



POWIATOWY URZĄD PRACY

ul. Michałusa 18, 38-300 Gorlice



tel./fax 18 353 55 20, 353 63 07, 352 28 78, 352 19 99, e-mail: krgo@praca.gov.pl

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń

**Szkolenie pn. „Szukam pracy”
z zakresu umiejętności poszukiwania pracy
realizowane w ramach Klubu Pracy**

w okresie od 01.01.2012 r. do 31.12.2012 r.

kwiecień, 2013 r.

Spis treści

Wstęp	3
1. Informacje ogólne	4
2. Analiza skuteczności i efektywności organizacji szkoleń z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy	5
2.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.....	5
2.2. Liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach.....	6
2.3. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w okresie do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia.....	9
2.4. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych.	10
2.5. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.....	11
3. Analiza ankiet oceniających szkolenie.....	11
3.1 Ocena lidera klubu pracy	11
3.2. Ocena szkolenia w klubie pracy.....	12
Posumowanie.....	13
Załączniki.....	14

Wstęp

Zgodnie z § 83 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U z 2010r. Nr 177, poz. 1193) Powiatowy Urząd Pracy gromadzi dane oraz dokonuje analiz skuteczności i efektywności organizacji szkoleń, uwzględniając w szczególności 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 grup 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.

Niniejszy dokument, jest analizą skuteczności i efektywności wszystkich szkoleń z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy zorganizowanych w 2012 roku.

W nawiązaniu do § 84 pkt 12 w raporcie odrębnie dokonano analizy ankiet uzupełnionych przez uczestników szkoleń.

Struktura dokumentu

- 1. Informacje ogólne**
- 2. Analiza skuteczności i efektywności szkoleń**
- 3. Analiza ankiet wypełnionych przez uczestników szkolenia**
- Podsumowanie**

1. Informacje ogólne

W 2012 roku zorganizowano 6 edycji szkolenia pn. „Szukam pracy” realizowanego w ramach Klubu Pracy. Szkolenia prowadzono w oparciu o program szkoleniowy „Szukam pracy”, rekomendowany przez ministra, autorstwa E. Litwosz, M. Nowak, K. Pankiewicz. Program szkoleń skierowany był do osób, które nie posiadały doświadczenia w poszukiwaniu pracy, utraciły motywację do poszukiwania pracy w związku z długotrwałym niepowodzeniem w jej poszukiwaniu oraz chciały powrócić na rynek pracy po długim okresie braku aktywności zawodowej. Program szkolenia realizowany był przez okres trzech tygodni, kolejno po sobie następujących i składał się z dwóch części. W trakcie I części szkolenia trwającej 2 tygodnie tj. 40 godzin zegarowych zajęć, prowadzono zajęcia w formie warsztatów, w podziale na odrębne sesje tematyczne. W trakcie II części, uczestnicy szkoleń zrealizowali 40 godzin zegarowych praktycznych ćwiczeń – w ramach, których poszukiwali pracy – uczestnicy przed poszukiwaniem pracy wspólnie z liderem przygotowywali planery aktywnego poszukiwania pracy wpisując zakłady pracy, które planują odwiedzić, a następnie przedkładali dzienniki działania potwierdzające aktywne poszukiwanie pracy. Ponadto uczestnicy w trakcie 3 tygodnia szkolenia brali udział we wspólnych spotkaniach, których celem była wymiana doświadczeń oraz wzajemna pomoc i wsparcie w trakcie poszukiwania pracy - wzmacniano wiarę we własne umiejętności, analizowano wymagania pracodawców i możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Uczestnicy szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, którzy zrealizowali wszystkie zadania przewidziane programem szkolenia, a obecność na zajęciach w każdej części szkolenia nie była niższa jak 80% liczby godzin, ukończyli szkolenie i otrzymali zaświadczenia wydane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach.

