

Reklama

Finansowanie rozwoju pracowników – środki unijne i inne instrumenty wspierające inwestycje w kompetencje

Planowanie budżetów na kolejny rok przebiega dziś pod wyraźną presją kosztową. Rosną wynagrodzenia, klienci coraz częściej pytają o dostępność oferty czy dane ESG. Na rynku czuć, że nadchodzą zmiany i w takich momentach budżet szkoleniowy zwykle jako pierwszy trafia pod nóż. Rozumiem tę logikę, ale to pozorna oszczędność. Warto więc szukać możliwości finansowania rozwoju pracowników ze środków zewnętrznych, zamiast rezygnować z inwestycji w kompetencje. Dzięki temu firma może realizować potrzebne szkolenia i projekty rozwojowe, jednocześnie ograniczając zaangażowanie własnego budżetu.

EWA ROSIK-OGŁAZADyrektor Projektów Rozwojowych
| Prokurent

Dofinansowanie jako część strategii

Projekty unijne pokrywają dziś w większości od 80 do 100 proc. kosztów usług rozwojowych, więc można na nich oprzeć sporą część rocznego planu szkoleń. Dobrze widać to na przykładzie projektów, które realizuje obecnie CERTES. Zaczę od potrzeby, która wynika wprost z przepisów. Europejski Akt o Dostępności wiele firm traktuje jak kolejny obowiązek prawny, choć dostępna oferta po prostu trafia do większej grupy klientów. Projekt Dyrektywa EAA pozwala przejść przez zmiany bez kosztów. Ekspertci oceniają zgodność produktów i usług z EAA, pomagają przygotować deklarację dostępności i audytują stronę, sklep lub aplikację, a także umowy i regulaminy. Na tej podstawie powstaje plan, który da się wdrożyć. Korzyści wykraczają poza samą zgodność z prawem. Dostępna strona sprzyja widoczności w wyszukiwarkach, a firma zyskuje argument w przetargach z kryterium dostępności. Projekt przygotowuje też do certyfikacji dostępności prowadzonej przez CERTES, a certyfikat pozwala obniżyć wpłaty na PFRON o 5 proc. Dla mniejszych zespołów lepszym początkiem bywa Na plusie 3. Na każdego uczestnika przypada 10–15 godzin doradztwa oparte go na konkretnych przypadkach firmy, np. audycie budynku i punktu obsługi klienta, analizie procesów HR czy przygotowaniu polityki różnorodności i przeciwdziałania mobbingowi. Firma zostaje z jasnymi dokumentami i lepszą pozycją w zamówieniach publicznych. Jeśli dostępność ma zostać w firmie na stałe, potrzebni są wewnętrzni specjaliści. Szkoła Dostępności Cyfrowej uczy pracowników IT i osoby odpowiedzialne za treści samodzielnie audytować strony oraz dokumenty. Projekt pokrywa nawet nocleg i dojazd.

Dostępność cyfrowa to tylko wycinek szerszego obszaru, jakim jest technologia w codziennej pracy. Moim zdaniem najczęstszym błędem przy automatyzacji

jest zakup drogiego narzędzia, zanim firma zrozumie własne procesy. Firmy tracą czas na ręczne przepisywanie faktur, ich CRM i ERP „nie rozmawiają ze sobą”, a handlowcy toną w administracji. Inwestycja w efektywność, projekt dla MŚP z Mazowsza, zaczyna więc od badania gotowości z ekspertem. Szkolenia z automatyzacji i AI przychodzą dopiero potem. Osobnym wyzwaniem pozostaje rozwój sprzedaży. W handlu internetowym pomaga w tym Strategia wzrostu – Handel z e-commerce. Są tu szkolenia m.in. z analizy danych sprzedażowych i ekspansji zagranicznej, jest też coaching, którego w programach publicznych zwykle brakuje.

Budownictwo to branża, w której każdy dzień opóźnienia ma konkretną cenę. Solidne fundamenty uczą lepiej organizować pracę na budowie i czytać dokumentację, wyłącznie na zajęciach na żywo. Inaczej jest w finansach, gdzie liczy się zaufanie klienta i zgodność z regulacjami. Budowanie przewagi przez kompetencje uczy pracowników banków i ubezpieczycieli rozmawiać z klientem o zrównoważonych inwestycjach oraz uwzględniać ryzyka klimatyczne w ocenie kredytowej. Druga część dotyczy cyberbezpieczeństwa, bo pierwszym celem ataku jest zwykle człowiek. W kulturze problem jest jeszcze inny, bo wielu twórców pracuje na umowach cywilnoprawnych.

Część projektów ma zasięg regionalny. Pостав na rozwój dla firm z podregionów białskiego i chełmsko-zamojskiego nie narzuca tematów. Mikroprzedsiębiorstwo pokrywa przy tym tylko jedną czwartą kosztów. Coraz więcej firm, również tych mniejszych, musi odpowiadać na pytania o swój wpływ na środowisko. Pytają o to zwłaszcza banki i duzi kontrahenci, którzy oczekują od dostawców danych ESG. Firma, która ich nie przygotowuje, może wypaść z łańcucha dostaw. Zielone kompetencje uczą raportowania zgodnego z CSRD i oszczędzania energii, z dofinansowaniem do 100 proc.

Co rekomenduję firmom

Te projekty najlepiej działają jako elementy jednego planu. Projektując pro-

gramy rozwojowe, zawsze rekomenduję tę samą kolejność: najpierw przygotowanie mapy potrzeb kompetencyjnych na dwa lata, powiązanej z celami firmy, potem dobór projektów w granicach limitów de minimis. Odwrotna kolejność kończy się zwykle szkoleniami, które były tanie, ale niewiele dały. Rekrutacja jest dziś trudna i kosztowna, dlatego warto pamiętać, że inwestowanie w rozwój pracowników może również wspierać ich retencję.

Jest jeszcze kwestia czasu. Perspektywa 2021-2027 dobiega końca, a nabory zamykają się wcześniej niż same projekty, gdy wyczerpią się miejsca i budżety. Kolejny budżet UE na lata 2028-2034 dopiero powstaje. Przy poprzedniej zmianie perspektywy nowe programy ruszyły z wyraźnym opóźnieniem, dlatego trzeba liczyć się z ryzykiem przerwy w dostępności finansowania. Warto więc sprawdzić dostępne nabory już teraz, zanim firmy zamkną budżety na przyszły rok.

CERTES.Lider w obszarze szkoleń biznesowych,
pozyskiwania dofinansowań na rozwój
pracowników oraz wdrażania dostępności.

Szkolimy ludzi. Wzmacniamy organizacje.

 **ZMIANA ZACZYNA SIĘ TERAZ** **1 miejsce**
w rankingu firm szkoleniowych
według Gazety Finansowejwww.certes.plZeskanuj kod
i poznaj naszą
ofertę!