

Uczenie się w miejscu pracy – iluzja? Perspektywa pracodawców



ZPWIM



Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza (ZPWiM) powstał aby wspierać przedsiębiorców regionu Mazowsza w prowadzeniu działalności gospodarczej.

ZPWiM reprezentuje interesy pracodawców w kontaktach z administracją publiczną (zarówno na poziomie międzynarodowym jak też krajowym i lokalnym).

Związek uczestniczy także aktywnie w procesie legislacyjnym (opiniując propozycje regulacji prawnych dotyczących działalności gospodarczej) oraz wspiera budowanie rynku kapitałowego i tworzenie kultury przedsiębiorczości.

Przedstawiciele ZPWiM biorą udział w pracach komisji sejmowych i licznych organów doradczych przy instytucjach państwowych i samorządowych.

AKTYWNOŚĆ PUBLICZNA



Reprezentanci ZPWIM zasiadają w:

- ∞ KOMISJI TRÓJSTRONNEJ
 - ∞ WOJEWÓDZKICH I POWIATOWYCH RADACH ZATRUDNIENIA
 - ∞ WOJEWÓDZKIEJ KOMISJI DIALOGU SPOŁECZNEGO
 - ∞ KOMITECIE MONITORUJĄCYM RPO
 - ∞ PODKOMITECIE MONITORUJĄCYM PO KL
 - ∞ RADZIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI PRZY MARSZAŁKU WM
- 

WSPÓŁPRACA



- ☞ ZPWIM współpracuje z Organizacją Pracodawców Berlina i Brandenburgii (UVB) z siedzibą w Berlinie.
- ☞ W 1999 roku Związek został przyjęty w szeregi międzynarodowego Stowarzyszenia Organizacji Biznesowych Stolic Europejskich OPCE.



- ☞ 1 lutego 2001 roku Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza stał się członkiem Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan. Od tej pory Związek regularnie wspiera jej działalność zmierzającą do poprawy sytuacji pracodawców i uzyskania wpływu na politykę gospodarczą państwa.

Lewiatan 

CZŁONKOWIE



- ☞ Pracodawcy zrzeszeni w ZPWiM to przedsiębiorstwa z różnych branż, o różnej wielkości, funkcjonujące w różnych formach prawnych.
- ☞ Ta różnorodność pozwala na poznanie wielu odmiennych punktów widzenia i wypracowanie w drodze konsensusu wspólnego celu.
- ☞ Wzajemna współpraca i pomoc jaką oferują sobie członkowie Związku przyczynia się nie tylko do szybszego rozwiązywania zaistniałych problemów, ale również stwarza nowe możliwości rozwoju dla stowarzyszonych firm. Członkowie mogą liczyć na pomoc Związku.

OFERTA ZPWIM



Związek wspiera swoich członków w procesie wdrażania innowacyjnych rozwiązań poprzez:

☞ wsparcie doradcze w procesie aplikacji o środki pomocowe na finansowanie innowacji,

☞ diagnozę poziomu innowacyjności firm,

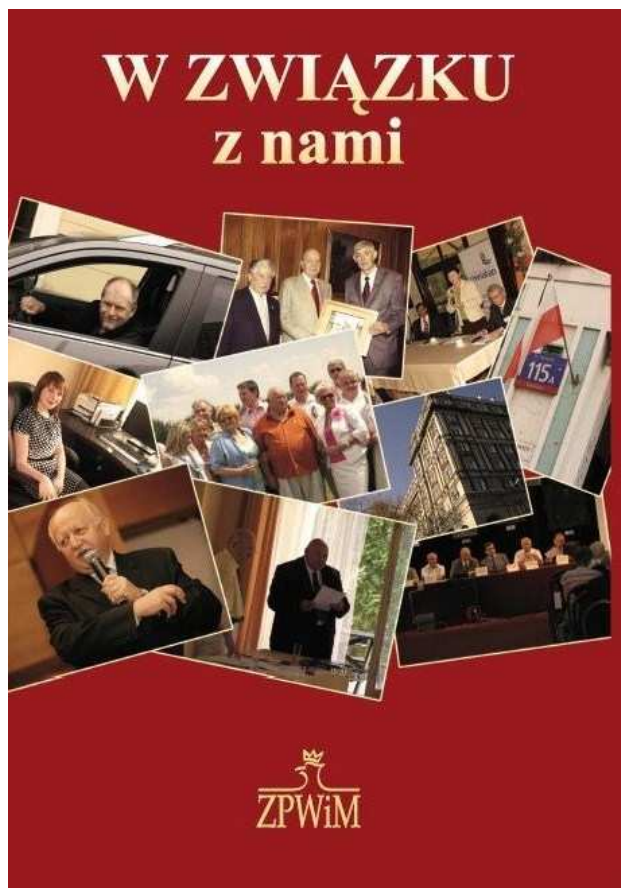
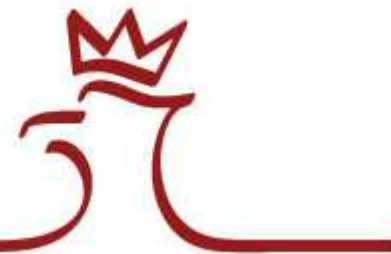
☞ audyty technologiczne w przedsiębiorstwach,

☞ doradztwo w procesie wdrażania innowacji w firmach,

☞ wsparcie w procesie aplikacji o środki pomocowe.

ZPWIM wspomaga również działania zmierzające do konsolidacji i współpracy firm wierząc, że wspólne działanie pozwala skutecznie konkurować zarówno na rynku lokalnym jak i międzynarodowym.

INFORMACJE

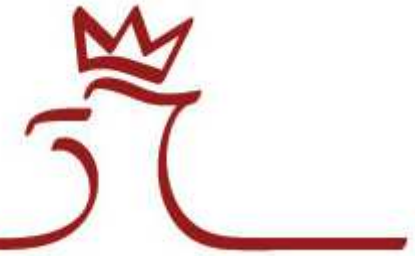


Więcej informacji na temat działalności i organizacji ZPWIM oraz jego Punktu Konsultacyjnego można uzyskać na stronie:

www.zpwim.pl

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Perspektywa pracodawców



I Wsparcie instytucjonalne

II Bariery

III Dobre praktyki

IV Wnioski



NAUKA W MIEJSCU PRACY

Wsparcie instytucjonalne



I Praktyczna nauka zawodu w rzemiośle:

- ☞ prowadzona przez pracodawców - rzemieślników, w oparciu o zawarte umowy o pracę; branżowe cechy rzemieślnicze organizują spotkania, pośredniczą w podpisywaniu umów pomiędzy rzemieślnikami (pracodawcami) a małoletnimi uczniami i ich rodzicami, pomagają dopełnić formalności i najczęściej zajmują się także rejestracją umów przed stosownymi organami administracji publicznej
- ☞ młodociani pracownicy w wyniku trzyletniej nauki zawodu powiązanej z kształceniem teoretycznym w zasadniczych szkołach zawodowych, zdobywają zawód, potwierdzony egzaminem i otrzymują świadectwo czeladnicze

NAUKA W MIEJSCU PRACY

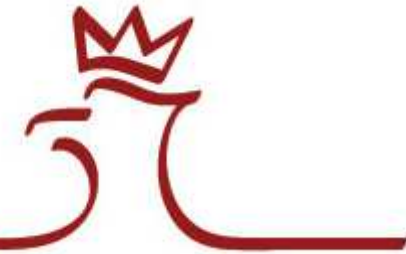
Wsparcie instytucjonalne



- ☞ nauka zawodu odbywa się w warunkach naturalnej pracy i pod nadzorem osób posiadających stosowne uprawnienia zawodowe i pedagogiczne
- ☞ szkolenia w zawodzie trwają nie krócej niż dwa lata i nie dłużej niż trzy lata
- ☞ przy dzisiejszym systemie nauczania zawodowego, w zawodzie szkolnym, praktyki liczą 230 – 240 dni. Jest to o połowę mniej niż 25 lat temu, kiedy to praktyczna nauka zawodu trwała łącznie 528 dni (w 3 latach nauki). Jednocześnie postęp technologiczny, jaki się dokonał wymaga, by uczeń nabył więcej umiejętności praktycznych w krótszym czasie.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Wsparcie instytucjonalne

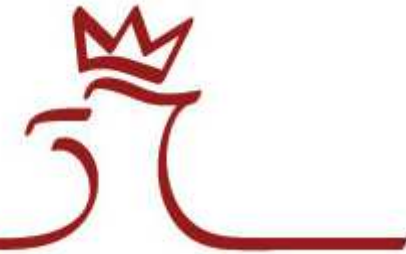


II Staże u pracodawcy

- ☞ staże organizowane są ze środków publicznych przez powiatowe urzędy pracy dla osób:
 - do 25 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne
 - do 27 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej
- ☞ **w 2009 r. na Mazowszu zorganizowano 26.179** tego typu staży

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Wsparcie instytucjonalne

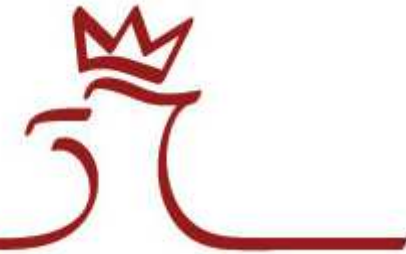


III Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy

- ☞ Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy to zdobywanie nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań na stanowisku pracy, bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą.
- ☞ Warunkiem skierowania bezrobotnego do odbywania przygotowania zawodowego w miejscu pracy jest brak kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy.
- ☞ **W 2009 r. na Mazowszu 3.800** osób skorzystało z tej formy wsparcia.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Wsparcie instytucjonalne



Skierowanie do odbycia przygotowania zawodowego otrzymać może (art 49 ustawa o promocji):

Osoba bezrobotna długotrwale (tzn. osoba pozostająca w rejestrze urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy),

Osoba, która nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka,

Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia,

Osoba bezrobotna bez kwalifikacji zawodowych, lub bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,

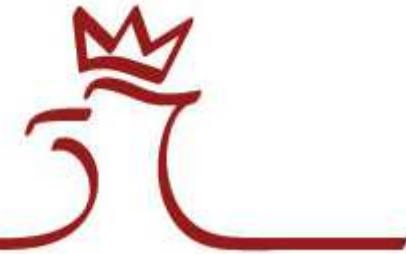
Osoba bezrobotna, która po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęła zatrudnienia,

Osoba bezrobotna samotnie wychowująca co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,

Osoba bezrobotna niepełnosprawna

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Wsparcie instytucjonalne



III Fundusz szkoleniowy

- ☞ Instrument przeznaczony na finansowanie lub współfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.
- ☞ Jego dochodami są wpłaty pracodawców (zgodnie z układem zbiorowym lub regulaminem funduszu szkoleniowego) nie niższe niż 0,25 proc. funduszu płac oraz inne wpływy.
- ☞ Wydatkowanie środków funduszu następuje na podstawie postanowienia pracodawcy w uzgodnieniu z osobą kierowaną na szkolenie.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Wsparcie instytucjonalne

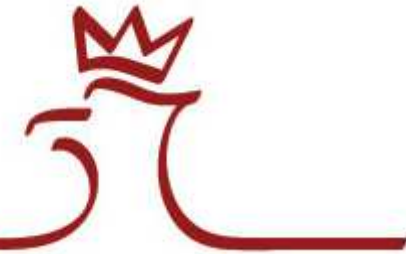


III Fundusz szkoleniowy

- ☞ Na wniosek pracodawcy, który utworzył fundusz szkoleniowy, starosta może refundować z Funduszu Pracy, na warunkach określonych w umowie, koszty szkolenia pracowników lub pracodawcy w wysokości do 50 %, nie więcej jednak niż do wysokości przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy na jedną osobę, a w przypadku osób w wieku 45 lat i powyżej – w wysokości do 80 %, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia, obowiązującego w dniu zawarcia umowy na jedną osobę.
- ☞ Pracodawca, który utworzył fundusz szkoleniowy i korzysta z dofinansowania szkoleń dla pracowników jest zobowiązany do przekładania staroście - na jego żądanie - list imiennych osób kierowanych na szkolenia oraz dokumentów potwierdzających istnienie funduszu szkoleniowego, jak i również potwierdzeń dokonywanych wpłat na szkolenia.
- ☞ Starosta zobowiązany jest do częściowej refundacji kosztów wynagrodzenia (wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne) osoby skierowanej przez powiatowy urząd pracy, przyjmowanej na zastępstwo pracownika na urlopie szkoleniowym oraz części kosztów szkolenia urlopowanego pracownika. Przepisy te mają zastosowanie także do pracodawcy, który nie utworzył funduszu szkoleniowego.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Wsparcie instytucjonalne



III Fundusz szkoleniowy

- ☞ Wśród ogółu badanych pracodawców (badanie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej) **12,9%** zadeklarowało posiadanie funduszu szkoleniowego, a **4,2%** ogółu badanych posiadało Zakładowy Fundusz Szkoleniowy, natomiast **85%** nie posiadało żadnego funduszu szkoleniowego. Oznacza to, że populacja pracodawców tworzących i wykorzystujących fundusze szkoleniowe jest niewielka.
- ☞ Zakładowe fundusze szkoleniowe występują głównie w **instytucjach publicznych** (szczególnie często w zakładach opieki zdrowotnej). Stosunkowo często występują w dużych podmiotach, rzadziej w średnich, najrzadziej zaś w małych, a wręcz sporadycznie w mikropodmiotach.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

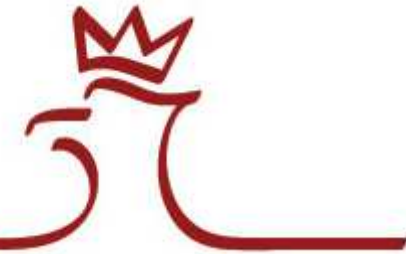
Wsparcie instytucjonalne



- ☞ W większości badanych podmiotów **zakładowy fundusz szkoleniowy został utworzony indywidualnie**, a tylko pojedynczy respondenci wskazywali na utworzenie go z innymi podmiotami. Zakładowy fundusz szkoleniowy powstawał z reguły z inicjatywy samych pracodawców, znikomy udział w decyzji o jego utworzeniu miały związki zawodowe.
- ☞ **Wielkość środków, które przeznaczane są na ten fundusz zależy od poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń w danej firmie**, jako że stanowią one odpowiedni odsetek od funduszu płac (nie mniej niż 0,25%). Sytuacja ta wpływa również na to, że najczęściej zakładowy fundusz szkoleniowy tworzony jest w podmiotach dużych, charakteryzujących się jednocześnie dość wysokim średnim przeciętnym wynagrodzeniem brutto zatrudnionych, kształtującym się w przedziale od 900 zł do 2600 zł i powyżej.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Wsparcie instytucjonalne



- ☞ **Większość (55,8%) polskich pracodawców nie zna zasad tworzenia i korzystania z Zakładowego Funduszu Szkoleniowego.**
- ☞ Tylko 22,1% respondentów deklarowało znajomość przepisów regulujących funkcjonowanie ZFS, a kolejnych 22,1% „coś na jego temat słyszało”.
- ☞ Znajomość ta jest pozytywnie skorelowana z wielkością podmiotu – im większy podmiot, tym lepsza znajomość zasad funkcjonowania ZFS.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Bariery

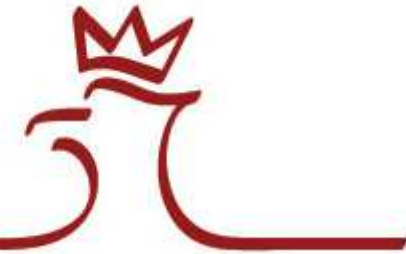


I Wielkość przedsiębiorstwa

- ☞ prawie 80% wszystkich dużych przedsiębiorstw organizowało szkolenie dla własnych pracowników, w przeciwieństwie do zaledwie 1/3 małych przedsiębiorstw
- ☞ W związku z faktem, iż 67% całkowitego zatrudnienia koncentruje się w Polsce w przedsiębiorstwach małych i średnich, możliwości skorzystania ze szkoleń nie są wysokie, szczególnie w przypadku pracowników zatrudnionych w mniejszych przedsiębiorstwach.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Bariery



II Koncentracja na wsparciu kształcenia w formach szkolnych

- ☞ Po transformacji skoncentrowano dużo uwagi na formalnym kształceniu w trybie szkolnym (tzw. szkołach „drugiej szansy”) kosztem wzmocnienia innych form edukacyjnych (szkolenie nieformalne) lub wzmocnienia form kształcenia w miejscu pracy.

III Brak systemu poświadczania kształcenia nieformalnego w Polsce

- ☞ Tymczasem poświadczanie kształcenia nieformalnego i wspieranie możliwości uczenia się w pracy znacznie obniżyłoby koszty i bariery dla osób dorosłych, które chcą się uczyć.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Bariery

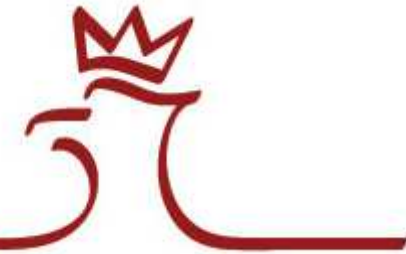


IV Niewłaściwa organizacja wsparcia ze środków publicznych

- ☞ Finansowanie podażowej strony kształcenia ustawicznego, które nie precyzuje odbiorców pomocy publicznej i sprawia, że beneficjentami wsparcia są często przedsiębiorstwa i osoby, które bardzo dobrze radziłyby sobie bez tego wsparcia.
- ☞ Wspierane są głównie szkolenia zewnętrzne.
- ☞ Brak jest zachęt do tworzenia strategii firm, w tym strategii podnoszenia kompetencji.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Bariery



V Nadmierne przywiązanie pracodawców do formuły szkoleń zewnętrznych

☞ Szkolenia zewnętrzne są najczęściej wybieraną przez pracodawców formułą kształcenia pracowników, ale jednocześnie pracodawcy są z tej formuły niezadowoleni zwracając uwagę na:

- ... wysokie koszty bezpośrednie szkoleń
- ... koszty związane z eliminacją pracownika z procesu produkcyjnego w czasie szkolenia
- ... ofertę w niewystarczający sposób dostosowaną do potrzeb firmy

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Bariery



VI Brak programu kształcenia pracowników w MŚP

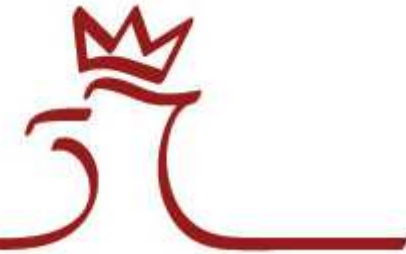
- ☞ W małych firmach sporadycznie przygotowywane są plany szkoleniowe. Sytuacja ta jest inna w firmach dużych (szczególnie działających w sektorze publicznym).

VI Duża rotacja pracowników i brak zaufania

- ☞ Pracodawcy wykazują się dużym oporem przed szkoleniem pracowników (w szczególności MŚP), wskazując na dużą rotację pracowników oraz obawiają się, że wykształcony w ramach firmy pracownik odejdzie, zmieni pracę, co spowoduje nieopłacalność inwestycji w szkolenia i proces kształcenia pracowników

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Dobre praktyki

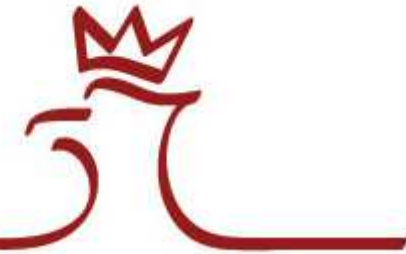


I Intermentoring

- ☞ Intermentoring jest narzędziem wzmacniającym wymianę doświadczeń oraz rozwój umiejętności pracowników w różnym wieku. Zapewnia zatrudnionym wzajemne merytoryczne i organizacyjne wsparcie w miejscu pracy. Starsi pracownicy uczą się obsługi nowych urządzeń, programów i technologii, a młodszy korzystają z ich bogatego doświadczenia zawodowego.
- ☞ Transfer wiedzy i doświadczeń z pokolenia na pokolenie jest najbardziej efektywny, gdy koncentruje się na mocnych stronach przedstawicieli różnych grup wiekowych w firmie. Stają się oni wówczas dla siebie nawzajem mentorami na różnym poziomie i w różnym zakresie, co w praktyce oznacza naturalny przepływ wiedzy i doświadczeń w danej organizacji. Tworzy się wtedy wartość dodana, zarówno dla firmy jak i dla pracowników.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Dobre praktyki



II On the job training (OJT): Coca-Cola, Procter & Gamble, Unilever

☞ On the job training wymaga zaangażowania konsultanta -trenera, tylko bowiem poprzez ścisłą współpracę na linii pracownik - trener można osiągnąć niemalże natychmiastowy efekt OJT. Jest to osoba przygotowana odpowiednio do obserwacji i korekty działań pracownika.