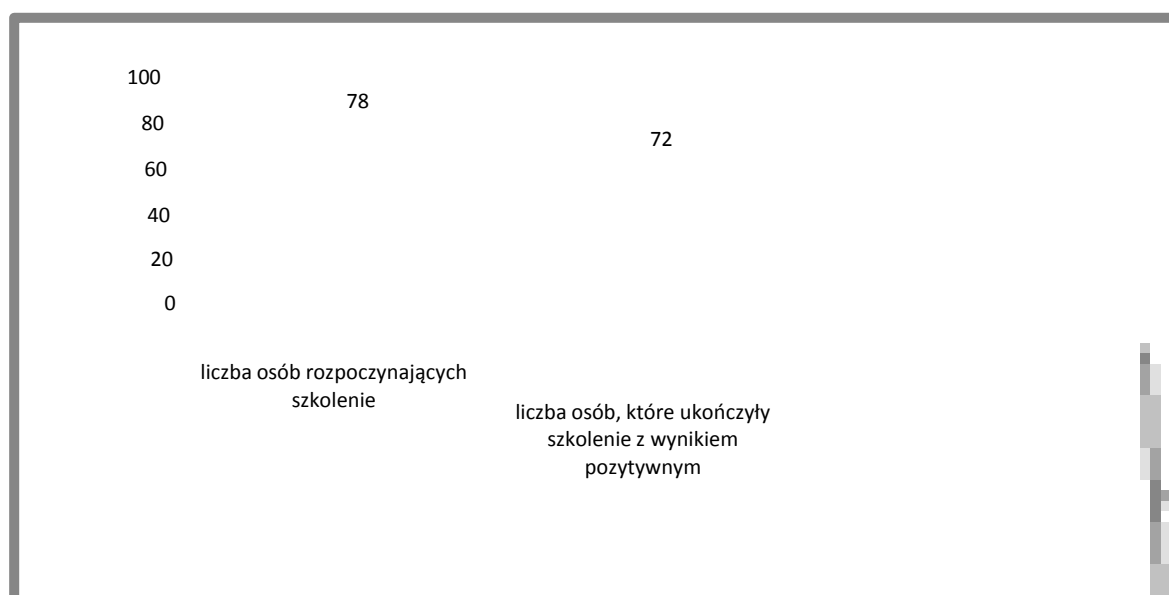
Sesje tematyczne realizowane w Klubie Pracy:

1. Sesja Pierwszy dzień szkolenia.
2. Sesja Metody nauki stosowane podczas szkolenia.
3. Sesja Reakcje w trudnych sytuacjach.
4. Sesja Kompetencje i predyspozycje zawodowe.
5. Sesja Bariery na drodze do zatrudnienia.
6. Sesja Zarządzanie sobą podczas poszukiwania zatrudnienia.
7. Sesja Analiza rynku pracy.
8. Sesja Formy zatrudnienia.
9. Sesja Wizytówka zawodowa – dokumenty aplikacyjne.
10. Sesja Sztuka mówienia i prezentacji.
11. Sesja Zachowania asertywne w poszukiwaniu pracy.
12. Sesja Oferty na rynku pracy.
13. Sesja Przygotowanie do rozmowy z pracodawcą.
14. Sesja Rozmowa kwalifikacyjna.
15. Sesja Edukacja dla rynku pracy.
16. Sesja Plan poszukiwania pracy.
17. Sesja Podjęcie zatrudnienia.
18. Sesja Zakończenie szkolenia.

2. Analiza skuteczności i efektywności organizacji szkoleń z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy

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

- Liczba osób rozpoczynających szkolenia – **78** osób skierowanych.
- Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym - **72 osoby**.
- Odsetek osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym w stosunku do skierowanych na szkolenie – **92,3%**.



Wykres 1. Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.

2.2. Liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach

a) Kryterium statusu w rozumieniu ustawy

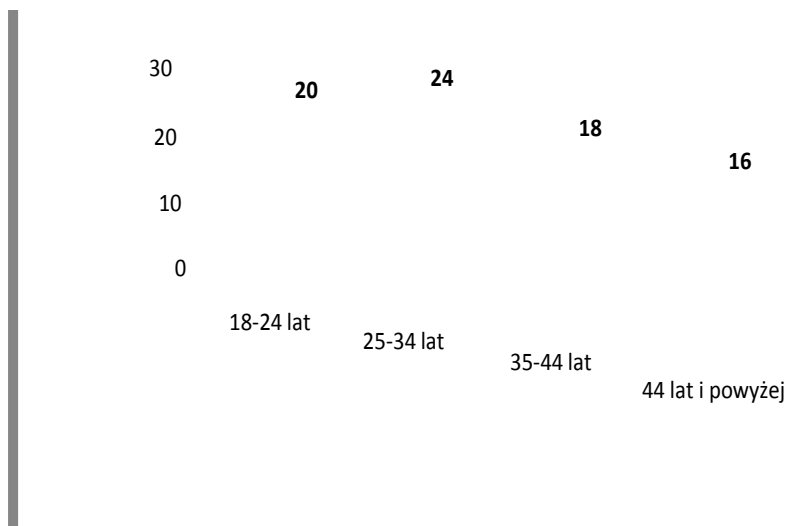
Wszystkie przeszkolone osoby posiadały status osoby bezrobotnej tj. 78 osób.

b) Płeć

W grupie przeszkolonych osób przeważały kobiety – 57 osób.

c) Wiek osób przeszkolonych

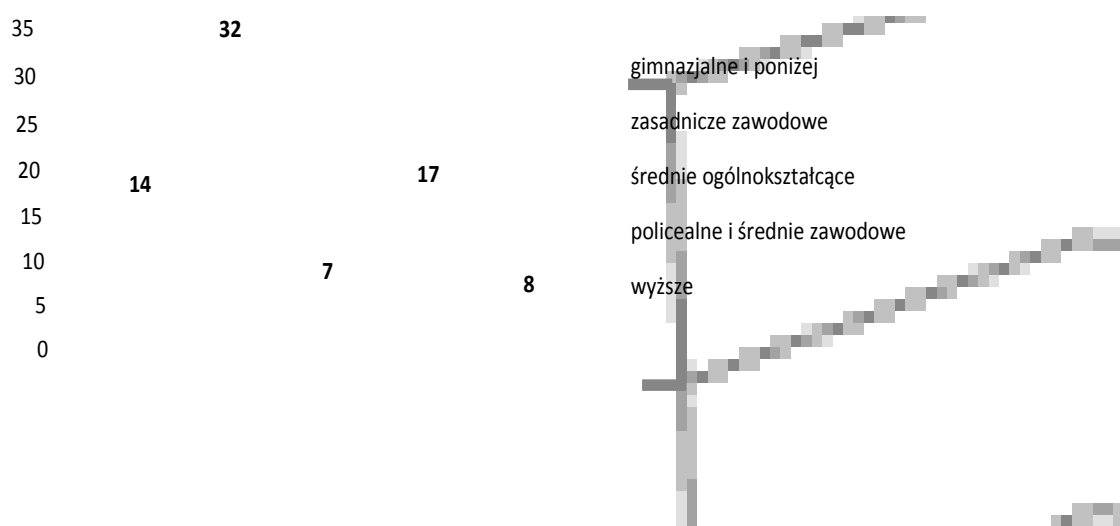
Najliczniejsze grupy wśród osób przeszkolonych stanowiły osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia oraz osoby w wieku 18-24 lata. W szkoleniu uczestniczyło 18 osób w przedziale wiekowym 35-44 lata oraz 16 osób powyżej 45 roku życia (wykres 2).



Wykres 2. Uczestnicy szkoleń według poszczególnych grup wiekowych.

d) Poziom wykształcenia

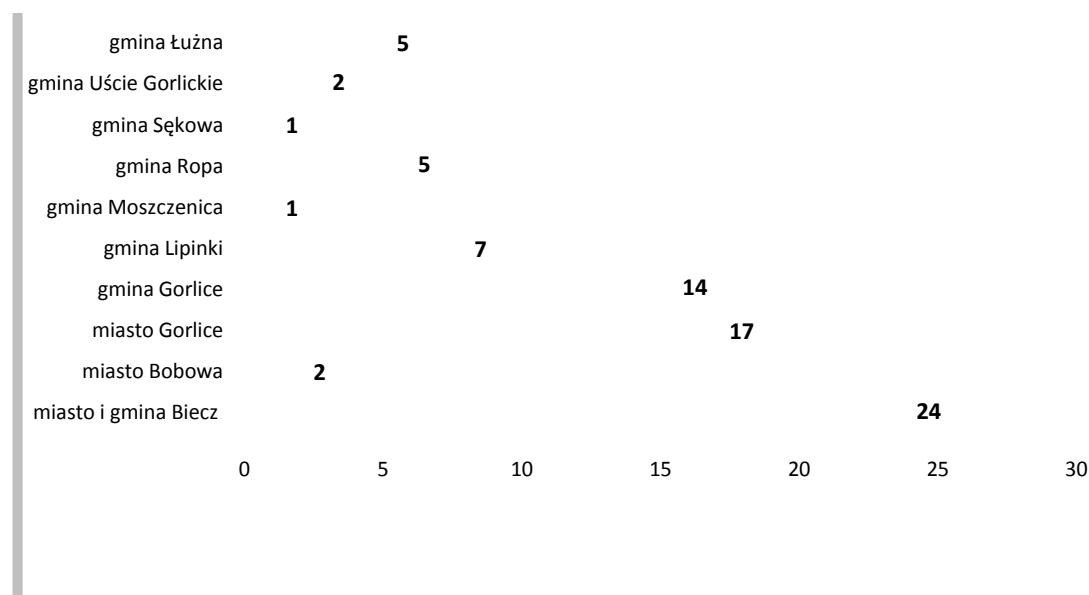
Analizując uczestników szkoleń pod względem poziomu wykształcenia najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (32 osoby). Duży odsetek uczestników posiadało wykształcenie policealne i średnie zawodowe – 17 osób, oraz gimnazjalne i poniżej – 14 osób. W szkoleniu uczestniczyło 8 osób z wykształceniem wyższym oraz 7 osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Dane przedstawia poniższy wykres:



Wykres 3. Uczestnicy szkoleń według poziomu wykształcenia.

e) Miejsce zamieszkania

Pod względem miejsca zamieszkania wśród osób przeszkolonych najliczniejsze grupy stanowili mieszkańcy miasta i gminy Biecz – 24 osoby (30,7%), miasta Gorlice – 17 osób (21,8%) oraz gminy Gorlice – 14 osób (17,9%). Duży odsetek przeszkolonych stanowili mieszkańcy gminy Lipinki – 7 osób (8,9%) oraz gminy Ropa – 5 osób (6,4%) i gminy Łużna – 5 osób. Szczegółowe informacje obrazuje wykres 4.



Wykres 4. Liczba uczestników szkoleń według miejsca zamieszkania.

f) przynależność do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Analizując przynależność do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy najliczniejszą grupę wśród osób przeszkolonych stanowiły osoby długotrwale bezrobotne (66 osób – 84,6%), osoby bez wykształcenia średniego (46 osób – 58,9%) oraz osoby bez doświadczenia zawodowego – 34 osoby (43,6%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby powyżej 50 roku życia – 7 osób (8,9%), osoby niepełnosprawne – 6 osób (7,7%) oraz osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko poniżej 18 roku życia – 5 osób (6,4%). Dokładne dane przedstawia wykres:



Wykres 5. Uczestnicy szkoleń według przynależności do grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy.

2.3. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w okresie do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia

- Liczba osób zatrudnionych - **6 osób** (7,7%)

Efektom szkolenia jest ponadto podjęcie stażu – 1 osoba, oraz wyjazd za granicę – 1 osoba. Warto dodać także, że 4 uczestników zrezygnowało z pozostawania w ewidencji osób bezrobotnych; otrzymały świadczenia z pomocy społecznej z tyt. sprawowania opieki nad członkiem rodziny oraz ubezpieczyły się w KRUS – efekt informacji udzielonej przez lidera w trakcie szkolenia. Znaczący jest również fakt, że 5 uczestników szkolenia wyraziło zainteresowanie udziałem w pilotażu projektu „Holownik – nowa usługa aktywizacji zawodowej” i objętych zostało wsparciem trenera zatrudnienia wspieranego.

