



Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim w 2018 roku



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowsze.
serce Polski



Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy

Spis treści

Jak realizowaliśmy badanie?	3
Wnioski i rekomendacje	4
Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?	9
Ocena KFS w oparciu o zmienne syntetyczne – wskaźniki	14
Globalna ocena KFS choć wysoka to wskazuje przestrzeń do zmian.....	15
Ocena przyjazności KFS wskazuje na konieczność poprawy... ..	18
KFS jest bardzo dobrze dopasowany do potrzeb zarówno pracodawców jak i pracowników.....	19
Ocena efektywności wsparcia choć wysoka wskazuje jednak na istnienie pewnych deficytów lub problemów.....	21
Wybrane wyniki badania	23
Spis rysunków i tabel	29

Jak realizowaliśmy badanie?

Głównym celem badania była diagnoza efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim w 2018 roku.

Badanie składało się z dwóch modułów badawczych:

1. Moduł Desk Research
2. Moduł badań ilościowych

Desk Research

Dokonano analizy danych zastanych dotyczących KFS

Zwrócono się także do Organizacji Pracodawców z prośbą o podzielenie się opinią na temat KFS

Badania ilościowe

Badaniem objęto pracodawców i pracowników korzystających z KFS w 2018r. W sumie 675 wywiadów – 254 przedstawicieli firm, w których przeprowadzono 421 wywiadów z pracownikami.

Metoda – wywiad osobisty z kwestionariuszem CAPI.

Próba losowa z warstw wyróżnionych ze względu na podregion i wielkość/rodzaj firmy/institucji. Dzięki procedurze ważenia uzyskano reprezentatywność pod względem wybranych zmiennych dla badanych populacji.

Uzyskano opinie na temat KFS wszystkich 39 Powiatowych Urzędów Pracy w województwie mazowieckim.

Zadaniem niniejszego opracowania jest w sposób syntetyczny przekazanie kluczowych wyników badania i prezentacja jego kształtu. Czytelników zainteresowanych bardziej szczegółowymi informacjami zapraszamy do lektury pełnego raportu z badań. <http://obserwatorium.mazowsze.pl/badania-i-analizy>





Wnioski i rekomendacje

Zrealizowane badanie w swoim głównym przekazie przyniosło bardzo dobry wizerunek Krajowego Funduszu Szkoleniowego we wszystkich badanych grupach interesariuszy i w przypadku większości badanych wymiarów.

Zrealizowane badanie w swoim głównym przekazie przyniosło bardzo dobry wizerunek Krajowego Funduszu Szkoleniowego we wszystkich badanych grupach interesariuszy i w przypadku większości badanych wymiarów. Jednak, w świetle analizy uzyskanych w badaniu wyników, sytuacja ta nie jest jednoznaczna z brakiem potrzeby zmian w funkcjonowaniu KFS.

Przyczyną takiej sytuacji wydaje się być fakt, że podstawowym beneficjentem wsparcia otrzymywanego z KFS jest to, że jest to bezzwrotna pomoc finansowa, w dużej części pokrywająca koszt realizowanych szkoleń. Przedstawiciele firm podkreślali, że gdyby nie te środki, nie byłoby ich stać na szkolenia pracowników. Pracownicy zaś deklaruwali, że bardzo często jest to ich jedyna szansa na szkolenia.

Pomimo globalnej bardzo dobrej oceny na wskaźnikach ilościowych na podstawie przeprowadzonych analiz można jednak wskazać obszary, które wymagają co najmniej namysłu, a być może i idących za nim zmian. Obszary te wzajemnie się warunkują i są ze sobą powiązane – zmiany wprowadzone w jednym z obszarów będą miały także wpływ na pozostałe.

Do tych obszarów należy zaliczyć:

1. Promocję i informację związaną z KFS
2. Dostępność proceduralną
3. Kształt szkoleń

Promocja i informacja

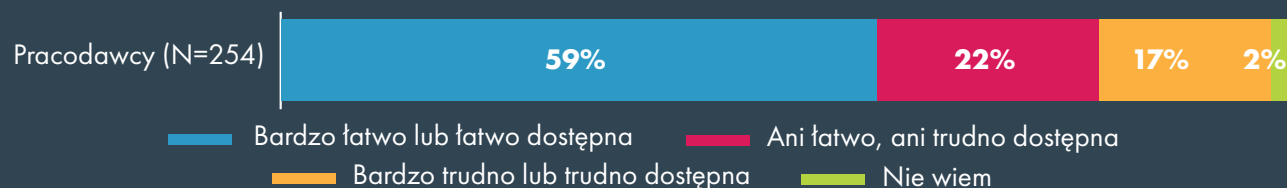
Choć uzyskane oceny w tym obszarze nie są niskie, to jednak badanie pokazało, że KFS nie jest dostatecznie dobrze promowany. Rolę promotorów i informatorów systemu przejęły w dużej części firmy szkoleniowe. Działają one głównie w regionie warszawskim stołecznym i swą ofertę kierują do większych firm i instytucji sektora publicznego, tam gdzie szkoleniami można objąć większą liczbę osób. Sytuacja ta wydaje się zaakceptowana przez uczestników systemu i jest dla wszystkich wygodna. Firma szkoleniowa przychodząc z ofertą szkolenia do przedsiębiorcy zdejmując z niego obowiązek mierzenia się z dokumentacją i inwestowaniem czasu w składanie wniosku. Dla urzędnika PUP przedstawiciel firmy szkoleniowej jest klientem łatwiejszym, bo bardziej kompetentny w kwestiach proceduralnych, generującym tym samym mniej problemów. Aby do końca wykorzystać ten kanał

współpracy, w trakcie badania ze strony niektórych urzędów pojawiały się głosy, aby zmienić procedury tak, żeby można było nawet rozliczać się z firmą szkoleniową i jej ostatecznie przelewać pieniądze za szkolenia.

Jednak ta sytuacja ma swoje negatywne konsekwencje, płynące głównie z podstawowego faktu jakim jest to, że firma szkoleniowa, co oczywiste, dba głównie o swój własny interes biznesowy, a dopiero w dalszej kolejności o interes pracodawcy i pracownika. Skutkiem tego są następujące fakty:

- zunifikowana oferta szkoleniowa, bez indywidualizacji do potrzeb konkretnego pracodawcy i pracownika;
- oferta skierowana do większych firm lub instytucji, tak aby jednorazowo móc szkoleniem objąć większą liczbę osób, co jest dla firmy szkoleniowej bardziej opłacalne;
- mniejsza efektywność szkoleń – zarówno

Rysunek 1. Ocena dostępności informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS z perspektywy pracodawców – opinie osób, które korzystają z KFS



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

z pozycji pracowników – wpływu szkolenia na wykonywaną przez nich pracę, jak i efektów dla organizacji – szkolenie bowiem nie jest optymalnie dopasowane do potrzeb pracowników i pracodawcy.

Szkolenie zamknięte, które z definicji powinno być dostosowane do potrzeb firmy, staje się czasami przeciwieństwem takiego szkolenia, a może być po prostu zunifikowaną ofertą, którą można z niewielkimi zmianami zastosować w różnych firmach czy instytucjach. Oczywiście nie negujemy tutaj szkoleń zamkniętych, ale wskazujemy na pewien obniżający ich efektywność sposób wykorzystania.

Konsekwencją niewystarczającej promocji i informacji, a także częściowego zagospodarowania istniejącej tu niszy przez firmy szkoleniowe jest fakt, że firmy korzystające z KFS stają się grupą zamkniętą. Stosunkowo duże odsetki to firmy korzystające ze wsparcia cyklicznie:

62% firm biorących udział w badaniu miało doświadczenie z KFS w latach poprzednich.

W kontekście powyższych wniosków rozwój promocji i informacji miałby szansę zdecydowanie wpłynąć na podwyższenie efektywności wsparcia oferowanego w ramach KFS, a także na jego bardziej równomierną dystrybucję.

Propozycje sposobów skutecznej promocji KFS wśród potencjalnych odbiorców zgłoszone przez pracodawców, pracowników i powiatowe urzędy pracy

Proponowane sposoby promocji	Pracodawcy	Pracownicy	PUP
Bezpośredni/dedykowany kontakt	43%	31%	46%
Internet	29%	26%	44%
Media: telewizja, radio, prasa	12%	15%	59%
Broszury/plakaty/tablice	3%	9%	23%

Rekomenduje się profesjonalne i systemowe zajęcie tym obszarem (profesjonalna agencja reklamowa). Promocja powinna uwzględniać następujące kwestie:



- informacja bezpośrednio sprofilowana na przedsiębiorcę, do niego adresowana i docierająca, jak najbardziej zindywidualizowane kanały dostępu (np. e-mailing);
- konkretne, jasne i proste informacje;
- komunikat dotyczący bezwrotności dofinansowania;
- komunikat całkowitej elastyczności i dopasowania do potrzeb pracodawców oraz pracowników.

Dostępność proceduralna

W tym obszarze również KFS uzyskał wysokie oceny. Jednak analizując uzyskane w badaniu wyniki widać, że z jednej strony ciężar obsługi

proceduralnej czasami biorą na siebie firmy szkoleniowe, z drugiej strony pracodawcy, których na to stać, delegują do obsługi KFS pracowników, zachowując się w myśl zasady, że skoro pomoc jest bezwrotna, to trzeba przyjąć wszystkie utrudnienia.

Pracodawcy, którzy mają doświadczenie w aplikacji o środki z KFS już się do tych procedur w pewien sposób przyzwyczaili, a dla jednostek samorządu terytorialnego nie są one czymś szczególnym. **Jednak kiedy spojrzymy na opinie mniejszych pracodawców z sektora prywatnego, pierwszy raz korzystających ze środków KFS bez pośrednictwa firmy szkoleniowej, oceny dostępności proceduralnej KFS są niższe.**

Biorąc pod uwagę całokształt uzyskanych wyników można wystrósować następujące rekomendacje:

Cała warstwa proceduralna KFS wymaga:

- uproszczenia – zarówno pod kątem skomplikowania dokumentacji jak i liczby wymaganych dokumentów;
- ujednolicenia dokumentacji w skali kraju;
- wprowadzenia jednolitych i transparentnych procedur przyznawania/nieprzyznawania dofinansowania. Obecnie procedury takie powstają na poziomie poszczególnych PUP, jednak nie są one przejrzyste dla przedsiębiorców.

Uproszczenie procedur ograniczy także pole na obecne zaangażowanie firm szkoleniowych – ich usługi w tym obszarze staną się mniej potrzebne.

Dodatkowo wydaje się, że:

- informacja o planach związanych z naborami powinna być obwieszczana wcześniej – przed początkiem nowego roku, tak aby pracodawcy mogli się do tego przygotować i odpowiednio zaplanować realizację szkoleń;
- warto też wprowadzić przynajmniej dwa konkursy – w cyklu półrocznym, tak aby pracodawca miał szansę zaplanować szkolenia wtedy, gdy rzeczywiście będą one potrzebne;
- czas na złożenie wniosku od momentu ogłoszenia naboru też powinien być dłuższy niż obecnie – i trwać co najmniej 2 tygodnie (obecnie nie są rzadkością konkursy kilkudniowe);

- na etapie składania wniosku nie powinno się wymagać od pracodawcy całkowitego zdefiniowania procesu szkoleniowego, w którym później nie ma możliwości jakichkolwiek zmian. Niewystarczający czas, jaki pracodawca ma na złożenie wniosku, nie powinien być ograniczeniem swobody przedsiębiorcy i działać na niekorzyść efektywności szkolenia. W ograniczonych ramach czasowych nie szuka się szkolenia, które rzeczywiście jest najbardziej adekwatne do potrzeb, bo nie ma na to czasu, a bierze się to, co jest dostępne w określonych zasobach czasowych.

Warto zastanowić się także nad:

- ograniczeniem priorytetów (np.: do pewnej puli procentowej – np.: 40% wsparcia ograniczone priorytetami), a w pozostałym obszarze pozostawieniem jako głównego argumentu – potrzeby pracodawcy i pracownika.
- Ważne byłoby też, aby priorytety mogły być ustalane lokalnie – tak aby rzeczywiście były odpowiedzią na zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy – oczywiście w porozumieniu z pracodawcami i organizacjami pracodawców.

44% przedsiębiorców zgodziło się, że priorytety nadmiernie ograniczają dostęp do wsparcia

Trudne dla przedsiębiorców są także coroczne zmiany priorytetów, o których dowiadują się wraz z pojawiającym się konkursem. Wówczas okazuje się, że choć planowali wsparcie w planie biznesowym, to niestety tym razem nie mieszczą się w priorytetach.

Rozwiązaniem byłaby tutaj wcześniejsza komunikacja – przed rozpoczęciem roku – jakie przepisy w tym względzie będą obowiązywać w roku następnym. Przedsiębiorcy informowali, że dotychczas takiej komunikacji nie było.

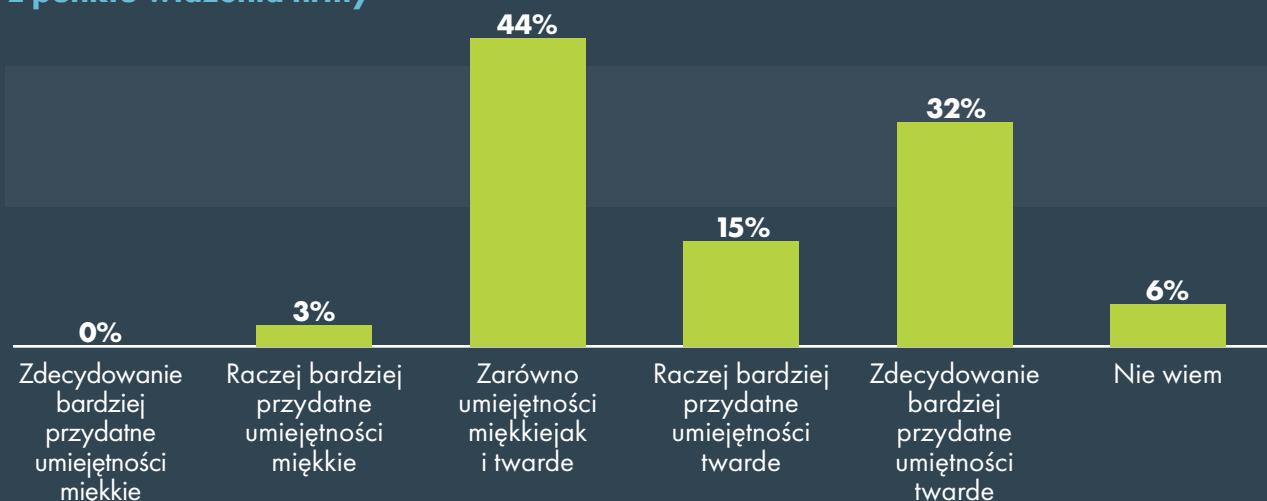
Kształt szkoleń

Pisaliśmy już o tym powyżej przy okazji promocji i informacji, warto jednak wskazać na ten obszar w osobnym miejscu.

W przypadku większości utworzonych w badaniu wskaźników oraz ich wskaźników częściowych średnia wartość spada wraz ze wzrostem liczby pracowników objętych wsparciem oraz wraz z wielkością podmiotu. Może to sygnalizować, że podmioty szkolące pojedynczych pracowników lepiej wykorzystują fundusze – być może w części przypadków są to szkolenia bardziej specjalistyczne, wyselekcjonowane, lepiej dopasowane do potrzeb firmy i pracownika, więcej wnoszące do organizacji.

Wydaje się, że przynajmniej w części badanych przypadków szkolenie większej liczby pracowników na raz nie wiąże się z utrzymaniem efektywno-

Rysunek 2. Ocena przydatności umiejętności miękkich i twardych z punktu widzenia firmy



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców, N=254

ści, a jest odpowiedzią na potrzeby firmy szkoleniowej, a nie na potrzeby pracodawcy.

Bez względu na liczbę szkolonych pracowników, podstawą, punktem wyjścia, powinno tu być zapotrzebowanie konkretnych pracowników i pracodawcy, a nie przygotowana oferta firmy szkoleniowej.

Proces wnioskowania powinien zaczynać pracodawca, a wybór firmy szkoleniowej powinien pojawić się w procesie realizacji, a może nawet już po otrzymaniu dofinansowania. Jednak tutaj warun-

kiem koniecznym są zmiany w dwóch obszarach opisanych powyżej:

- **przedsiębiorca powinien otrzymać informację o KFS i możliwości ze źródła, a nie od firmy szkoleniowej;**
- **reguły naborów, w tym poziom biurokratyzacji a także ustalone terminy nie powinny stanowić zapory w procesie aplikacji.**

Wydaje się, że są to podstawowe warunki wzrostu efektywności wsparcia w ramach KFS.



ANNUAL GOALS

- PRODUCT DEVELOPMENT
- NEW MARKETS
- SOCIAL MEDIA
- INCREASING PROFIT

Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?

Krajowy Fundusz Szkoleniowy ma służyć pomocą pracodawcom i pracownikom w aktualizacji wiedzy i kompetencji w czasach szybkiego postępu technologicznego i starzenia się zasobów siły roboczej.

Celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia spowodowanej nieprzystawaniem kompetencji pracowników do wymogów wykonywanej pracy, czy też zmieniającej się gospodarki, a także poprawa pozycji firm i pracowników na rynku pracy.

To fundusz finansowany ze składki na Fundusz Pracy, a jego środki są przeznaczone na wsparcie kształcenia ustawicznego.

Środki KFS w myśl ustawy o promocji zatrudnienia mogą zostać wykorzystane przez powiatowe urzędy pracy do finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców, na które składają się:

- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2018 r.

W 2018 r. w ramach limitu podstawowego obowiązywały następujące priorytety:

- wsparcie kształcenia ustawicznego

- w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie **zawodach deficytowych**,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach **nowych technologii i narzędzi pracy**,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w **szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze**, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

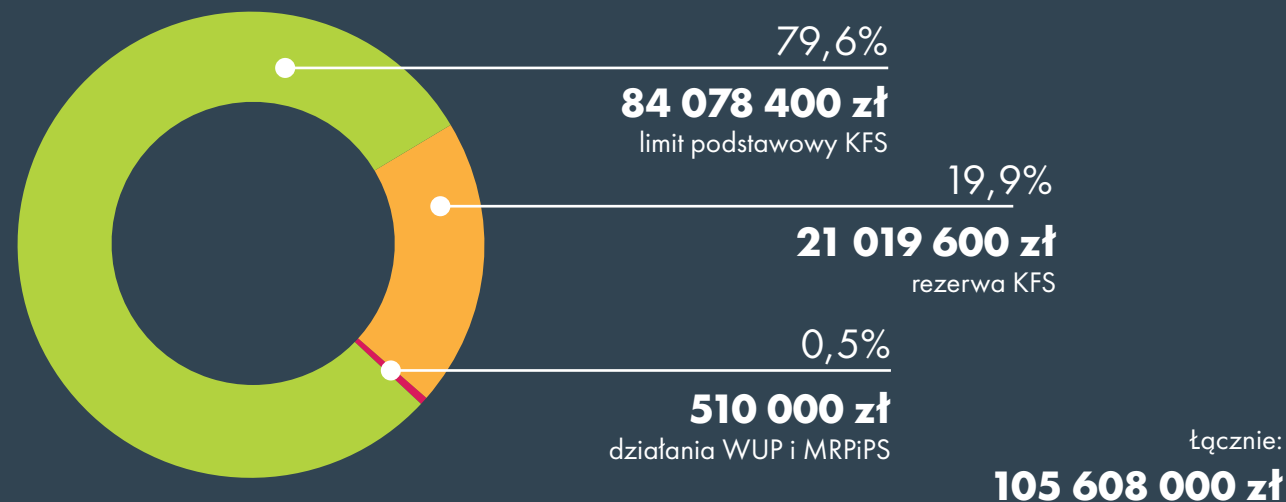
Natomiast w ramach środków rezerwy KFS w 2018 r. obowiązywały dwa priorytety określone przez Radę Rynku Pracy:

- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie **zawodach deficytowych**,
- wsparcie kształcenia ustawicznego **osób po 45 roku życia**.

Na wydatki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rok 2018 r. przeznaczono kwotę 105 milionów 608 tys. zł.

Z uwagi na najwyższą liczbę pracujących (ponad 2,4 mln osób) województwo mazowieckie otrzymało największą pulę środków, tj. 12 milionów 712,7 tys. zł.

Rysunek 3. Wysokość środków KFS na 2018 r. i ich podział



Źródło: Plan wydatkowania środków KFS w 2018 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2017, opracowanie własne

Wśród województw o stosunkowo wysokiej puli środków znalazły się także wielkopolskie, małopolskie, śląskie i dolnośląskie.

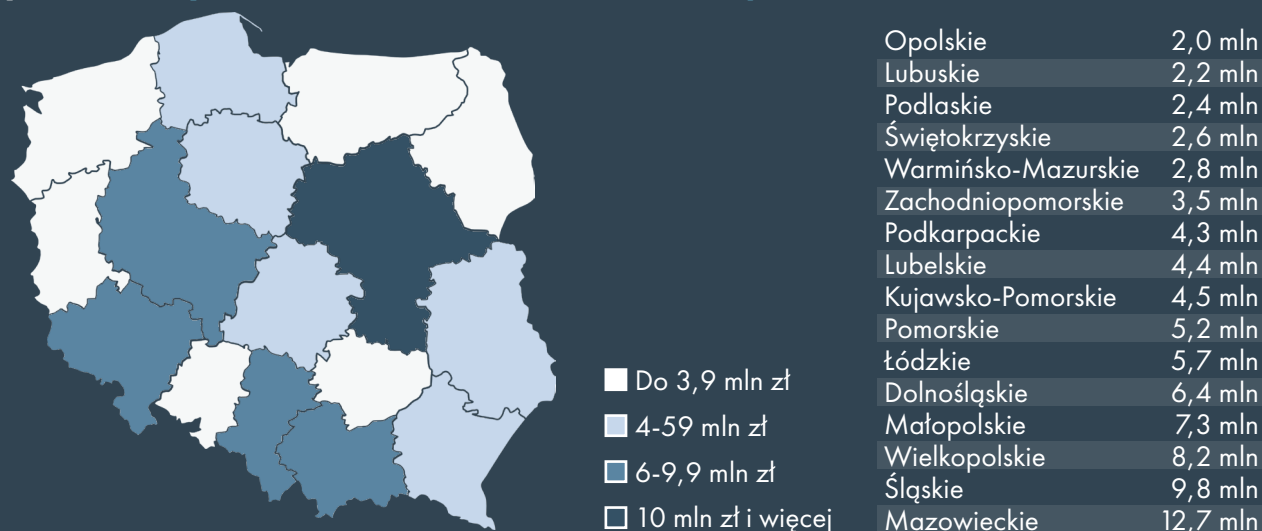
Natomiast algorytm podziału środków pomiędzy województwa, uwzględniający liczbę pracujących, sprawia, że kwoty skierowane do poszczególnych województw – choć wydają się bardzo zróżnicowane, w przeliczeniu na 1 pracującego są zbliżone i wynoszą nieco ponad 5 zł per capita.

Co roku zapotrzebowanie na środki zgłaszane przez powiatowe urzędy pracy przewyższa limit ministerialny. Ostatecznie w 2018 r. wykorzystano 12 195 200 zł z przeznaczonej dla województwa mazowieckiego kwoty 12 712 700 zł (96%) w ramach limitu podstawowego oraz 2 540 400 zł z kwoty rezerwy wynoszącej 2 691 700 zł (94%).

Wiek pracowników objętych działaniami finansowanymi z KFS jest zróżnicowany. Najmniejszy odsetek stanowi grupa osób w wieku do 24 lat (7%). Co trzeci pracownik miał 45 lat i więcej (33%), 31% było w wieku 35-44 lata, zaś 29% w wieku 25-34 lata. Wraz z wiekiem wzrasta odsetek kobiet uczestniczących w działaniach.

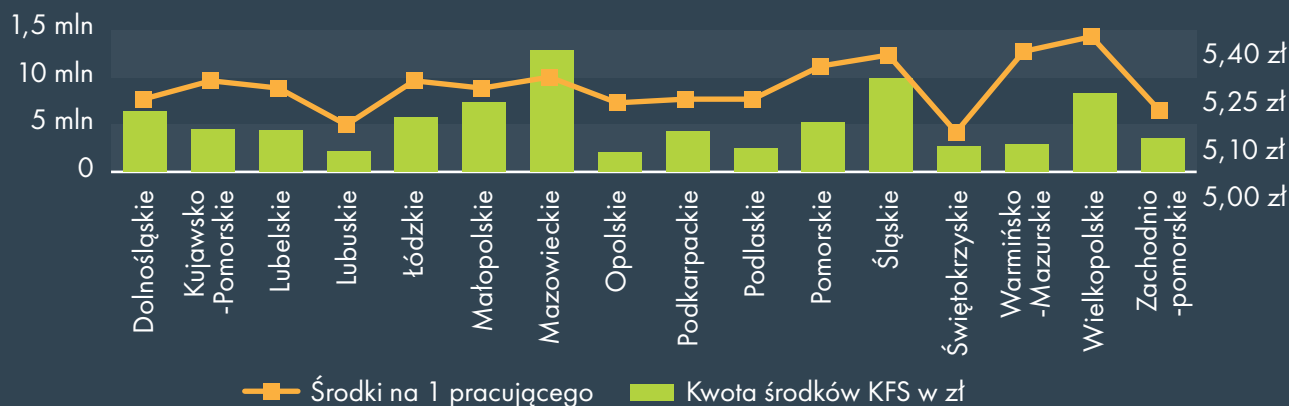
Połowa pracowników uczestniczących w działaniach finansowanych z KFS ma wykształcenie wyższe. 22% posiada wykształcenie policealne lub średnie zawodowe, zaś 14% zasadnicze zawodowe.

Rysunek 4. Wysokość środków KFS na 2018 r. i ich podział



Źródło: Plan wydatkowania środków KFS w 2018 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2017, opracowanie własne

Rysunek 5. Podział środków KFS w ramach limitu podstawowego (działania powiatowych urzędów pracy) w relacji do liczby pracujących według województw



Źródło: Plan wydatkowania środków KFS w 2018 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2017, BDL GUS 2016, opracowanie własne

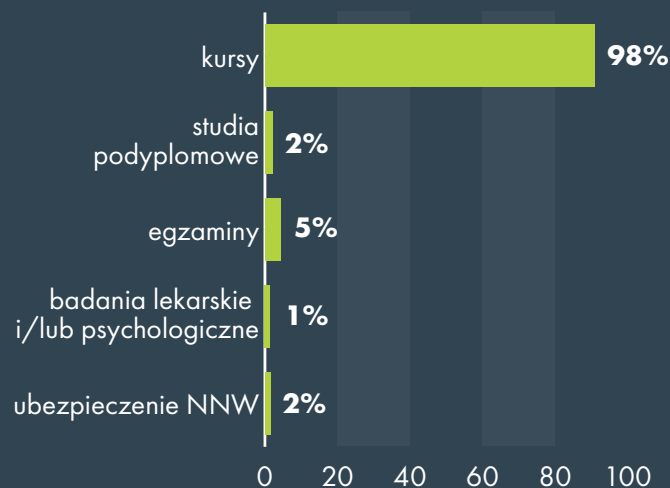
Rysunek 6. Wysokość i wykorzystanie środków KFS na Mazowszu w 2018 r.



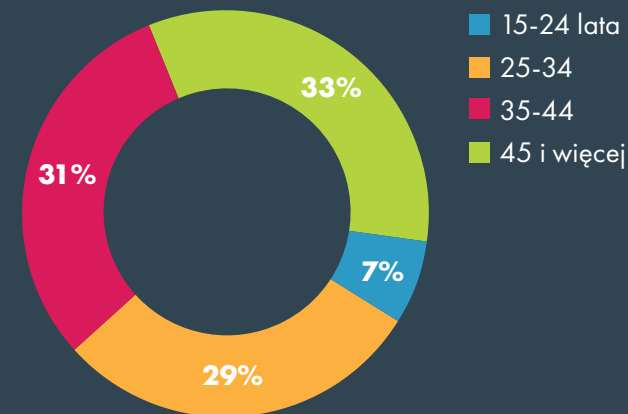
Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Rysunek 7. Pracownicy, którzy otrzymali wsparcie w ramach KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.

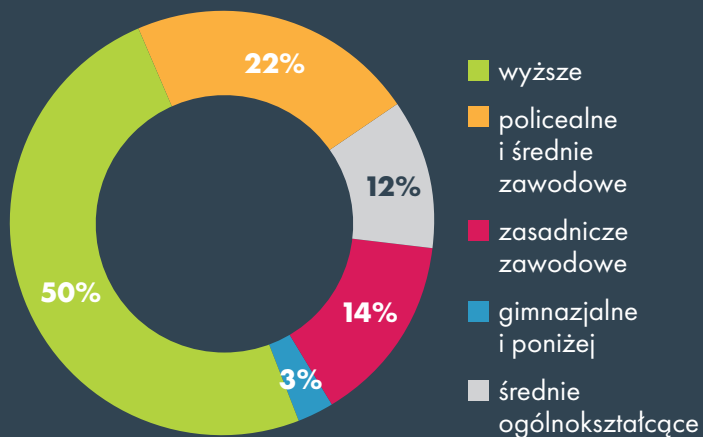
Rodzaj wsparcia



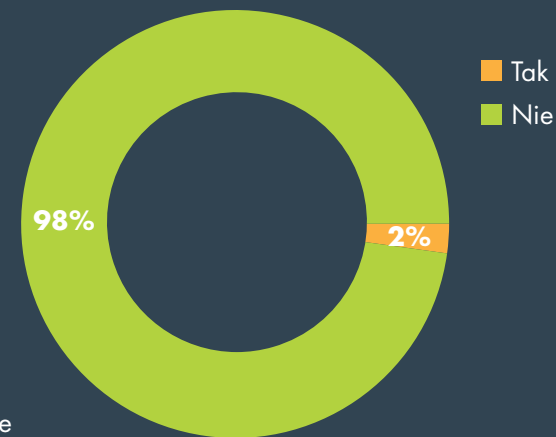
Wiek



Poziom wykształcenia



Praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze



Źródło: Sprawozdanie MRPIPS-01 załącznik 4, opracowanie własne

Ocena KFS w oparciu o zmienne syntetyczne – wskaźniki

W badaniu zgromadzono bardzo szeroką paletę zmiennych, za pomocą których można dokonać wielowymiarowej oceny Krajowego Funduszu Szkoleniowego zarówno z perspektywy pracodawców, jak również pracowników.

Aby w sposób wielowymiarowy, ale jednocześnie zestandaryzowany móc spojrzeć na Krajowy Fundusz Szkoleniowy, a także zaobserwować, jak poszczególne wymiary wpływają na ocenę efektywności, utworzono model analityczny.

Przedmiotem oceny były 3 wymiary odnoszące się do funkcjonowania wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego:

- **OBSZAR PRZYJAZNOŚCI DLA BENEFICJENTA**

Dostępność informacji, opinia na temat procesu wnioskowania o środki: ocena przyjazności procedur, łatwości napisania wniosku, czasu na przygotowanie wniosku, opinia na temat obowiązujących priorytetów, pomocy ze strony PUP oraz współpracy z PUP po otrzymaniu dofinansowania.

- **OBSZAR DOPASOWANIA DO POTRZEB**

Związek wsparcia z działalnością firmy oraz wykonywaną pracą, ocena dostępności tematów szkoleń z punktu widzenia potrzeb firmy, dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy oraz do potrzeb pracowników.

- **EFEKTYWNOŚĆ WSPARCIA**

Zbudowany na podstawie najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick. Z uwagi jednak na charakter danych, jakimi dysponowano, model został zbudowany jedynie na deklaracjach i ocenach respondentów. Nie ma w nim empirycznej weryfikacji.

Wskaźnik globalny oceny KFS

Wartość każdego wskaźnika jest wystandaryzowaną w skali od 0 do 100 sumą punktów, jakie respondent uzyskał na poszczególnych zmiennych. Dzięki zabiegowi standaryzacji wszystkie wskaźniki opisane zostały na takiej samej skali i mogą być porównywane między sobą.



Globalna ocena KFS, choć wysoka, wskazuje przestrzeń do zmian...

Wskaźnik globalny przyjął wartość 79,5 w skali od 0 do 100, co jest wynikiem dobrym, choć pokazuje, że istnieje przestrzeń do zwiększenia efektywności wykorzystania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Najlepiej wypadła ocena obszaru dopasowania do potrzeb, nieco niżej ocena efektywności wsparcia oraz przyjazności dla beneficjenta.

Wartości przeciętne wskaźnika globalnego wykazują się zróżnicowaniem w zależności od sektora, branży i wielkości firmy.

Nieznacznie lepiej ocena globalna kształtuje się w przypadku sektora publicznego niż prywatnego.

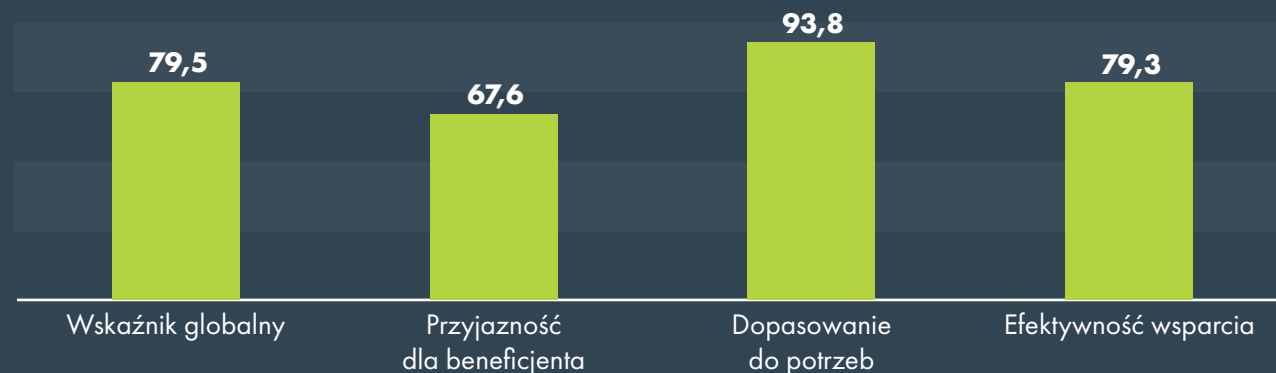
Przeciętnie najwięcej punktów wskaźnik globalny uzyskał w przypadku najmniejszych podmiotów.

Najwyższe noty wskaźnik przyjął dla branż pozostałej działalności usługowej, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz budownictwa.

Z kolei najniższy wynik wskaźnik uzyskał w przypadku podmiotów z branży działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (poniżej 70 punktów).

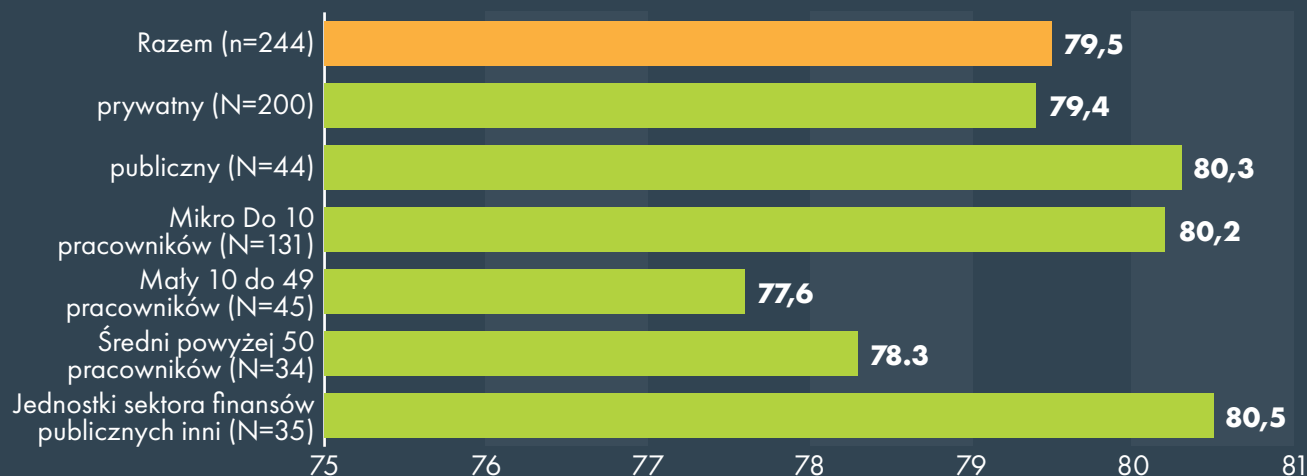
Wskaźnik globalny nie wykazuje się zróżnicowaniem ze względu na region.

Rysunek 8. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oraz wskaźników cząstkowych



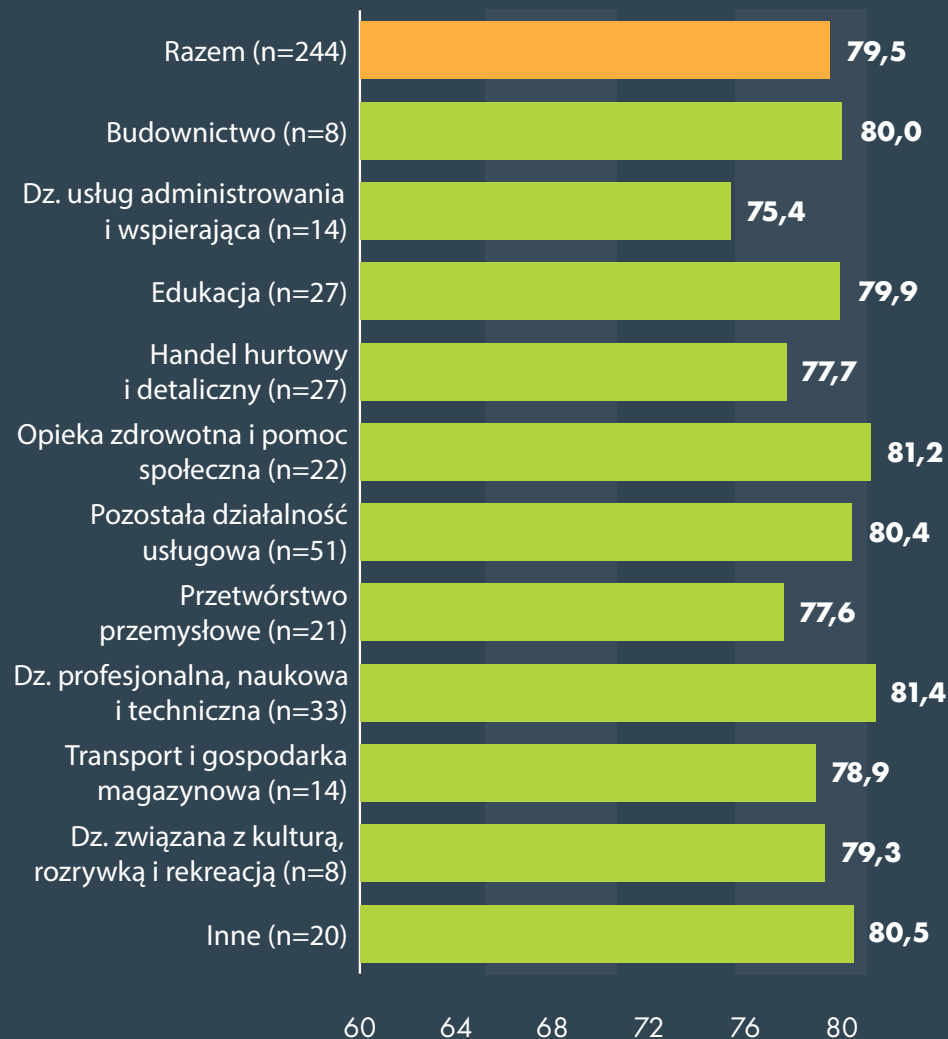
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Rysunek 9a. Średnia wartość wskaźnika globalnego ogółem oraz ze względu na sektor oraz wielkość firmy



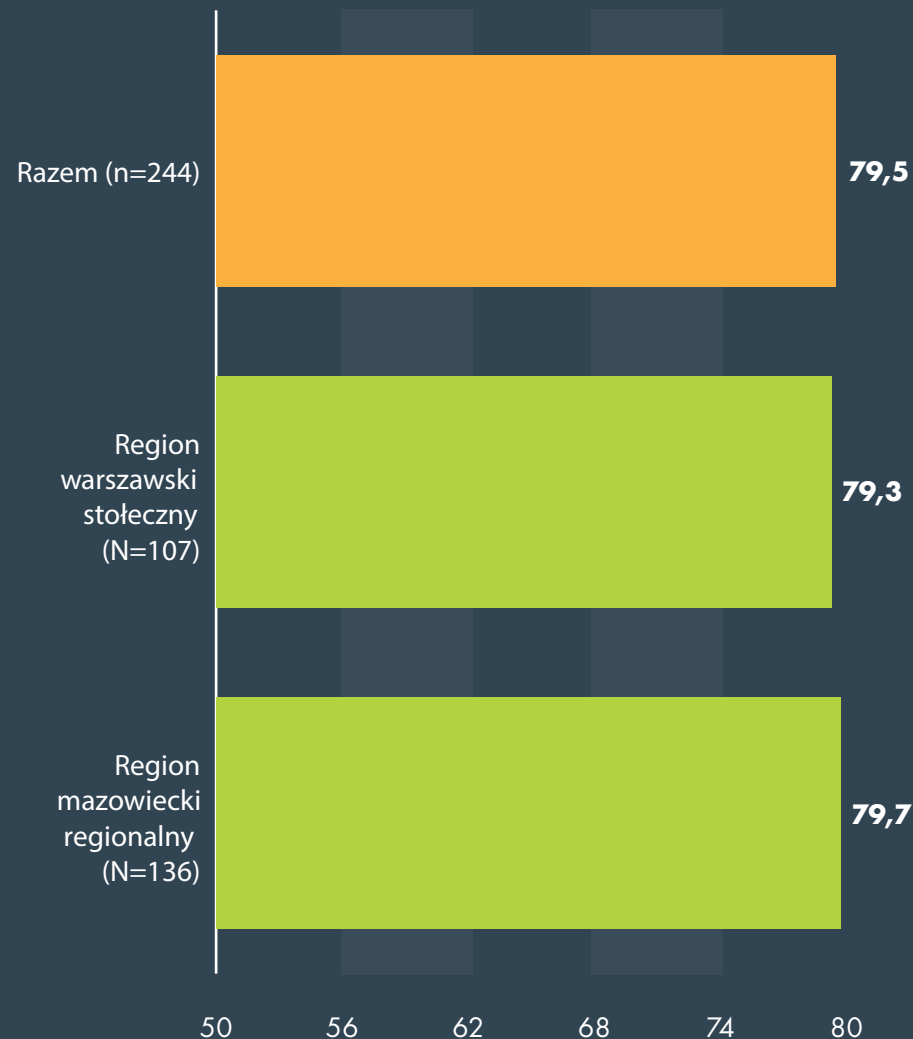
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Rysunek 9b. Średnia wartość wskaźnika globalnego ogółem oraz ze względu na branżę



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Rysunek 10. Średnia wartość wskaźnika globalnego ogółem oraz ze względu na region



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

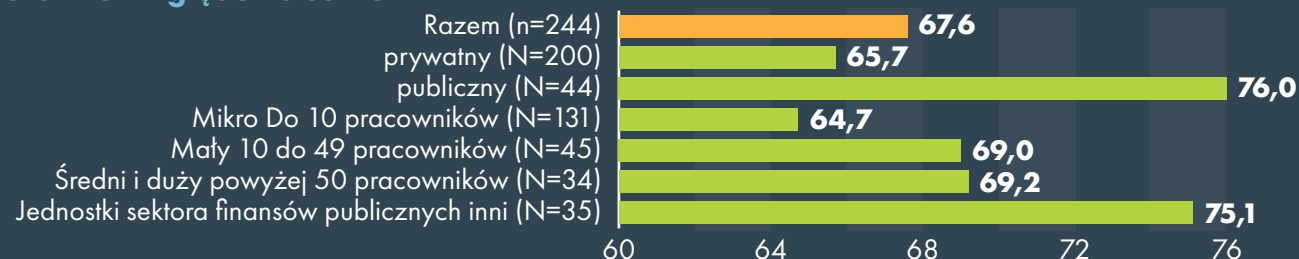
Ocena przyjazności KFS wskazuje na konieczność poprawy...

Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta przyjmuje przeciętnie najniższą wartość wśród wszystkich trzech wskaźników częściowych – 67,6 punktu na 100 możliwych.

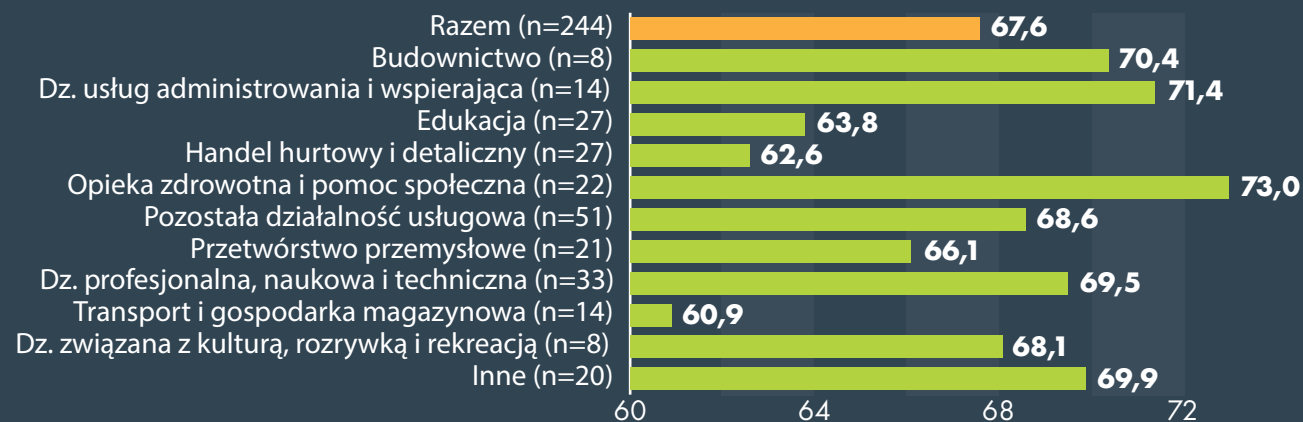
Indeks ten ma także największy zakres przyjmowanych wartości, co oznacza, że w wielu przypadkach przyjazność KFS dla beneficjentów została oceniona znacząco poniżej oczekiwań. Na obniżenie wartości wskaźnika największy wpływ ma ocena dostępności informacji na temat KFS, a także ocena stopnia trudności procesu aplikacyjnego oraz czasu, jaki trzeba zaangażować w proces aplikacji.

Zdecydowanie bardziej pozytywnie o przyjazności KFS dla beneficjenta wypowiadają się przedstawiciele sektora publicznego niż prywatnego. Wyraźnie niżej przyjazność dla beneficjenta została także oceniona wśród przedstawicieli firm mikro.

Rysunek 11a. Średnia wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta ogółem oraz ze względu na sektor



Rysunek 11b. Średnia wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta ogółem oraz ze względu na branżę

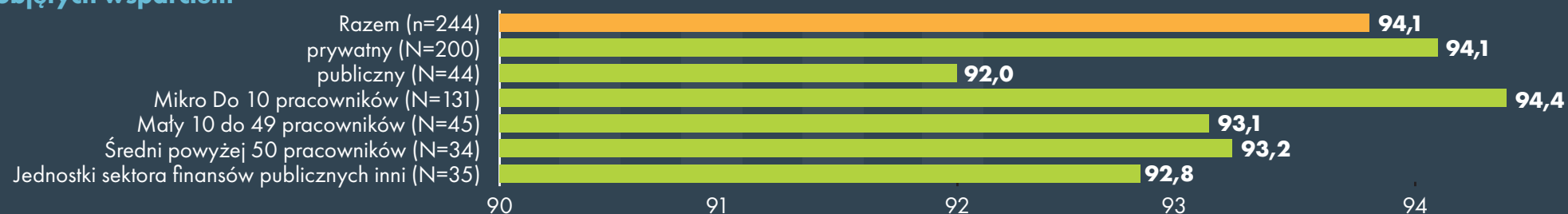


Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

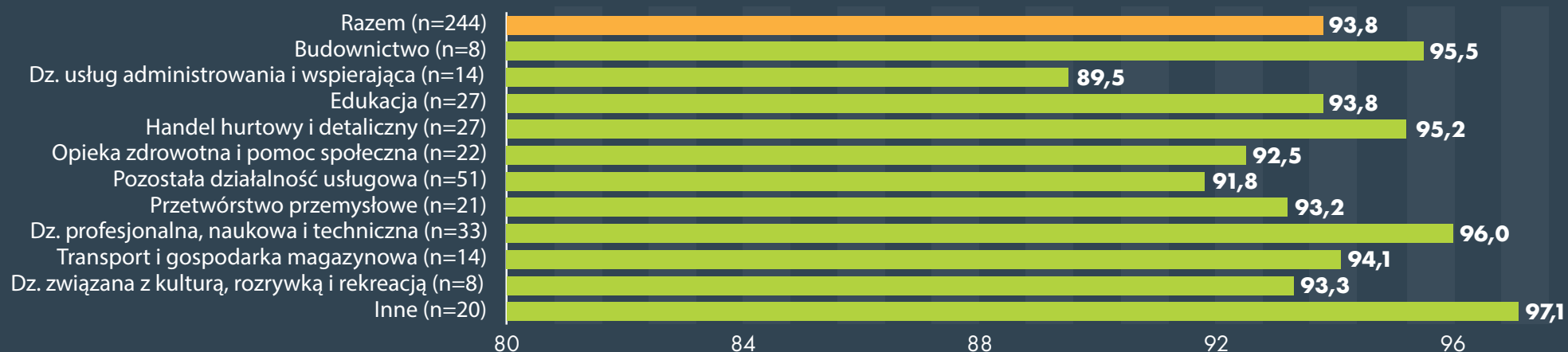
KFS jest bardzo dobrze dopasowany do potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników

Wskaźnik dopasowania do potrzeb przyjmuje przeciętnie najwyższe wartości wśród wszystkich trzech wskaźników cząstkowych – średnio to aż 93,8 punktu na 100 możliwych. Indeks ten ma także najwyższy zakres przyjmowanych wartości, gdzie 95% podmiotów uzyskało wartość powyżej 80 punktów. Oznacza to, że dopasowanie do potrzeb beneficjentów zostało ocenione jako bardzo wysokie.

Rysunek 12a. Średnia wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb ogółem, oraz ze względu na sektor i wielkość firm objętych wsparciem



Rysunek 12b. Średnia wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb ogółem, oraz ze względu na branżę objętą wsparciem



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Ocena efektywności wsparcia, choć wysoka, wskazuje jednak na istnienie pewnych deficytów lub problemów...

Przyjęta metodologia

W niniejszym badaniu wykorzystano elementy najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick.

Model Kirkpatricka służy do mierzenia efektywności szkoleń przy wykorzystaniu adekwatnych metod na czterech poziomach:

- Poziom reakcji – obejmuje ocenę zadowolenia ze szkolenia, opinie i odczucia.
- Poziom wiedzy (nauki) – pozwala na badanie nowych umiejętności zdobytych przez uczestników szkolenia.
- Poziom zachowania – sprawdza, czy nabyte umiejętności i wiedza są wykorzystywane

Tabela 1. Definicja wskaźnika OCENY EFEKTYWNOŚCI

Syntetyczna miara oceny efektywności wsparcia w ramach KFS. Wskaźnik przyjmuje wartości od 0 do 100 punktów – im wyższa ocena, tym wyższy wynik punktowy. Wskaźnik jest sumą czterech wskaźników cząstkowych, następnie przeskalowaną do zakresu 0-100.

Ocena szkoleń

Poziom pracodawcy i pracownika



POZIOM 1 – POZIOM REAKCJI

Ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów, jakie otrzymywali uczestnicy.

Ocena zdobytych umiejętności

Poziom pracodawcy i pracownika



POZIOM 2 – WIEDZY/NAUKI

Ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności, jakie zdobyli na szkoleniach uczestnicy.

Wykorzystanie w praktyce

Poziom pracodawcy i pracownika



POZIOM 3 – ZACHOWANIA

Ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiąganie lepszych rezultatów w pracy, awans, zmianę stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla firmy. Ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.

Wpływ na organizację

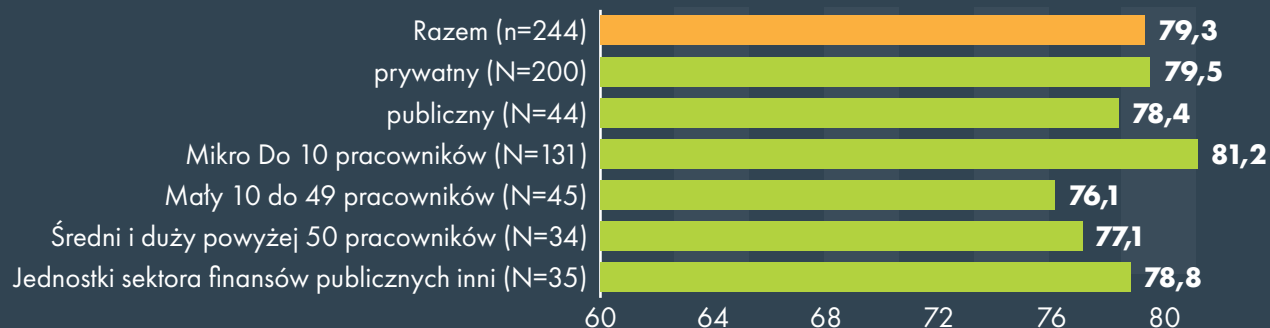
Poziom pracodawcy



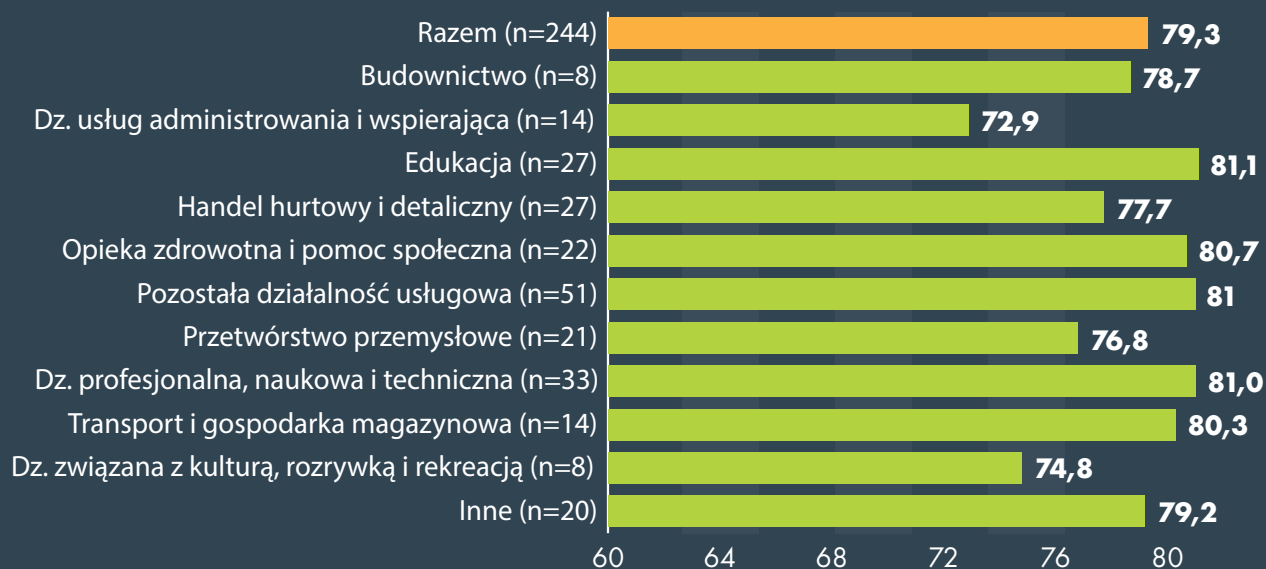
POZIOM 4 – ORGANIZACJI

Ocena wpływu wsparcia z KFS w 2018 r. na kondycję firmy, ocena wpływu wsparcia uzyskanego ze środków KFS na rozwój firmy w różnych wymiarach. Mierzony dla sektora prywatnego. Nie wszedł do globalnej oceny efektywności.

Rysunek 13a. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia ogółem oraz ze względu na sektor oraz wielkość firm objętych wsparciem



Rysunek 13b. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia ze względu na branżę objętą wsparciem



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

w praktyce, czy dzięki szkoleniu wystąpiły pozytywne zmiany

- Poziom organizacji – pozwala na ocenę, czy szkolenie przyniosło pozytywne efekty dla firmy. Poziom organizacji w badaniu był mierzony jedynie dla podmiotów sektora prywatnego i dlatego nie wchodzi w skład globalnego wskaźnika efektywności.

Globalna ocena efektywności

Przeciętna wartość globalnego wskaźnika efektywności to 79,3 punktu na 100 możliwych, co można uznać za wynik zadowalający, choć jednocześnie świadczący o istnieniu deficytów lub problemów, które negatywnie wpływają na efektywność wykorzystania środków z KFS.

Podmioty działające w sektorze prywatnym charakteryzuje nieznacznie wyższa efektywność w wykorzystaniu funduszy, głównie za sprawą nieco bardziej efektywniejszego wykorzystania zdobytej na szkoleniach wiedzy w praktyce.

O wyższej efektywności można mówić w przypadku przedsiębiorstw z branż: edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, pozostała działalność usługowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, a także transport i gospodarka magazynowa. Natomiast najniższą wartość wskaźnika zanotowano dla podmiotów z branży działalności w zakresie usług administrowania i wspierającej

oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Obok jednostek sektora finansów publicznych niższą efektywność w wykorzystaniu środków wykazują także podmioty małe, podczas gdy mikroprzedsiębiorstwa charakteryzuje wysoka przeciętna wartość wskaźnika.

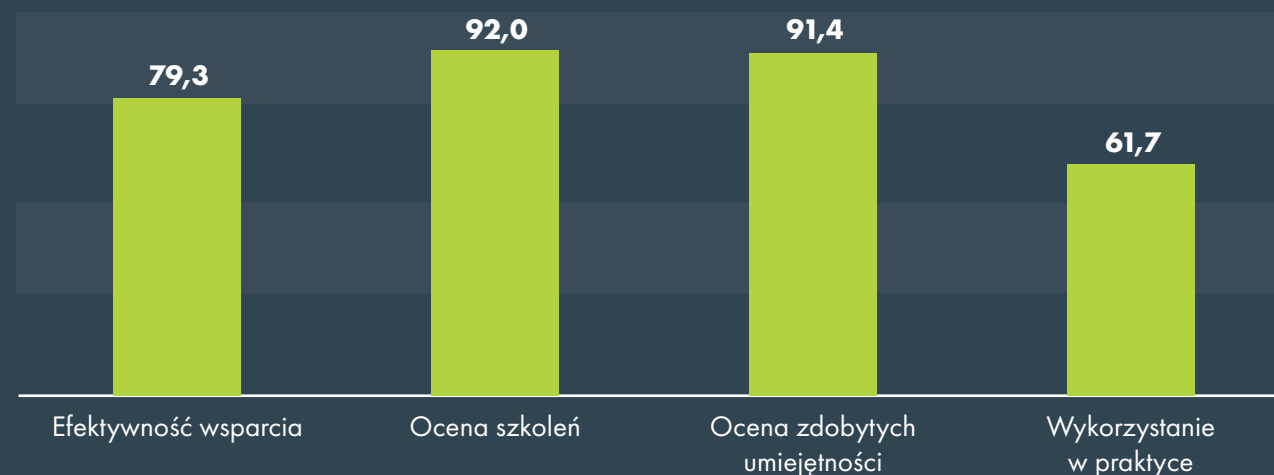
Na poziomie regionów województwa mazowieckiego nie odnotowano znaczących różnic w efektywności.

Wskaźniki cząstkowe efektywności

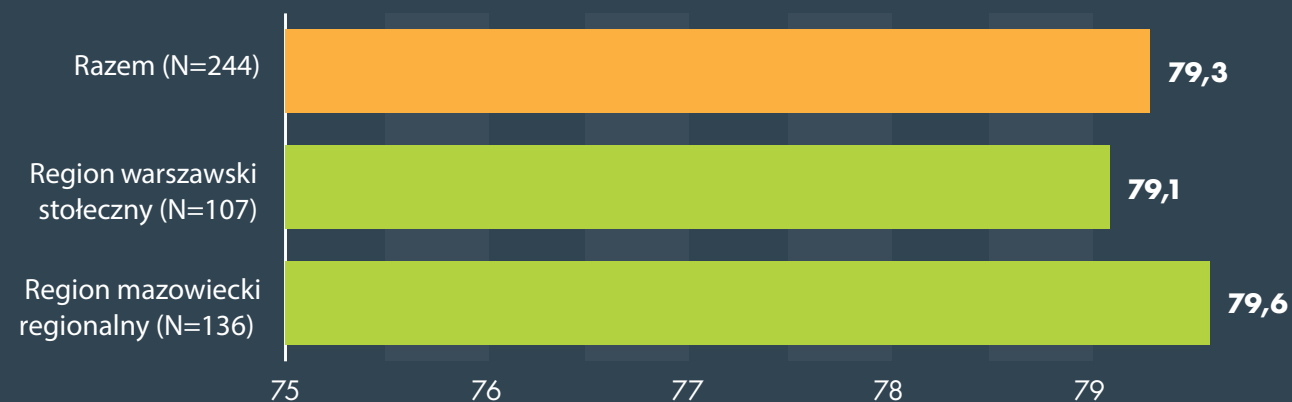
Globalny wskaźnik efektywności jest wskaźnikiem złożonym z trzech wskaźników.

Najwyższą wartość przyjmują wskaźniki z poziomu reakcji i wiedzy – ocena samych szkoleń oraz ocena zdobytych w ramach szkoleń umiejętności. Wskaźnik wykorzystania zdobytych umiejętności i wiedzy w praktyce wskazuje na dość dużą przestrzeń do poprawy.

Rysunek 14. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia oraz jego wskaźników cząstkowych



Rysunek 15. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia ogółem oraz ze względu na region



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Główne wyniki badania

Niniejszy rozdział zawiera przegląd wybranych wyników badania. Bardziej szczegółowe i komplementarne analizy Czytelnik znajdzie w pełnym raporcie z badań: <http://obserwatorium.mazowsze.pl/badania-i-analizy>

Aplikacja

Podstawowym źródłem informacji dla pracodawców odnośnie KFS są powiatowe urzędy pracy, dla pracowników – pracodawca.

Podstawowym celem pracodawców przy aplikowaniu o środki był rozwój zasobów ludzkich – podniesienie kwalifikacji własnych lub pracowników, aktualizacja wiedzy i umiejętności oraz nabycie nowych umiejętności twardej.

W większości przypadków firmy nie sfinansowałyby szkoleń bez otrzymanego wsparcia.

Ogólna ocena kursów/szkoleń

Ogólna ocena odbytych w ramach KFS kursów lub szkoleń jest bardzo wysoka. Należy jednak zauważyć, że lepiej oceniali je pracodawcy niż pracownicy.

Dostrzegalne było zróżnicowanie poziomu ogólnego zadowolenia z odbytych kursów, szkoleń ze względu na podregion. I tak najwyższe zadowolenie prezentowali pracodawcy z podregionu m. Warszawa, chociaż z drugiej strony w podregionie tym byli jedni z najmniej zadowolonych pracowników. Z kolei najniższą ocenę wystawili kursom w ramach wsparcia KFS pracodawcy z podregionu warszawskiego wschodniego, mimo iż pracownicy z tego podregionu byli wśród najlepiej oceniających odbyte szkolenia.

91% pracodawców oraz 97% pracowników nie wskazuje żadnych wad szkoleń/kursów odbytych w ramach KFS

Wiedza i umiejętności/wpływ na codzienną pracę

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy bardzo wysoko ocenili odbyte kursy pod względem poziomu wiedzy i umiejętności, jakie zostały z nich wyniesione.

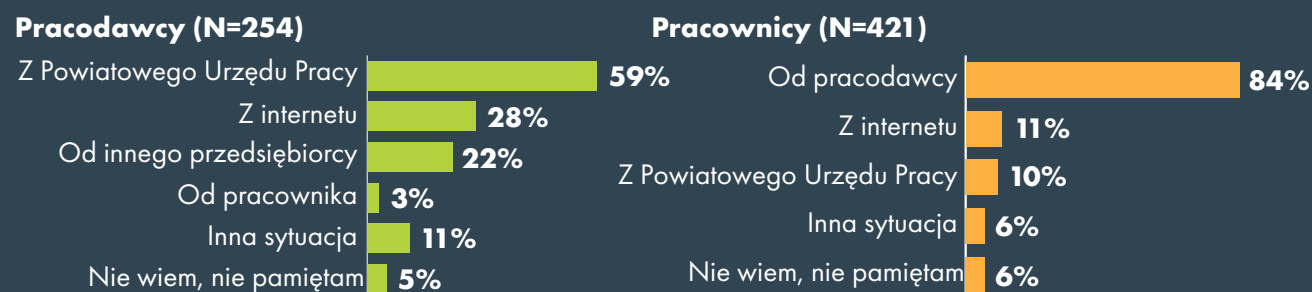
Podobnie zarówno pracodawcy, jak i pracownicy dostrzegają wpływ wsparcia na wykonywaną przez pracowników pracę oraz ich pozycję w firmie.

Wpływ wsparcia uzyskanego w ramach KFS na kondycję firmy

W wypowiedziach spontanicznych podstawową korzyścią, jaką zyskali pracodawcy dzięki KFS była poprawa umiejętności zawodowych pracowników. W dalszej kolejności w spontanicznych deklaracjach KFS miał wpływ na rozwój firmy, sprzedaż lub obsługę klienta (13%) czy motywację, lojalność, zadowolenie wśród pracowników (9%).

Gdy uwagę badanych skupiono na wpływie KFS na kondycję firmy, wskazywali, że otrzymane wsparcie pozwoliło przede wszystkim na poprawę poziomu satysfakcji klientów. W drugiej kolejności umożliwiło utrzymanie zatrudnienia, a w trzeciej powiększenie grona klientów. Wsparcie z KFS miało również znaczenie dla zwiększenia przewagi konkurencyjnej firmy, a tym samym zwiększenie jej obrotów. W mniejszym zakresie natomiast przyczyniło się do wprowadzenia nowych produktów lub usług.

Rysunek 16. Źródło informacji na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS z perspektywy pracodawców i pracowników



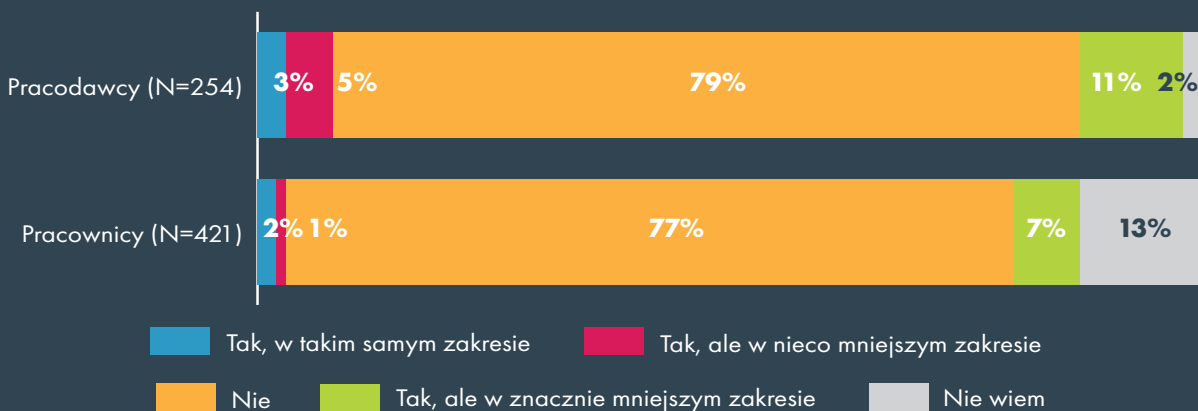
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Tabela 2. Cele pracodawców przy aplikacji o środki w ramach KFS – wskazania spontaniczne

podniesienie kwalifikacji	70%	nabycie umiejętności miękkich	2%
aktualizacja wiedzy i umiejętności	12%	uniknięcie zwolnień	2%
nabycie nowych umiejętności twardych	8%	poprawa sytuacji na rynku pracy	2%
poszerzenie działalności	6%	wzrost standardu świadczonych usług	2%
zdobycie umiejętności obsługi klienta/rozмовy	5%	obsługa nowego sprzętu	2%
zwiększenie konkurencyjności	4%	wsparcie dla pracowników 45+	2%
poprawienie sprzedaży	4%	zdobycie nowych klientów	2%
rozwój zawodowy	3%	zdobycie umiejętności marketingowych	2%
wzrost efektywności/wydajności pracy	2%	trudno powiedzieć/nie wiem	2%

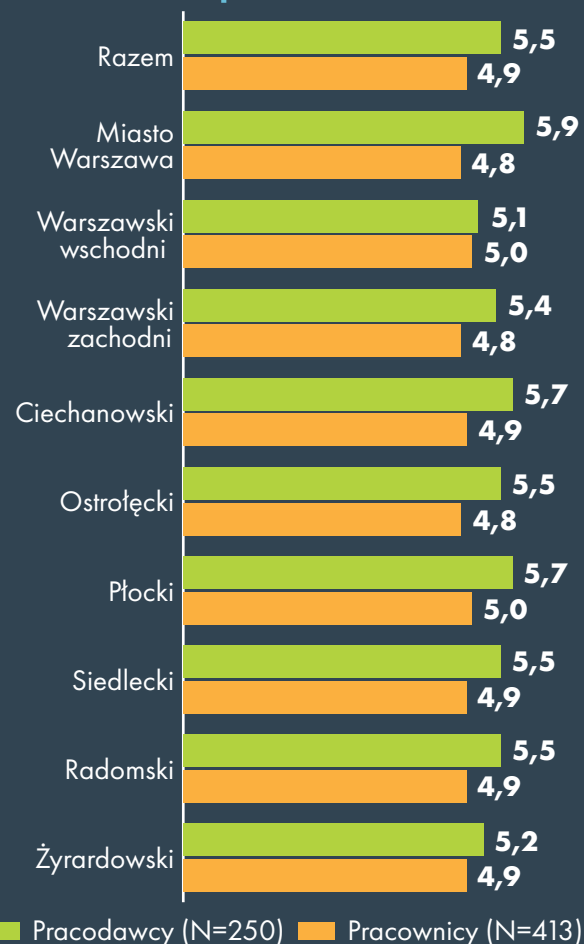
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców

Rysunek 17. Ocena możliwości sfinansowania szkolenia przez firmę bez wsparcia z KFS z perspektywy pracodawców i pracowników



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników.

Rysunek 18. Ogólna ocena kursów/szkoleń z perspektywy pracodawców i pracowników – średnie



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników.

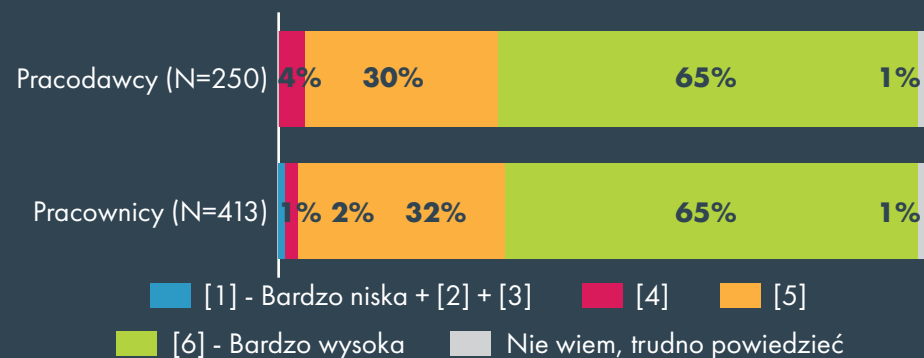
Ocena dokonana na skali 6-stopniowej, gdzie [1] oznaczało bardzo nisko, a [6] bardzo wysoko

Tabela 3. Największe zalety kursów/szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy z perspektywy pracodawców i pracowników – wskazania spontaniczne

Największe zalety kursów/szkoleń	Pracodawcy (N=250)	Pracownicy (N=413)
JAKOŚĆ SZKOLENIA	73%	73%
rzeczywiście podnosiły kwalifikację, pracownicy dużo skorzystali, od razu zaczęli stosować wiedzę	51%	55%
odpowiedni zakres merytoryczny szkolenia, kompleksowe	16%	17%
wysoka aktualność wiedzy	11%	6%
wysoka jakość szkolenia – ogólnie, byliśmy zadowoleni	4%	5%
wysokiej jakości materiały szkoleniowe	1%	1%
kończyły się certyfikatem	1%	1%
FIRMA/KADRA	25%	19%
wysoka ocena prowadzących/profesjonalizm/wiedza, doświadczenie	20%	18%
bardzo dobra firma szkoleniowa, mogliśmy sami ją wybrać	8%	1%
DOPASOWANIE DO POTRZEB FIRMY	17%	9%
dostosowane do potrzeb firmy	13%	2%
dogodny termin szkoleń	3%	5%
miła atmosfera	1%	1%
integracja pracowników	1%	1%
FORMA	14%	36%
wiedza praktyczna, przykłady, ćwiczenia, warsztaty	12%	28%
aktywne – zadawanie pytań, dyskusja, wymiana doświadczeń, opinii	2%	7%
odpowiednia forma szkolenia, ciekawa, interesująca, przystępna, nowoczesna	1%	6%
szkolenia jednoosobowe i w małych grupach	1%	3%
DOFINANSOWANIE	8%	3%
szkolenie, na które było stać firmę ze względu na refundację kosztów	8%	3%
ORGANIZACJA	7%	7%
szkolenie na miejscu	5%	6%
szkolenie w atrakcyjnym miejscu/wyjazdowe	1%	0%
bardzo dobra organizacja szkolenia	0%	1%
nie wiem	2%	4%

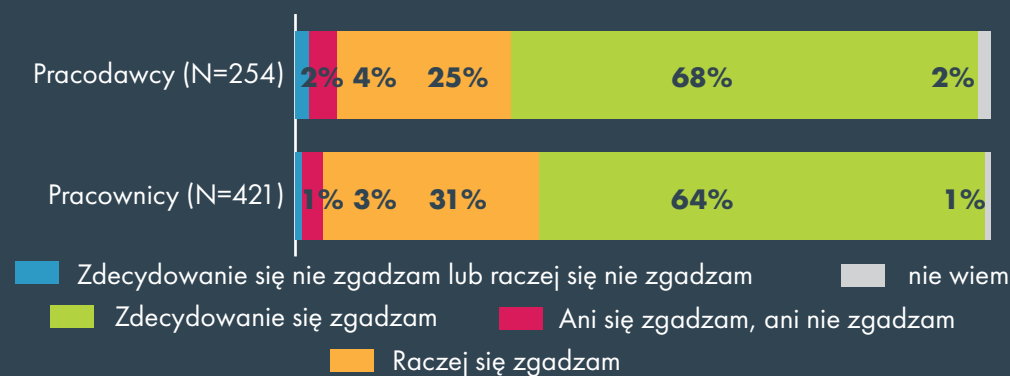
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Rysunek 19. Ocena kursów/szkoleń pod względem poziomu wiedzy i umiejętności, jakie wynieśli z kursu uczestnicy



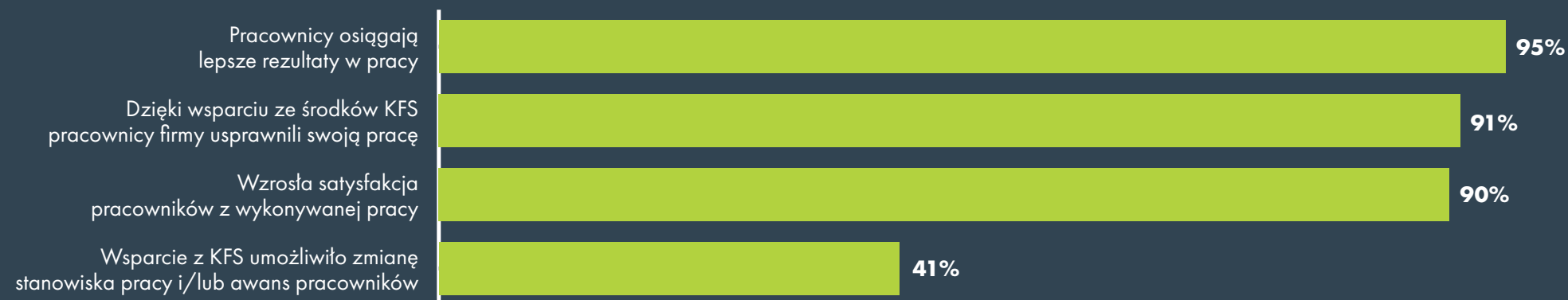
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników. Ocena dokonana na skali 6-stopniowej, gdzie [1] oznaczało bardzo niska, a [6] bardzo wysoka.

Rysunek 20. Ocena wpływu wsparcia ze środków KFS na podniesienie kompetencji pracowników potrzebnych w codziennej pracy



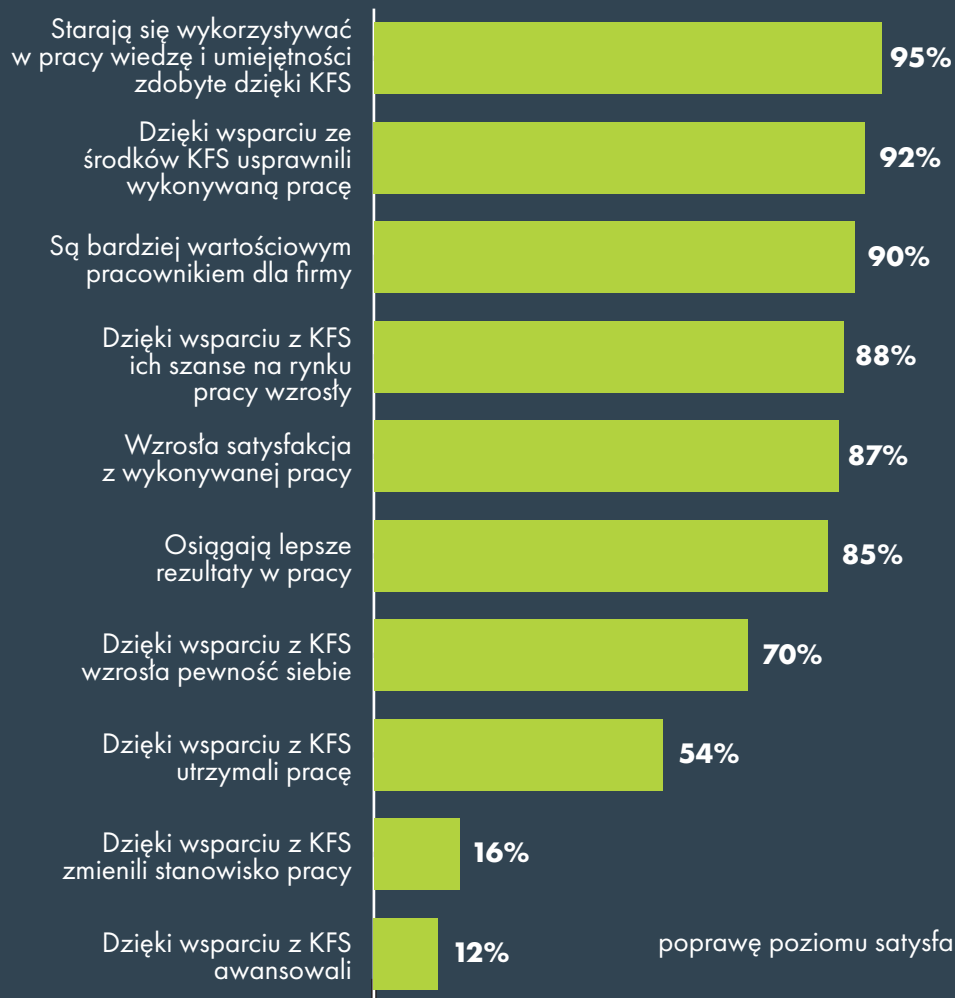
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Rysunek 21. Opinie pracodawców na temat wsparcia otrzymanego w ramach KFS – odpowiedzi zdecydowanie zgadzam się i raczej zgadzam się



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Rysunek 22. Opinie pracowników na temat wsparcia otrzymanego w ramach KFS – odpowiedzi zdecydowanie zgadzam się i raczej zgadzam się



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Rysunek 23. Wpływ wsparcia ze środków KFS na pozycję pracownika w firmie z perspektywy pracowników



Rysunek 24. Ocena wpływu wsparcia uzyskanego ze środków KFS na różne aspekty działalności firmy z perspektywy pracodawców



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracowników, N=421.

Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Ocena dostępności informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS z perspektywy pracodawców i pracowników – opinie osób, które korzystają z KFS.....	5	Rysunek 13b. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia ze względu na branżę objętą wsparciem	21
Rysunek 2. Ocena przydatności umiejętności miękkich i kompetencji twardych z punktu widzenia firmy.....	8	Rysunek 14. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia oraz jego wskaźników cząstkowych	22
Rysunek 3. Wysokość środków KFS na 2018 r. i ich podział	10	Rysunek 15. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia ogółem oraz ze względu na region i podregion	22
Rysunek 4. Wysokość środków KFS na 2018 r. i ich podział	11	Rysunek 16. Źródło informacji na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS z perspektywy pracodawców i pracowników	24
Rysunek 5. Podział środków KFS w ramach limitu podstawowego (działania powiatowych urzędów pracy) w relacji do liczby pracujących według województw.....	11	Rysunek 18. Ogólna ocena kursów/szkoleń z perspektywy pracodawców i pracowników – średnie	25
Rysunek 6. Wysokość i wykorzystanie środków KFS na Mazowszu w 2018 r.....	12	Rysunek 19. Ocena kursów/szkoleń pod względem poziomu wiedzy i umiejętności, jakie wynieśli z kursu uczestnicy z perspektywy pracodawców i pracowników. . . .	27
Rysunek 7. Pracownicy, którzy otrzymali wsparcie w ramach KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.....	12	Rysunek 20. Ocena wpływu wsparcia ze środków KFS na podniesienie kompetencji pracowników potrzebnych w codziennej pracy z perspektywy pracodawców i pracowników	27
Rysunek 8. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oraz wskaźników cząstkowych	16	Rysunek 21. Opinie pracodawców na temat wsparcia otrzymanego w ramach KFS – odpowiedzi zdecydowanie zgadzam się i raczej zgadzam się	27
Rysunek 9a. Średnia wartość wskaźnika globalnego ogółem oraz ze względu na sektor oraz wielkość firmy	16	Rysunek 22. Opinie pracowników na temat wsparcia otrzymanego w ramach KFS – odpowiedzi zdecydowanie zgadzam się i raczej zgadzam się	28
Rysunek 9b. Średnia wartość wskaźnika globalnego ogółem oraz ze względu na branżę.....	17	Rysunek 23. Wpływ wsparcia ze środków KFS na pozycję pracownika w firmie z perspektywy pracowników	28
Rysunek 10. Średnia wartość wskaźnika globalnego ogółem oraz ze względu na region i podregion	17	Rysunek 24. Ocena wpływu wsparcia uzyskanego ze środków KFS na różne aspekty działalności firmy z perspektywy pracodawców	28
Rysunek 11a. Średnia wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta ogółem oraz ze względu na sektor.....	18		
Rysunek 11b. Średnia wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta ogółem oraz ze względu na branżę.....	18	Tabela 1. Definicja wskaźnika OCENY EFEKTYWNOŚCI.....	20
Rysunek 12a. Średnia wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb ogółem, oraz ze względu na sektor, oraz wielkość firmy objętych wsparciem.....	19	Tabela 2. Cele pracodawców przy aplikacji o środki w ramach KFS.....	25
Rysunek 12b. Średnia wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb ogółem, oraz ze względu na branżę objętą wsparciem.....	19	Tabela 3. Największe zalety kursów/szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy z perspektywy pracodawców i pracowników.....	26
Rysunek 13a. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia ogółem oraz ze względu na sektor oraz wielkość firmy objętych wsparciem	21		

Wydawca

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Publikacja bezpłatna

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISBN 978-83-66314-00-9

Wykonawca badania

Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka

Autorki opracowania

Marzena Sochańska-Kawiecka: Kierownik Projektu

Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska: Ekspert ds. Badań

Edyta Makowska-Belta: Ekspert ds. Badań

Opracowanie graficzne

Grzegorz Lewandowski

Zdjęcia

stock.adobe.com

Warszawa 2019