



Κίνητρα για παροχή συνεχιζόμενης κατάρτισης από τις επιχειρήσεις – ώρα για αναθεώρηση;

Παρά τη ραγδαία οικονομική άνοδο που προηγήθηκε της κρίσης και τη στροφή προς θέσεις εργασίας που απαιτούν περισσότερες δεξιότητες, τα συνολικά επίπεδα συνεχιζόμενης κατάρτισης που παρέχουν οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις δεν βελτιώνονται

Όλοι θεωρούν τη συνεχιζόμενη κατάρτιση, και ειδικά αυτήν που παρέχουν οι εργοδότες, ως κάτι καλό, αν όχι απαραίτητο. Σύμφωνα με έρευνες, μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα και να ενθαρρύνει την καινοτομία, βελτιώνοντας έτσι την ανταγωνιστικότητα, το μερίδιο αγοράς και την κερδοφορία.

Σύμφωνα με τις τελευταίες προβλέψεις ⁽¹⁾, μέχρι το 2020 θα υπάρχουν περίπου 7 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας στην Ευρώπη, οι περισσότερες εκ των οποίων θα είναι σε επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερη ένταση γνώσης και δεξιοτήτων. Παρ' όλα αυτά, η επίδοση των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων στην παροχή συνεχιζόμενης κατάρτισης στους εργαζομένους τους παρέμεινε στα ίδια επίπεδα από το 1999 μέχρι το 2005, σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της τρίτης έρευνας για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (βλ. πίνακα).

Είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι η έρευνα διενεργήθηκε στο ζενίθ μιας ραγδαίας οικονομικής ανόδου - παρότι τα στοιχεία συλλέχθηκαν πριν από πέντε χρόνια είναι τα πιο πρόσφατα που υπάρχουν. Αν οι επιχειρήσεις δεν επενδύουν δυναμικά στο εργατικό τους δυναμικό όταν τα πράγματα πάνε καλά, τότε τα μηνύματα είναι δυσοίωνα για προβληματικές περιόδους όπως η τρέχουσα.

Το 2005 οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις ξόδεψαν λιγότερα για συνεχιζόμενη κατάρτιση σε σχέση με το 1999, ειδικά στην Ιταλία, στην Ολλανδία, στη Φινλανδία και στη Σουηδία (όμως στις τρεις τελευταίες οι δαπάνες το 1999 ήταν αρκετά υψηλές). Συνολικά οι δαπάνες των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων για συνεχιζόμενη κατάρτιση ανά εργαζόμενο μειώθηκαν κατά περισσότερο από ένα τέταρτο. Στην Ελλάδα οι δαπάνες μειώθηκαν κατά 45% και στη Λετονία κατά 57%. Η αύξηση των δαπανών σε όλα σχεδόν τα νεότερα κράτη μέλη δεν κατάφερε να σταματήσει την πτώση των επενδύσεων σε κατάρτιση, καθώς οι συνολικές δαπάνες παραμένουν πολύ περιορισμένες σε σύγκριση με αυτές των παλαιότερων μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι χαμηλότερες δαπάνες δεν σημαίνουν απαραίτητα χειρότερη παροχή συνεχιζόμενης κατάρτισης. Οι πιο αποδοτικές και αποτελεσματικές πρακτικές θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μείωση τιμών και χαμηλότερες δαπάνες. Όμως, η τάση μείωσης των δαπανών σε συνδυασμό με την πτώση άλλων κύριων δεικτών για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση καταδεικνύουν την απουσία προόδου στην επίδοση της Ευρώπης.

Ευρωπαϊκή έρευνα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Η ευρωπαϊκή έρευνα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (CVTS) είναι η μοναδική πηγή διεθνώς συγκρίσιμων στοιχείων για τον όγκο, το περιεχόμενο, το κόστος και τη διαχείριση της κατάρτισης στις επιχειρήσεις.

Η νέα έρευνα του Cedefop ⁽²⁾ αναλύει στοιχεία από την τρίτη έρευνα του 2005, η οποία καλύπτει όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και τη Νορβηγία. Η έρευνα διεξήχθη σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 10 εργαζομένους σε όλους τους τομείς της οικονομίας (εκτός από τη γεωργία, την αλιεία, τα ορυχεία, τη δημόσια διοίκηση, την υγεία, την εκπαίδευση και τις οικιακές υπηρεσίες).

Γίνονται συγκρίσεις με τα ευρήματα της προηγούμενης έρευνας του 1999 όπου αυτό είναι εφικτό, αλλά οι συγκρίσεις αυτές είναι περιορισμένες λόγω αλλαγών στην ακολουθούμενη μέθοδο.

Αυξομειώσεις

Οι χώρες της Ευρώπης συγκλίνουν όσον αφορά τη συνεχιζόμενη κατάρτιση που παρέχουν οι επιχειρήσεις. Όμως, οι βελτιώσεις στα νέα κράτη μέλη δεν κατάφεραν να αντισταθμίσουν την πτώση στα παλαιότερα μέλη.

Στο σχήμα 1 απεικονίζεται η επίδοση των επιχειρήσεων στη συνεχιζόμενη κατάρτιση στα κράτη μέλη για τα οποία υπάρχουν συγκρίσιμα στοιχεία από το 1999 και το 2005. Τα κράτη μέλη κατατάσσονται σε τρεις ομάδες επίδοσης: υψηλή (με δείκτη πάνω από 1,0), μέτρια (μεταξύ 0,5 και 1,0) και χαμηλή (κάτω από 0,5).

Η επίδοση μετριέται από την επιφανειακή μέτρηση συνολικής επίδοσης (surface measure of overall performance) ή αλλιώς «SMOP», ένα δείκτη που συμπεριλαμβάνει τις εξής τέσσερις διαστάσεις της συνεχιζόμενης κατάρτισης:

- (α) έκταση: ο αριθμός των επιχειρήσεων που παρέχουν οποιαδήποτε μορφή συνεχιζόμενης κατάρτισης,
- (β) συμμετοχή: ο αριθμός των εργαζομένων στις επιχειρήσεις οι οποίοι συμμετέχουν σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης,

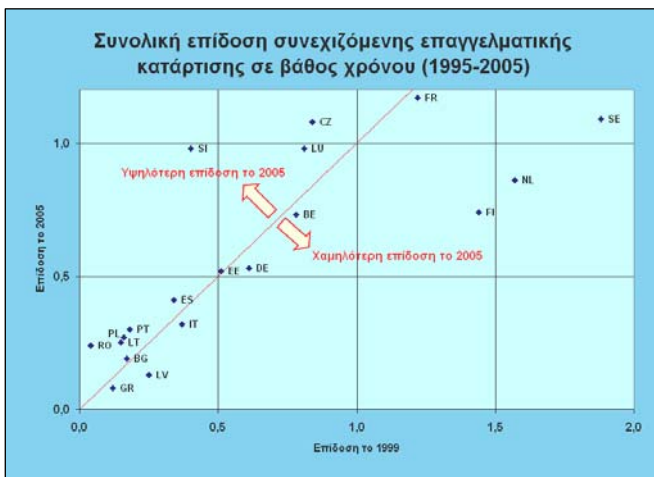
⁽¹⁾ Cedefop: *Skills supply and demand in Europe*.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

⁽²⁾ Cedefop: *Employer-provided vocational training in Europe*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf

- (β) συμμετοχή: ο αριθμός των εργαζομένων στις επιχειρήσεις οι οποίοι συμμετέχουν σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης,
- (γ) ένταση: συνολικός αριθμός ωρών των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης ανά 1 000 ώρες εργασίας,
- (δ) δαπάνες: συνολικό κόστος των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης ως ποσοστό του συνολικού κόστους εργασίας. (Το συνολικό κόστος περιλαμβάνει το άμεσο κόστος του προγραμματισμού και της παρακολούθησης των προγραμμάτων συν τις εισφορές προς διάφορα ταμεία κατάρτισης, μείον τα χρήματα που λήφθηκαν από αυτά.)

Το σημείο αναφοράς για την επίδοση είναι η χώρα με την καλύτερη επίδοση το 1999 σε κάθε μια από τις διαστάσεις αυτές.

Σχήμα 1: Συνολική επίδοση συνεχιζόμενης κατάρτισης 1999-2005



Οι τρεις ομάδες παρέμειναν αρκετά σταθερές από το 1999 μέχρι το 2005, αλλά με κάποιες αυξομειώσεις καθώς κάποια κράτη μέλη άλλαξαν ομάδα.

Εκ των τεσσάρων χωρών με υψηλή επίδοση το 1999, μόνο η Γαλλία και η Σουηδία παρέμειναν στην κορυφή. Ταυτόχρονα δε, η συνολική επίδοση της Σουηδίας μειώθηκε αισθητά. Στη Γαλλία η μείωση των ωρών κατάρτισης προκάλεσε πτώση της συνολικής της επίδοσης. Στην Ολλανδία και στη Φινλανδία, παρότι η συμμετοχή στη συνεχιζόμενη κατάρτιση παραμένει σχετικά υψηλή, ο αριθμός των ωρών και οι δαπάνες για την συνεχιζόμενη κατάρτιση μειώθηκαν. Στις χώρες με μέτρια επίδοση, το Βέλγιο και η Γερμανία παρουσίασαν μικρή πτώση.

Αντίθετα η Τσεχία εντάχθηκε στην ομάδα υψηλής επίδοσης, κυρίως λόγω της αύξησης κατά 17% της συμμετοχής στη συνεχιζόμενη κατάρτιση από το 1999 στο 2005. Και στο Λουξεμβούργο, η συμμετοχή αυξήθηκε σημαντικά, κατά 13%. Η Σλοβενία παρουσίασε τη μεγαλύτερη βελτίωση συνολικά, αυξάνοντας την επίδοσή της από χαμηλή σε οριακά υψηλή. Αν και παρέμειναν στην ίδια ομάδα, οι περισσότερες χώρες με χαμηλή επίδοση βελτιώθηκαν μεταξύ 1999 και 2005. Η Ρουμανία, η οποία είχε τη χαμηλότερη επίδοση το 1999, παρουσίασε βελτίωση σε όλες τις διαστάσεις. Τη χαμηλότερη επίδοση το 2005 είχε η Ελλάδα.

Ήταν σχεδόν τελευταία το 1999 και έκτοτε η απόδοσή της επιδεινώθηκε ακόμη περισσότερο.

Το 2005, το 39% των επιχειρήσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεν παρείχε συνεχιζόμενη κατάρτιση στους εργαζομένους, δηλαδή όσο και το 1999. Το 2005 το ποσοστό αυτών των επιχειρήσεων σε κάθε χώρα κυμαινόταν από 15% στη Δανία μέχρι 79% στην Ελλάδα. Συνολικά, ο αριθμός των επιχειρήσεων που παρέχουν κατάρτιση μειώθηκε στα κράτη μέλη της βόρειας και της δυτικής Ευρώπης, αλλά αυξήθηκε στη Νότια και στην Ανατολική Ευρώπη.

Εμμονή στη σεμιναριακή κατάρτιση

Οι διάφορες μορφές μη τυπικής και άτυπης μάθησης θεωρούνται όλο και πιο σημαντικές για το μέλλον. Εντούτοις, στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες οι επιχειρήσεις δεν φαίνεται να παρείχαν άλλες μορφές συνεχιζόμενης κατάρτισης από το 1999 στο 2005, όπως για παράδειγμα η μάθηση στο χώρο εργασίας. Τα σεμινάρια συνεχιζόμενης κατάρτισης παρέμειναν η δημοφιλέστερη μέθοδος βελτίωσης των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων.

Η αναλογία μεταξύ σεμιναρίων συνεχιζόμενης κατάρτισης και άλλων μορφών κατάρτισης δεν άλλαξε από το 1999 στο 2005. Σε όλα τα κράτη μέλη, με εξαίρεση τη Δανία, η συμμετοχή σε σεμινάρια είναι σαφώς υψηλότερη από την κατάρτιση στο χώρο εργασίας, η οποία είναι η δημοφιλέστερη μορφή εκπαίδευσης μετά από τα σεμινάρια κατάρτισης. Ακόμα και σε χώρες με σχετικά υψηλό ποσοστό επιχειρήσεων που παρέχουν άλλες μορφές κατάρτισης, τα ποσοστά συμμετοχής είναι πολύ χαμηλότερα από αυτά της σεμιναριακής κατάρτισης.

Η έρευνα δεν στηρίζει την άποψη ότι οι μικρές επιχειρήσεις παρέχουν άλλες μορφές κατάρτισης πιο συχνά απ' ό,τι σεμιναριακή κατάρτιση. Αυτό υποδηλώνει ότι οι άλλες μορφές κατάρτισης λειτουργούν συμπληρωματικά στη σεμιναριακή κατάρτιση και δεν την υποκαθιστούν.

Γιατί οι επιχειρήσεις δεν παρέχουν περισσότερη συνεχιζόμενη κατάρτιση;

Με δεδομένα τα δυνητικά οφέλη της κατάρτισης, την τάση για θέσεις εργασίας που απαιτούν μεγαλύτερη ένταση γνώσης και δεξιοτήτων και τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στο περιεχόμενο και τις μεθόδους εργασίας, γιατί οι επιχειρήσεις δεν παρέχουν περισσότερη κατάρτιση στους εργαζομένους τους;

Ο συνηθέστερος λόγος που προβάλλουν οι επιχειρήσεις για τη μη παροχή κατάρτισης είναι ότι δεν τη θεωρούν αναγκαία – πιο συχνά από ό,τι αναφέρονται στην έλλειψη χρόνου ή το κόστος (με εξαίρεση τη Βουλγαρία, τη Λετονία, τη Λιθουανία και τη Ρουμανία, στις οποίες το κόστος παραμένει σημαντικό εμπόδιο). Η έρευνα του 2005 επιβεβαιώνει τα αποτελέσματα του 1999, σύμφωνα με τα οποία ένα μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων δεν θεωρούν αναγκαία την επένδυση στις δεξιότητες του εργατικού τους δυναμικού.

Η διαπίστωση αυτή είναι ανησυχητική γιατί, με λιγότερους νέους να εισέρχονται στην αγορά εργασίας, οι

υπάρχοντες εργαζόμενοι πρέπει να επικαιροποιούν και να διεκπερώνουν τις δεξιότητές τους.

Στη συνεχιζόμενη κατάρτιση, το μέγεθος παίζει ρόλο. Σε όλες τις χώρες, οι μικρές επιχειρήσεις είναι λιγότερο πιθανό να παρέχουν κατάρτιση απ' ό,τι οι μεγάλες. Εντούτοις, σε ορισμένες χώρες, όπως η Δανία και η Αυστρία, η διαφορά αυτή είναι μικρή σε σύγκριση με ορισμένα κράτη μέλη της Νότιας και Ανατολικής Ευρώπης. Σε όλη την Ευρώπη, οι μικρές επιχειρήσεις δαπανούν το 0,7% του συνολικού κόστους εργασίας σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης, οι μεσαίες δαπανούν το 0,8% και οι μεγάλες 1,0%. Η μόνη χώρα στην οποία οι μικρές επιχειρήσεις δαπανούν λίγο περισσότερα χρήματα από ό,τι οι μεγάλες είναι η Εσθονία.

Το μέγεθος της επιχείρησης - και όχι ο οικονομικός τομέας - επηρεάζει σημαντικά τον βαθμό στον οποίο μια επιχείρηση θεσπίζει δομές για τη διαχείριση της συνεχιζόμενης κατάρτισης. Δεν αποτελεί έκπληξη ότι οι επιχειρήσεις που έχουν τέτοιες δομές παρέχουν περισσότερη συνεχιζόμενη κατάρτιση στους εργαζομένους τους. Περίπου το 73% των μεγάλων επιχειρήσεων και μόνο το 36% των μικρών που παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση διαθέτουν ένα άτομο ή ένα τμήμα που να έχει αναλάβει τη διαχείρισή της.

Αν και η συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση της κατάρτισης περιορίζεται σε γενικά θέματα όπως ο καθορισμός των στόχων, τα στοιχεία δείχνουν ότι η συμμετοχή αυτή καθώς και οι συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων επιδρούν θετικά στη συμμετοχή και στον αριθμό των ωρών που αφιερώνονται στη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Εντούτοις, στην ΕΕ μόνο το 12% περίπου των επιχειρήσεων που παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση ανέφερε την ύπαρξη συλλογικών συμβάσεων μεταξύ κοινωνικών εταίρων οι οποίες να καλύπτουν το θέμα αυτό. Το σχετικό ποσοστό κυμαίνεται από 2% στην Πολωνία μέχρι 27% στη Δανία. Στην πλειονότητα των επιλεγμένων χωρών, το ποσοστό των επιχειρήσεων που παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση, στο πλαίσιο της οποίας οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν διαχειριστικό ρόλο, είναι κάτω από 10%. Η Ιταλία έχει το υψηλότερο ποσοστό, λίγο άνω του 20%.

Είναι αποτελεσματικά τα κίνητρα για συνεχιζόμενη κατάρτιση;

Όλα τα κράτη μέλη προσφέρουν κίνητρα για την παροχή συνεχιζόμενης κατάρτισης. Η έρευνα εξέτασε τις επιδοτήσεις του κόστους κατάρτισης, τις φορολογικές ελαφρύνσεις για τις δαπάνες κατάρτισης, τις συμβουλευτικές υπηρεσίες που χρηματοδοτούνται με δημόσιους πόρους, τις διαδικασίες διασφάλισης προδιαγραφών και προτύπων και την παροχή αναγνωρισμένων πλαισίων για την απόκτηση τίτλων και την πιστοποίησηση.

Φαίνεται πως τα κίνητρα δεν πείθουν ιδιαίτερα τις επιχειρήσεις που δεν παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση να αλλάξουν τακτική.

Σύμφωνα με την έρευνα, σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν αλλάζουν τακτική με την πάροδο του χρόνου. Οι επιχειρήσεις είτε εξακολουθούν να παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση, είτε δεν την παρέχουν καθόλου. Όμως, σύμφωνα με τα αποτελέσματα των επιλεγμένων χωρών, περίπου 20% των επιχειρήσεων είναι

«περιστασιακοί πάροχοι κατάρτισης» οι οποίοι αλλάζουν τη στάση τους από έτος σε έτος. Η περιστασιακή παροχή κατάρτισης συναντάται συχνότερα σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και σπανιότερα σε μεγάλες (οι οποίες είναι ούτως ή άλλως πιο πιθανό να προσφέρουν δυνατότητες κατάρτισης).

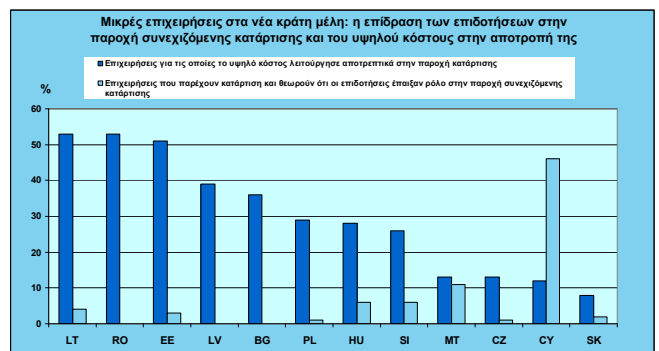
Όσον αφορά τις επιχειρήσεις που καταρτίζουν το προσωπικό τους, η έρευνα αναφέρει ότι θεωρούν τα αποτελέσματα των κινήτρων ανομοιογενή.

Μόνο το 36% των επιχειρήσεων στην ΕΕ που παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση δήλωσε ότι ο σχεδιασμός, η πολιτική και η πρακτικές κατάρτισης που οι ίδιες εφαρμόζουν έχουν επηρεαστεί από έστω κι ένα από τα μέτρα. Τα κίνητρα θεωρείται ότι προσφέρουν τη μεγαλύτερη βοήθεια στο Βέλγιο, στην Ελλάδα, στη Γαλλία, στην Κύπρο, στην Ολλανδία και στην Πορτογαλία, όπου το ποσοστό ήταν 50%. Από την άλλη πλευρά, τα κίνητρα έχουν μικρότερη επιρροή στη Γερμανία, στην Εσθονία, στη Λιθουανία και στη Ρουμανία, όπου το ποσοστό ήταν από 20% και κάτω.

Φαίνεται πως τα κίνητρα επηρεάζουν περισσότερο τις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις και λιγότερο τις μικρές. Αυτό ισχύει σε όλα τα κράτη μέλη, αλλά οι διαφορές μεταξύ μεγάλων και μεσαίων επιχειρήσεων που αξιοποιούν τα κίνητρα και των μικρών που δεν τα αξιοποιούν είναι ιδιαίτερα έντονες σε ορισμένα κράτη μέλη της Νότιας και Ανατολικής Ευρώπης.

Μικρός αριθμός επιχειρήσεων, ιδίως στα νεότερα κράτη μέλη (με εξαίρεση την Κύπρο) και οι μικρές επιχειρήσεις σε όλη την Ευρώπη θεωρούν ότι οι επιδοτήσεις επηρεάζουν τη συνεχιζόμενη κατάρτιση που παρέχουν στους εργαζομένους τους. Αυτό ισχύει παρά το γεγονός ότι πολλές επιχειρήσεις στα νεότερα κράτη μέλη δηλώνουν ότι δεν παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση λόγω του υψηλού κόστους. Μάλιστα, όσο περισσότερο θεωρείται εμπόδιο το κόστος, τόσο λιγότερο αποτελεσματικές φαίνεται να είναι οι επιδοτήσεις (βλ. σχήμα 2).

Σχήμα 2: Επίδραση των επιδοτήσεων και του υψηλού κόστους της συνεχιζόμενης κατάρτισης κατά τις επιχειρήσεις



Αυτά τα στοιχεία είναι απογοητευτικά αν αναλογιστεί κανείς ότι πολλά οικονομικά κίνητρα έχουν ως στόχο να ενθαρρύνουν τις μικρές επιχειρήσεις ώστε αυτές να παρέχουν περισσότερη συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Αλλαγή πολιτικής;

Όσον αφορά την εφαρμοζόμενη πολιτική, η έρευνα επισημαίνει ότι ίσως είναι καιρός να επανεξεταστούν οι στρατηγικές για την ενθάρρυνση της συνεχιζόμενης κατάρτισης και της διά βίου μάθησης στις επιχειρήσεις.

Ένα βασικό θέμα είναι το υψηλό ποσοστό επιχειρήσεων που δεν παρέχουν κατάρτιση στους εργαζομένους τους παρά τη σαφέστατη τάση για θέσεις εργασίας που απαιτούν μεγαλύτερη ένταση γνώσης και δεξιοτήτων και τη γήρανση του εργατικού δυναμικού. Οι επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους και κλάδου, πρέπει να έχουν καλύτερη επίγνωση των απαιτήσεών τους σε δεξιότητες. Ακόμη και μεταξύ των επιχειρήσεων που παρέχουν κατάρτιση, μόνο το 26% αποτιμά τις μελλοντικές τους ανάγκες σε δεξιότητες. Οι επιχειρήσεις χρειάζονται εργαλεία με χαμηλό κόστος για τη συχνότερη και ακριβέστερη πρόγνωση των αναγκών τους σε δεξιότητες.

Παρότι το κόστος είναι σαφώς ένα πρόβλημα στα νεότερα κράτη μέλη, τα προβλήματα του κόστους και του χρόνου φαίνονται να είναι δευτερεύοντα σε σχέση με το πρόβλημα της αποτίμησης των αναγκών σε δεξιότητες. Οι μεγάλες επιχειρήσεις επικαλούνται συχνότερα το κόστος της συνεχιζόμενης κατάρτισης από ό,τι οι μικρές.

Η ευρύτερη αξιοποίηση κινήτρων υπέρ της συνεχιζόμενης κατάρτισης από μεγάλες και όχι μικρές επιχειρήσεις αποτελεί ένδειξη ότι τα προβλήματα των μικρών επιχειρήσεων στην παροχή κατάρτισης δεν αντιμετωπίζονται επαρκώς. Αφού οι μικρές επιχειρήσεις παρέχουν σπανιότερα κατάρτιση στους εργαζομένους τους, φαίνεται πως τα κίνητρα δεν επαρκώς στοχευμένα.

Η έρευνα του 2005 επεσήμανε επίσης ότι η παρεχόμενη συμβουλευτική υποστήριξη από δημόσιους φορείς πρέπει να βελτιωθεί, καθώς δε δείχνει να επηρεάζει ποσοτικά τη συνεχιζόμενη κατάρτιση που παρέχει η κάθε επιχείρηση. Για να επωφεληθούν από τα κίνητρα, οι επιχειρήσεις χρειάζονται ολοκληρωμένη πληροφόρηση, που να καλύπτει τα κριτήρια επιλεξιμότητας και τις διαδικασίες υποβολής αιτήσεων, μεταξύ άλλων. Η έλλειψη πληροφόρησης και η γραφειοκρατία αποτελούν ενίοτε σοβαρά εμπόδια για τις μικρές επιχειρήσεις.

Τα μέτρα που θεσπίζονται θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές μεταξύ των επιχειρήσεων που, κατά κανόνα, δεν παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση και είναι μάλλον απίθανο να αλλάξουν συμπεριφορά, και των «περιστασιακών παρόχων κατάρτισης» οι οποίοι μπορούν να ενθαρρυνθούν, ώστε να παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση ή να επενδύσουν περισσότερο σε αυτήν. Μεταξύ των δύο, οι περιστασιακοί πάροχοι αποδίδουν τη μη παροχή κατάρτισης περισσότερο σε εμπόδια όπως ο χρόνος, οι δυσκολίες στην αποτίμηση των αναγκών κατάρτισης και η έλλειψη προγραμμάτων κατάρτισης. Ενδεχομένως, η επινόηση πιο στοχευμένων κινήτρων θα βοηθούσε τους περιστασιακούς παρόχους να προσφέρουν κατάρτιση σε πιο τακτική βάση.

Τη συνεχιζόμενη κατάρτιση θα ενθάρρυνε επίσης μια μεγαλύτερη έμφαση στον κοινωνικό διάλογο και στη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων.

Η έρευνα του 2005 καταδεικνύει σαφώς πως παρότι τα επιχειρήματα υπέρ της συνεχιζόμενης κατάρτισης και των οφελών της είναι ισχυρά, πρέπει ακόμη να γίνουν πιο ξεκάθαρα και πιο πειστικά. Ένα βήμα προς αυτή την κατεύθυνση θα ήταν να στηρίζονται οι επιχειρήσεις ώστε να

χαρτογραφούν τις ανάγκες τους σε δεξιότητες. Τα κίνητρα υπέρ της κατάρτισης πρέπει επίσης να είναι πιο εξειδικευμένα, ώστε να αντιπαρέχονται τα εμπόδια που αποτρέπουν τις επενδύσεις σε κατάρτιση, ειδικά στις μικρές επιχειρήσεις.