Efekt szkolenia do 3 mies. :	Liczba osób
Podjęły zatrudnienie	6
Podjęły staż	1
Zgłosiły wyjazd za granicę	1
Zrezygnowały dobrowolnie ze statusu	4
Rozpoczęły udział w projekcie WUP – „Holownik - nowa usługa...”	5

Tabela 1. Efekty szkolenia w Klubie Pracy

Ponadto po upływie 3 miesięcy od zakończenia szkolenia: 5 osób podjęło staż, 1 osoba zgłosiła wyjazd za granicę, a 5 osób zrezygnowało ze statusu osoby bezrobotnej.

Niski efekt zatrudnieniowy po ukończeniu szkolenia w Klubie Pracy tłumaczy:

- trudna sytuacja lokalnego rynku pracy,
- brak odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia zawodowego osób bezrobotnych,
- brak miejsc pracy dla kobiet o niskich kwalifikacjach zawodowych,
- konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną (dziecko, rodzic).

Długi okres pozostawia w ewidencji osób bezrobotnych i związana z tym niska motywacja, brak doświadczenia zawodowego, niskie kwalifikacje lub ich brak, mała dyspozycyjność spowodowana koniecznością sprawowania opieki nad dziećmi, to również znaczące bariery w poszukiwaniu pracy i podjęciu zatrudnienia przez osoby przeszkolone. Podkreślić ponadto należy istotny fakt, iż 66 osób z 78 uczestników szkoleń w klubie pracy to osoby długotrwale bezrobotne, którym bardzo trudno zaistnieć na rynku pracy - długi okres pozostawania bez pracy jest zazwyczaj negatywnie odbierany przez potencjalnych pracodawców.

2.4. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych

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

Koszt szkoleń zakończonych w 2012 r. to 55 451,31 zł., w okresie do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia pracę podjęło 6 osób, zatem koszt ponownego zatrudnienia wynosi 9 241,88 zł.

$$\begin{array}{lcl} \text{koszt ponownego} & & \text{całkowity koszt kursów zakończonych w badanym okresie} \\ \text{zatrudnienia} & & 55\,451,31^* \\ \text{uczestników} & = & \\ \text{szkoleń} & & \text{osoby zatrudnione w okresie do 3 m-cy po ukończeniu szkolenia} \end{array} = \frac{55\,451,31^*}{6} = 9\,241,88$$

* koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w przypadku osób nieposiadających prawa do stypendium + koszty przejazdu

2.5. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia

a) przeciętny koszt szkolenia.....**710,91 zł**

b) przeciętny koszt osobogodziny

$$\text{przeciętny koszt osobogodziny szkolenia} = \frac{\frac{\text{suma kosztów szkoleń zakończonych w badanym okresie}}{\text{suma godzin trwania szkoleń zakończonych w badanym okresie}}}{\text{liczba osób skierowanych na szkolenia zakończone w badanym okresie}} = \frac{\frac{55\,451,31^*}{480}}{84} = \underline{\underline{\mathbf{1,37\,zł}}}$$

* koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w przypadku osób nieposiadających prawa do stypendium + koszty przejazdu

3. Analiza ankiet oceniających szkolenie i lidera klubu pracy

Po zakończeniu każdej edycji szkolenia w zakresie umiejętności aktywnego poszukiwania pracy uczestnicy anonimowo wyrażali swoje opinie o:

- 1/ liderze klubu pracy prowadzącym szkolenie w szczególności o jego kompetencjach, doświadczeniu, stosowanych technikach szkoleniowych i udostępnianych materiałach,
- 2/ szkoleniu w klubie pracy w szczególności o efektach, organizacji i programie.

Pytania zawarte zostały w ankietach pt. „Ocena lidera klubu pracy” i „Ankieta oceniająca szkolenie w Klubie Pracy – „Szukam pracy” z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy”. Analizie poddano ankiety wypełnione przez wszystkie przeszkolone osoby.

3.1. Ocena lidera klubu pracy

Lider klubu pracy wg opinii przeszkolonych wyjaśnił cele szkolenia, stosował efektywne techniki, wykazał się wiedzą w temacie szkolenia, dbał o współpracę i dobrą atmosferę w grupie. Oceny uzyskane w poszczególnych pytaniach kształtowały się na poziomie 4,7 – 5,0. Lider uzyskał we wszystkich ankietach ocenę bardzo dobrą.

W ankietach osoby przeszkolone miały możliwość zawarcia dodatkowych uwag dotyczących pracy lidera, były one zawsze bardzo pochlebne i pełne uznania dla pracy i zaangażowania lidera. Najwyżej oceniono prowadzenie szkolenia w kierunku osiągnięcia celów, użycie

najbardziej efektywnych technik, wykazanie się wiedzą w temacie szkolenia oraz dobrą współpracę z grupą, a także sumienność i komunikatywność osoby prowadzącej.

3.2. Ocena szkolenia w klubie pracy

Osoby przeszkolone miały możliwość oceny szkolenia wg:

- 1/ kryterium efektów, tj. stopnia zmobilizowania do aktywnego poszukiwania pracy, nabycia umiejętności sporządzenia dokumentów aplikacyjnych oraz przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej i ogólnej użyteczności szkolenia;
- 2/ organizacji, tj. dbałości o jakość obsługi klienta, zawartości i przydatności przygotowanych materiałów dydaktycznych, warunków, w których przeprowadzane były szkolenia i dostępności środków dydaktycznych;
- 3/ programu tj. poziomu i zakresu informacji uzyskanych podczas szkolenia;
- 4/ sposobu i formy przekazania wiedzy, możliwości zadawania pytań i wyjaśniania wątpliwości;

W ankiecie zapytano także o szczególnie przydatne zagadnienie omawiane w trakcie szkolenia. We wszystkich kategoriach uzyskano oceny w przedziale 4-5 przy przewadze ocen bardzo dobrych.

W zakończeniu ankiet przeszkolone osoby wymieniały najbardziej przydatne zagadnienia omówione w trakcie szkolenia i tak wszystkie omawiane tematy cieszyły się uznaniem, ale najczęściej wymieniane to: zachowania asertywne w poszukiwaniu pracy, sztuka mówienia i prezentacji, dokumenty aplikacyjne, plan poszukiwania pracy, bariery na drodze do zatrudnienia, rozmowa kwalifikacyjna, przygotowanie do rozmowy z pracodawcą, metody poszukiwania pracy, analiza rynku pracy. W podsumowaniu ankiet osoby przeszkolone mogły podzielić się swoimi uwagami – zawsze były pozytywne i ukazujące szczególną rolę szkolenia w motywowaniu do aktywnego poszukiwania pracy.

Podsumowanie

Z przeprowadzonej analizy skuteczności i efektywności szkoleń pn. „Szukam pracy”, zrealizowanych w 2012 roku można wyciągnąć kilka istotnych stwierdzeń:

- uczestnikami szkoleń były głównie osoby długotrwale bezrobotne, w zdecydowanej większości kobiety z wieloma barierami do podjęcia zatrudnienia;
- znaczna część uczestników szkoleń nie posiadała wykształcenie średniego;
- wśród osób kończących szkolenia dominowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym;
- osoby uczestniczące w szkoleniach w dużej mierze nie posiadały żadnego doświadczenia zawodowego, co stanowi istotną barierę na rynku pracy;
- uczestnikami szkolenia były głównie osoby młode w wieku 25-34 roku życia;
- duży odsetek wśród uczestników szkoleń stanowiły osoby zamieszkałe na terenie miasta i gminy Biecz oraz miasta Gorlice;
- osoby skierowane na szkolenie w zdecydowanej większości ukończyły je otrzymując stosowne zaświadczenia;
- osoba prowadząca szkolenie uzyskała pozytywną ocenę;
- szkolenia pn. „Szukam pracy” przeprowadzone w 2012 roku uzyskały pozytywną ocenę.

