wieku 45 lat i powyżej są jedną z podstawowych form pomocy oraz usług rynku pracy, jednakże, co pokazują opracowywane corocznie przez tutejszy urząd analizy, cieszyły się one słabnącym zainteresowaniem wśród osób uprawnionych. W 2012 roku na szkolenia skierowano łącznie grupę 38 osób uprawnionych, w 2013 roku grupę 26 osób, natomiast w 2014 roku grupę 43 osób, podczas gdy w 2015 roku było to zaledwie 7 osób (3 osoby, które ukończyły szkolenie w 2015 roku zostały na nie skierowane w roku 2014). Rok 2016 przyniósł jedynie 4 skierowania na szkolenie. Natomiast w roku 2017 odnotowano niewielki wzrost zainteresowania tą formą wsparcia, gdyż skierowano łącznie 7 osób, w tym jedna osoba uczestniczyła w dwóch różnych szkoleniach, zaś w 2018r. odnotowano zaledwie 1 skierowanie, w roku następnym 2019 szkolenie odbyły 3 osoby, w roku 2020 skierowano wyłącznie 1 osobę, a w roku 2021 4 osoby uczestniczyły w szkoleniu. W badanym roku ze szkoleń skorzystało 7 osób bezrobotnych, co oznacza wzrost w stosunku do roku poprzedniego, niemniej jednak nadal można wysunąć wnioski, iż na przestrzeni opisanych lat nastąpił ewidentny spadek zainteresowania szkoleniami grupowymi i indywidualnymi.

Najbardziej popularną formą szkoleń są szkolenia indywidualne, które dla osób niemających możliwości na podjęcie pracy niejednokrotnie w tej formie pomocy udzielanej przez urząd widzą realną szansę na powrót na rynek pracy oraz szansę rozwoju zawodowego. Niewątpliwie szkolenia są trafną formą pomocy dla osób bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego, ale także dla tych, którzy chcą uzupełnić posiadane już kwalifikacje lub zmienić je, aby podjąć zatrudnienie w nowym zawodzie lub też na nowo nabyć utracone kompetencje do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie.

Szkolenia kierowane są do najrozmaitszych grup docelowych wyróżnionych ze względu na trudną sytuację na rynku pracy, w której członkowie tych grup się

znaleźli, a głównym założeniem szkoleń jest nie tylko ich wymiar edukacyjny, ale także społeczny, gdyż absolwent szkolenia winien mieć poczucie swojej mocnej pozycji na rynku pracy, jako kandydata na pracownika wykwalifikowanego, zdolnego i kompetentnego. Mając na uwadze wagę szkoleń jako szansy na podjęcie zatrudnienia i rozwój zawodowy osób uprawnionych do szkoleń, należy z zaangażowaniem badać potrzeby szkoleniowe osób uprawnionych w celu trafnego określenia kierunków szkoleń dla osób uprawnionych na rok 2023 i sporządzenia realnie odzwierciedlającego potrzeby i wymagania lokalnego rynku pracy planu szkoleń.

WNIOSKI

Propozycje szkoleń ujętych w planie szkoleń stanowią alternatywę dla osób zarejestrowanych, dla których w danym okresie brak jest propozycji odpowiedniej pracy. Spadek popularności tą formą wsparcia wynika z koniunktury na lokalnym rynku pracy, m.in. niska stopa bezrobocia, nasycenie rynku ofertami pracy, deficyt pracowników i prężnie rozwijająca się Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, a także strefa przygraniczna i dostęp do Niemieckiego rynku pracy. Ważnym aspektem jest adekwatny do kierunku szkolenia dobór grupy uczestników szkolenia. Znaczącą rolę odgrywa współpraca pomiędzy specjalistą ds. rozwoju zawodowego a innymi pracownikami urzędu pracy. Ważna jest także aktywne i bieżące zbieranie danych dotyczących badania potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych oraz zawodów i specjalności, na jakie aktualnie istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, aby w przyszłości móc sprawnie i trafnie sporządzać plany szkoleń.

Biorąc pod uwagę doświadczenie w organizacji szkoleń indywidualnych w latach ubiegłych należy podkreślić wagę świadomości wnioskodawców na temat wskazanych przez nich kierunków szkoleń, jednostek szkoleniowych, które mogłaby zrealizować dane szkolenie oraz dalszego kierunku rozwoju zawodowego po ukończeniu szkolenia. Wydawać by się mogło, że skoro osoba sama wybiera kierunek szkolenia jakim jest zainteresowana, to posiada obszerną wiedzę na jego temat: wymogów jakie należy spełnić, aby móc przystąpić do wskazanego przez siebie szkolenia, liczby godzin zapewniających jakościowo dobre przygotowanie do przyszłego zawodu oraz instytucji szkoleniowej, która w swojej ofercie zawiera szkolenia, na którym zależy wnioskodawcy. W praktyce niejednokrotnie okazało się, że wnioskodawca nie ma wiedzy na temat rodzaju kwalifikacji jakie nabędzie

po ukończeniu wskazanego przez siebie szkolenia, jednostki szkolącej, która zorganizowałaby dane szkolenie oraz pomysłu na swoją dalszą ścieżkę zawodową. Wielu kierunków szkoleń indywidualnych tutejszy urząd nie mógł zrealizować ze względu na brak instytucji szkoleniowych zainteresowanych organizacją danego szkolenia lub z powodu rezygnacji kandydatów na szkolenia z różnych powodów, w tym m. in. ze względu na podjęcie pracy przed rozpoczęciem szkolenia bądź niewywiązanie się z obowiązków osoby bezrobotnej, co skutkowało utratą statusu.

Ważne jest, aby uświadamiać klientów, iż powinni angażować się w poszukiwanie informacji na temat wskazanych przez siebie szkoleń, zastanowić się nad dalszymi etapami swojego rozwoju zawodowego po ukończeniu szkolenia, zasadności nabycia kwalifikacji zawodowych, o które wnioskuje. Świadomy swoich potrzeb szkoleniowych klient pozwala efektywniej dopasować formę wsparcia, a także umożliwia sprawniejszą organizację szkoleń pod kątem rodzaju kwalifikacji zawodowych, które zamierza nabyć w toku szkolenia.

Szkolenie jest niewątpliwie znaczącym kamieniem milowym dla bezrobotnych w wyjściu na rynek prac i podjęciu zatrudnienia, jednak w niektórych przypadkach wiąże się to tylko z teoretycznie nabyciem lub uzupełnieniem umiejętności lub kwalifikacji. Szczególnie dla osób długotrwale bezrobotnych czy bez doświadczenia zawodowego sama wiedza teoretyczna jest niestety niewystarczająca, aby móc rywalizować na rynku pracy z innymi, bardziej aktywnymi zawodowo. Ważną wskazówką na przyszłość wydaje się być pomysł rozszerzenia zakresu realizowanych szkoleń o część praktyczną tj. np. nad możliwością odbycia stażu po zakończeniu szkolenia, który byłby zgodny z kierunkiem danego szkolenia. Niemniej jednak taką „podwójną” formą pomocy należałoby objąć jedynie wybrane osoby, zdiagnozowane np. przez doradców zawodowych. Należy tu raz jeszcze podkreślić, iż urzędy powinny pomagać osobom bezrobotnym w szczególnej sytuacji na rynku pracy, ponieważ bez tej pomocy będzie im jeszcze trudniej odnaleźć się na rynku pracy, ale nie można w tej sytuacji liczyć na wysoki wskaźnik efektywności szkoleń.

Analizując uzyskane w 2022 roku wskaźniki efektywności po szkoleniach indywidualnych, tj. 0 % należy zauważyć, że w stosunku do poprzedniego roku, gdzie efektywność była na poziomie 75% nastąpił spadek efektywności zatrudnieniowej. Można zatem uznać, iż uzyskane po szkoleniu kwalifikacje nie wpłynęły korzystnie na aktywność w podejmowaniu działań zmierzających do zatrudnienia i nie przyczyniły się do powrotu badanych osób bezrobotnym na rynek pracy. Należy pamiętać bowiem, iż brak efektywności szkoleń wiąże się

przede wszystkim z brakiem aktywności absolwenta po zakończonym szkoleniu. Często głównym celem klienta urzędu jest podjęcie szkolenia, a nie podjęcie zatrudnienia dzięki szkoleniu.

Co prawda szkolenia indywidualne odnoszą się do aktualnych na danym rynku pracy potrzeb szkoleniowych dotyczących konkretnej i specyficznej jednostki, a zatem dają możliwość nabycia kwalifikacji zawodowych nieujętych z różnych powodów w wykazie potrzeb szkoleniowych, lecz nie gwarantują wyższej efektywności zatrudnieniowej. Szkolenia indywidualne wydają się odpowiadać na zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe konkretnej jednostki w danej chwili na aktualnym rynku pracy, jednak to czy absolwent szkolenia podejmie po szkoleniu zatrudnienie lub rozpocznie własną działalność gospodarczą zależy w większym stopniu od niego samego: jego motywacji, zaangażowania oraz determinacji. Urząd pracy stwarza klientowi warunki do uzyskania zatrudnienia: świadczy usługi rynku pracy, w tym szkolenia, może przedstawić propozycję pracy, wesprzeć finansowo (zasilek dla bezrobotnych oraz inne) jednak ostateczna decyzja co do wysiłku podjętego przy znalezieniu zatrudnienia zawsze należy do klienta.

Podsumowując należy stwierdzić, iż w celu zwiększenia efektywności i skuteczności szkoleń istotne jest:

- szczegółowe rozpoznanie potrzeb szkoleniowych osób ubiegających się o uczestnictwo i dostosowanie ich do potrzeb lokalnego rynku pracy,
- właściwy dobór kandydatów na poszczególne kierunki szkoleń uwzględniając ich zdolności przyswajania wiedzy i umiejętności, wiek, zainteresowania oraz stan zdrowia,
- położenie nacisku na świadomość oraz aktywność kandydatów na szkolenie w zakresie zdobywania informacji na temat wskazanego przez siebie szkolenia, trafnego uzasadnienia wyboru konkretnego kierunku szkolenia oraz celu dalszego kierunku rozwoju zawodowego.

W celu zwiększenia skuteczności i efektywności szkoleń zasadne jest, aby w roku 2023 skoncentrować się na organizacji szkoleń indywidualnych lub szkoleń w ramach trójstronnych umów szkoleniowych. W roku 2022, po wielu latach przerwy w organizacji szkoleń grupowych, urząd podjął się ich organizacji. Udało się co prawda zorganizować jedno z dwóch zaplanowanych szkoleń, niemniej jednak, ich realizacja oceniana była jako nieefektywna i nieskuteczna, ze względu

brak zatrudnienia wszystkich uczestników po szkoleniu jak również trudności napotykanie w trakcie rekrutacji uczestników. W roku 2023 nie planuje się organizacji szkoleń grupowych. Urząd będzie promował szkolenia indywidualne, które odzwierciedlają realne zapotrzebowanie osób uprawnionych, a także rynku pracy oraz pozwalają monitorować przyszłe efekty zatrudnieniowe poprzez załączane przez wnioskodawców deklaracje o chęci zatrudnienia absolwentów szkoleń lub zamiarze podjęcia przez nich własnej działalności gospodarczej.

DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
w Słubicach



Robert Martyn

11-40-3202