Jest to szczególnie istotne w momencie kiedy mamy do czynienia z nowo zatrudnioną osobą, mającą wykonywać dane obowiązki po raz pierwszy w swojej karierze zawodowej, która z jednej strony przechodzi przez okres adaptacji społecznej (nowe środowisko), z drugiej zaś wdraża się w swoje obowiązki. Jest to również wskazane w przypadku dokonanych lub planowanych awansów lub przesunięć na inne stanowisko.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Dobre praktyki



- ☞ Po przygotowaniu indywidualnego planu rozwoju trener wspiera swojego podopiecznego w codziennych obowiązkach. To wsparcie ma charakter asysty i asekuracji. Niewątpliwie największą zaletą takiego szkolenia jest to, iż odbywa się ono w realnych sytuacjach. Szkolony pracownik musi sobie radzić z pojawiającymi się problemami, ale może również w krytycznych sytuacjach liczyć na pomoc swojego 'opiekuna'. Dodatkowo pomiędzy poszczególnymi zadaniami oraz na koniec każdego dnia pracy robione są podsumowania, podczas których zwraca się uwagę na problemy, jakie miały miejsce.

NAUKA W MIEJSCU PRACY

Dobre praktyki



III Ekspert - Vattenfall

- ☞ Firma ma świadomość, że wiedza w organizacji, jest użyteczna tylko wtedy, gdy jest umiejętnie wykorzystywana i przekazywana - dlatego stworzono program „Ekspert Vattenfall”, adresowany do wysokiej klasy specjalistów z branży energetycznej, z których zdecydowana większość przekroczyła już 50 rok życia.
- ☞ Celem programu jest promowanie dzielenia się wiedzą, zgodnie z założeniem, że „ucząc innych, uczymy się sami”. Program ma wesprzeć konkurencyjność firmy poprzez wykorzystanie synergii ze współpracy i wymiany doświadczeń. „Ekspert Vattenfall” to cykl warsztatów, poświęcony zarządzaniu wiedzą, kreatywności, komunikacji grupowej oraz sztuce autoprezentacji. W trakcie trwania programu uczestnicy mają zapewniony indywidualny coaching, a na zakończenie przewidziane są wizyty studyjne o charakterze panelu dyskusyjnego, podczas których zostaną zaprezentowane indywidualne projekty eksperckie dotyczące tematów i zagadnień przyszłościowych z perspektywy biznesu.

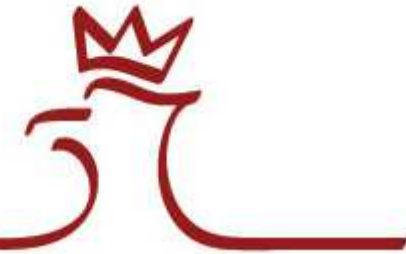
NAUKA W MIEJSCU PRACY

Wnioski



- ☞ Konieczność podnoszenia kultury organizacyjnej i kultury kształcenia w polskich przedsiębiorstwach, podniesienie poziomu zaufania i zaangażowania u obu stron stosunku pracy
- ☞ Uproszczenie przepisów dot. pozyskiwania wsparcia i ulg z tytułu organizacji procesu kształcenia w przedsiębiorstwach
- ☞ Zmiana sposobu wydatkowania środków publicznych na kształcenie pracowników
- ☞ Zwiększenie zaangażowania pracodawców w proces edukacji

KONTAKT



Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza

ul. Świętojerska 24
00-202 Warszawa
tel. 022 887 64 20
fax. 022 887 64 22
e-mail: zpwim@zpwim.pl

ul. 1-go Maja 12/44
09-402 Płock
tel. (024) 381 15 37
e-mail: ppk@zpwim.pl