Obserwacje prowadzących

- Lokalni pracodawcy nie byli zainteresowani zatrudnieniem uczestników szkoleń;
- Bardzo trudno jest znaleźć pracę kobietom długotrwale bezrobotnym na lokalnym rynku, co istotnie wiąże się z brakiem ofert pracy;
- Uczestnicy szkoleń zainteresowani byli głównie podjęciem pracy na terenie powiatu gorlickiego, na stanowiskach pracy niewymagających wysokich kwalifikacji;
- Na szkolenie skierowano osoby, sprawujące opiekę nad osobami zależnymi (osoby starsze lub dzieci), niezainteresowane podjęciem zatrudnienia.

Sporz.:

Lider Klubu Pracy - Anna Lipa

Załącznik 1

OCENA LIDERA KLUBU PRACY

Proszę o szczerą odpowiedź na następujące pytania:

OCENA PRACY LIDERA

BARDZO DOBRA

SŁABA

⇒ Czy wyjaśnił cele szkolenia?	5	4	3	2	1
⇒ Czy prowadził szkolenie tak, aby te cele osiągnąć?	5	4	3	2	1
⇒ Czy użył najbardziej efektywnych technik, aby pomóc Ci się uczyć?	5	4	3	2	1
⇒ Czy wykazał się wiedzą w temacie szkolenia?	5	4	3	2	1
⇒ Czy wykazał się praktycznym doświadczeniem w temacie szkolenia?	5	4	3	2	1
⇒ Czy istniała dobra współpraca z grupą?	5	4	3	2	1
⇒ Czy przygotował pomocnicze materiały szkoleniowe?	5	4	3	2	1
⇒ Ogólna ocena	5	4	3	2	1

średnia ocen: 4,8

Inne uwagi, które chciałabyś wyrazić:

.....

.....

.....

.....

.....

Załącznik 2

ANKIETA OCENIAJĄCA SZKOLENIEW KLUBIE PRACY „Szukam pracy”

Szanowni Państwo!

Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach chciałby uzyskać opinię Pana/Pani na temat kończącego się kursu. Prosimy o przekazanie nam w miarę możliwości, wyczerpujących odpowiedzi na poniższe pytania. Pana/Pani opinia pozwoli nam ocenić program szkolenia.

Ankieta jest anonimowa.

Prosimy wyrazić swoją ocenę szkolenia, korzystając z poniższej skali:

1 – nie jestem zadowolony;

2 - nie jestem szczególnie zadowolony;

3 – nie mam zdania;

4 – jestem zadowolony;

5 - jestem bardzo zadowolony

Termin realizacji szkolenia: –

I. Efekty

- 1. Stopień, w jakim zajęcia zmobilizowały Pana/Panią do aktywnego poszukiwania pracy.**

1	2	3	4	5

średnia ocen: 4,2

- 2. W jakim stopniu jest Pan/Pani gotów/gotowa przygotowywać podania o pracę i konieczne dokumenty oraz w jakim stopniu czuje się Pan/Pani gotów/gotowa do rozmów kwalifikacyjnych.**

1	2	3	4	5

średnia ocen: 4,2

- 3. Ogólna użyteczność szkolenia.**

1	2	3	4	5

średnia ocen: 4,1

II. Organizacja

- 1. Dbłość o jakość obsługi klienta.**

1	2	3	4	5

średnia ocen: 4,5

2. **Zawartość i przydatność przedstawionych materiałów dydaktycznych.**

1	2	3	4	5

średnia ocen: 4,4

3. **Warunki szkolenia: wyposażenie sali, dostępność środków dydaktycznych.**

1	2	3	4	5

średnia ocen: 4,6

III. Program

1. **Poziom i zakres informacji uzyskanych podczas szkolenia.**

1	2	3	4	5

średnia ocen: 4,5

2. **Sposób i forma przekazywania wiedzy.**

1	2	3	4	5

średnia ocen: 4,6

3. **Możliwość zadawania pytań i wyjaśniania wątpliwości.**

1	2	3	4	5

średnia ocen: 4,6

4. **Jakie zagadnienia przedstawione podczas szkolenia uważa Pan/Pani za najbardziej przydatne? Proszę wypisać trzy, które uważa Pan/Pani za najważniejsze.**

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

II. Uwagi i komentarze uczestnika szkolenia.

.....
.....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety