Ocena funkcjonowania Sektorowych Rad ds. Kompetencji

Zabrze, 7 marca 2018 r.
Komitet Monitorujący POWER

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Wprowadzenie

Problem ze znalezieniem kandydatów do pracy odpowiadających na ich potrzeby, przy jednoczesnym deficycie oferty edukacji pozaformalnej odpowiedniej do potrzeb pracodawców.

System Rad ds. Kompetencji, który ma umożliwiać oddziaływanie przez przedsiębiorców na dostawców usług edukacyjnych i rozwojowych, zarówno w sferze edukacji formalnej, jak i pozaformalnej, oraz zbudowanie właściwego partnerstwa przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy.

Docelowo powinny powstać **Sektorowe Rady ds. Kompetencji dla co najmniej 15 sektorów** gospodarki, dla których zidentyfikowano potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe przy współudziale przedsiębiorców. W marcu 2016 został ogłoszony konkurs na utworzenie pierwszych 5 Rad.

Rada Programowa - zadania Rady Programowej są podobne do zadań Rad Sektorowych, z tą różnicą, że Rada Programowa działa w zakresie gospodarki (ponadsektorowo). Jej rolą jest koordynacja i monitorowanie realizacji zadań Rad Sektorowych.

Cele i metodologia badania

Celem ogólnym badania była **ocena dotychczasowych prac 3 Sektorowych Rad ds. Kompetencji (Rada ds. Kompetencji Sektora Finansowego, Sektorowa Rada ds. Kompetencji Turystyki, Rada ds. Kompetencji Sektora IT)**.

OBSZARY BADAWCZE

- Ocena skuteczności organizacji i zarządzania Radą
- Ocena skali i zakresu inicjatyw podejmowanych przez Radę
- Ocena efektywności działań komunikacyjnych Rady
- Ocena aktywności badawczej i analitycznej Rady
- Ocena zasadności dalszego funkcjonowania Rad

METODOLOGIA BADANIA

- Analiza danych zastanych
- Pogłębione wywiady z członkami Rad
- Wywiad grupowy z przedstawicielami PARP
- Wywiady telefoniczne z interesariuszami

Forma prawna Rad i ich udział w konsultacjach polityki edukacyjnej

BRAK OSOBOWOŚCI PRAWNEJ: Sektorowe Rady ds. Kompetencji jako podmioty niemające osobowości prawnej, niespełniające ustawowej definicji partnerów społeczno-gospodarczych, ani nieuwzględnione w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji mają **ograniczone możliwości wpływu na system edukacji i kształcenia**. Tym samym występuje ryzyko, że proponowane przez Rady "inicjatywy legislacyjne" nie zostaną uwzględnione w procesie kształtowania i wdrażania polityki edukacyjnej.

NADANIE RADOM FORMY PRAWNEJ: Konieczne jest **skonsultowanie kwestii formy prawnej Rad z Radą Programową, MPiT** (oraz z MEN celem koordynacji z pracami nad włączeniem SR do ZSK). W kolejnym kroku - **nadanie Radom formy prawnej** zapewniającej ich rolę w procesach konsultacji rozwiązań dot. edukacji i kształcenia - jako partnerów konsultacji polityki edukacyjnej i rolę w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

USTAWA O ZSK: Rekomenduje się **zapisanie zadań Rad Sektorowych w ustawie o ZSK**. Zakres ich zadań powinien zostać uzgodniony przez kluczowych interesariuszy, w szczególności MEN, MPiT, MIiR, PARP, IBE i wybranych przedstawicieli Rady Interesariuszy ZSK i Rad Sektorowych.

NA POZIOMIE ROBOCZYM: Okresowe **spotkania konsultacyjne lub łączone posiedzenia** przedstawicieli Rady Programowej ds. Kompetencji i Rady Interesariuszy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Potencjał wewnętrzny Rad

ZAPEWNIONA REPREZENTATYWNOŚĆ: W Radach zapewniono reprezentatywność podgrup interesariuszy (w tym pracodawców i instytucji edukacyjnych).

SILNA STRONA: Członkowie reprezentujący organizacje przedstawicielskie (organizacje pracodawców, izby gospodarcze, wojewódzkie rady rynku pracy itp.) wnoszą do SR szczególnie **duży potencjał dzięki swoim kontaktom z interesariuszami i umiejętności współpracy**. Jednocześnie w każdej z Rad występują **pojedyncze problemy komunikacyjne** oraz związane z różnicą poglądów.

BUDOWANIE POTENCJAŁU I WSPÓŁPRACY: Rady są na początkowym etapie działania, jeszcze nie osiągnięto wzajemnego zrozumienia pomiędzy pracodawcami a przedstawicielami edukacji i kształcenia, ani nie wypracowano propozycji rozwiązań zapewniających lepsze dopasowanie edukacji i kształcenia do rynku. W pierwszym kroku **konieczne jest zapewnienie sprawnej współpracy wewnątrz Rady**.

KONIECZNE WZMACNIANIE POTENCJAŁU WEWNĘTRZNEGO RAD:

- Wzmocnienie **potencjału animatorów i przewodniczących** SR do kierowania grupą, animowania współpracy i rozwiązywania konfliktów osób zarządzających Radą (**warsztaty, poradnik dobrych praktyk**)
- **Zwiększenie zaangażowania członków Rad** w prace i podejmowanie decyzji (aktywność członków poszczególnych Radach i samych Rad jest zróżnicowana).
- **Przyszłe Rady**: **opisanie w studium wykonalności** proponowanych proporcji interesariuszy w Radzie, sposobów organizacji współpracy w ramach Rady, dochodzenia do porozumienia etc.

Współpraca między Radami

POTRZEBA WYMIANY DOŚWIADCZEŃ: Kierownictwo SRK ma potrzebę wymiany doświadczeń z innymi Radami i wspólnego wypracowywania propozycji rozwiązań , np. inicjatyw legislacyjnych.

UDZIAŁ RAD W RADZIE PROGRAMOWEJ: Wśród członków i kierownictwa SRK przeważała opinia, że **przedstawiciele SRK powinni wchodzić w skład Rady Programowej**. RYZYKO: oparcie proponowanych rozwiązań na specyficznych potrzebach kilku sektorów, trudności w zarządzaniu Radą, której skład będzie się zwiększał z biegiem lat.

- **Rekomenduje** się **powołanie „forum współpracy" pomiędzy SRK**, w tym organizację cyklicznych spotkań warsztatowych umożliwiające wymianę doświadczeń i wspólne wypracowywanie rozwiązań merytorycznych.

*W **wymiarze organizacyjnym** współpraca dotyczyłaby doskonalenia procesu zarządzania Radami. W **wymiarze merytorycznym** obejmowałaby identyfikację problemów wspólnych dla sektorów, formułowanie postulatów i projektów zmian prawa*.

- Rekomendowane jest wypracowanie wspólnie z przedstawicielami Rad Sektorowych formuły ich współpracy z Radą Programową, w szczególności poprzez zapewnienie **udziału przedstawicieli Rad Sektorowych w posiedzeniach Rady Programowej**.

Działalność informacyjno-komunikacyjna Rad

KLUCZOWE DZIAŁANIA INFO-PROMO: Działalność komunikacyjna Rad jest kluczowa z punktu widzenia roli, jaką mają pełnić Rady – m.in. budowanie właściwego partnerstwa przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy.

NIEDOSTATECZNA ROZPOZNAWALNOŚĆ RAD: Aktywność promocyjno-informacyjna Rad była niedostateczna, a same Rady nie uzyskały szerszej rozpoznawalności w swoich sektorach. Konieczne jest wzmocnienie wizerunkowe Rad – jako Rad, a nie poszczególnych (znanych jako silne marki) członków.

BRAK STRATEGII KOMUNIKACJI: Działania komunikacyjne SRK nie zostały poprzedzone sformułowaniem strategii komunikacji.

Rekomenduje się:

- **opracowanie ogólnej strategii komunikacji**, wdrażanej na poziomie PARP we współpracy z Radą Programową.
- **opracowanie strategii poszczególnych Rad**, w których zadania byłyby skoordynowane ze strategią ogólną.

W tym celu należy zidentyfikować kluczowe grupy odbiorców, zdiagnozować ich potrzeby (zarówno informacyjne, jak i dotyczące oczekiwanych zmian w systemach kształcenia) i ustanowić najbardziej dogodne kanały komunikacji z nimi. Powyższe elementy powinny być uwzględnione w strategiach komunikacji Rad.

Obowiązki kierownictwa Rad i wynagrodzenie

Zapewnienie działania Rad i realizacji ich zadań jest pracochłonne. Zadania kierownictwa Rad (prezydium, animatorzy) obejmują m. in. przygotowanie dokumentów na posiedzenia, zapytań ofertowych, informowanie o działalności Rady, organizację konferencji, budowanie i rozwijanie relacji z interesariuszami.

Beneficjenci mieli trudności w rekrutacji animatorów, gdyż **wynagrodzenie, jakie mogli zaoferować było niewspółmiernie niskie do kompetencji wymaganych od animatorów**.

Rekomenduje się zwiększenie środków na wynagrodzenia merytorycznego personelu projektu (w ramach kosztów bezpośrednich) w wysokości umożliwiającej sfinansowanie równowartości drugiego etatu.

Uwzględnienie działań edukacyjno-informacyjnych wśród zadań personelu merytorycznego projektu, takich jak nawiązywanie i podtrzymywanie relacji z interesariuszami, budowanie pozycji Rady w sektorze i jako interesariusza polityki edukacyjnej. Szczegółowy zakres działań powinien wynikać z przyjętej strategii komunikacji.

Badania BKL

Sektorowe badania BKL tylko częściowo odpowiedzą na potrzeby informacyjne wskazywane przez Rady. **Rady planują własne badania dot. luk kompetencyjnych**, uzupełniające wyniki badań branżowych BKL. Rady planują własne badania, ale z uwagi na ograniczone budżety, także te badania tylko częściowo odpowiedzą na potrzeby informacyjne.

Równolegle **IBE prowadzi podobne do BKL badania** popytu na kwalifikacje i podaży kwalifikacji w trzech branżach, w których działają Rady i rozpocznie w 2018 r. badania w kolejnych branżach.

Należy zapewnić koordynację prac badawczych prowadzonych w ramach BKL, przez Sektorowe Rady ds. Kompetencji i IBE, integrując badania lub wyznaczając „**linię demarkacyjną**" Rady – ustalenie, jakie zagadnienia są badane w ramach branżowych BKL.

- **BKL** – badanie popytu na kwalifikacje, podaży kwalifikacji i oczekiwań interesariuszy odnośnie pracy Rad (porównywalne między sektorami).
- **badania prowadzone przez SRK** - komplementarne w stosunku do branżowych BKL i badań IBE oraz dotyczące specyficznych zagadnień nieuwzględnianych w badaniach BKL i IBE.

Rekomenduje się **zwiększenie budżetu badań branżowych BKL**, tak aby badania zostały zrealizowane na dużych próbach.

Kontynuacja wsparcia

Rady są na zbyt wczesnym etapie działalności by ocenić, czy ich funkcjonowanie przyniesie oczekiwane efekty. W sprzyjających okolicznościach R**ady mogą przyczynić się do realizacji celów PO WER oraz usprawnić funkcjonowanie systemu kształcenia i wybranych sektorów gospodarki.**

Rekomenduje się kontynuację interwencji, w tym wyłonienie nowych Rad w konkursie planowanym do ogłoszenia w I półroczu 2018 r.

Rekomendowane działania:

- **Kontynuacja interwencji** (z uwzględnieniem wskazanych wyżej rekomendacji)
- **Monitorowanie i ewaluacja** prac Rad i efektów przez nie uzyskiwanych
- Na podstawie wyników analiz – **podjęcie decyzji o dalszym wspieraniu** istniejących i ew. nowych Rad w perspektywie finansowej **po 2020 r.**

Dziękuję!

☺

Wykonawca badania:

EVALU sp. z o.o.
(dawniej Agrotec Polska sp. z o.o.)

Dzika 19/23 lok. 55, 00-172 Warszawa
evalu@evalu.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego