

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowsze.
serce Polski

 **Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**

2019

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

**RAPORT KOŃCOWY
WARSZAWA 2019**

NOTA REDAKCYJNA

Zamawiający	Badanie zrealizowane zostało na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie
Wykonawca	Badanie zrealizowane zostało przez firmę Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka
Termin realizacji projektu	Badanie zrealizowano w okresie sierpień-listopad 2018r
Autorzy raportu	Marzena Sochańska-Kawiecka: Kierownik Projektu Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska: Ekspert ds. Badań Edyta Makowska-Belta: Ekspert ds. Badań
Publikacja bezpłatna	

1. Nota metodologiczna.....	3
2. Krajowy Fundusz Szkoleniowy – charakterystyka.....	5
2.1 Wstęp.....	5
2.2 Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2018 r.	8
2.3 Podsumowanie	33
3. Globalna ocena KFS	36
4. Ocena przyjazności KFS dla beneficjenta.....	45
4.1 Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta.....	45
4.2 Decyzja o aplikowaniu o środki z KFS.....	48
4.3 Ocena etapu aplikowania o środki i rozliczania dotacji	50
4.4 Doświadczenia sprzed lat 2018 i 2019 r. w ubieganiu się o środki z KFS.....	55
4.5 Podsumowanie	57
5. Dopasowanie do potrzeb beneficjentów	58
5.1 Wskaźnik dopasowania do potrzeb	58
5.2 Ocena dopasowania wsparcia do potrzeb firmy i pracowników	61
5.3 Podsumowanie	67
6. Ocena efektywności wsparcia – Metodologia	67
6.1 Globalna ocena efektywności	69
6.2 Poziom reakcji – ocena wsparcia	73
6.3 Poziom wiedzy – ocena zdobytych umiejętności.....	82
6.4 Poziom zachowania – wykorzystanie umiejętności w praktyce	88
6.5 Poziom organizacji – wpływ wsparcia na działanie firmy	94
6.6 Podsumowanie	102
7. KFS – Promocja i informacja	104
7.1 Dostępność informacji na temat wsparcia w ramach KFS.....	104
7.2 Propozycje sposobów skutecznej promocji KFS	106
7.3 Podsumowanie	108
8. KFS – pożądane zmiany.....	109
8.1 Zainteresowanie dalszym korzystaniem z KFS.....	109
8.2 Zmiany postulowane w KFS	111
8.3 Bariery dla wykorzystania środków z KFS	117
8.4 Podsumowanie	120
9. Wnioski i rekomendacje.....	121
9.1 Główne wnioski wynikające z badania.....	121
9.2 Rekomendacje	126
Aneks metodologiczny – definicje wykorzystanych w badaniu wskaźników.....	132
Spis rysunków	139
Spis tabel	142
Bibliografia.....	145

Badanie składało się z dwóch modułów badawczych: badania desk research oraz badań ilościowych.

W **module desk research** dokonano analizy danych zastanych dotyczących Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), wykonano dwuetapową kwerendę obejmującą wszystkie powiatowe urzędy pracy w województwie mazowieckim. w pierwszym etapie kwerendy zbudowano bazę do badań ilościowych pracodawców i pracowników, w ramach drugiego etapu uzyskano opinie pracowników PUP na temat KFS. w części desk research zwrócono się także do organizacji pracodawców z prośbą o udzielenie informacji oraz podzielenie się opinią na temat KFS. Wyniki analizy danych zastanych zawarte są w niniejszym opracowaniu¹.

W ramach **etapu właściwego** zrealizowano badanie ilościowe pracodawców i pracowników. Wywiady przeprowadzono metodą wywiadu osobistego z kwestionariuszem CAPI. Część zasadniczą poprzedzono pilotażem.

Ostatecznie badaniem objęte zostały 254 losowo wybrane firmy, w których przeprowadzono 421 wywiadów z pracownikami², którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w 2018 r.

Próba została dobrana losowo z warstw ze względu na podregion województwa oraz wielkość i rodzaj firmy/instytucji. Operatem losowania próby była baza firm/instytucji, jakie skorzystały ze wsparcia w ramach KFS w 2018 roku.

Przyjęto następujące zasady realizacji badania:

- W firmie mikro realizowano wywiad z pracodawcą i z jednym pracownikiem, chyba że jedyną osobą uczestniczącą w szkoleniach był pracodawca. w tym przypadku realizowano tylko wywiad z pracodawcą, który odpowiadał też na blok pytań z pozycji uczestnika szkoleń. w takiej sytuacji wywiad z pracownikiem należało zrobić dodatkowo w innej firmie mikro.
- W firmie małej realizowano 1 lub 2 wywiady z pracownikami aż do uzyskania odpowiedniej kwoty pracowników.
- W firmie średniej/dużej i instytucji ankiet realizował z zasady po 2 wywiady. w wyjątkowych przypadkach, przy końcu realizacji, gdy nie zrealizowano określonej

¹ Rozdział 2 raportu opiera się wyłącznie na module desk research. Opinie II etapu kwerendy PUP zawarte są w pozostałych rozdziałach raportu, zaś opinie uzyskane od organizacji pracodawców wzmocniły wnioski i rekomendacje.

² Struktura pracowników uczestniczących w badaniu ze względu na wykonywany zawód wygląda następująco: specjaliści (29%), pracownicy usług i sprzedawcy (18%), technicy i inny średni personel (16%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (10%), pracownicy biurowi (8%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (7%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (7%), pracownicy przy pracach prostych (5%).

liczby pracowników można było liczbę wywiadów w jednej firmie/instytucji zwiększyć do czterech.

Z ramienia firm respondentami były osoby zarządzające danym podmiotem lub bezpośrednio związane z polityką kadrową podmiotu, które mogły wypowiedzieć się o KFS.

Zarówno próba pracowników jak i próba pracodawców została poddana procedurze ważenia³, aby uzyskać reprezentatywność pod względem wybranych zmiennych dla badanych populacji.

Wnioskowanie z próby 254 o populacji wielkości 1414 pracodawców obarczone jest maksymalnym błędem statystycznym 6%, zaś wnioskowanie z próby 421 o populacji 7981 pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w 2018 r. obarczone jest maksymalnym błędem statystycznym o wielkości 5%.

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

Zamawiający określił następujące cele szczegółowe:

- Charakterystyka działań zrealizowanych w ramach KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku na podstawie wszystkich dostępnych danych.
- Określenie efektywności działań zrealizowanych ze środków KFS w 2018 roku z perspektywy pracodawców.
- Określenie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS w 2018 roku z perspektywy pracowników.
- Identyfikacja czynników o największej pozytywnej i negatywnej dynamice oddziaływania na efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim w 2018 roku.

³ Próbę pracodawców zważono ze względu na następujące zmienne: podregion, typ podmiotu (przedsiębiorca, instytucja) oraz w przypadku przedsiębiorstw – wielkość firmy. Próbę pracowników zważono ze względu na płeć, wiek oraz poziom wykształcenia. Do ważenia użyto danych uzyskanych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie dotyczących rozkładów dla populacji firm/pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2018.

2.1 Wstęp

Potrzeba aktualizacji i uzupełniania kwalifikacji

Współczesne gospodarki w coraz większym stopniu czerpią z postępu technicznego. Przejście od tradycyjnej gospodarki przemysłowej do gospodarki opartej na wiedzy wymusza podnoszenie poziomu innowacyjności. Bez innowacji nie ma bowiem rozwoju technicznego. Jednak zarówno innowacje, jak i rozwój nie byłyby możliwe bez rozwoju kapitału ludzkiego. To wiedza posiadana przez pracowników jest źródłem nowych rozwiązań i pomysłów (Węgrzyn 2015). z drugiej strony postęp technologiczny generuje kolejne zmiany na rynku pracy i idącą za nimi konieczność stałego podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji pracowników, aby nadążyć za stale zmieniającymi się warunkami technologicznymi oraz wymaganiami współczesnego świata.

W obecnych warunkach gospodarczych wykonywanie przez całe życie tej samej pracy, tego samego zawodu, przy użyciu tych samych narzędzi jest w zasadzie niemożliwe. Zmienia się zakres wiedzy, zmieniają się technologie i rynki. Pojawiają się nowe zawody, inne zmieniają się ze względu na zmiany technologiczne i gospodarcze, lub też całkowicie zanikają, stają się niepotrzebne. Oznacza to, że raz nabyte kompetencje i kwalifikacje muszą być stale doskonałe, aby umożliwić pracownikom sprostanie kolejnym zmianom generowanym przez postęp technologiczny, gospodarczy i społeczny. Jeżeli tak się nie dzieje, dochodzi do dezaktualizacji zasobów wiedzy i kompetencji – w organizacjach pojawiają się luki kompetencyjne, które mogą utrudnić lub uniemożliwić im funkcjonowanie i konkurencję w warunkach gospodarki rynkowej.

Przy obecnej koniunkturze gospodarczej i malejącym bezrobociu pracodawcy wskazują, iż coraz trudniej jest im znaleźć pracowników o odpowiednich kompetencjach (Partnerzy społeczni proponują zmiany w KFS, 2017) – według PKPP Lewiatan w 2017 r. ponad 80% pracodawców deklarowało, że mają problem z pozyskaniem pracowników spełniających ich oczekiwania.

Nie wolno też zapominać o postępującym starzeniu się populacji i kurczeniu się dostępnych zasobów siły roboczej oraz wypychaniu z rynku pracy najstarszych pracowników, których kwalifikacje nie przystają do aktualnych oczekiwań pracodawców. W tym kontekście ogromne znaczenie mają działania mające na celu zatrzymanie starszych pracowników na rynku pracy oraz wyposażenie młodszych pokoleń w kwalifikacje niezbędne do zastąpienia osób odchodzących na emeryturę.

Wsparciem dla polskich pracodawców i pracowników w tym zakresie może służyć Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?

Jest to instrument rynku pracy, którego funkcjonowanie regulowane jest przepisami Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. 1265 i 1149) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. 14.639, Dz. U. 16.2155). To fundusz finansowany ze składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy, a jego środki przeznaczone są na wsparcie kształcenia ustawicznego. Mogą je uzyskać pracodawcy inwestujący w kształcenie ustawiczne pracowników i swoje własne – wszyscy pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia, a zatem wszystkie jednostki organizacyjne, także te nieposiadające osobowości prawnej, w tym osoby fizyczne, o ile zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Rodzaj umowy o pracę i wymiar etatu nie mają tutaj znaczenia. Według tego kryterium o środki mogą ubiegać się nie tylko przedsiębiorcy prywatni, ale także jednostki sektora finansów publicznych czy organizacje pozarządowe, o ile zatrudniają pracowników.

Środki z KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. Jednym z istotnych kryteriów przyznawania środków z KFS jest zgodność kompetencji nabywanych przez beneficjentów z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy.

Podstawowym celem Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest właśnie zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, spowodowanej nieprzystawaniem ich kompetencji do wymogów wykonywanej pracy, czy też zmieniającej się gospodarki, a także poprawa pozycji firm i pracowników na rynku pracy.

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.

Dofinansowanie z KFS może wynosić do 80% kosztów powyższych działań (100% w przypadku mikroprzedsiębiorstw), jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Wsparcie udzielane pracownikowi następuje na podstawie umowy zawartej z pracodawcą, określającej prawa i obowiązki stron.

Ponadto zarówno powiatowe urzędy pracy, jak i wojewódzkie urzędy pracy oraz minister rodziny, pracy i polityki społecznej mogą ze środków KFS realizować następujące działania:

- określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy,
- badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS,
- promocję KFS,
- konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

Procedura ubiegania się o środki rozpoczyna się, gdy powiatowy urząd pracy ogłasza nabór wniosków. Pracodawcy wypełniają wnioski i składają je w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności. Wnioski są rozpatrywane zgodnie z kolejnością ich wpływu. w przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta podpisuje z pracodawcą umowę na dofinansowanie ze środków KFS. Po przeprowadzeniu szkoleń pracodawca jest zobowiązany do rozliczenia kosztów.

Ewolucja Funduszu

Od powołania Funduszu w 2014 r. przeszedł on szereg zmian postulowanych przez uczestników systemu: pracodawców – beneficjentów i wnioskodawców funduszu, firmy szkoleniowe dostarczające usług dofinansowywanych ze środków KFS, a także przedstawicieli powiatowych urzędów pracy. Wśród organizacji, które sformułowały swoje rekomendacje były m.in. Konfederacja Lewiatan oraz Polska Izba Firm Szkoleniowych. Ich podstawą były seminaria, bezpośrednie kontakty z przedsiębiorcami, w tym wnioskodawcami, a także spotkania branżowe i grupy robocze.

Postulowane zmiany miały na celu usprawnienie funduszu, zwiększenie efektywności wydatkowania środków, a także zmniejszenie uciążliwości strony biurokratycznej aplikowania o środki – zarówno z perspektywy pracodawców, jak i powiatowych urzędów pracy. Proponowano także zmiany, które zwiększyłyby transparentność systemu i ujednoliciły kryteria, ograniczając poziom uznaniowości w przyznawaniu środków.

Rekomendacje formułowane przez odbiorców działań i usługodawców są zbieżne i dotyczą takich problemów jak⁴:

- lepsze powiązanie KFS z potrzebami rynku pracy i rozwijającej się gospodarki – m.in. komplementarność ze strategiami, potrzebami lokalnymi. Niektórzy z ekspertów sugerują wręcz regionalizację wszystkich priorytetów i dostosowanie wsparcia do lokalnego rynku pracy⁵;
- ujednoczenie, uporządkowanie i standaryzacja dokumentów oraz procesu naboru wniosków, przyznania i rozliczenia dofinansowania – m.in. wystandaryzowanie dokumentacji potrzebnej do wnioskowania i rozliczenia środków stosowanej przez powiatowe urzędy pracy, ograniczenie zbędnej biurokracji, określenie jednolitej procedury ogłaszania naboru, długość okresu trwania naboru etc;
- zwiększenie transparentności wydawania decyzji o przyznaniu dofinansowania z KFS;
- zwiększenie dostępności środków KFS i równomierna ich dystrybucja, zwiększenie limitu środków KFS do 6% Funduszu Pracy;
- wprowadzenie górnego limitu rocznego dofinansowania dla firmy, który byłby zróżnicowany ze względu na jej wielkość. Wyznaczenie maksymalnej, zryczałtowanej stawki dofinansowania za godzinę szkolenia.

Nie wszystkie z tych rekomendacji uwzględniono, ale z każdym rokiem fundusz zmienia się od strony proceduralnej, a kolejne usprawnienia mają na celu zwiększenie efektywności wykorzystania środków.

2.2 Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2018 r.

Priorytety KFS w 2018 r.

O priorytetach wydatkowania środków KFS corocznie decyduje minister rodziny, pracy i polityki społecznej publikując priorytety na dany rok. w 2018 r. w ramach limitu podstawowego obowiązywały następujące priorytety (Priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku, 2017):

⁴ Rekomendacje dotyczące zmian w zasadach korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, wnioski z seminarium pt. Praktyka wykorzystania i kierunki pożądaných zmian w zakresie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Konfederacja Lewiatan 2016; Rekomendacje Konfederacji Lewiatan zmian w Krajowym Funduszu Szkoleniowym, materiał z seminariów poświęconych KFS, Konfederacja Lewiatan 2015; Dębek Joanna, Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) Wspólny wniosek 2018, prezentacja II Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy 2018; Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim 2016 i 2017; Rudnik 2017, Ratajczak 2016; Komunikat PIFS w sprawie KFS 2018; Grabowski, Janiszewski 2016; Ostrogórska, Szymańska 2016

⁵ Obecnie priorytetem, który na to pozwala jest wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.

- 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**.

Podmioty powinny składać wnioski w urzędzie powiatowym właściwym ze względu na siedzibę przedsiębiorcy lub miejsce prowadzenia działalności.

Powiatowe urzędy pracy mogą rozpatrzyć pozytywnie wniosek pracodawcy, który nie wpisuje się w żaden z priorytetów wydatkowania określonych przez ministra jedynie wtedy, kiedy pozostaną w jego dyspozycji środki po rozpatrzeniu wniosków spełniających te priorytety.

Dopiero po zaangażowaniu wszystkich środków KFS pochodzących z tzw. limitu podstawowego, wydatkowanego zgodnie z priorytetami ministra, powiatowe urzędy pracy mogą występować do ministerstwa o środki na realizację wniosków, które spełniają warunki określone w priorytetach przyjętych przez Radę Rynku Pracy.

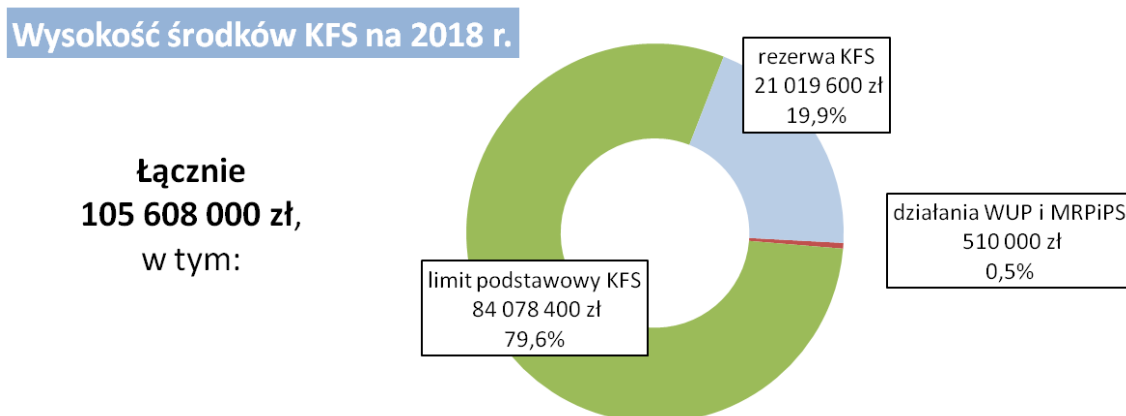
Rodzi się pytanie, na ile ustalone na poziomie centralnym priorytety wspierają pracowników na lokalnych rynkach pracy. Konfederacja Lewiatan postulowała w 2016 r. oddanie przynajmniej części kompetencji na poziom regionalny, do Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, co pozwoliłoby lepiej dopasować priorytety do potrzeb lokalnych rynków pracy. Nadanie wysokiej wagi przede wszystkim zawodom deficytowym oraz nowym technologiom może bowiem ograniczyć dostęp do funduszy podmiotom, które chcą szkolić pracowników i podnosić ich kompetencje w zawodach nie deficytowych, czy w zakresie umiejętności miękkich, które również są niezbędne i cenione na rynku pracy. Można przypuszczać, iż tego typu decyzje wykluczają z pomocy dość liczną grupę pracodawców i pracowników, którzy również potrzebują aktualizacji kwalifikacji i kompetencji, choć nie są zatrudnieni w zawodach deficytowych lub chcą szkolić się w zakresie innym niż innowacje technologiczne czy kompetencje twarde.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2018 r. w skali kraju

Na wydatki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rok 2018 r. przeznaczono kwotę 105 milionów 608 tys. zł. Decyzją ministra rodziny, pracy i polityki społecznej 510 tys. zł z tej kwoty zostało przeznaczone na działania 16 wojewódzkich urzędów pracy oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (po 30 tys. zł dla każdego podmiotu). Środki te zostały przeznaczone na działania obejmujące badania zapotrzebowania na zawody i badania efektywności udzielonego wsparcia, promocję KFS, a także konsultacje i poradnictwo dla pracodawców.

Z pozostałej kwoty 105 milionów 98 tys. zł około 80% stanowi kwota limitu podstawowego (84 078,4 tys. zł), dzielona pomiędzy województwa proporcjonalnie do wielkości zatrudnienia. Środki te przeznaczone są dla powiatowych urzędów pracy na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. Pozostałe 20% środków stanowi rezerwa KFS (21 019,6 tys. zł).

Rysunek 1. Wysokość środków KFS na 2018 r. i ich podział⁶

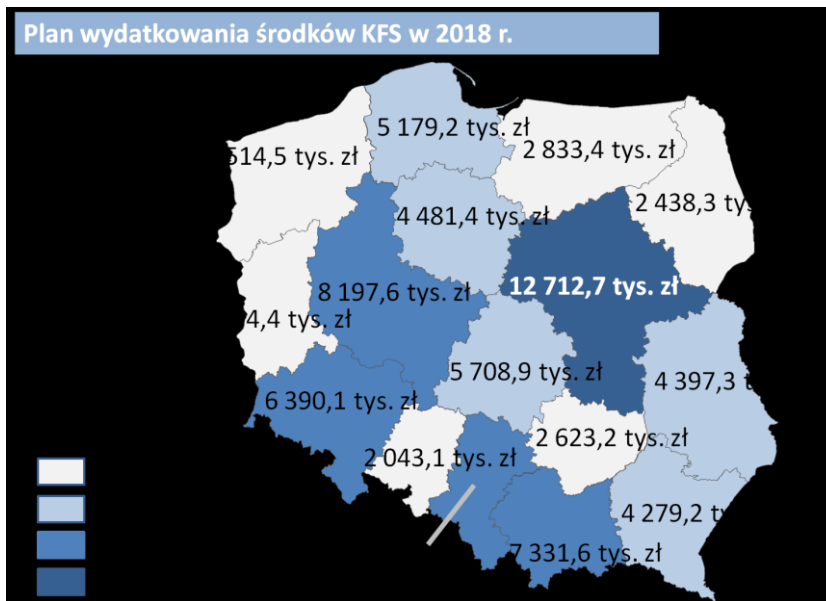


Źródło: Plan wydatkowania środków KFS w 2018 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2017, opracowanie własne

Z uwagi na najwyższą liczbę pracujących (ponad 2,4 mln osób) województwo mazowieckie otrzymało największą pulę środków, tj. 12 milionów 712,7 tys. zł. Wśród województw o stosunkowo wysokiej puli środków znalazły się także wielkopolskie, małopolskie, śląskie i dolnośląskie.

⁶ Dane prezentowane na wykresach, ze względu na stosowane zaokrąglenia do pełnych liczb nie zawsze sumują się do 100%.

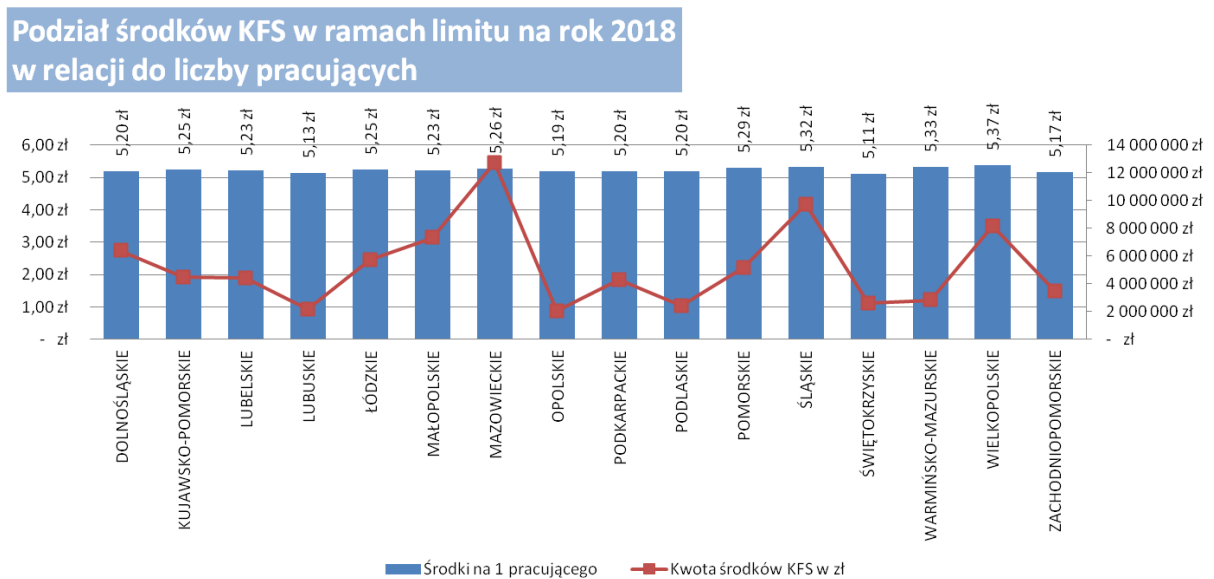
Rysunek 2. Plan wydatkowania środków KFS w 2018 r. w ramach limitu podstawowego (działania powiatowych urzędów pracy) według województw



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

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.

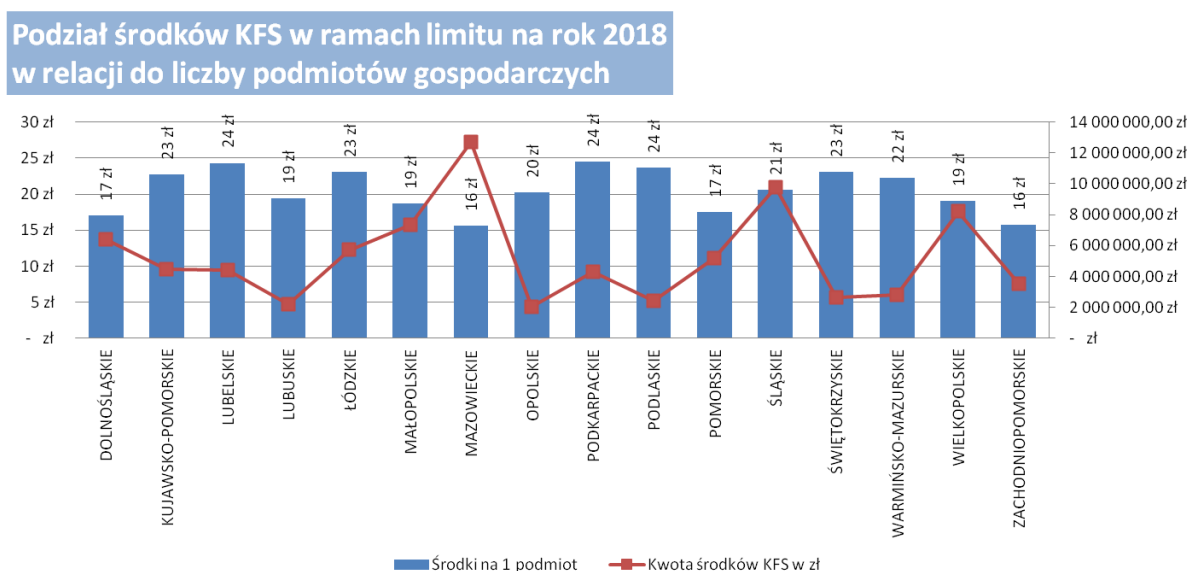
Rysunek 3. Podział środków KFS w ramach limitu podstawowego (działania powiatowych urzędów pracy) w relacji do liczby pracujących według województw



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

Nieco większe zróżnicowanie obserwowane jest przy analizie relacji wysokości środków w danym województwie do liczby podmiotów gospodarczych – czyli pracodawców, którzy mogą ubiegać się o dofinansowanie. z uwagi na większą liczbę podmiotów działających na terenie Mazowsza kwota środków KFS przypadająca na 1 podmiot należy do najniższych w kraju.

Rysunek 4. Podział środków KFS w ramach limitu podstawowego (działania powiatowych urzędów pracy) w relacji do liczby podmiotów gospodarczych według województw



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

Krajowy Fundusz Szkoleniowy w województwie mazowieckim

W latach 2015-2017 kwota środków limitu podstawowego KFS alokowanych do województwa mazowieckiego przekraczała 20 mln zł. w 2018 r. limit podstawowy wynosił tylko 54% kwoty z roku 2017, natomiast w roku 2019 na działania KFS przeznaczono kwotę ponad dwukrotnie wyższą niż w 2018 r. – 27,7 mln zł, to jest najwięcej od początku funkcjonowania funduszu.

Warto zauważyć, iż co roku zapotrzebowanie na środki zgłaszane przez powiatowe urzędy pracy przewyższa limit ministerialny. W pierwszych latach działalności KFS środki nie były w pełni wykorzystywane, jednak od 2016 r. procent wykorzystania środków kształtuje się powyżej 95%. Nieco inaczej było w przypadku środków rezerwy – tutaj wykorzystanie kształtowało się na niższym poziomie i dopiero w 2018 r. przekroczyło 90% limitu.

Tabela 1. Wysokość środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim w latach 2014-2019

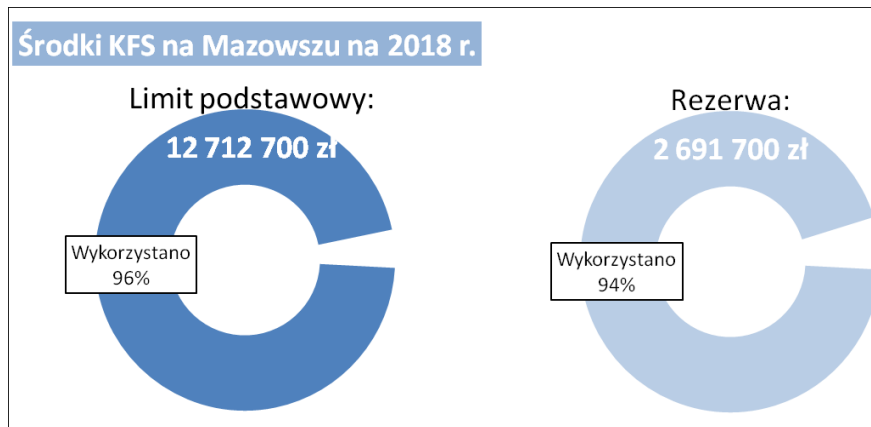
Środki	Rok	Zapotrzebowanie PUP	Limit MRPiPS	Wykorzystanie	Odsetek wykorzystanych środków
Limit podstawowy	2014	1 833 100 zł	4 803 000 zł	1 208 300 zł	25%
	2015	22 601 800 zł	22 902 000 zł	18 412 500 zł	80%
	2016	37 842 800 zł	25 047 000 zł	24 486 200 zł	98%
	2017	32 701 000 zł	23 741 200 zł	22 762 300 zł	96%
	2018	28 191 000 zł	12 712 700 zł	12 195 200 zł	96%
	2019	36 400 000 zł	27 749 000 zł	-	-
Rezerwa	2015	163 500 zł	-	127 600 zł	-
	2016	19 090 000 zł	6 877 400 zł	5 406 300 zł	79%
	2017	4 910 000 zł	5 935 300 zł	3 007 500 zł	51%
	2018	10 929 400 zł	2 691 700 zł	2 540 400 zł	94%
	2019	5 470 000 zł	5 470 000 zł	-	-

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Alokacja i wykorzystanie środków KFS na Mazowszu w 2018 r.

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%). Niewydatkowane zostało nieco ponad 517 tys. zł z limitu podstawowego oraz nieco ponad 151 tys. ze środków rezerwy.

Rysunek 5. Wysokość i wykorzystanie środków KFS na Mazowszu w 2018 r.



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Ponad 85% środków z limitu podstawowego oraz ponad 60% środków z rezerwy wydatkowano na wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub w województwie zawodach deficytowych – ogółem to ponad 12 mln zł. Około 10% środków z limitu podstawowego (nieco ponad 1,2 mln zł) zostało przeznaczone na wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy. 36% środków rezerwy wydatkowano na wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia (ponad 926 tys. zł).

Tabela 2. Informacja o wydatkowaniu środków z limitu podstawowego i rezerwy KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.

Priorytet	Limit podstawowy	Rezerwa
Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	10 433 825,83 zł	1 600 877,76 zł
Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy	1 215 899,86 zł	X
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	49 572,00 zł	X
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	X	926 728,60 zł
Inne (poza priorytetami)	465 270,84 zł	12 800,00 zł
Promocja KFS	30 622,23 zł	X
Razem	12 195 190,76 zł	2 540 406,36 zł

Źródło: Informacja zbiorcza z województwa mazowieckiego o wydatkowaniu/zaangażowaniu środków tzw. limitu podstawowego KFS, według priorytetów ministra właściwego ds. pracy za rok 2018, Informacja zbiorcza z województwa mazowieckiego o wydatkowaniu/zaangażowaniu rezerwy KFS, według priorytetów Rady Rynku Pracy za rok 2018

Charakterystyka wnioskodawców i beneficjentów KFS na Mazowszu

W 2018 r. w województwie mazowieckim do powiatowych urzędów pracy wnioski o środki z KFS złożyły 2 553 podmioty, a dwie trzecie spośród nich, tj. 1 708 podmiotów otrzymało wsparcie. Ponad połowę stanowiły podmioty zatrudniające do 9 osób, a co piąty podmiot zatrudniał od 10 do 49 osób. 16% wśród podmiotów, których wnioski zostały zaakceptowane to przedsiębiorstwa średnie, zaś 7% stanowiły przedsiębiorstwa duże, zatrudniające 250

i więcej pracowników. Struktura ta znacząco odbiega od struktury przedsiębiorstw według wielkości, gdzie znaczącą przewagę mają mikroprzedsiębiorstwa (96%)⁷.

Najliczniej reprezentowana była sekcja pozostałej działalności usługowej (18% podmiotów), a w drugiej kolejności opieka zdrowotna (13%) i handel (12%). Co dziesiąty z zaakceptowanych wniosków dotyczył podmiotu z branży działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (10%), a 9% z branży przetwórstwa. Po 8% podmiotów działało w branży edukacji lub transportu i gospodarki magazynowej.

Tabela 3. Liczba podmiotów, które złożyły wnioski oraz otrzymały środki z KFS w województwie mazowiecki w 2018 r.

		Podmioty, które złożyły wnioski		Podmioty, które otrzymały środki z KFS	
		N	%	N	%
Wielkość zatrudnienia	1-9 osób	1485	58%	952	56%
	10-49 osób	527	21%	366	21%
	50-249 osób	359	14%	273	16%
	250 i więcej osób	182	7%	117	7%
Sekcja PKD	Pozostała działalność usługowa	481	19%	299	18%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	309	12%	221	13%
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	322	13%	205	12%
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	280	11%	173	10%
	Przetwórstwo przemysłowe	236	9%	155	9%
	Transport i gospodarka magazynowa	182	7%	141	8%
	Edukacja	212	8%	130	8%
	Budownictwo	141	6%	103	6%

⁷ Dane za Bankiem Danych Lokalnych GUS za rok 2018.

		Podmioty, które złożyły wnioski		Podmioty, które otrzymały środki z KFS	
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	78	3%	67	4%
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	60	2%	39	2%
	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	51	2%	34	2%
	Informacja i komunikacja	60	2%	32	2%
	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	35	1%	30	2%
	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	27	1%	20	1%
	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	20	1%	19	1%
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	25	1%	14	1%
	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	16	1%	14	1%
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	10	0,4%	7	0,4%
	Górnictwo i wydobywanie	5	0,2%	4	0,2%
	Działalność niezidentyfikowana	3	0,1%	1	0,1%
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0		0	
	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0		0	
Ogółem		2553	100%	1708	100%

Źródło: Sprawozdanie MRPIPS-01 Załącznik 4

Według Sprawozdania MRPiPS-01 załącznik 4 w 2018 r. w działaniach finansowanych z KFS w województwie mazowieckim uczestniczyło 524 pracodawców oraz 7 345 pracowników, wśród których 60% stanowiły kobiety.

Ogromna większość pracowników dzięki KFS uczestniczyła w kursach (98%), a co dwudziesty podchodził do egzaminu (5%). Po 2% pracowników otrzymało wsparcie na studia podyplomowe lub ubezpieczenie NNW. Co ciekawe odsetek kobiet był najwyższy w przypadku właśnie tych dwóch grup (79%), podczas gdy egzaminy i badania lekarskie i/lub psychologiczne to wsparcie, które otrzymali głównie mężczyźni.

Tabela 4. Uczestnicy działań finansowanych z KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.

		Liczba pracodawców	Liczba pracowników			Odsetek kobiet
			razem	kobiety	mężczyźni	
Rodzaj wsparcia	kursy	508	7182	4271	2911	59%
	studia podyplomowe	16	159	126	33	79%
	egzaminy	15	335	38	297	11%
	badania lekarskie i/lub psychologiczne	14	110	4	106	4%
	ubezpieczenie NNW	0	122	96	26	79%
Wiek	15-24 lata	10	503	243	260	48%
	25-34 lata	158	2154	1188	966	55%
	35-44 lata	182	2249	1358	891	60%
	45 i więcej	174	2439	1602	837	66%
Wykształcenie	wyższe	315	3636	2686	950	74%
	policealne i średnie zawodowe	91	1613	910	703	56%
	średnie ogólnokształcące	64	851	386	465	45%
	zasadnicze zawodowe	51	1052	337	715	32%
	gimnazjalne i poniżej	3	193	59	134	31%
Wykonujący pracę w szczególnych warunkach oraz pracę o szczególnym charakterze		6	179	154	25	86%
Objęci wsparciem KFS ogółem		524	7345	4391	2954	60%

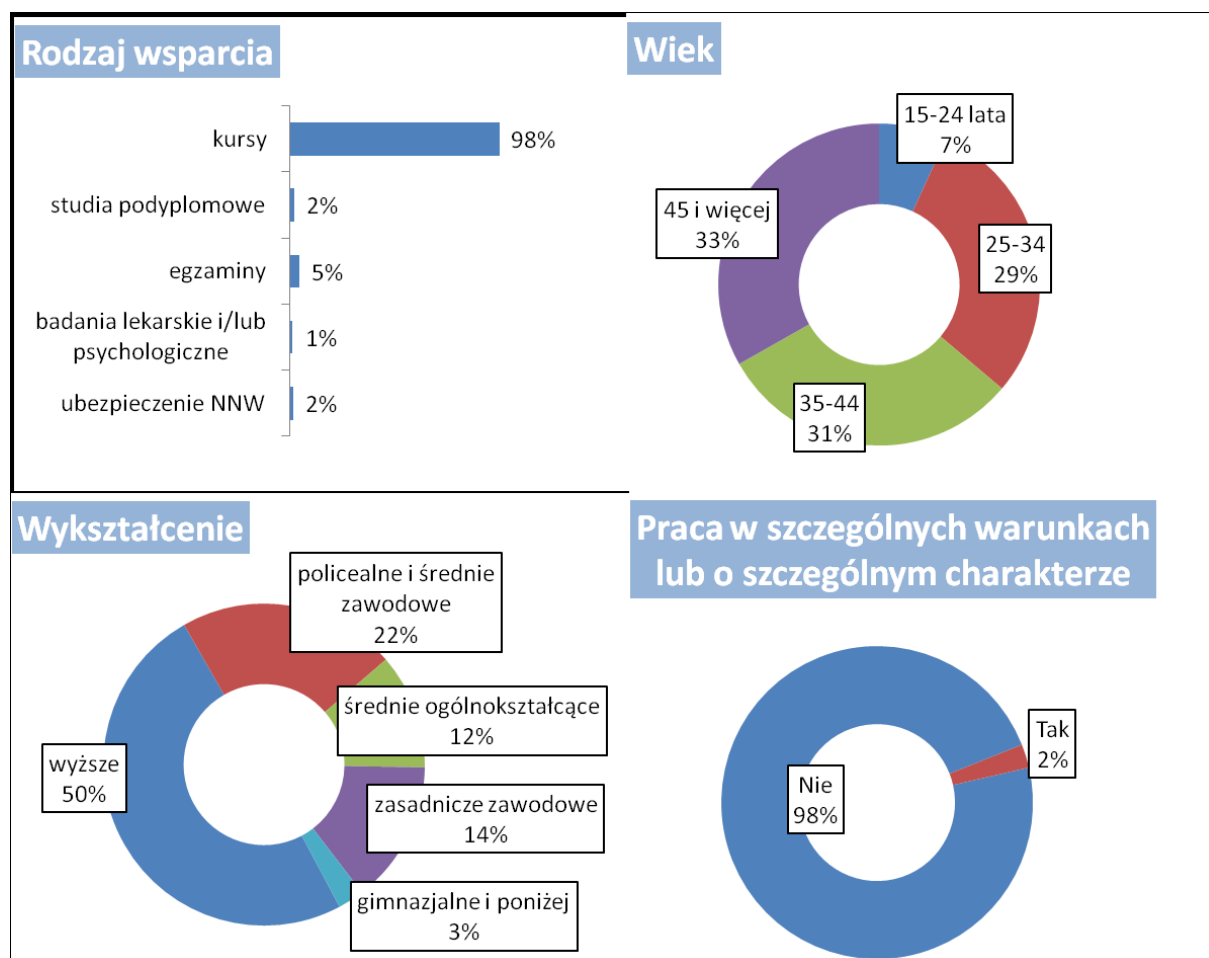
Źródło: Sprawozdanie MRPiPS-01 Załącznik 4

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 lat, zaś 29% w wieku 25-34 lat. Wraz z wiekiem wzrasta odsetek kobiet uczestników działań. Wysoki odsetek najstarszych pracowników wynika z nadania tej grupie priorytetu w ramach środków rezerwy – można zatem stwierdzić, iż priorytetyzacja grupy 45+ zachęciła do podjęcia kształcenia.

Połowa pracowników uczestniczących w działaniach finansowanych z KFS ma wykształcenie wyższe. 22% posiada wykształcenie policealne lub średnie zawodowe, zaś 14% zasadnicze zawodowe. Niewiele mniej, bo 12% ma wykształcenie średnie ogólnokształcące. Jedynie 3% badanych miało wykształcenie gimnazjalne lub niższe. Wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta odsetek kobiet wśród uczestników działań.

Jedynie 2% spośród pracowników wykonywało pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. 69% w tej grupie stanowili mężczyźni.

Rysunek 6. Pracownicy, którzy otrzymali wsparcie w ramach KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.



Źródło: Sprawozdanie MRPiPS-01 Załącznik 4, opracowanie własne

Tabela 5. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS według liczby uczestników działań w województwie mazowieckim w 2018 r.

Temat	N	%	Temat	N	%
opieka zdrowotna	1346	17%	rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	88	1%
inna tematyka kształcenia ustawicznego	1150	15%	ochrona własności i osób	76	1%
rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	639	8%	prawo	59	1%
usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	518	7%	górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)	59	1%
sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	507	6%	usługi stolarskie, szklarskie	40	1%
pozostałe usługi	494	6%	nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)	18	0,2%
technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)	456	6%	ochrona środowiska	18	0,2%
usługi fryzjerskie, kosmetyczne	445	6%	usługi krawieckie, obuwnicze	14	0,2%
doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	441	6%	sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	8	0,1%
informatyka i wykorzystanie komputerów	382	5%	nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)	6	0,1%
opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)	272	3%	weterynaria	6	0,1%

Temat	N	%	Temat	N	%
zarządzanie i administrowanie	214	3%	rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	4	0,1%
architektura i budownictwo	181	2%	podstawowe programy ogólne (w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia)	1	0,01%
prace sekretarskie i biurowe	164	2%	matematyka i statystyka	1	0,01%
usługi gastronomiczne	144	2%	usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	1	0,01%
języki obce	117	1%			

Źródło: Sprawozdanie MRPiPS-01 Załącznik 4

Zróżnicowanie regionalne alokacji środków KFS na Mazowszu

Z przyznanych 12,7 mln zł limitu podstawowego nieco ponad 5 mln zł zostało przyznane powiatowym urządům pracy w regionie warszawskim stołecznym. z kwoty tej wykorzystano 95%. z kolei z przyznanych 1,1 mln zł środków rezerwy w regionie wykorzystano 93%. Nieco lepszym wykorzystaniem może pochwalić się region mazowiecki regionalny, gdzie z przekazanych 7,6 mln zł limitu podstawowego wykorzystano 97%, zaś z 1,55 mln zł środków rezerwy wykorzystano 95% funduszy.

Relatywnie najwyższy odsetek wykorzystanych środków zanotowano w podregionie płockim, gdzie do końca 2018 r. wykorzystano 98% środków limitu podstawowego oraz 99% środków rezerwy. z kolei relatywnie najniższy odsetek wykorzystania funduszy dotyczy podregionu warszawskiego zachodniego, gdzie poziom wykorzystania na koniec 2018 r. wyniósł 92% dla limitu podstawowego oraz 90% dla rezerwy. Należy jednak zaznaczyć, iż powiatowe urzędy pracy z podregionu warszawskiego zachodniego otrzymały łącznie najwięcej środków spośród wszystkich podregionów, bo niemal 2,1 mln zł w ramach limitu podstawowego oraz 624 tys. zł w ramach środków rezerwy.

Tabela 6. Wysokość i wykorzystanie środków KFS na Mazowszu w 2018 r. według regionów i podregionów

	Limit podstawowy	Wykonanie na 31.12.2018	Odsetek wykorzystanych środków	Rezerwa	Wykonanie na 31.12.2018	Odsetek wykorzystanych środków
REGION WARSZAWSKI STOŁECZNY	5 077 500 zł	4 816 638 zł	95%	1 140 300 zł	1 059 695 zł	93%

Podregion warszawski zachodni	2 094 400 zł	1 926 516 zł	92%	690 100 zł	624 096 zł	90%
Podregion warszawski wschodni	1 775 600 zł	1 729 400 zł	97%	101 200 zł	92 502 zł	91%
Podregion miasto Warszawa	1 207 500 zł	1 160 722 zł	96%	349 000 zł	343 097 zł	98%
REGION MAZOWIECKI REGIONALNY	7 635 200 zł	7 378 553 zł	97%	1 551 400 zł	1 480 711 zł	95%
Podregion siedlecki	1 639 200 zł	1 580 678 zł	96%	1 030 500 zł	1 001 632 zł	97%
Podregion radomski	1 608 300 zł	1 533 196 zł	95%	124 500 zł	123 690 zł	99%
Podregion płocki	1 334 300 zł	1 306 199 zł	98%	68 300 zł	67 359 zł	99%
Podregion ostrołęcki	1 154 800 zł	1 117 930 zł	97%	72 700 zł	49 247 zł	68%
Podregion ciechanowski	1 063 800 zł	1 030 400 zł	97%	96 000 zł	85 385 zł	89%
Podregion żyrardowski	834 800 zł	810 151 zł	97%	159 400 zł	153 398 zł	96%
RAZEM	12 712 700 zł	12 195 191 zł	96%	2 691 700 zł	2 540 406 zł	94%

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, opracowanie własne. Podregiony w kolejności od najwyższej do najniższej kwoty przyznanych środków limitu podstawowego

12 milionów 712,7 tys. zł. z limitu podstawowego KFS przyznanych dla województwa mazowieckiego podzielono proporcjonalnie pomiędzy 39 powiatowych urzędów pracy. Najwięcej, bo ponad 1,2 mln zł, otrzymał Urząd Pracy m. st. Warszawy, a w drugiej kolejności Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu (800 tys. zł). Pozostałe powiatowe urzędy pracy na działania KFS na 2018 r. dysponowały kwotami poniżej 600 tys. zł, a w przypadku urzędów białobrzeskiego, lipskiego, makowskiego, przasnyskiego, przysuskiego, pułtuskiego, sierpeckiego, szydłowieckiego, zwoleńskiego, żuromińskiego i żyrardowskiego – poniżej 200 tys. zł.

Środki rezerwy otrzymało 20 powiatowych urzędów pracy. Podobnie jak w przypadku limitu podstawowego kwoty były tu bardzo zróżnicowane – od 14 000 zł w przypadku Koźienic, Sochaczewa i Wołomina, do 349 tys. zł w przypadku Warszawy, 374,5 tys. zł w Nowym Dworze

Mazowieckim i aż 885,1 tys. zł w przypadku Siedlec i powiatu siedleckiego (jedna trzecia wszystkich środków rezerwy na Mazowszu).

Dziesięć powiatowych urzędów pracy wykorzystało przyznane środki limitu podstawowego w 100% na dzień 31 grudnia 2018 r., zaś pięć PUP wykorzystało w pełni środki rezerwy. Wśród pozostałych urzędów odsetek wykorzystanych środków limitu podstawowego wynosił nie mniej niż 82% (w przypadku PUP w Żyrardowie). w przypadku środków rezerwy dwa powiatowe urzędy pracy na koniec 2018 r. wykorzystały relatywnie mało bo 46% (PUP w Makowie Mazowieckim) oraz 61% (PUP w Piasecznie)

Tabela 7. Wysokość i wykorzystanie środków KFS na Mazowszu w 2018 r. według powiatów

Powiat	Limit podstawowy	Wykonanie na 31.12.2018	% wykorzystania	Rezerwa	Wykonanie na 31.12.2018	% wykorzystania
m. st. Warszawa	1 207 500 zł	1 160 722 zł	96%	349 000 zł	343 097 zł	98%
radomski	800 000 zł	746 927 zł	93%	0 zł	0 zł	
m. Siedlce	597 500 zł	591 267 zł	99%	885 100 zł	856 249 zł	97%
piaseczyński	565 000 zł	521 967 zł	92%	145 400 zł	88 844 zł	61%
m. Płock	550 600 zł	538 951 zł	98%	0 zł	0 zł	
pruszkowski	525 100 zł	474 916 zł	90%	0 zł	0 zł	
miński	509 000 zł	498 686 zł	98%	0 zł	0 zł	
wołomiński	500 000 zł	492 341 zł	98%	14 000 zł	12 500 zł	89%
płocki	495 600 zł	489 047 zł	99%	0 zł	0 zł	
warszawski zachodni	481 700 zł	435 328 zł	90%	112 000 zł	106 538 zł	95%
grójecki	430 900 zł	424 595 zł	99%	145 400 zł	139 598 zł	96%
otwocki	385 300 zł	357 492 zł	93%	87 200 zł	80 002 zł	92%
legionowski	381 300 zł	380 881 zł	100%	0 zł	0 zł	
garwoliński	366 000 zł	335 009 zł	92%	0 zł	0 zł	
mławski	312 700 zł	312 700 zł	100%	0 zł	0 zł	
sochaczewski	303 900 zł	303 166 zł	100%	14 000 zł	13 800 zł	99%
ostrołęcki	300 000 zł	270 884 zł	90%	0 zł	0 zł	
płoński	295 700 zł	283 932 zł	96%	37 800 zł	33 564 zł	89%
wyszkowski	268 200 zł	268 199 zł	100%	0 zł	0 zł	
nowodworski	267 500 zł	267 500 zł	100%	374 500 zł	374 419 zł	100%
grodziski	255 100 zł	226 805 zł	89%	58 200 zł	54 296 zł	93%
ostrowski	250 300 zł	248 004 zł	99%	29 100 zł	29 100 zł	100%
węgrowski	228 800 zł	227 242 zł	99%	0 zł	0 zł	
sokołowski	224 300 zł	219 734 zł	98%	145 400 zł	145 383 zł	100%
łosicki	222 600 zł	207 425 zł	93%	0 zł	0 zł	
kozienicki	200 000 zł	200 000 zł	100%	14 000 zł	14 000 zł	100%

Powiat	Limit podstawowy	Wykonanie na 31.12.2018	% wykorzystania	Rezerwa	Wykonanie na 31.12.2018	% wykorzystania
przasnyski	189 800 zł	189 746 zł	100%	0 zł	0 zł	
pułtuski	166 900 zł	146 456 zł	88%	58 200 zł	51 821 zł	89%
przysuski	156 500 zł	156 500 zł	100%	72 700 zł	72 600 zł	100%
lipski	153 700 zł	152 663 zł	99%	23 300 zł	22 900 zł	98%
ciechanowski	150 000 zł	148 812 zł	99%	0 zł	0 zł	
sierpecki	149 400 zł	143 198 zł	96%	0 zł	0 zł	
makowski	146 500 zł	141 097 zł	96%	43 600 zł	20 147 zł	46%
gostyniński	138 700 zł	135 003 zł	97%	68 300 zł	67 359 zł	99%
żuromiński	138 500 zł	138 500 zł	100%	0 zł	0 zł	
zwoleński	131 000 zł	130 920 zł	100%	14 500 zł	14 190 zł	98%
szydłowiecki	117 100 zł	100 657 zł	86%	0 zł	0 zł	
żyrardowski	100 000 zł	82 390 zł	82%	0 zł	0 zł	
białobrzeski	50 000 zł	45 529 zł	91%	0 zł	0 zł	
Razem	12 712 700 zł	12 195 191 zł	96%	2 691 700 zł	2 540 406 zł	94%

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Urzędy Pracy w kolejności od najwyższej do najniższej kwoty przyznanych środków limitu podstawowego

W latach 2014-2017 liczba pracodawców i pracowników korzystających ze wsparcia KFS systematycznie rosła. W 2018 r. nastąpił spadek w tych wskaźnikach z uwagi na zmniejszenie kwoty środków Funduszu.

14% pracodawców, którzy otrzymali wsparcie z KFS w 2018 stanowiły jednostki sektora finansów publicznych (191 podmiotów). Zatrudnionych w tych jednostkach było aż 28% pracowników objętych wsparciem (2 204 osoby). Przedsiębiorstwa średnie i duże stanowiły 13% podmiotów, które uzyskały dofinansowanie, choć aż 38% przeszkolonych pracowników było zatrudnionych w firmach tej wielkości.

Tabela 8. Liczba pracodawców korzystających ze wsparcia KFS oraz liczba przeszkolonych pracowników w województwie mazowieckim w latach 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
PRACODAWCY KORZYSTAJĄCY ZE WSPARCIA (LICZBA PRACODAWCÓW NA PODSTAWIE UMÓW)					
Przedsiębiorca zatrudniający do 10 pracowników	25	402	920	791	761
Przedsiębiorca zatrudniający od 10 do 49 pracowników	18	185	354	322	261

Przedsiębiorca zatrudniający powyżej 50 pracowników	19	184	259	290	189
Jednostki sektora finansów publicznych	7	347	471	385	191
Inni	0	0	0	38	12
Razem	69	1118	2004	1826	1414
LICZBA PRZESZKOLONYCH PRACOWNIKÓW					
Przedsiębiorca zatrudniający do 10 pracowników	34	651	2242	1762	1530
Przedsiębiorca zatrudniający od 10 do 49 pracowników	57	775	2692	2003	1109
Przedsiębiorca zatrudniający powyżej 50 pracowników	660	4210	7337	5740	3009
Jednostki sektora finansów publicznych	15	4239	6306	4202	2204
Inni	0	0	0	671	129
Razem	766	9875	18577	14378	7981

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Tabela 9. Liczba pracodawców objętych wsparciem KFS w województwie mazowieckim w roku 2018 według powiatów

Powiat	Typ podmiotu					RAZEM pracodawców
	Przedsiębiorca zatrudniający do 10 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający od 10 do 49 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający powyżej 50 pracowników	Jednostki sektora finansów publicznych	Inni	
m. st. Warszawa	98	42	40	7	0	187
nowodworski	34	11	9	18	0	72
wołomiński	40	6	3	21	0	70
płocki	42	15	5	5	1	68
mławski	28	13	6	14	0	61
grójecki	27	14	5	12	0	58
pruszkowski	42	8	7	1	0	58
m. Płock	34	9	8	6	0	57
legionowski	30	10	6	3	0	49
m. Radom i radomski	26	8	8	4	3	49
piaseczyński	16	13	5	9	3	46

Powiat	Typ podmiotu					RAZEM pracodawców
	Przedsiębiorca zatrudniający do 10 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający od 10 do 49 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający powyżej 50 pracowników	Jednostki sektora finansów publicznych	Inni	
płoński	14	8	0	19	0	41
m. Siedlce i siedlecki	35	5	1	0	0	41
grodziski	17	7	7	5	0	36
sokołowski	14	8	8	6	0	36
otwocki	20	5	4	4	0	33
ostrowski	16	6	2	6	1	31
wyszkowski	16	7	4	4	0	31
warszawski zachodni	9	2	10	9	0	30
garwoliński	15	6	1	4	1	27
lipski	17	2	3	5	0	27
miński	12	3	8	0	1	24
ostrołęcki	22	1	0	1	0	24
pułtuski	17	1	2	4	0	24
gostyniński	12	5	1	5	0	23
sochaczewski	12	4	4	2	1	23
przasnyski	12	7	2	1	0	22
kozienicki	9	4	5	0	1	19
łosicki	5	6	4	3	0	18
zwoleński	8	3	5	1	0	17
przysuski	5	4	0	7	0	16
sierpecki	9	6	1	0	0	16
żuromiński	8	4	2	2	0	16
szymbarkowski	11	0	1	1	0	13
ciechanowski	4	1	7	0	0	12
żyrardowski	8	2	1	0	0	11
białobrzeski	6	4	0	0	0	10
węgrowski	5	1	3	1	0	10
makowski	6	0	1	1	0	8
Razem	761	261	189	191	12	1414

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Urzędy Pracy w kolejności od najwyższej do najniższej liczby pracodawców objętych wsparciem

Tabela 9 zawiera informacje na temat liczby pracodawców objętych wsparciem KFS na Mazowszu w 2018 r. w poszczególnych powiatach w podziale na typ podmiotu. Najwięcej, bo 187 podmiotów uzyskało wsparcie w Warszawie. w pozostałych powiatach liczba

pracodawców wahała się od 8 w przypadku powiatu makowskiego do 72 w przypadku PUP w Nowym Dworze Mazowieckim.

Warto zauważyć, iż najwięcej jednostek sektora finansów publicznych skorzystało ze środków KFS w powiatach wołomińskim (21 jednostek, 30% wszystkich pracodawców), płońskim (19 podmiotów, 46% wszystkich pracodawców) oraz nowodworskim (18 podmiotów, 25% pracodawców).

Tabela 10. Liczba pracodawców objętych wsparciem KFS w województwie mazowieckim w roku 2018 według regionów i podregionów

Region/ podregion	Typ podmiotu					RAZEM pracoda- wców
	Przedsiębiorca zatrudniający do 10 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający od 10 do 49 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający powyżej 50 pracowników	Jednostki sektora finansów publicznych	Inni	
REGION WARSZAWSK I STOŁĘCZNY	318	107	99	77	4	605
Podregion warszawski zachodni	118	41	38	42	3	242
Podregion warszawski wschodni	102	24	21	28	1	176
Podregion miasto Warszawa	98	42	40	7	0	187
REGION MAZOWIECKI REGIONALNY	443	154	90	114	8	809
Podregion płocki	97	35	15	16	1	164
Podregion ciechanowski	71	27	17	39	0	154
Podregion siedlecki	82	25	22	18	4	151
Podregion radomski	74	26	17	14	1	132
Podregion ostrołęcki	72	21	9	13	1	116

Region/ podregion	Typ podmiotu					RAZEM pracoda- wców
	Przedsiębiorca zatrudniający do 10 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający od 10 do 49 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający powyżej 50 pracowników	Jednostki sektora finansów publicznych	Inni	
Podregion żyrardowski	47	20	10	14	1	92
Razem	761	261	189	191	12	1414

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, opracowanie własne. Podregiony w kolejności od najwyższej do najniższej liczby pracodawców objętych wsparciem

Tabela 11 zawiera informacje na temat liczby pracowników objętych wsparciem KFS na Mazowszu w 2018 r. Najwięcej pracowników – ponad 700 osób – skorzystało ze środków KFS w Warszawie oraz w Siedlcach i powiecie siedleckim. Najmniej, bo zaledwie 11 osób – w powiecie białobrzeskim.

28% wszystkich pracowników korzystających ze środków KFS pracowało w jednostkach sektora finansów publicznych, a 2% w podmiotach innych niż sektor publiczny i przedsiębiorstwa.

Tabela 11. Liczba pracowników objętych wsparciem KFS w województwie mazowieckim w roku 2018 według powiatów

Powiat	Typ podmiotu					Razem praco- wników
	Przedsiębiorca zatrudniający do 10 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający od 10 do 49 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający powyżej 50 pracowników	Jednostki sektora finansów publicznych	Inni	
m. st. Warszawa	99	104	512	60	0	775
m. Siedlce i siedlecki	140	75	444	46	0	705
sokołowski	37	40	186	154	0	417
płoński	23	22	0	368	0	413
m. Płock	72	43	181	116	0	412
miński	30	25	305	0	14	374
wołomiński	78	33	17	219	0	347
m. Radom i radomski	52	24	72	168	24	340
warszawski zachodni	15	4	202	101	0	322

Powiat	Typ podmiotu					Razem pracowników
	Przedsiębiorca zatrudniający do 10 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający od 10 do 49 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający powyżej 50 pracowników	Jednostki sektora finansów publicznych	Inni	
nowodworski	61	59	83	104	0	307
mławski	45	31	47	180	0	303
grodziski	67	37	102	57	0	263
grójecki	47	59	64	84	0	254
piaseczyński	55	75	29	30	62	251
otwocki	62	44	36	78	0	220
pruszkowski	56	32	109	3	0	200
wyszowski	28	29	22	105	0	184
żuromiński	25	5	98	24	0	152
garwoliński	20	25	5	85	0	135
legionowski	52	41	33	3	0	129
węgrowski	16	4	99	6	0	125
płocki	58	37	14	10	1	120
sierpecki	13	30	74	0	0	117
sochaczewski	34	13	45	22	3	117
łosicki	7	32	52	5	0	96
ostrowski	25	37	17	14	1	94
makowski	33	0	8	50	0	91
przasnyski	41	26	11	11	0	89
lipski	30	16	12	29	0	87
kozienicki	21	10	26	0	24	81
ostrołęcki	56	1	0	23	0	80
zwoleński	17	31	10	16	0	74
ciechanowski	10	2	58	0	0	70
przysuski	15	33	0	11	0	59
pułtuski	25	6	18	5	0	54
gostyniński	24	10	9	8	0	51
szymborowski	18	0	7	9	0	34
żyrardowski	17	9	2	0	0	28
białobrzeski	6	5	0	0	0	11
Razem	1530	1109	3009	2204	129	7981

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Urzędy Pracy w kolejności od najwyższej do najniższej liczby pracowników objętych wsparciem

Tabela 12. Liczba pracowników objętych wsparciem KFS w województwie mazowieckim w roku 2018 według regionów i podregionów

Region/ podregion	Typ podmiotu					RAZEM praco- wników
	Przedsiębiorca zatrudniający do 10 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający od 10 do 49 pracowników	Przedsiębiorca zatrudniający powyżej 50 pracowników	Jednostki sektora finansów publicznych	Inni	
REGION WARSZAWSKI STOŁĘCZNY	575	454	1428	655	76	3188
Podregion warszawski zachodni	254	207	525	295	62	1343
Podregion warszawski wschodni	222	143	391	300	14	1070
Podregion miasto warszawa	99	104	512	60	0	775
REGION MAZOWIECKI REGIONALNY	955	655	1581	1549	53	4793
Podregion radomski	220	176	786	296	0	1478
Podregion ciechanowski	128	66	221	577	0	992
Podregion płocki	167	120	278	134	1	700
Podregion siedlecki	159	119	127	233	48	686
Podregion ostrołęcki	183	93	58	203	1	538
Podregion żyrardowski	98	81	111	106	3	399
Razem	1530	1109	3009	2204	129	7981

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, opracowanie własne. Podregiony w kolejności od najwyższej do najniższej liczby pracowników objętych wsparciem

Tabela 13 zawiera zestawienie liczby pracodawców i pracowników objętych wsparciem z KFS w województwie mazowieckim w 2018 r., a także kwotę wsparcia w danym powiecie w ujęciu relatywnym – w przeliczeniu na 1 pracodawcę i pracownika. Porównanie wskazuje, iż relatywnie najbardziej kosztochłonne działania w kontekście pracodawców podejmowano

w przypadku PUP w Mińsku Mazowieckim, Makowie Mazowieckim oraz w Węgrowie – gdzie kwota wsparcia przypadająca na 1 podmiot wynosiła powyżej 17 tys. zł.

Natomiast najbardziej kosztochłonne w kontekście pracowników uczestniczących w działaniach finansowanych z KFS okazało się wsparcie w powiatach płockim i białobrzeskim (ponad 4 tys. zł na 1 pracownika). Relatywnie najmniejsze koszty w przeliczeniu na 1 pracownika poniesiono w powiatach sokołowskim i płońskim (poniżej 700 zł na osobę). w żadnym z powiatów nawet nie zbliżono się do ustawowego limitu 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku⁸ na jednego uczestnika.

Tabela 13. Kwota wsparcia z KFS na Mazowszu w przeliczeniu na 1 pracodawcę i 1 pracownika według powiatów

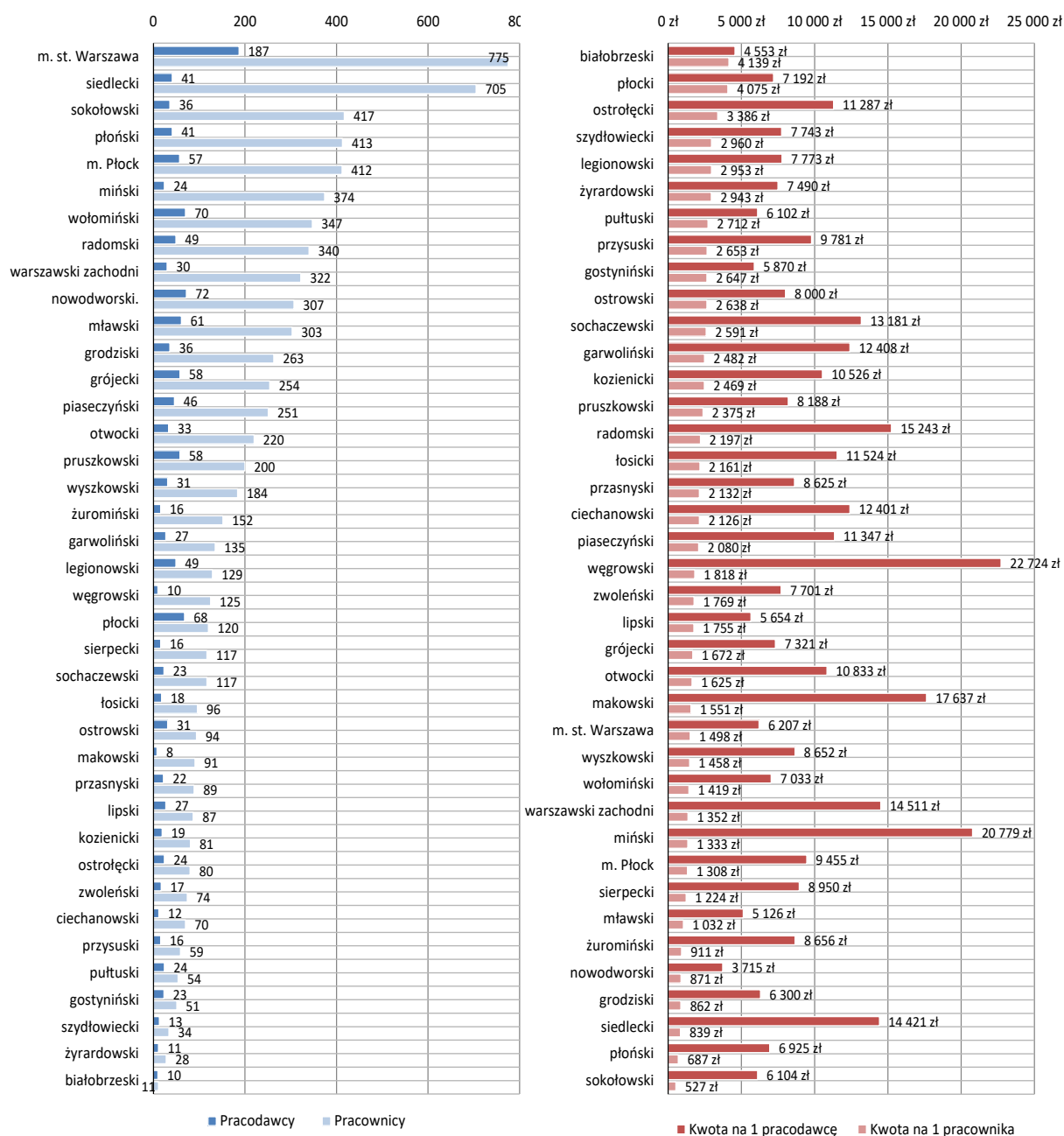
Powiat	Wykorzystanie środków KFS na 31.12.2018	Pracodawcy objęci wsparciem	Kwota na 1 pracodawcę	Pracownicy objęci wsparciem	Kwota na 1 pracownika
białobrzeski	45 529 zł	10	4 553 zł	11	4 139 zł
płocki	489 047 zł	68	7 192 zł	120	4 075 zł
ostrołęcki	270 884 zł	24	11 287 zł	80	3 386 zł
szymborski	100 657 zł	13	7 743 zł	34	2 960 zł
legionowski	380 881 zł	49	7 773 zł	129	2 953 zł
żyrardowski	82 390 zł	11	7 490 zł	28	2 943 zł
pułtuski	146 456 zł	24	6 102 zł	54	2 712 zł
przysuski	156 500 zł	16	9 781 zł	59	2 653 zł
gostyniński	135 003 zł	23	5 870 zł	51	2 647 zł
ostrowski	248 004 zł	31	8 000 zł	94	2 638 zł
sochaczewski	303 166 zł	23	13 181 zł	117	2 591 zł
garwoliński	335 009 zł	27	12 408 zł	135	2 482 zł
koziński	200 000 zł	19	10 526 zł	81	2 469 zł
pruszkowski	474 916 zł	58	8 188 zł	200	2 375 zł
radomski	746 927 zł	49	15 243 zł	340	2 197 zł
łosicki	207 425 zł	18	11 524 zł	96	2 161 zł
przasnyski	189 746 zł	22	8 625 zł	89	2 132 zł
ciechanowski	148 812 zł	12	12 401 zł	70	2 126 zł
piaseczyński	521 967 zł	46	11 347 zł	251	2 080 zł
węgrowski	227 242 zł	10	22 724 zł	125	1 818 zł
zwoleński	130 920 zł	17	7 701 zł	74	1 769 zł
lipski	152 663 zł	27	5 654 zł	87	1 755 zł
grójecki	424 595 zł	58	7 321 zł	254	1 672 zł
otwocki	357 492 zł	33	10 833 zł	220	1 625 zł
makowski	141 097 zł	8	17 637 zł	91	1 551 zł

⁸ Przeciętne wynagrodzenie w 2018 r. wyniosło 4 585,03 zł (Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 lutego 2019 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2018 r.)

Powiat	Wykorzystanie środków KFS na 31.12.2018	Pracodawcy objęci wsparciem	Kwota na 1 pracodawcę	Pracownicy objęci wsparciem	Kwota na 1 pracownika
m. st. Warszawa	1 160 722 zł	187	6 207 zł	775	1 498 zł
wyszowski	268 199 zł	31	8 652 zł	184	1 458 zł
wołomiński	492 341 zł	70	7 033 zł	347	1 419 zł
warszawski zachodni	435 328 zł	30	14 511 zł	322	1 352 zł
miński	498 686 zł	24	20 779 zł	374	1 333 zł
m. Płock	538 951 zł	57	9 455 zł	412	1 308 zł
sierpecki	143 198 zł	16	8 950 zł	117	1 224 zł
mławski	312 700 zł	61	5 126 zł	303	1 032 zł
żuromiński	138 500 zł	16	8 656 zł	152	911 zł
nowodworski	267 500 zł	72	3 715 zł	307	871 zł
grodziski	226 805 zł	36	6 300 zł	263	862 zł
siedlecki	591 267 zł	41	14 421 zł	705	839 zł
płoński	283 932 zł	41	6 925 zł	413	687 zł
sokołowski	219 734 zł	36	6 104 zł	417	527 zł
Razem	12 195 191 zł	1414	8 625 zł	7981	1 528 zł

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, opracowanie własne. Urzędy Pracy w kolejności od najwyższej do najniższej kwoty środków w przeliczeniu na 1 pracownika.

Rysunek 7. Liczba pracodawców i pracowników objętych wsparciem KFS na Mazowszu w 2018 r. oraz kwota wsparcia w przeliczeniu na 1 pracodawcę i 1 pracownika według powiatów.



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, opracowanie własne. Urzędy Pracy w kolejności od najwyższej do najniższej liczby pracowników objętych wsparciem oraz od najwyższej do najniższej kwoty środków w przeliczeniu na 1 pracownika

2.3 Podsumowanie



Na podstawie przeprowadzonej w ramach projektu analizy danych zastanych można wskazać następujące obszary, w ramach których koncentruje się uwaga i dyskusje uczestników systemu.

▪ Informacja i promocja

Postulatem pojawiającym się od początku funkcjonowania Funduszu, wskazywanym w zasadzie we wszystkich rekomendacjach i analizach jest **działanie na rzecz poprawy strony promocyjnej i informacyjnej Krajowego Funduszu Szkoleniowego**. w ocenie wszystkich uczestników systemu konieczna jest poprawa efektywności informowania o KFS, procesie naboru i dystrybucji środków. **Chodzi tu o zwiększenie świadomości istnienia funduszu wśród pracodawców i pracowników, świadomości dostępności tych środków, ale także wiedzy na temat możliwości skorzystania z dofinansowania, obowiązujących procedur i zasad, ale przede wszystkim korzyści związanych z sięganiem po środki z KFS**. Postuluje się m.in. ściślejszą współpracę powiatowych urzędów pracy z lokalnymi i regionalnymi strukturami organizacji pracodawców, w szczególności w zakresie promocji KFS.

▪ Certyfikacja firm szkoleniowych

Często sygnalizowana była konieczność weryfikacji jakości usług szkoleniowych dofinansowywanych ze środków KFS. Pierwsze doświadczenia w tym zakresie pokazały, iż nie zawsze szkolenia były efektywne, dobre jakościowo. Sugerowano też, że w związku z dostępnością KFS firmy szkoleniowe zaczęły zawyżać ceny usług, co z kolei sprawia, że środki, jakimi dysponują PUP szybko się wyczerpują. Tylko 5% kursów kończy się egzaminami.

Postulowano zmianę polegającą na wprowadzeniu wymogów dla organizatorów szkoleń – np. wpisu do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS) lub BUR (Baza Usług Rozwojowych prowadzona przez PARP), czy też sięganie po usługi wyłącznie certyfikowanych firm. Pozwoliłoby to na weryfikację zasadności danego działania oraz podniosłoby jakość otrzymywanych usług, przynosząc także oszczędność czasu przy ocenie wniosków.

Jedna z uwag Polskiej Izby Firm Szkoleniowych do projektu ustawy o rynku pracy (PIFS.07-47/18) wskazuje jednak na istotną kontrowersję związaną z tym postulatem. Rejestr Instytucji Szkoleniowych w ocenie PIFS nie realizuje żadnych istotnych funkcji i celów – nie stawia żadnych wymogów jakościowych, zaś rejestracja jest wyłącznie zabiegiem formalnym. Oznacza to, że wpis do RIS de facto nie gwarantuje wyższej jakości szkolenia, w przeciwieństwie do wpisu w BUR, ponieważ podmiot rejestrujący się w tej bazie musi spełniać faktyczne wymogi jakościowe.

▪ **Kontrowersyjne szkolenia miękkie**

Pracodawcy chętnie finansowaliby z KFS szkolenia miękkie, argumentując, iż pozwalają one zdobyć istotne kompetencje, umiejętności potrzebne, cenione i poszukiwane na rynku pracy. Tego typu kompetencje również powinny być uwzględniane, obok kompetencji czy kwalifikacji zawodowych (Uwagi Polskiej Izby Firm Szkoleniowych do projektu ustawy o rynku pracy 2018). w przypadku niektórych stanowisk mogą one być wręcz kluczowymi umiejętnościami.

Natomiast w ocenie niektórych przedstawicieli urzędów pracy szkolenia miękkie nie sprzyjają zwiększaniu szans na rynku pracy, nie chronią pracowników przed zwolnieniem i nie spełniają warunków pomocy z KFS, jaką jest wsparcie kształcenia ustawicznego (Ostrogórska, Szymańska 2016). Powstaje w tej sytuacji wątpliwość, czy szkolenia miękkie nie „zużywają” środków, które mogłyby być przeznaczone na rozwój kompetencji twardych.

▪ **Rola firm szkoleniowych**

Co ciekawe, na styku trzech wspomnianych wyżej zagadnień pojawia się istotny uczestnik systemu – firmy szkoleniowe. Są one dostawcą usług dofinansowywanych z KFS, ale oprócz samych szkoleń oferują przedsiębiorcom także pomoc w aplikowaniu o środki. Ich działalność wspomaga również promocję Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Część firm szkoleniowych oferuje kompleksowe wsparcie w ubieganiu się o środki z KFS – poczynając od określenia potrzeb szkoleniowych i wyszukania środków dostępnych w powiatowych urzędach pracy, przez dobór szkoleń do konkretnych potrzeb i pomoc w wypełnieniu wniosku o dofinansowanie, po realizację szkoleń oraz dostarczanie dokumentów niezbędnych do rozliczeń z urzędem. Ich działalność, choć nastawiona na zysk, pośrednio może przyczyniać się do pełniejszego wykorzystania środków. Co więcej, reklamując swoje usługi firmy szkoleniowe promują także Krajowy Fundusz Szkoleniowy – informując o jego istnieniu, zasadach oraz o możliwościach jego wykorzystania. Należy jednak przypuszczać, iż usługi firm szkoleniowych skierowane są raczej do dużych przedsiębiorców, którzy mogą zamówić i uzyskać środki na szkolenia dla dużej liczby pracowników, lub też mają możliwość partycypacji w kosztach bardziej specjalistycznych, droższych szkoleń.

Jednak promowanie KFS dzięki firmom szkoleniowym rodzi też potencjalne problemy. Część pracodawców może być inspirowana aktywnością informacyjną i marketingową dostawców usług, co może sprawić, że przeprowadzone szkolenia nie będą w pełni zgodne z potrzebami samych przedsiębiorców, ale raczej będą korespondować z istniejącą ofertą szkoleń czy kursów (Grabowski, Janiszewski 2016).

Tymczasem firmy szkoleniowe jako uczestnik systemu dość intensywnie wykorzystują KFS do promocji własnej działalności. Warto wspomnieć, że po wpisaniu hasła „Krajowy Fundusz Szkoleniowy” w popularne wyszukiwarki na pierwszym miejscu najczęściej pojawia się strona

kfs.pl, która nie jest stroną rządową, lecz witryną jednej z firm szkoleniowych. Na stronie tej znajduje się garść ogólnych informacji na temat funduszu oraz reklama firmy i przekierowanie do jej właściwej strony. Dopiero znacznie dalszą pozycję na liście wyszukiwań zajmuje strona rządowa w witrynie gov.pl – oficjalna strona KFS⁹. Wyżej plasuje się strona Publicznych Służb Zatrudnienia o KFS.

⁹ Dostęp do wyszukiwarek 9 września 2019: Google.pl – pozycja czwarta, bing.com – pozycja siódma, Yahoo.com – poza pierwszą dziesiątką.

3. GLOBALNA OCENA KFS

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

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

Starano się zaprojektować model maksymalnie szeroko – tak aby objąć nim najważniejsze wymiary oceny. Jednocześnie w każdym z wymiarów, jeżeli było to możliwe, uwzględniono zarówno opinie pracowników jak i pracodawców.

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

- Przyjazność dla beneficjenta
- Dopasowanie do potrzeb
- Efektywność wsparcia

Dla każdego z powyższych wymiarów zbudowany został syntetyczny, wystandaryzowany wskaźnik, a następnie na podstawie wszystkich wskaźników – całościowy wskaźnik globalnej oceny KFS.

NOTA METODOLOGICZNA




Wskaźniki cząstkowe są miarą oceny KFS w danym obszarze z pozycji firmy. Obliczone zostały na podstawie zmiennych odnoszących się do danego obszaru zarówno z pozycji uczestników szkoleń (pracowników) jak i przedstawiciela pracodawcy. w przypadku gdy w badaniu uczestniczył więcej niż jeden pracownik danej firmy do wskaźnika liczono średnią ocenę od wszystkich pracowników. w przypadku gdy pracodawca był jedynym uczestnikiem szkoleń biorącym udział w badaniu – odpowiadał on dodatkowo na blok pytań z pozycji uczestnika szkoleń, na którego podstawie liczony był wskaźnik. Przy konstrukcji poszczególnych wskaźników brano była pod uwagę różna liczba zmiennych, poprzez przydzielanie punktów za poszczególne odpowiedzi. w związku z tym wartość wskaźników przed standaryzacją także jest różna. **Aby zapewnić porównywalność wskaźników poddano je standaryzacji.**

Wartość wskaźnika jest wystandaryzowaną do skali od 0 do 100 sumą punktów, jakie respondent uzyskał na poszczególnych zmiennych tworzących wskaźnik. Dzięki zabiegowi standaryzacji wszystkie wskaźniki opisane zostały na takiej samej skali i mogą być porównywane między sobą. **Wartość maksymalna wskaźnika po standaryzacji to 100 punktów i odnosi się do najbardziej**

pozytywnej sytuacji w danym obszarze, wartość wskaźnika 0 odnosi się do najbardziej negatywnej sytuacji w danym obszarze¹⁰.

Tabela 14. Definicja wskaźnika oceny globalnej¹¹

Wskaźnik globalnej oceny	
 Definicja	Wskaźnik jest sumą trzech wskaźników częściowych, następnie przeskalowaną do zakresu 0 -100. Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 255 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
Wskaźniki częściowe	
<i>Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta</i>	Poziom pracodawcy
<i>Wskaźnik dopasowania do potrzeb</i>	Poziom pracodawcy i pracownika
<i>Wskaźnik efektywności wsparcia</i>	Poziom pracodawcy i pracownika

Wskaźnik globalny



Wskaźnik globalny przyjął wartość 79,5 w skali od 0 do 100, co jest wynikiem bardzo dobrym, choć pokazuje, że istnieje przestrzeń do zwiększenia efektywności wykorzystania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Badani bardzo podobnie ocenili KFS – globalne oceny wsparcia są mało zróżnicowane.

Wśród wskaźników częściowych najlepiej wypada wskaźnik dopasowania do potrzeb, na drugiej pozycji uplasował się wskaźnik efektywności, natomiast wskaźnik przyjazności dla beneficjenta wypada dużo słabiej.

Negatywnie na ocenę przyjazności dla beneficjenta wpływa przede wszystkim ocena dostępności informacyjnej oraz negatywna opinia na temat priorytetów ograniczających dostęp do wsparcia.

Wskaźnik efektywności obniża ocena wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce.

W przypadku oceny globalnej wartość mediany jest bardzo zbliżona do wartości średniej, zaś zakres wartości dla 90% badanych mieści się w przedziale 65-90 punktów (por. Rysunek 9). Świadczy to o niewielkim zróżnicowaniu wartości wskaźnika – dla większości objętych badaniem przypadków globalna ocena wsparcia jest podobna i wysoka.

Spośród wskaźników częściowych składających się na ocenę globalną najlepiej wypada wskaźnik dopasowania do potrzeb, który zarówno pod względem średniej i mediany, jak i pod

¹⁰ Szczegółową metodologię konstrukcji wskaźników częściowych zawarto w Aneksie metodologicznym znajdującym się na końcu opracowania.

¹¹ Szczegółowe zasady konstrukcji wskaźnika znajdują się w aneksie metodologicznym, na końcu opracowania.

względem zakresu wartości kształtuje się powyżej 80% możliwych do uzyskania punktów. Oznacza to, że w ocenie respondentów wsparcie uzyskane z KFS było w bardzo dużym stopniu adekwatne do ich zapotrzebowania. Wszystkie składowe wskaźnika uzyskały wysokie oceny. Badani wysoko ocenili zarówno związek wsparcia z działalnością firmy oraz wykonywaną pracą, dostępność tematów szkoleń z punktu widzenia potrzeb firmy oraz dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy oraz do potrzeb pracownika.

Natomiast wskaźniki przyjazności dla beneficjenta oraz efektywności wsparcia obniżają ten pozytywny efekt, jaki dla oceny globalnej ma wysoki stopień dopasowania do potrzeb. Szczególnie w przypadku przyjazności dla beneficjenta zakres przyjmowanych wartości jest bardzo szeroki (od 16 do 98 punktów – por.

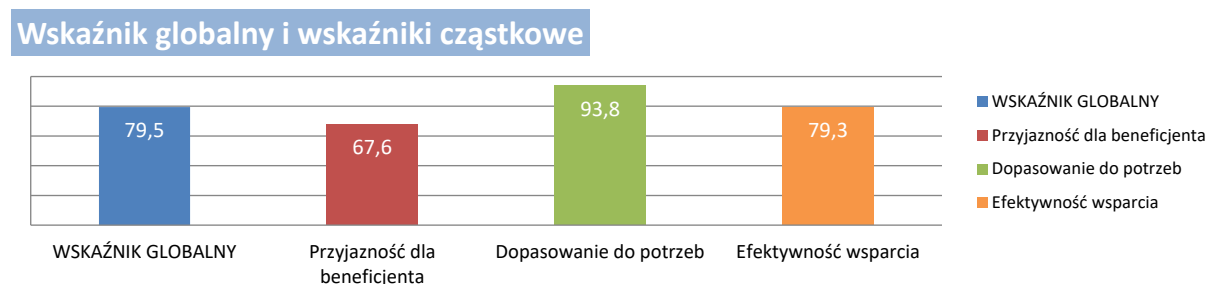
Rysunek 9), choć około połowa objętych badaniem beneficjentów uzyskała wynik między 58 a 82 punkty – a zatem powyżej 50% możliwych punktów. Pokazuje to, że ocena przyjazności KFS dla beneficjentów, choć w przeważającej części pozytywna, jest zróżnicowana i relatywnie dużo jest przypadków, gdy kształtuje się ona poniżej oczekiwań. Są firmy, których doświadczenia, szczególnie te na etapie aplikacji nie należą do najlepszych.

Patrząc globalnie na uzyskane wyniki widać, że stosunkowo wysoko respondenci ocenili przyjazność procesu wnioskowania o środki: przyjazność procedur, łatwość napisania wniosku, czas na przygotowanie wniosku, a także współpracę z PUP. Natomiast nieco słabiej wypadła ocena dostępności informacji na temat KFS oraz pojawiających się naborów, a także ocena obowiązujących priorytetów i ich wpływu na ograniczanie dostępu do wsparcia.

W przypadku oceny efektywności zdecydowanie na korzyść działa bardzo dobra opinia na temat jakości szkoleń, a także na temat zdobytych w ich trakcie umiejętności. Natomiast ocenę efektywności obniża opinia na temat wykorzystania umiejętności w praktyce.

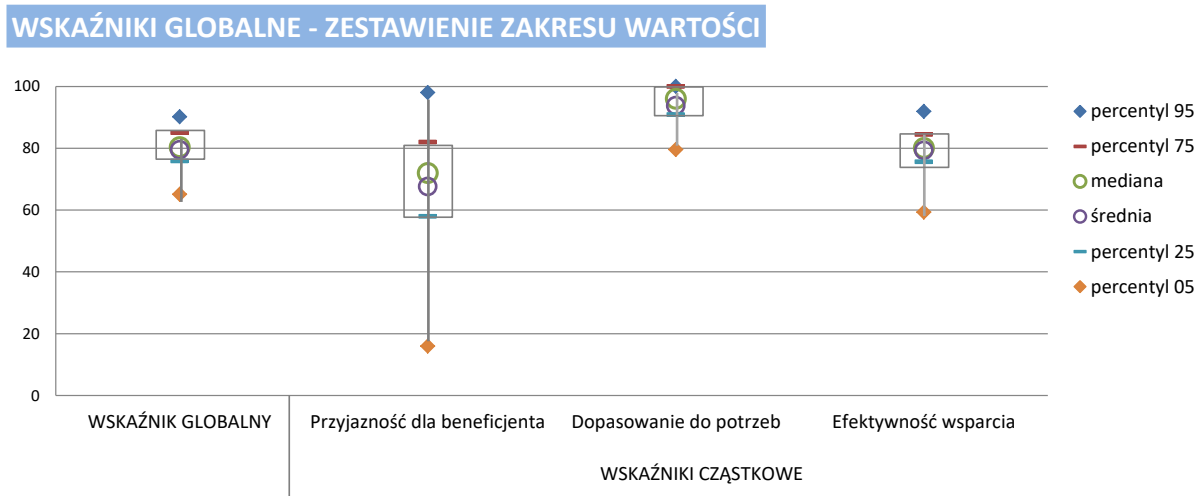
Wskaźniki cząstkowe, a także ich składowe, zostały szczegółowo omówione w kolejnych rozdziałach raportu.

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 9. Zakres wartości rozkładu wskaźnika globalnego oraz jego wskaźników cząstkowych



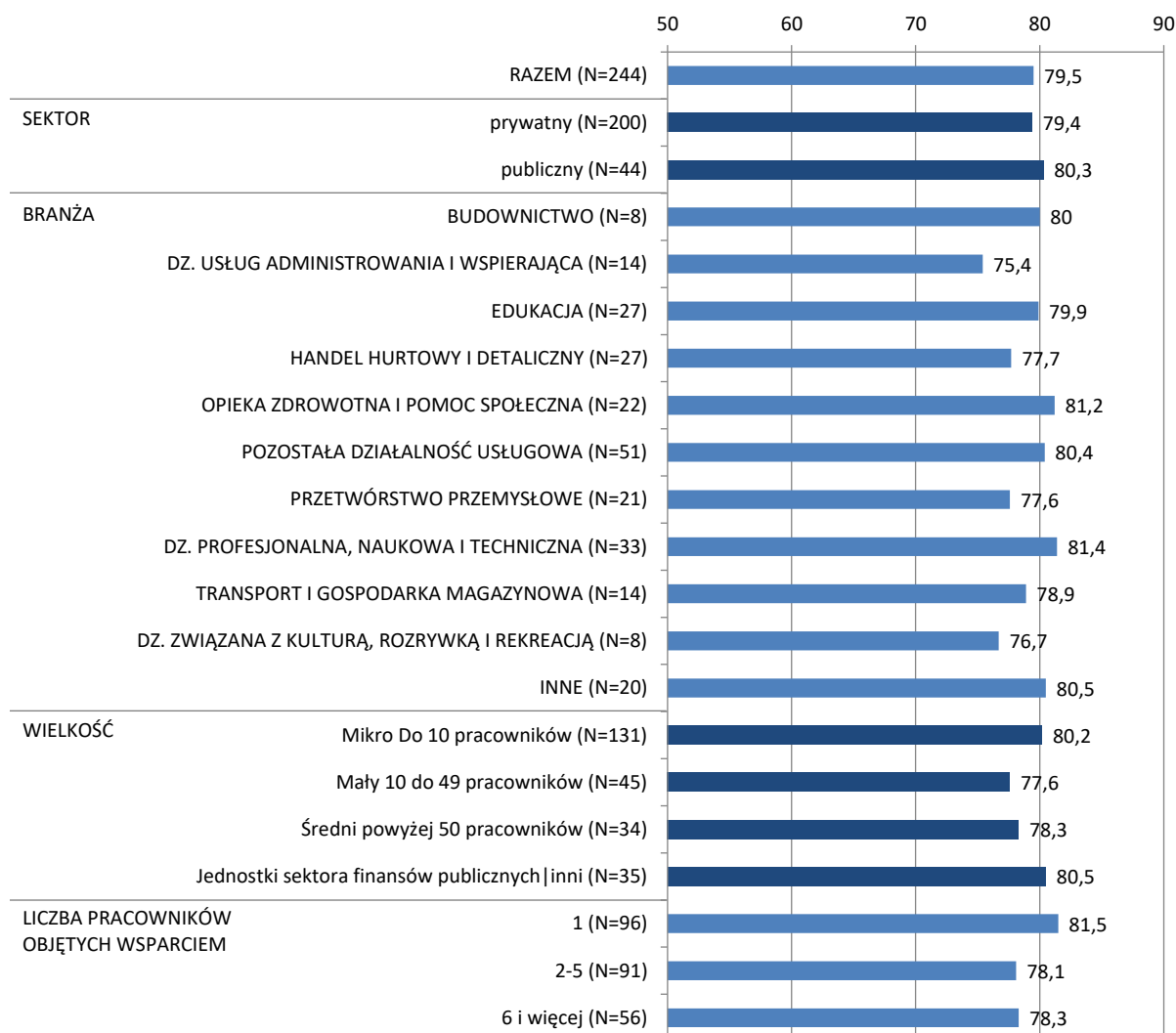
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Wartości przeciętne wskaźnika globalnego wykazują się różnicowaniem w zależności od branży i wielkości firmy (por. Rysunek 10).

Wyniki uzyskane dla sektorów prywatnego i publicznego są tu porównywalne. Najwyższe noty wskaźnik przyjął dla branż: opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. z kolei najniższy wynik wskaźnik uzyskał w przypadku podmiotów z branży działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz usług administrowania i działalności wspierającej (poniżej 77 punktów).

Przeciętnie najwięcej punktów wskaźnik globalny uzyskał w przypadku najmniejszych podmiotów (80,2 punktów dla podmiotów mikro), jednostek sektora finansów publicznych (80,5 punktów), a także tych, gdzie wsparciem objęto tylko jedną osobę (81,5 punktów).

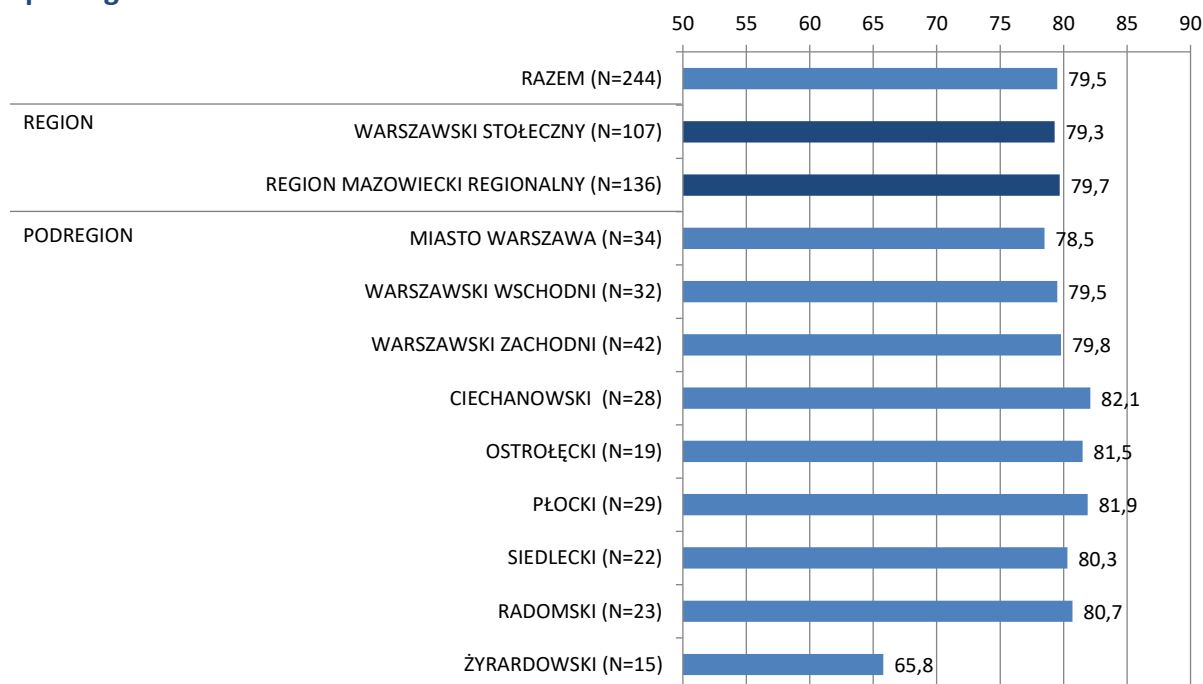
Rysunek 10. Średnia wartość wskaźnika globalnego ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem



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

Wskaźnik globalny nie wykazuje się zróżnicowaniem ze względu na region, natomiast widoczne są różnice dla podregionów (por. Rysunek 11). Uwagę zwraca tu przede wszystkim bardzo niska w stosunku do innych podregionów wartość wskaźnika globalnego dla podregionu żyrardowskiego (65,8 punktów). z kolei najwyższe wyniki uzyskały podregiony płocki, ostrołęcki, ciechanowski, siedlecki i radomski, gdzie wskaźnik globalny przekroczył 80 punktów.

Rysunek 11. Średnia wartość wskaźnika globalnego ogółem oraz ze względu na region i podregion



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

Wizerunek Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród beneficjentów



Krajowy Fundusz Szkoleniowy cieszy się wśród beneficjentów bardzo dobrą opinią. Opinie negatywne należą do absolutnej rzadkości. Podstawowym benefitem jest tutaj refundacja kosztów. Gdyby nie KFS większości firm biorących udział w badaniu nie byłoby stać na realizację szkoleń.

Już sama wartość wskaźnika globalnego pokazywała, że wsparcie oferowane w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego cieszy się wśród jego beneficjentów bardzo dobrą opinią. Aż 97% pracodawców i pracowników pozytywnie ocenia ten instrument (por. Rysunek 12). Tego zdania jest również 90% przedstawicieli powiatowych urzędów pracy. Pojedynczy przedstawiciele PUP wyrażali opinie negatywne. **Wśród beneficjentów ocen o charakterze negatywnym nie formułowano.**

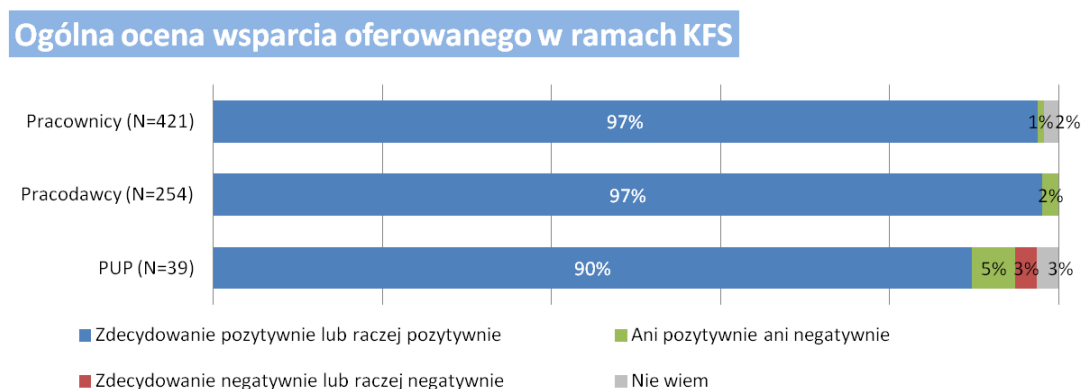
W ramach spontanicznych uzasadnień swojej – w ogromnej większości pozytywnej – oceny badani najczęściej wskazywali na fakt **refundacji kosztów szkoleń, na które podmiotów nie byłoby** stać bez dofinansowania (około połowa pracodawców i pracowników). Badani spontanicznie uznali również, że przeprowadzone dzięki wsparciu szkolenia były przydatne dla podmiotów.

Doceniono też możliwości rozwoju kapitału ludzkiego. Aspekt ten poruszany był przede wszystkim w wypowiedziach pracowników – wysoko ocenili oni możliwości rozwoju kompetencji dzięki wsparciu KFS.

Wśród pracodawców 14% wskazywało na powody związane z procedurami aplikacji i realizacji – przede wszystkim na stosunkowo łatwy etap wnioskowania (9%) oraz pomoc udzielaną przez pracowników PUP (5%).

Nieliczne oceny negatywne lub neutralne wspominały o uciążliwości dokumentacji, konieczności posiadania wkładu własnego, niesatysfakcjonującej wysokości środków, czy ograniczeniach wynikających z kryteriów KFS.

Rysunek 12. Ocena wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – porównanie perspektyw przedstawicieli urzędów pracy, pracodawców i pracowników objętych wsparciem



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

Tabela 15. Spontaniczne uzasadnienie oceny Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród pracodawców i pracowników¹²

	Pracodawcy (N=254)	Pracownicy (N=417)
POZYTYWNE	91%	93%
POMOC/REFUNDACJA/SZKOLENIA	73%	65%
refundacja kosztów szkoleń/pomoc dla firmy/nie stać byłoby firmy/instytucji na takie szkolenia	53%	49%
zadowolenie ze szkoleń/wysoka ocena szkoleń – wysokiej jakości/aktualne/przydatne szkolenia itd.	18%	15%
szkolenie dopasowane do potrzeb firmy/dzięki niemu zapewniliśmy lukę/przeszkoliliśmy potrzebnych pracowników	6%	2%
różnorodna/szeroka oferta szkoleń	5%	4%
znaczną kwotę na jednego pracownika	2%	

¹² Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

	Pracodawcy (N=254)	Pracownicy (N=417)
PRACOWNICY	22%	52%
możliwość rozwoju pracowników bez względu na poziom wykształcenia/ zajmowane stanowisko/ wiek	13%	46%
pracownicy są bardziej efektywni/przydatni dla firmy/ bardziej zmotywowani	7%	7%
pracownicy są bardziej konkurencyjni na rynku pracy	5%	3%
pracownicy są zatrzymywani w firmie dzięki szkoleniom/ zapobiega utracie pracy	2%	2%
APLIKACJA/REALIZACJA	14%	6%
stosunkowo łatwa aplikacja	9%	3%
duża pomoc pracowników PUP	5%	
szybkie rozstrzygnięcia	3%	
realizacja i rozliczenie bez problemów	3%	2%
dobrze dobrane kryteria wejścia/priorytety	1%	
firmy szkoleniowe zajmują się wszystkim, firma nie musi tracić czasu		1%
proces wnioskowania po stronie pracodawcy		1%
ROZWÓJ FIRMY	7%	
przekłada się na rozwój firmy	5%	
daje lepszą pozycję firmy na rynku	2%	
przekłada się na wzrost jakości świadczonych usług	1%	
NEGATYWNIE	7%	3%
skomplikowana dokumentacja	2%	2%
pracodawca musi wpłacić 20%	1%	
zbyt mała kwota dofinansowania/ nie otrzymaliśmy pełnego dofinansowania	1%	
ograniczające priorytety	1%	1%
zbyt mało informacji/ niedostępność informacyjna	1%	
wyłączenie szkoleń miękkich	1%	
NIE WIEM	4%	4%

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

Wizerunek Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród pracowników PUP



W opinii pracowników PUP oddziaływanie KFS ujawnia się przede wszystkim na poziomie pracowniczym – rozwoju kapitału ludzkiego, rzadziej na poziomie firmy – jej rozwoju i wzrostu jej konkurencyjności. Wśród wad wskazywano głównie brak elastyczności, sztywność kryteriów wykluczającą część pracodawców, brak możliwości kontroli firm szkoleniowych, których działania nie zawsze są uczciwe oraz wykluczenie podmiotów, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy są zdania, że KFS realizuje swoje cele i jest to jego największa zaleta. Wśród mocnych stron funduszu wymieniają przede wszystkim możliwości, jakie daje on pracownikom – podniesienie, nabycie, uzupełnienie lub uaktualnienie

kwalfikacji, a w dalszej kolejności możliwość utrzymania pracy. Co czwarty przedstawiciel PUP wskazywał także na korzyści dla firm pozyskujących środki, w szczególności możliwości rozwoju.

Nie ma jednoznacznej opinii co do największych wad KFS. Co trzeci przedstawiciel PUP wymienił tu brak elastyczności, sztywność kryteriów wykluczającą część pracodawców. Również jedna trzecia wskazywała na brak możliwości kontroli firm szkoleniowych, których działania nie zawsze są uczciwe. 31% pracowników PUP za wadę uznało wykluczenie podmiotów, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą.

Tabela 16. Największe zalety i wady Krajowego Funduszu Szkoleniowego z perspektywy powiatowych urzędów pracy¹³

Największe zalety KFS	%	Największe wady KFS	%
ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO	95%	brak elastyczności, sztywność zasad, która wyklucza część pracodawców, priorytety	33%
możliwość podniesienia kwalifikacji/ nabycia nowych kwalifikacji	74%	brak możliwości kontroli firm szkoleniowych – nieuczciwe praktyki, zawyżanie cen, namawianie pracodawców na niepotrzebne szkolenia	33%
możliwość uzupełnienia/ uaktualnienia kwalifikacji	38%		
możliwość utrzymania pracy	23%	wykluczenie podmiotów, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą	31%
wzrost konkurencyjności pracowników	13%		
możliwość awansu zawodowego	10%	nierozwiązana kwestia trwałości zatrudnienia po odbyciu szkolenia – brak zobowiązania dla uczestnika, dla pracodawcy	13%
ROZWÓJ FIRMY	26%		
możliwość rozwoju firm	15%	brak ogólnokrajowej standaryzacji – jednolitych wzorów dokumentów, procedur przyznawania i rozliczania itd.	10%
możliwość podniesienia konkurencyjności firm	8%		

Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie powiatowych urzędów pracy, N=39

¹³ Tabela prezentuje pogrupowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

Podsumowanie

- Globalna ocena Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest pozytywna zarówno wśród beneficjentów jak i przedstawicieli PUP.
- Wśród niezaprzeczalnych zalet wymienia się korzyści z poziomu indywidualnego – wpisaną w cel funkcjonowania funduszu pomoc w zdobywaniu i podnoszeniu kwalifikacji w celu utrzymania zatrudnienia.
- Wśród negatywnych opinii na temat funkcjonowania funduszu pojawiały się głosy o skomplikowanej dokumentacji, zbyt dużej sztywności kryteriów/priorytetów i wykluczaniu części potencjalnych beneficjentów (niespełniających kryterium priorytetu, osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą etc.).
- Widoczna jest jednak przestrzeń do poprawy efektywności funduszu, szczególnie w zakresie przyjazności dla beneficjenta oraz efektywności wsparcia.
- Dopasowanie do potrzeb beneficjentów ocenione zostało bardzo wysoko.

4. OCENA PRZYJAZNOŚCI KFS DLA BENEFICJENTA

Prezentację wyników badania związanych z tym obszarem rozpoczniemy od przedstawienia syntetycznej miary: wskaźnika przyjazności KFS dla beneficjenta, a następnie bardziej szczegółowo omówimy poszczególne wymiary składające się na ten obszar oceny.

4.1 Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta




Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta przyjmuje przeciętnie najniższą wartość wśród wszystkich trzech wskaźników częściowych. Beneficjenci różnią się także w ocenach przyjazności programu KFS.

Ten parametr najwyżej oceniają instytucje publiczne (przyzwyczajone do pewnego poziomu biurokracji), firmy większe, mające większe zasoby czasowe i osobowe, które mogą poświęcić na przygotowanie i złożenie wniosku, a także te, które już mają doświadczenia z KFS (składały już wnioski). KFS najmniej przyjazny jest w odbiorze firm mikro i tych, które starają się o środki po raz pierwszy.

W tabeli 17 zawarto informacje na temat konstrukcji wskaźnika przyjazności dla beneficjenta, zaś poniżej opisano uzyskane dla wskaźnika rozkłady.

Tabela 17. Definicja wskaźnika „Przyjazności dla beneficjenta”¹⁴

Wskaźnik „Przyjazności dla beneficjenta” – wskaźnik liczony jedynie z pozycji pracodawcy	
Definicja	 <p>Zawiera takie wymiary jak: dostępność informacyjna, łatwość aplikacji – zasoby i czas, jakie trzeba zaangażować w proces aplikacji, ocenę współpracy z PUP zarówno na etapie aplikacji jak i po otrzymaniu dofinansowania</p>
Liczba punktów	<p>Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik</p> <p>Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 50</p> <p>Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>

Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta przyjmuje przeciętnie najniższą wartość wśród wszystkich trzech wskaźników cząstkowych – średnio to 67,6 punktu na 100 możliwych. Indeks ten ma także największy zakres przyjmowanych wartości (por.

Rysunek 9), co oznacza, że w **wielu przypadkach przyjazność KFS dla beneficjentów została oceniona znacząco poniżej oczekiwań** – aż w przypadku 25% objętych badaniem podmiotów wskaźnik przyjazności przyjął wartość niższą niż 58 punktów (percentyl 25), a w skrajnych przypadkach nawet poniżej 20 punktów (percentyl 05).

Zdecydowanie bardziej pozytywnie o przyjazności KFS dla beneficjenta wypowiadają się przedstawiciele sektora publicznego¹⁵, dla którego wskaźnik przyjął wysoką wartość 76 punktów. Prawdopodobnie wynika to z faktu, że sektor publiczny jest przyzwyczajony do pewnego poziomu biurokracji, a dodatkowo w większości instytucji są wyspecjalizowane komórki/osoby, które tą tematyką się zajmują.

Tymczasem w sektorze prywatnym wynik ten to średnio zaledwie 65,7 punktu (Rysunek 13). **Wyraźnie niżej przyjazność dla beneficjenta została także oceniona wśród przedstawicieli firm mikro (64,7 punktów), dla których, ze względu na znacznie mniejsze zasoby kadrowe, inwestycja czasu potrzebna na złożenie dokumentacji jest znacznie bardziej odczuwalna.**

Najniższe wartości, przeciętnie poniżej 64 punktów, wskaźnik przyjazności uzyskał w branżach transportu i gospodarki magazynowej, handlu oraz edukacji. z kolei najlepsze opinie o przyjazności KFS dla beneficjenta spotykano w branżach opieki zdrowotnej i pomocy

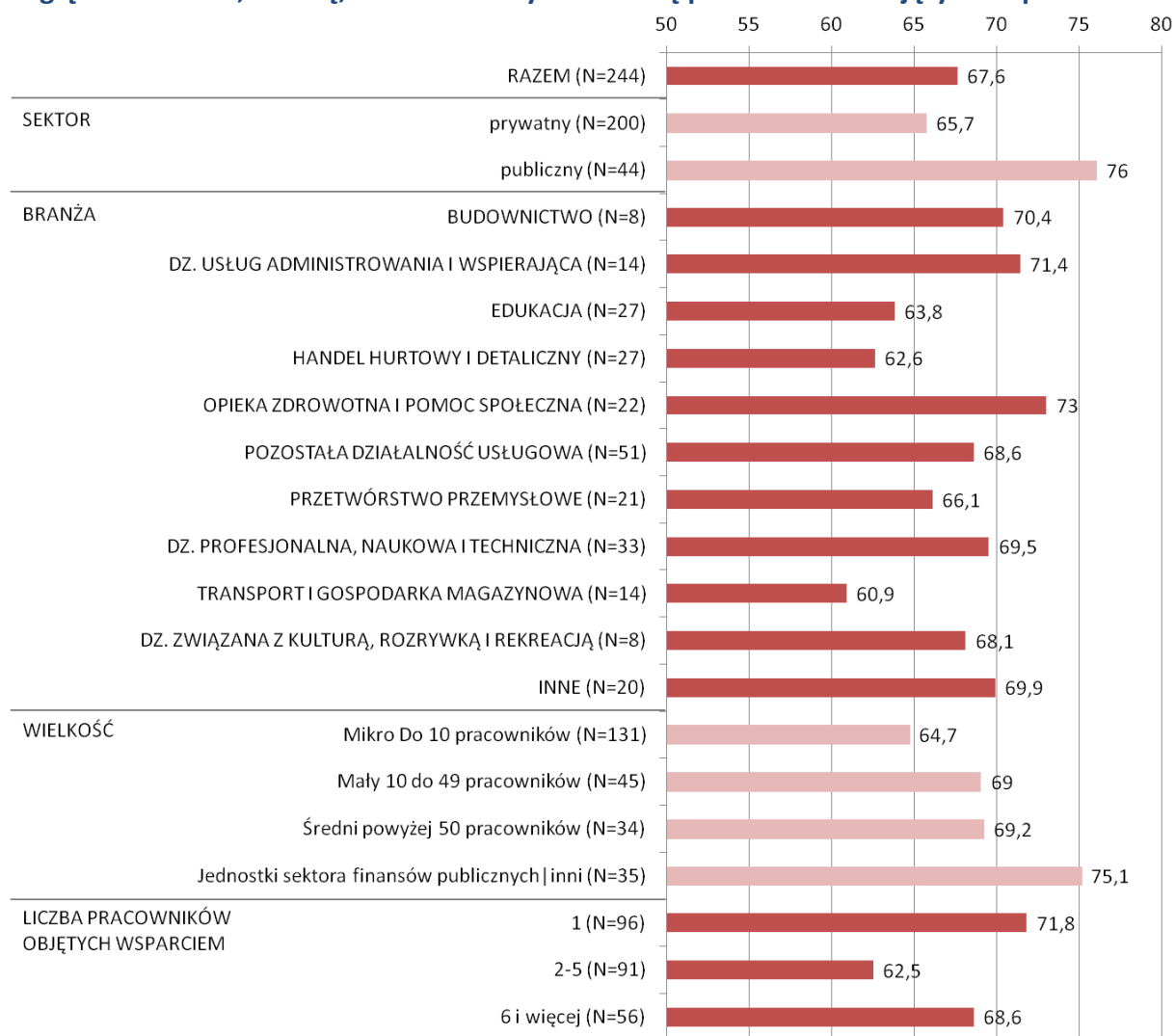
¹⁴ Szczegółowe zasady konstrukcji wskaźnika znajdują się w aneksie metodologicznym na końcu opracowania.

¹⁵ w badaniu uczestniczyli przedstawiciele JST oraz jednostek podległych, przedstawiciele edukacji oraz służby zdrowia.

społecznej, działalności usług administrowania i wspierającej, budownictwa oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej.

Przyjazność dla beneficjenta oceniana była wyżej tam, gdzie wsparciem objęto tylko jednego pracownika (niemal 72 punkty), co może świadczyć o większej uciążliwości czy większym skomplikowaniu procesu wnioskowania w przypadku ubiegania się o wsparcie dla większej liczby pracowników.

Rysunek 13. Średnia wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem.

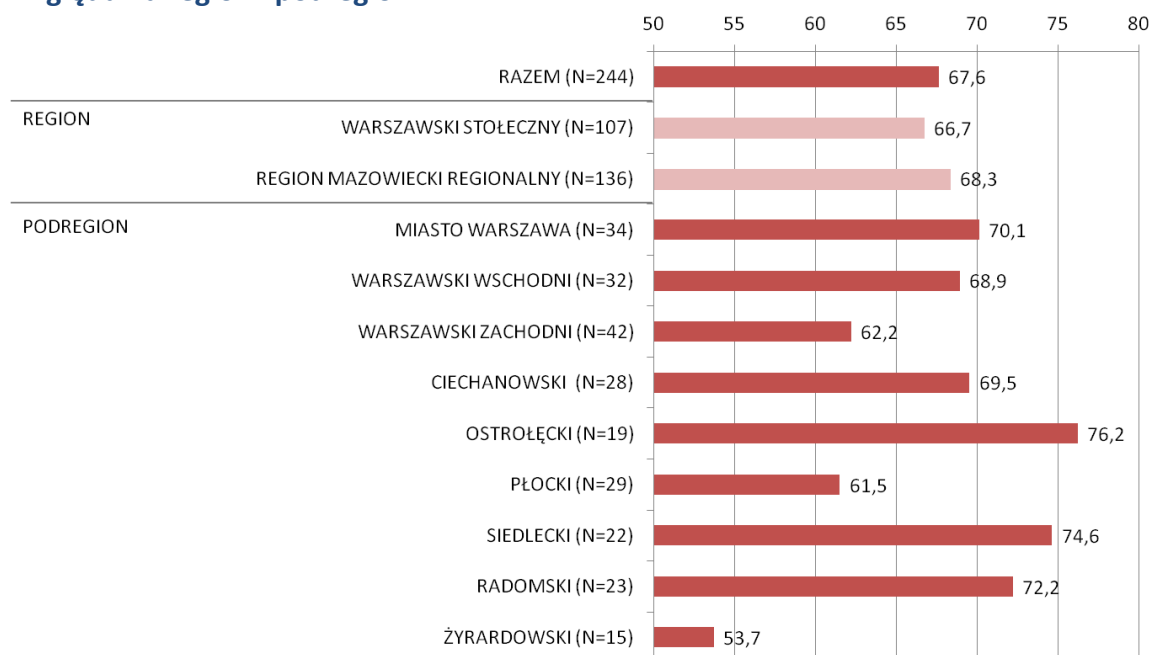


Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Przyjazność KFS dla beneficjentów wyżej oceniały podmioty z regionu mazowieckiego regionalnego (średnio 68,3 punktu), a szczególnie z podregionów ostrołęckiego, siedleckiego i radomskiego (wartość wskaźnika powyżej 70 punktów).

Szczególnie niski wynik uzyskano w podregionie żyrardowskim – średnio zaledwie 53,7 punktu (głównie ze względu na stosunkowo niskie odsetki ocen pozytywnych i stosunkowo wysokie odsetki osób uchylających się od odpowiedzi – odpowiedzi „trudno powiedzieć”¹⁶), w podregionie warszawskim zachodnim (62,2 punktu) oraz płockim (61,5 punktu). Należy jednak podkreślić, że wnioskowanie na poziomie podregionu, ze względu na małe liczebności obarczone jest wysokim błędem statystycznym.

Rysunek 14. Średnia wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta ogółem oraz ze względu na region i podregion



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

4.2 Decyzja o aplikowaniu o środki z KFS

Decyzja i inicjatywa złożenia wniosku najczęściej leży po stronie pracodawcy. Praktyka posiłkowania się zewnętrznymi podmiotami w przygotowaniu wniosków dotyczy niemal wyłącznie Warszawy oraz okalających ją powiatów. Firmy zewnętrzne facylitują proces aplikowania o środki z KFS w sposób niejednorodny, nierównomierny – koncentrując się wyłącznie na niektórych branżach i lokalizacjach o większej liczbie potencjalnych klientów. Idą tam, gdzie widzą swoją korzyść.

¹⁶ Należy jednak zauważyć, że w powiecie żyrardowskim przedsiębiorcy mieli jedynie 5 dni na złożenie wniosku. Dodatkowo stosunkowo często narzekali na małą dostępność firm szkoleniowych na rynku lokalnym, niską jakość szkoleń, a także na fakt, że były to szkolenia wyjazdowe – bardzo odległe od miejsca prowadzenia firmy. w powiecie żyrardowskim mamy także stosunkowo wysoki odsetek firm aplikujących w ramach KFS po raz pierwszy (ogółem – 34%, powiat żyrardowski – 43%). Opinie badanych z podregionu żyrardowskiego są niższe w stosunku do pozostałych podregionów w zasadzie w przypadku wszystkich analizowanych wskaźników.

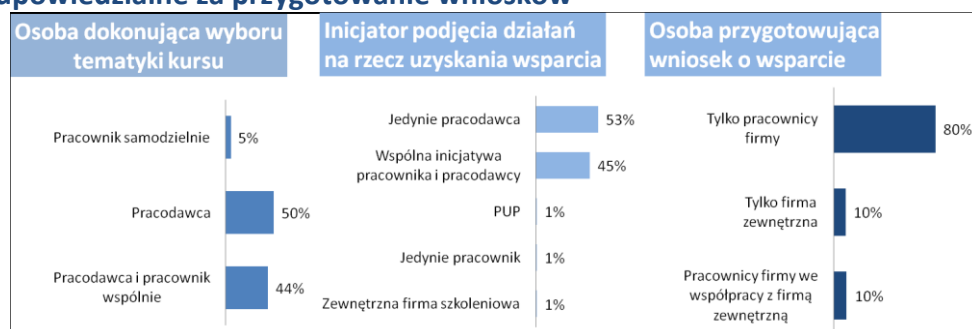
Decyzyjność i inicjatywa

Z deklaracji pracodawców i pracowników wynika, iż doboru tematyki kursu, szkolenia, którego miałyby dotyczyć wsparcie z KFS w co drugim przypadku dokonał sam pracodawca. Najczęściej jest on również inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania środków z KFS (53%). w około 45% przypadków była to wspólna inicjatywa i wspólny wybór pracodawcy i pracownika. Do rzadkości należały sytuacje, w których to pracownicy decydowali lub inicjowali proces (por. Rysunek 15). W znacznej części przypadków wnioski przygotowywano własnymi siłami – 80% pracodawców zadeklarowało, iż tylko pracownicy podmiotu uczestniczyli w procesie przygotowywania aplikacji do KFS. W co piątym przypadku w przygotowanie wniosku zaangażowana była firma zewnętrzna, w tym w 10% to ona była w całości odpowiedzialna za przygotowanie wniosku.

Zaangażowanie zewnętrznych firm

Z usług firm zewnętrznych częściej korzystały przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa przemysłowego oraz transportu i gospodarki magazynowej, natomiast w ogóle lub prawie w ogóle z tego typu usług nie korzystały przedsiębiorstwa z branży budownictwa oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Praktyka posilkowania się zewnętrznymi podmiotami w przygotowaniu wniosków dotyczy niemal wyłącznie Warszawy oraz okalających ją powiatów. w regionie warszawskim stołecznym z usług firm zewnętrznych korzystało 37% podmiotów, podczas gdy w regionie mazowieckim regionalnym zaledwie 7%. w samej Warszawie było to aż 56% podmiotów, w podregionie warszawskim wschodnim – 39%, a w warszawskim zachodnim 20%. w podregionie ostrołęckim z usług firm zewnętrznych skorzystało 23% objętych badaniem podmiotów. w pozostałych podregionach było to mniej niż 10%. Pokazuje to, że firmy zewnętrzne facylitują proces aplikowania o środki z KFS w sposób niejednorodny, nierównomierny – koncentrując się wyłącznie na niektórych branżach i lokalizacjach o większej liczbie potencjalnych klientów.

Rysunek 15. Inicjatorzy i decydenci w zakresie działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS oraz osoby odpowiedzialne za przygotowanie wniosków¹⁷



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

¹⁷ z uwagi na stosowane zaokrąglenia dane na wykresie nie zawsze sumują się do 100%.

4.3 Ocena etapu aplikowania o środki i rozliczania dotacji



Największym problemem z punktu widzenia beneficjentów są trudności w dostępie do informacji – ogólnie na temat KFS, a także o rozpoczynającym się naborze (szczególnie istotne w kontekście bardzo krótkich terminów na złożenie wniosku). w opinii badanych ograniczająco działają także priorytety.

Przedstawiciele PUP uważają, że terminy, jakie dają przedsiębiorcom na złożenie wniosków są wystarczające. Główną argumentacją jest tu fakt, że potencjalni beneficjenci są w kontakcie z urzędami i są przyzwyczajeni/przygotowani do takich terminów. Często krótki termin jest też odpowiedzią PUP na duże zainteresowanie środkami z KFS i staje się pierwszym czynnikiem selekcji¹⁸.

Z deklaracji badanych beneficjentów wynika, że oni także akceptują terminy konkursów. Warto jednak podkreślić, że w badaniu uczestniczyli przedstawiciele firm, którzy uzyskali dofinansowanie, prawdopodobnie opinia na ten temat wśród tych, którzy dofinansowania nie otrzymali byłaby zgoła odmienna. Dodatkowo w wypowiedziach otwartych część pracodawców zgłaszała spontanicznie uwagi w stosunku do długości terminów. Bardziej negatywną opinię na temat długości terminów mają także ci, którzy po raz pierwszy aplikowali o środki w ramach KFS.

Ocena etapu aplikowania o środki

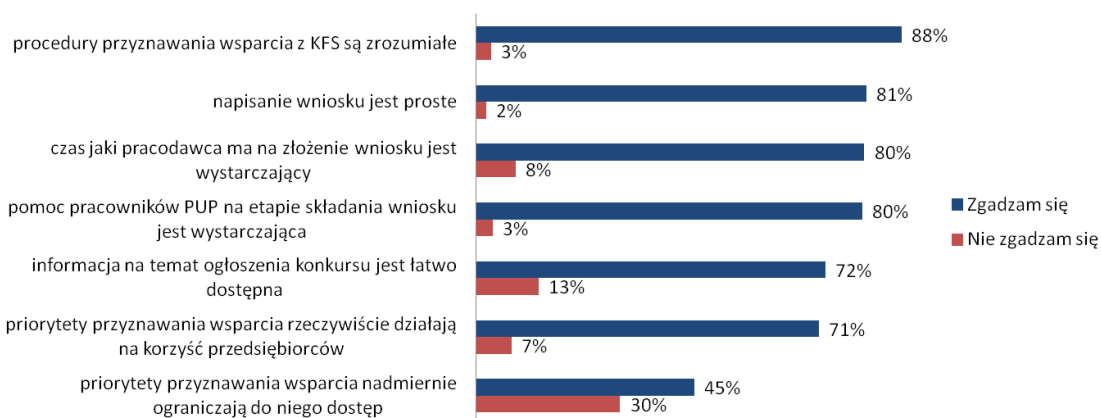
Zdecydowana większość badanych jest zdania, że procedury związane z etapem ubiegania się o środki z KFS są proste – zdaniem ponad 80% objętych badaniem pracodawców procedury przyznawania wsparcia są zrozumiałe, napisanie wniosku jest proste. Czas przeznaczony na złożenie wniosku oceniono jako wystarczający, podobnie jak pomoc pracowników PUP na etapie składania wniosku.

To, na co relatywnie najczęściej narzekali pracodawcy w związku z aplikowaniem o środki, to nadmiernie ograniczający charakter priorytetów (45%) oraz trudności w dostępie do informacji na temat ogłoszonych konkursów (13%).

¹⁸ z deklaracji badanych beneficjentów wynika, że oni także akceptują terminy konkursów. Warto jednak podkreślić, że w badaniu uczestniczyli przedstawiciele firm, którzy uzyskali dofinansowanie, opinia na ten temat wśród pracodawców, którzy dofinansowania nie otrzymali, może być odmienna. Dodatkowo w wypowiedziach otwartych część pracodawców zgłaszała spontanicznie uwagi w stosunku do długości terminów. Bardziej negatywną opinię na temat długości terminów mają także ci, którzy po raz pierwszy aplikowali o środki w ramach KFS.

Rysunek 16. Ocena procedur etapu wnioskowania o wsparcie z KFS z perspektywy pracodawców

Opinie na temat etapu wnioskowania o środki KFS



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

Długość naboru wniosków z perspektywy powiatowych urzędów pracy

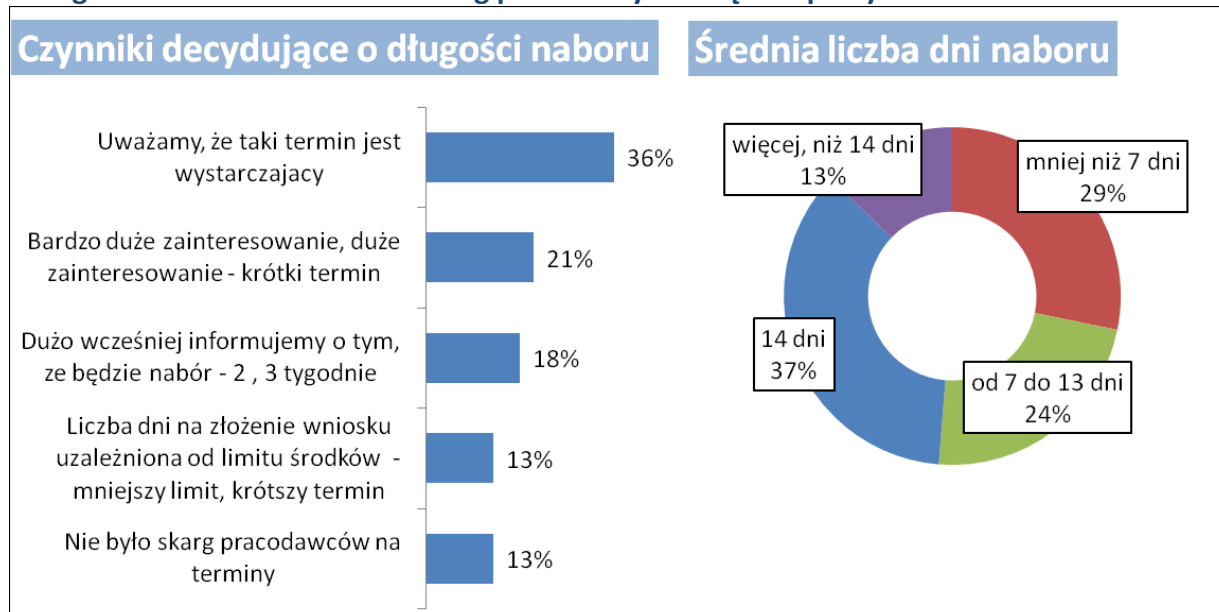
Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy są zadowoleni z liczby dni, jaką wnioskodawcy mają na złożenie wniosku. Zgodnie z ich deklaracjami czas nie stanowi problemu dla większości potencjalnych beneficjentów.

O długości naboru wniosków w ramach konkursów najczęściej decydują wcześniejsze doświadczenia PUP – 36% argumentuje, że wyznaczają termin, który w ich ocenie będzie wystarczający. Urzędy pracy kierują się także przewidywanym zainteresowaniem – im jest ono większe, tym krótszy termin narzucają wnioskodawcom (21%). Liczba dni na złożenie wniosku może być też związana z limitem środków – z uwagi na fakt, iż przy przyznawaniu funduszy decydowała kolejność składania wniosków im mniej środków, tym krótszy termin obowiązywał w konkursie (13%).

Zasady organizowania naborów nie są nigdzie odgórnie sprecyzowane, panuje dowolność w tym zakresie. Powiatowe urzędy pracy same ustanawiają tutaj reguły. Niektóre z nich mogą jednak budzić wątpliwości – choćby uzależnianie liczby dni na złożenie wniosku od zainteresowania – im większe zainteresowanie, tym mniejsza liczba dni.

Choć wszyscy przedstawiciele PUP długość ustalanych terminów konkursów ocenili jako wystarczającą, to jednak sam okres zbierania wniosków jest zróżnicowany – najczęściej jest to 14 dni (37%) lub mniej niż 7 dni (29%), rzadziej od 7 do 13 dni (24%). Tylko 13% powiatowych urzędów pracy ogłaszało nabory trwające dłużej niż 2 tygodnie (por. Rysunek 17).

Rysunek 17. Liczba dni, jaką mają pracodawcy na złożenie wniosku oraz czynniki decydujące o długości naboru wniosków według powiatowych urzędów pracy¹⁹



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie powiatowych urzędów pracy, N=39

Trudności w procesie aplikowania o środki

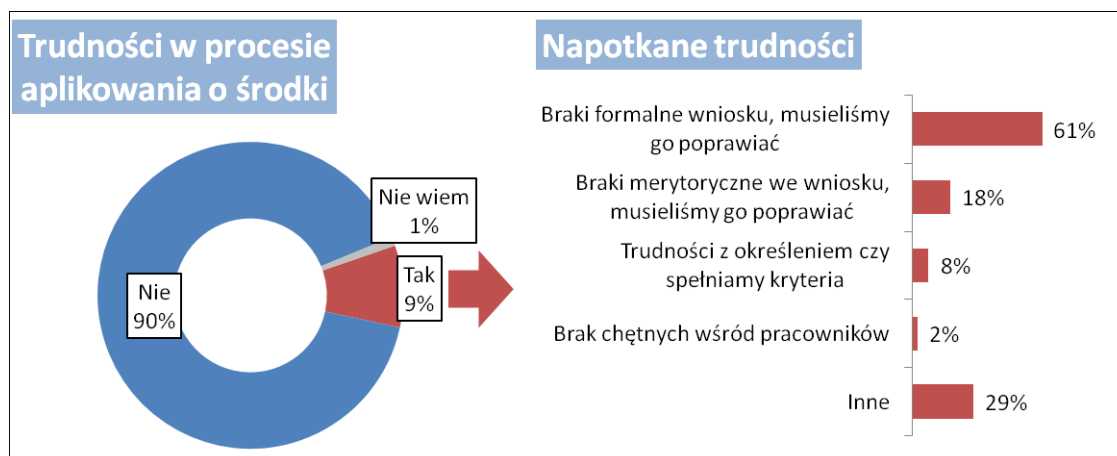
Większość badanych nie wskazała na żadne trudności w procesie aplikacji. Jednak należy podkreślić, że większość z nich (63%) to firmy, które mają już doświadczenie w aplikacji, a poza tym są to firmy, które aplikowały z sukcesem. Prawdziwą miarę trudności moglibyśmy określić analizując doświadczenia tych, którzy nie uzyskali dofinansowania.

Jedynie 9% badanych zadeklarowało, iż napotkali na problemy w procesie wnioskowania (por. Rysunek 18). Były to głównie podmioty prywatne (10%), częściej z firm średnich (18%). Wśród firm aplikujących w Warszawie skala trudności dotyczyła 37% przypadków.

Najczęściej występującymi problemami były braki formalne we wnioskach wymagające poprawek – nieprawidłowe wypełnienie potrzebnych dokumentów, niedostarczenie wszystkich załączników (61%), znacznie rzadziej dochodziło do braków merytorycznych, rozumianych tu jako kwestie związane z samym definiowaniem szkoleń (18%).

¹⁹ Z uwagi na zastosowane zaokrąglenia dane na wykresie nie sumują się do 100%.

Rysunek 18. Skala i charakter trudności w procesie aplikowania o wsparcie z KFS z perspektywy pracodawców



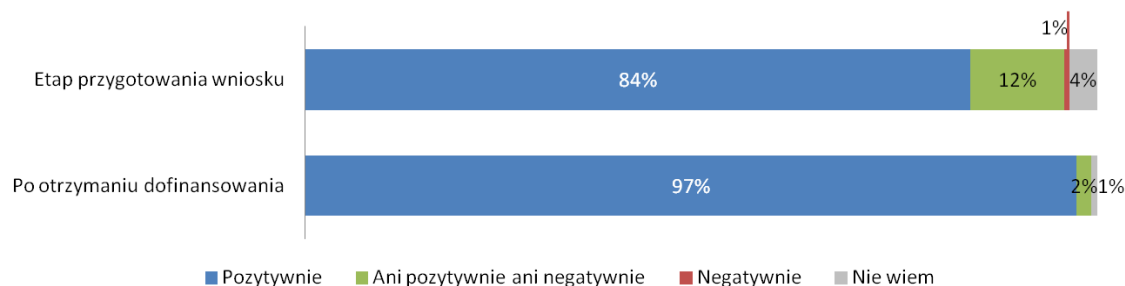
Źródło: *Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców, N=254/ N=22*

OCENA ETAPU REFUNDACJI KOSZTÓW I ROZLICZANIA WNIOSKÓW

Współpraca z powiatowymi urzędami pracy na etapie aplikowania o środki przez przeważającą część pracodawców została oceniona pozytywnie (84%). 12% respondentów oceniło ją neutralnie, zaś pojedyncze osoby sformułowały ocenę negatywną. Natomiast niemal wszyscy badani (97%) wyrażali zadowolenie ze współpracy z PUP już na kolejnym etapie, po otrzymaniu dofinansowania (por. Rysunek 19). Nieliczni badani zgłosili niewielkie problemy na etapie refundacji kosztów z KFS (2%) – związane ze skomplikowaną dokumentacją, zaś dla ogromnej większości ten etap przebiegł bezproblemowo (98%, por. Rysunek 20). Tylko 9% pracodawców zgłosiło, iż kwota dofinansowania nie była wystarczająca. Problem ten dotyczył przede wszystkim respondentów z Warszawy (49%).

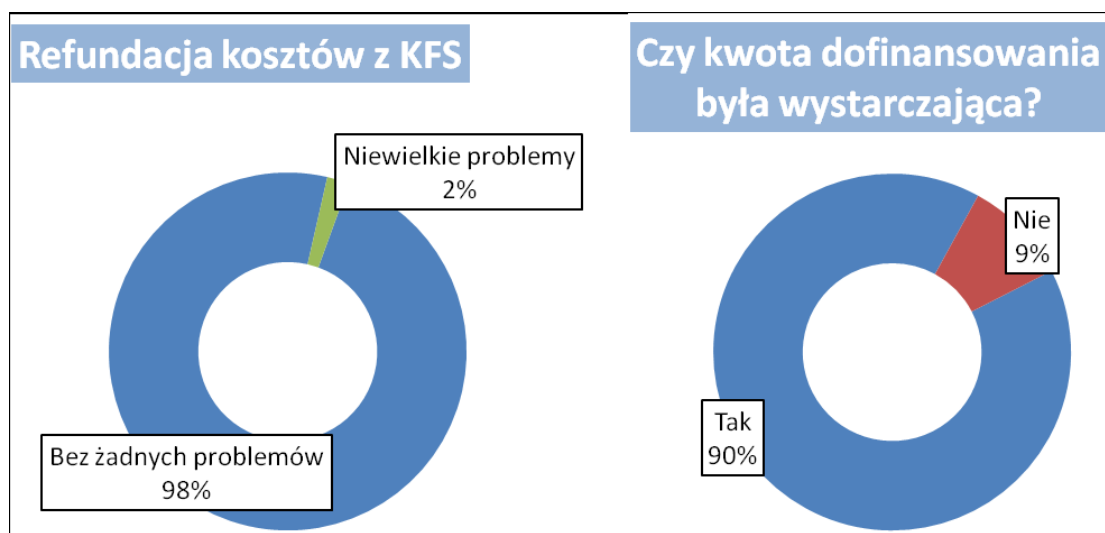
Rysunek 19. Ocena współpracy z powiatowymi urzędami pracy na etapie aplikowania o środki oraz po otrzymaniu dofinansowania²⁰

Ocena współpracy z PUP



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

Rysunek 20. Ocena etapu refundacji kosztów oraz wysokości kwoty dofinansowania²¹



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

²⁰ Z uwagi na zastosowane zaokrąglenia dane na wykresie sumują się do 100%.

²¹ Z uwagi na zastosowane zaokrąglenia dane na wykresie nie sumują się do 100%.

4.4 Doświadczenia sprzed lat 2018 i 2019 r. w ubieganiu się o środki z KFS

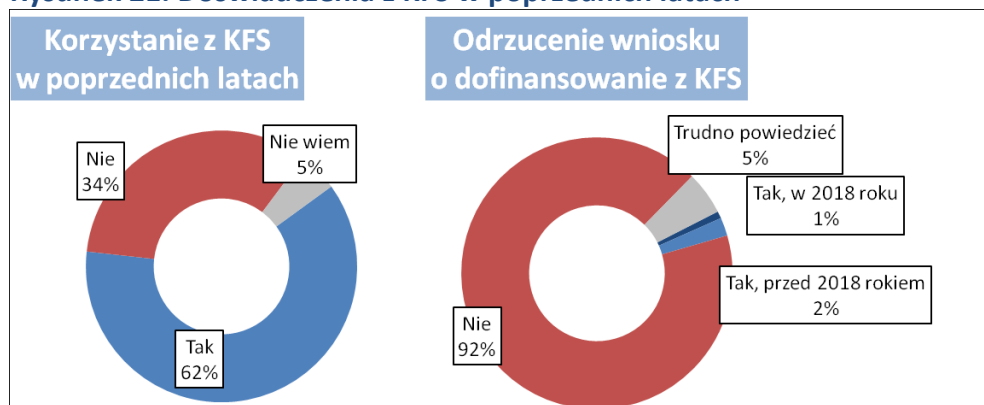


Beneficjenci KFS to grupa raczej zamknięta i powracająca w kolejnych naborach. Ponad 60% z nich ma wcześniejsze doświadczenia z KFS, niemal 60 % już aplikowało o środki także w 2019 roku i to z sukcesem.

Doświadczenia z KFS z lat ubiegłych

Ponad 60% pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania w roku 2018, już wcześniej była beneficjentami środków z KFS (por. Rysunek 21). Jedynie co trzeci podmiot nie miał wcześniej tego typu doświadczeń. Częściej niż inni są to reprezentanci sektora prywatnego (sektor prywatny - 38%, publiczny – 13%), przedstawiciele firm najmniejszych (43%), przedstawiciele regionu warszawskiego stołecznego (49%). O środki w latach wcześniejszych częściej ubiegały się podmioty z sektora publicznego, z branż: budownictwo, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, przemysł, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Częstotliwość sięgania po fundusze z KFS w latach wcześniejszych wzrasta też wraz ze wzrostem wielkości firmy – od 52% w przypadku podmiotów mikro, przez 67% przy firmach małych, po 70% przy średnich i 85% w przypadku jednostek sektora finansów publicznych. Co więcej, bardzo mało firm spotkało się w 2018 r. lub w latach wcześniejszych z sytuacją, w której ich wnioski zostałyby odrzucone (por. **Błąd! Nie podano nazwy zakładki.**). Były to pojedyncze przypadki – w 2018 r. związane ze zbyt wysokimi kosztami szkolenia lub brakami formalnymi, przed 2018 r. głównie ze względu na brak środków lub braki formalne. Oznacza to, że duża część „klientów” funduszu to klienci powracający, którzy mają już doświadczenie w systemie i nadal chętnie sięgają po te środki.

Rysunek 21. Doświadczenia z KFS w poprzednich latach²²



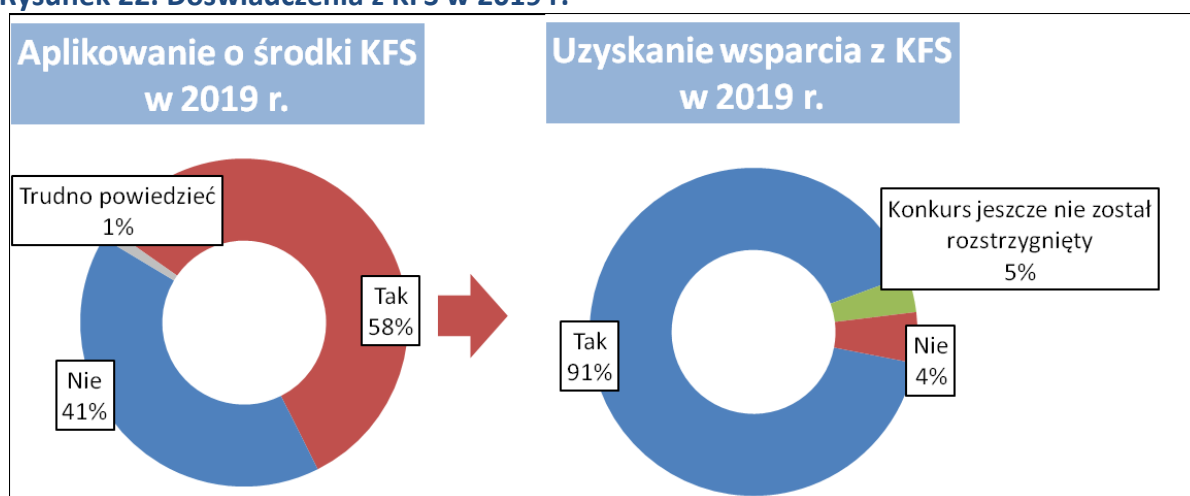
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców, N=254

²² Z uwagi na zastosowane zaokrąglenia dane na wykresie nie sumują się do 100%.

Doświadczenia z KFS z roku 2019

Ponad połowa beneficjentów KFS z roku 2018 również w obecnym roku aplikowała o środki z tego funduszu (por. Rysunek 22), w tym znakomita większość z sukcesem (91%). Wnioski do KFS w 2019 r. częściej składały podmioty sektora publicznego (78%), z siedzibą w Warszawie, działające w branży handlu, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, przetwórstwa przemysłowego, a także działalności w zakresie usług administrowania oraz związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (ponad 70%). Nieliczne przypadki, w których nie udało się uzyskać dotacji, wystąpiły ze względu na zbyt dużą konkurencję, niespełnianie warunków priorytetów, zbyt późne pozyskanie informacji o naborze.

Rysunek 22. Doświadczenia z KFS w 2019 r.



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców, N=254 / N=147

4.5 Podsumowanie

- **Beneficjenci KFS są grupą zamkniętą i obytą z systemem** – ponad 60% pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania w roku 2018, już wcześniej była beneficjentami środków z KFS. Co więcej również ponad połowa beneficjentów KFS z roku 2018 także w obecnym roku aplikowała o środki z tego funduszu, w tym znakomita większość z sukcesem. Prawdopodobnie spowodowane jest to niedostatecznie szeroką promocją i informacją zarówno dotyczącą KFS jak i ogłaszanych naborów, a także ograniczającym charakterem niektórych konkursowych reguł – np.: terminów obowiązujących w konkursach.
- Z perspektywy beneficjentów procedury związane z etapem ubiegania się o środki z KFS są proste, czas przeznaczony na złożenie wniosku jest wystarczający, podobnie jak pomoc pracowników PUP na etapie składania wniosku. **To, na co relatywnie najczęściej skarżyli się pracodawcy w związku z aplikowaniem o środki, to nadmiernie ograniczający charakter priorytetów.**
- Na to, że ocena przyjazności KFS dla potencjalnego beneficjenta, który nie ma doświadczenia w aplikacji, może wyglądać nieco inaczej wskazuje jednak fakt, że ocena tego aspektu jest niższa wśród podmiotów najmniejszych (o mniejszych zasobach czasowych i finansowych), w sektorze prywatnym, wśród firm aplikujących po raz pierwszy, a także wśród firm, które aplikują o środki samodzielnie.
- **Firmy zewnętrzne facylitują proces aplikowania o środki z KFS w sposób niejednolity, nierównomierny** – koncentrując się wyłącznie na niektórych branżach i lokalizacjach o większej liczbie potencjalnych klientów. Praktyka posiłkowania się zewnętrznymi podmiotami w przygotowaniu wniosków dotyczy **niemal wyłącznie Warszawy oraz okalających ją podregionów**. z usług firm zewnętrznych częściej korzystały przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa przemysłowego oraz transportu i gospodarki magazynowej.
- **Patrząc na kwestie obowiązujących w konkursach reguł obiektywnie, wydaje się, że przynajmniej w części obowiązujące w nich terminy nie są wystarczające – bywają terminy kilku, a nawet jednodniowe. Reguły konkursów nie są nigdzie odgórnie sprecyzowane, panuje dowolność w tym zakresie. Powiatowe urzędy pracy same ustanawiają tutaj zasady. Niektóre z nich mogą jednak budzić wątpliwości – choćby uzależnianie liczby dni na złożenie wniosku od zainteresowania – im większe zainteresowanie, tym mniejsza liczba dni.** Dodatkowo wydaje się, że uruchamianie

środków w kilku transzach w ciągu roku mogłoby być bardziej korzystne dla potencjalnych beneficjentów niż tylko jeden nabór.

5. DOPASOWANIE DO POTRZEB BENEFICJENTÓW

Prezentację wyników badania związanych z tym obszarem rozpoczniemy od przedstawienia syntetycznej miary: wskaźnika „Dopasowanie do potrzeb”, a następnie bardziej szczegółowo omówimy poszczególne wymiary składające się na ten obszar oceny.


5.1 Wskaźnik dopasowania do potrzeb

Zgodnie z deklaracjami badanych wsparcie w ramach KFS jest niemal idealnie dopasowane do potrzeb beneficjentów. KFS nieznacznie bardziej wpisuje się w potrzeby pracodawców niż pracowników. W kontekście jednak faktu, że to pracodawcy głównie inicjują i podejmują decyzję w sprawie aplikacji o środki i wybierają tematykę szkoleń – wskaźnik dopasowania do potrzeb wśród pracowników należy uznać za bardzo wysoki.

Wskaźnik dopasowania do potrzeb

W Tabeli 18 zawarto informacje na temat konstrukcji wskaźnika „Dopasowanie do potrzeb”, zaś poniżej opisano uzyskane dla wskaźnika rozkłady.

Tabela 18. Definicja wskaźnika „Dopasowanie do potrzeb”²³

„Dopasowanie do potrzeb” – wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy	
Definicja	 Zawiera takie wymiary jak: 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 pracownika.
Liczba punktów	Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 22 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100

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 (percentyl 95, por.

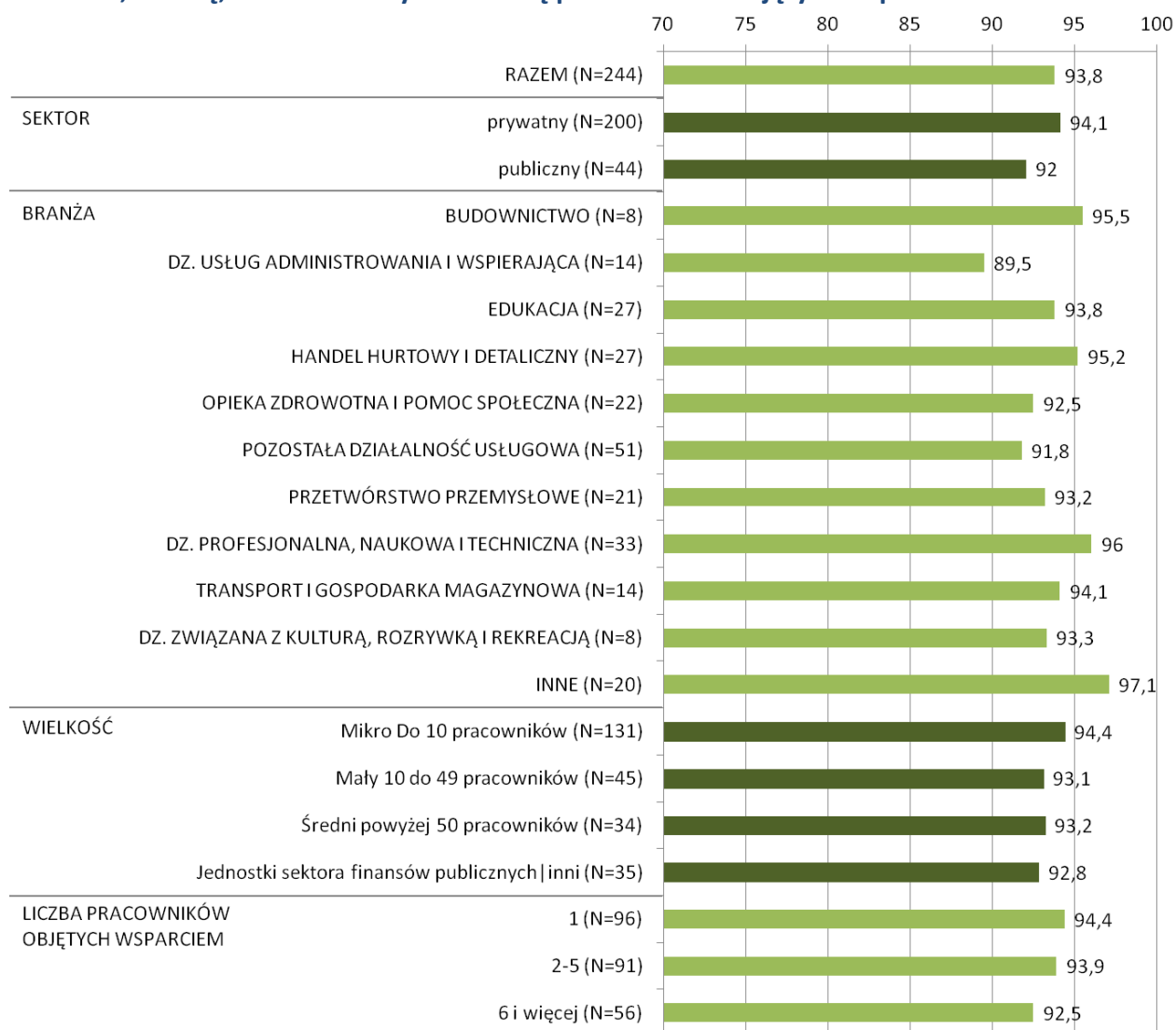
Rysunek 9). Oznacza to, że **dopasowanie do potrzeb beneficjentów zostało ocenione jako bardzo wysokie.**

²³ Szczegółowe zasady konstrukcji wskaźnika znajdują się w aneksie metodologicznym, na końcu opracowania.

Relatywnie lepiej stopień dopasowania do potrzeb oceniają podmioty z sektora prywatnego (por. Rysunek 23). z kolei do branż mniej zadowolonych z adekwatności wsparcia do potrzeb zaliczyć można działalność w zakresie usług administrowania, pozostałą działalność usługową oraz opiekę zdrowotną i pomoc społeczną.

Wielkość podmiotu nie wpływa znacząco na ocenę dopasowania do potrzeb, choć dostrzegalna jest różnica w zależności od liczby osób objętych wsparciem – im jest ona większa, tym niższa satysfakcja z dopasowania do potrzeb beneficjentów.

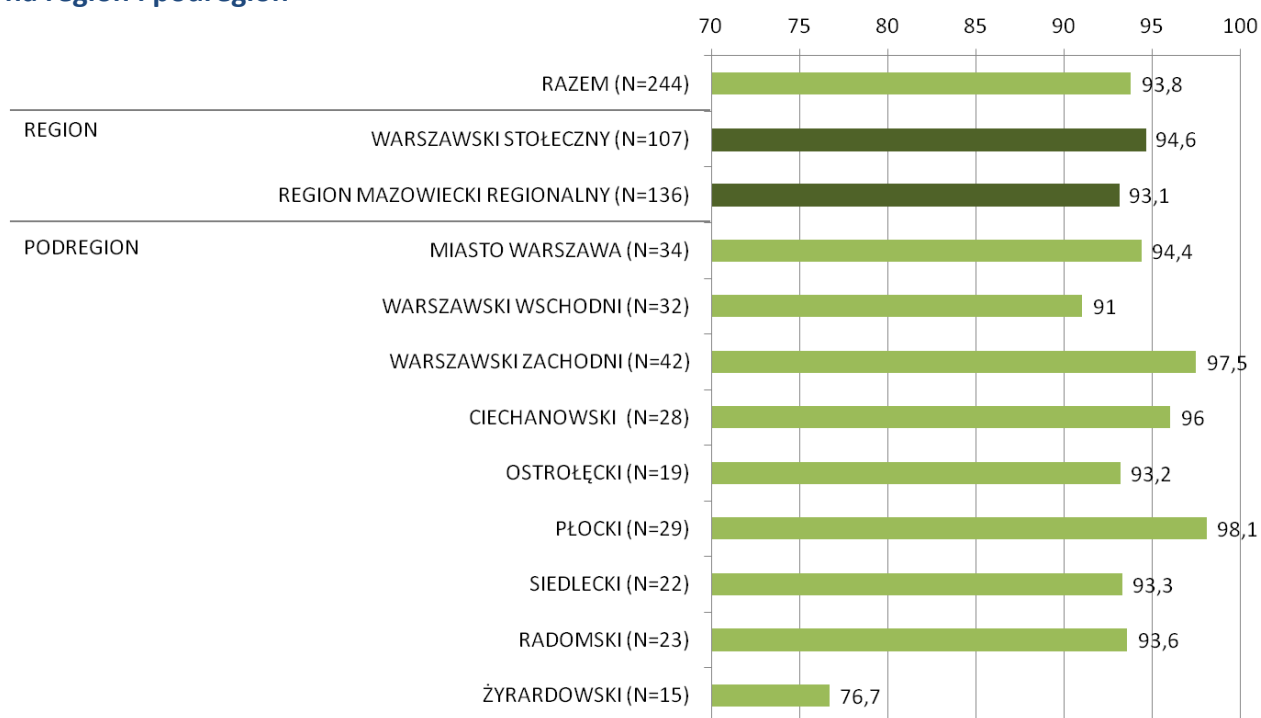
Rysunek 23. Średnia wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem



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

Uwagę zwraca niższa wartość wskaźnika dla podregionu żyrardowskiego – 76,7 punktu na 100 możliwych, podczas gdy w podregionie płockim wskaźnik przekroczył 98 punktów, a dla podregionu warszawskiego zachodniego był powyżej 97 punktów.

Rysunek 24. Średnia wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb ogółem oraz ze względu na region i podregion



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

Wskaźniki cząstkowe

Na wskaźnik dopasowania do potrzeb wpływ mają jego dwie składowe – wskaźnik dopasowania do potrzeb pracodawców oraz pracowników (por. Rysunek 44).

Wartość wskaźnika cząstkowego w przypadku pracodawców jest wyższa, co oznacza, że wsparcie udzielane z KFS było w nieco większym stopniu dopasowane do potrzeb tej grupy niż do potrzeb pracowników.

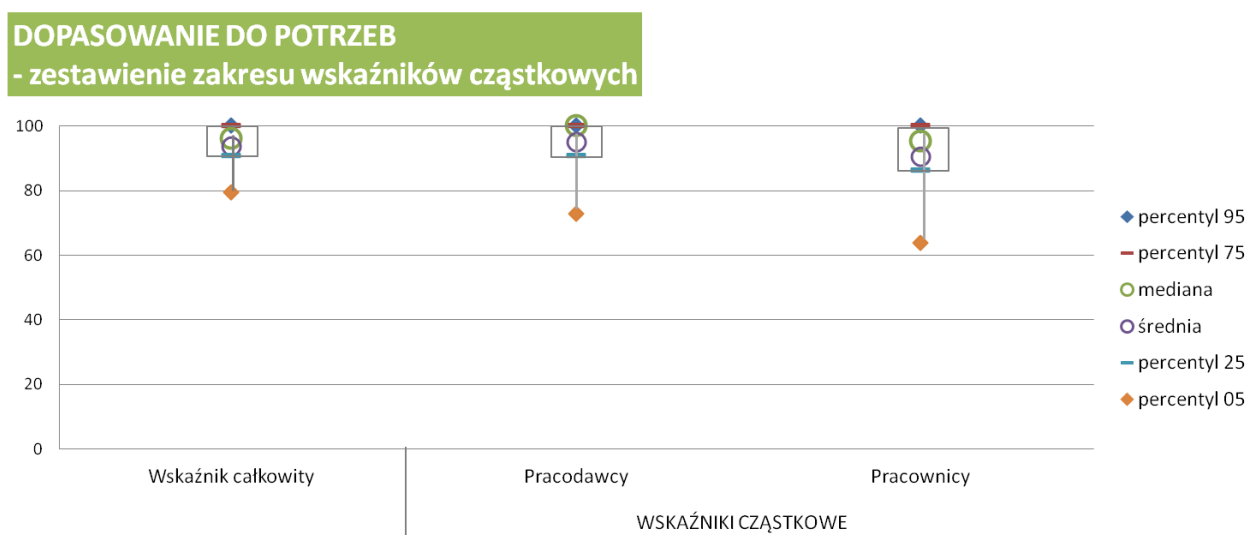
Zakres wartości wskaźnika dla pracowników jest większy, co wskazuje na przypadki, w których satysfakcja z dopasowania wsparcia do potrzeb nie była tak wysoka, jak by oczekiwano. Nadal jednak nawet najniższe wyniki kształtowały się powyżej poziomu 60 punktów (por. Rysunek 26).

Rysunek 25. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania do potrzeb oraz jego wskaźników częściowych



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

Rysunek 26. Zakres wartości rozkładu wskaźnika dopasowania do potrzeb oraz jego wskaźników częściowych



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

5.2 Ocena dopasowania wsparcia do potrzeb firmy i pracowników

Wszyscy badani pracodawcy uznali, że tematy szkoleń dostępnych na rynku w ramach finansowania KFS odpowiadają potrzebom ich firm i pracowników. Celem wnioskowania o środki z KFS jest głównie chęć inwestycji w rozwój zasobów ludzkich

– podniesienie kwalifikacji pracowników firmy. Rzadsze było stawianie celów ukierunkowanych bezpośrednio na poprawę sytuacji firmy.

Zdecydowanie bardziej cenione są kursy, których celem był wzrost kompetencji twardych. Kompetencje miękkie są także cenione, ale raczej jako uzupełnienie tych pierwszych. Bardzo rzadko stanowią jedyny zakres kursów.

Podstawowym celem pracodawców przy aplikowaniu o środki w ramach KFS był rozwój zasobów ludzkich – podniesienie kwalifikacji swoich lub swoich pracowników (70%), aktualizacja wiedzy i umiejętności (12%) **oraz nabycie nowych kwalifikacji twardych** (8%), a zatem cele wpisujące się w zadania Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W przypadku wszystkich podmiotów rodzaj wsparcia uzyskanego z KFS był **tematycznie związany z obszarem działalności firmy/institucji**.

Tabela 19. Spontanicznie wskazywane cele pracodawców przy aplikacji o środki w ramach KFS²⁴

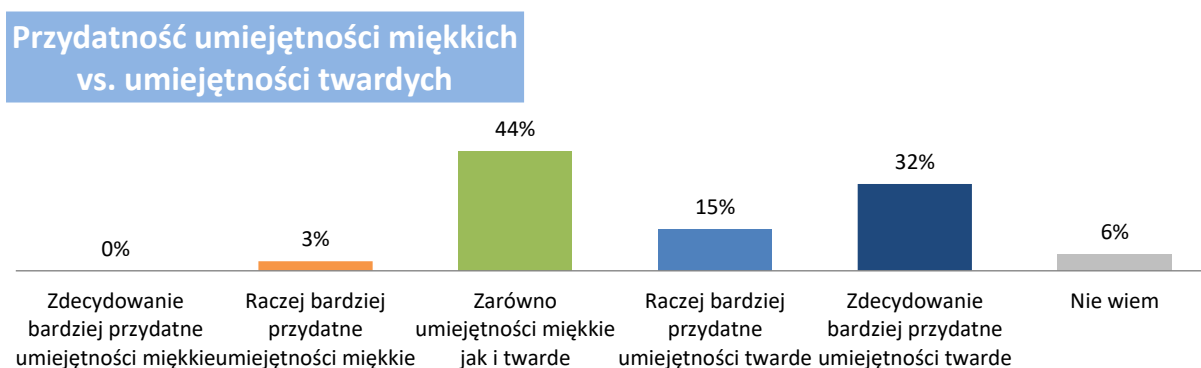
Cele pracodawców	%	Cele pracodawców	%
podniesienie kwalifikacji	70%	nabycie umiejętności miękkich	2%
aktualizacja wiedzy i umiejętności	12%	uniknięcie zwolnień	2%
nabycie nowych kwalifikacji twardych	8%	poprawa sytuacji na rynku pracy	2%
poszerzenie działalności	6%	wzrost standardu świadczonych usług	2%
zdobycie umiejętności obsługi klienta/ rozmowy	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

Pracodawcy wyżej cenią sobie przydatność umiejętności twardych niż umiejętności miękkich (47%), **choć 44% uważa, że obie te grupy są równie ważne z punktu widzenia ich podmiotu** (por. Rysunek 27). Na umiejętności twarde nacisk kładą szczególnie pracodawcy z sektora prywatnego (54% vs. 15% w sektorze publicznym).

²⁴ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

Rysunek 27. Ocena przydatności umiejętności miękkich i twardych²⁵ z punktu widzenia firmy²⁶



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

Szkolenia miękkie stosunkowo dużo zwolenników mają wśród przedstawicieli sektora publicznego, wśród podmiotów reprezentujących firmy z branży edukacja, handel hurtowy i detaliczny oraz działalność związana z kulturą rozrywką i rekreacją, a także wśród firm decydujących się na szkolenie większej liczby osób. **Nigdzie jednak nie dystansują szkoleń twardych, współistnieją raczej z nimi.**

²⁵ Respondentom zadano następujące pytanie: „Czy z punktu widzenia Pana(i) firmy bardziej przydatne są szkolenia z zakresu umiejętności miękkich – osobistych i interpersonalnych, czy też kompetencji twardych związanych z konkretną specjalistyczną wiedzą merytoryczną, którą można potwierdzić certyfikatami, egzaminami itp.?”

²⁶ Z uwagi na zastosowane zaokrąglenia dane na wykresie nie sumują się do 100%.

Rysunek 28. Ocena przydatności umiejętności miękkich i twardych z punktu widzenia firmy – ze względu na sektor, branżę, wielkość podmiotu oraz liczbę pracowników objętych wsparciem²⁷



Badani w przyszłości zainteresowani byłoby przede wszystkim wysokospecjalistycznymi kursami i studiami podyplomowymi – na przykład wysokospecjalistyczne kursy medyczne, techniczne dla specjalistów, studia podyplomowe z zakresu wychowania, psychoterapii itp., kursami z zakresu księgowości oraz przepisów i zmian w przepisach podatkowych.

Dużym zainteresowaniem cieszą się także kursy zawodowe z obszaru usług osobistych, nowe trendy, rozwiązania we fryzjerstwie, kosmetologii, podologii, czy też kursy kulinarne, a także kursy z zakresu sprzedaży. Pełny zakres pogrupowanych wypowiedzi w tym zakresie przedstawia Tabela 20.

²⁷ Z uwagi na zastosowane zaokrąglenia dane na wykresie nie sumują się do 100%.

Tabela 20. Tematyka kursów, którymi pracodawcy byliby zainteresowani w przyszłości – wskazania spontaniczne²⁸

Tematyka kursów	%	Tematyka kursów	%
kursy zawodowe dla specjalistów – wysoko specjalistyczne ²⁹	23%	mediacje/rozwiązywanie konfliktów/negocjacje	3%
podatki, księgowość	20%	RODO/bezpieczeństwo danych/danych osobowych	2%
kursy zawodowe – obszar usług osobistych, nowe trendy, rozwiązania ³⁰	13%	szkolenia informatyczne – zaawansowane	2%
sprzedaż	9%	gospodarka odpadami/ochrona środowiska	2%
administracja/kadry	7%	zarządzanie jakością, certyfikacja, ISO	2%
logistyka/zarządzanie produkcją/transport/magazynowanie	7%	zamówienia publiczne	2%
kursy techniczne – obszar przemysłu/produkcji/naprawy maszyn i urządzeń/budownictwo	6%	komunikacja, umiejętności interpersonalne	2%
społeczne – pomoc w sytuacjach kryzysowych/praca w różnych obszarach społecznych	6%	zarządzanie zespołem	2%
obsługa maszyn produkcyjnych/ wózków widłowych	5%	miękkie – ogólnie	2%
obsługa klienta, relacje z klientem	5%	obsługa przyrządów/urządzeń specjalistycznych (np.: urządzenia medyczne itd.)	1%
marketing/promocja/rozwój biznesu	4%	kursy dla urzędników wyższego i średniego szczebla	1%
prawo pracy	3%	zarządzanie projektami	1%
prawo jazdy różnych kategorii	3%	coaching, zarządzanie sobą, motywowanie siebie	1%
szkolenia informatyczne – podstawowe, obsługa komputera, pakietu Office	3%		
kursy językowe	3%	nie wiem	11%

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

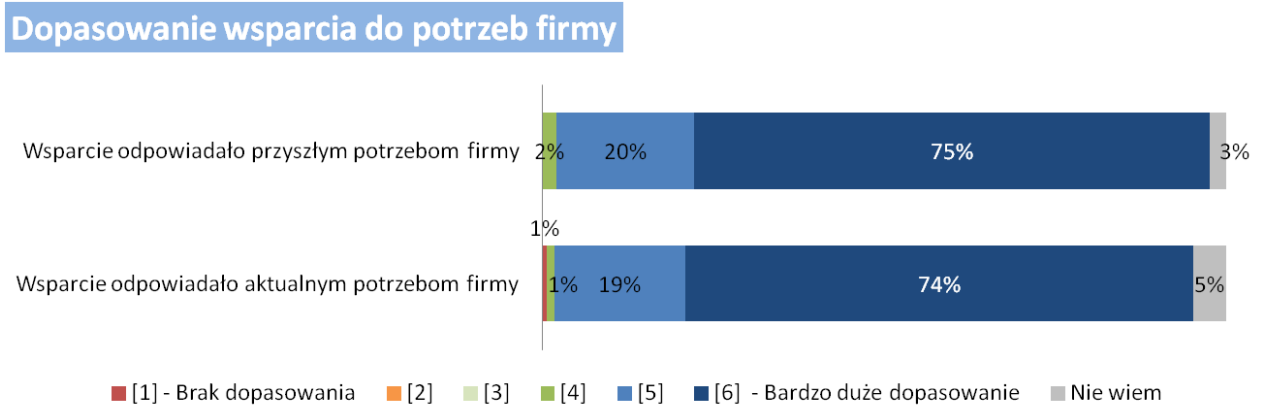
Pracodawcy deklarują bardzo wysoki stopień dopasowania uzyskanego z KFS wsparcia – zarówno do potrzeb obecnych, jak i przyszłych potrzeb ich podmiotów. Ponad 90% respondentów wskazała na duże lub bardzo duże dopasowanie.

²⁸ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%. Pracodawcy wypowiadali się na bardzo różnym stopniu szczegółowości. Przyjęty sposób kodowania ma na celu prezentację różnorodności pojawiających się wypowiedzi bez jednoczesnego zbyt dużego rozproszenia. Dlatego też na przykład kategoria: podatki, księgowość, ze względu na wysoki odsetek wskazań została wydzielona z kategorii kursy zawodowe.

²⁹ Na przykład wysokospecjalistyczne kursy z zakresu medycyny, zarządzania, studia podyplomowe z zakresu logopedii, psychoterapii itp.

³⁰ Na przykład kursy z zakresu fryzjerstwa, kosmetologii, kursy kulinarne.

Rysunek 29. Ocena dopasowania wsparcia z KFS do obecnych i przyszłych potrzeb firmy

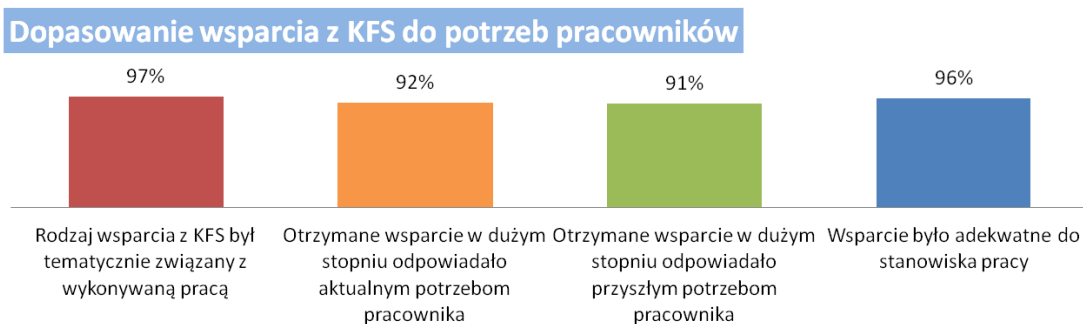


Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców, N=254

Wsparcie z perspektywy pracowników

Pracownicy wsparcie otrzymane w ramach KFS uznają za niemal idealnie dopasowane do swoich potrzeb i pracy, którą wykonują. Również wśród pracowników przeważają wysokie oceny uzyskanego wsparcia. 97% pracowników wskazało, iż szkolenie było tematycznie związane z wykonywaną pracą, zaś 96% uznało wsparcie za adekwatne do stanowiska pracy. Co więcej, ponad 90% pracowników jest zdania, że otrzymane wsparcie w dużym stopniu odpowiadało ich aktualnym i przyszłym potrzebom.

Rysunek 30. Opinie na temat dopasowania wsparcia otrzymanego z KFS do potrzeb pracowników i do wykonywanej pracy



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

5.3 Podsumowanie



- Aspekt dopasowania do potrzeb podmiotów i pracowników uzyskał najwyższe oceny wśród wszystkich obszarów. Relatywnie bardziej z dopasowania wsparcia zadowoleni byli przedstawiciele podmiotów z sektora prywatnego.
- Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy deklarowali bardzo wysoką zbieżność tematyczną otrzymanego wsparcia z profilem działalności organizacji oraz z wykonywaną pracą, a także z potrzebami firmy i pracowników.
- Pracodawcy wyżej cenią sobie przydatność umiejętności twardych niż miękkich (47%), choć 44% uważa, że obie te grupy są równie ważne z punktu widzenia ich podmiotu.
- Większość pracodawców wskazuje, iż w przyszłości byłoby zainteresowani kursami i szkoleniami zawodowymi o różnym poziomie specjalizacji.

6. OCENA EFEKTYWNOŚCI WSPARCIA – METODOLOGIA

Efektywność wsparcia to z jednej strony jego ocena na różnych wymiarach, ocena zdobytej podczas szkoleń wiedzy i umiejętności, fakt, czy wiedza jest wykorzystywana w praktyce, a także czy ma ona wpływ na pozycję pracowników w firmie i na rynku pracy, a także wpływ na rozwój i pozycję firmy.

W niniejszym badaniu do oceny efektywności wykorzystano elementy najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick³¹.

METODOLOGIA

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




- **Poziom reakcji** – obejmuje ocenę zadowolenia uczestników ze szkolenia, ich 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 w praktyce, czy dzięki szkoleniu wystąpiły pozytywne zmiany
- **Poziom organizacji** – pozwala na ocenę, czy szkolenie przyniosło pozytywne efekty dla firmy.

³¹ Metoda ta została już wykorzystana w innych badaniach efektywności wykorzystania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim 2016 i 2017).

Metoda Kirkpatricka ma swoje ograniczenia – przede wszystkim wysokie koszty przeprowadzenia pełnej, wiarygodnej oceny na wszystkich poziomach, m.in. z uwagi na czas trwania badania, oddalenie czasowe od szkolenia i trudności w wyizolowaniu rezultatów samego szkolenia na poziomie zachowania i organizacji. Dlatego też w **badaniu do wszystkich czterech poziomów zastosowano podejście jedynie deklaratywne** – bazując na opiniach i deklaracjach respondentów³².

Dodatkowo w przypadku 3 pierwszych poziomów uwzględniono opinie pracowników i pracodawców, natomiast w poziomie 4 – jedynie opinie pracodawców. **Poziom czwarty, jako odnoszący się jedynie do sektora prywatnego nie został uwzględniony w globalnym wskaźniku efektywności.**

Tabela 21. Definicja wskaźnika „Ocena efektywności”³³

Wskaźnik globalnej oceny		
Definicja 	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 trzech wskaźników częściowych, następnie przeskalowaną do zakresu 0-100.	
Wskaźniki częściowe ³⁴		
Ocena szkoleń	Poziom pracodawcy i pracownika	POZIOM 1 – POZIOM REAKCJI
Ocena zdobytych umiejętności	Poziom pracodawcy i pracownika	POZIOM 2 - WIEDZY/(NAUKI
Wykorzystanie w praktyce	Poziom pracodawcy i pracownika	POZIOM 3 - ZACHOWANIA

³² Ograniczenie to szczególnie istotne jest w przypadku poziomu wiedzy i zachowania – które w pierwotnym modelu zaleca się badać empirycznie poprzez weryfikację rzeczywistych umiejętności i zachowań, a nie na poziomie deklaracji.

³³ Szczegółowe zasady konstrukcji wskaźnika znajdują się w aneksie metodologicznym, na końcu opracowania.

³⁴ Globalny wskaźnik oceny efektywności obejmuje 3 poziomy oceny, które były adekwatne zarówno dla sektora prywatnego jak i publicznego. Poziom czwarty, jako odnoszący się jedynie do sektora prywatnego nie został uwzględniony w globalnym wskaźniku efektywności.

6.1 Globalna ocena efektywności

Wskaźnik globalny oceny efektywności

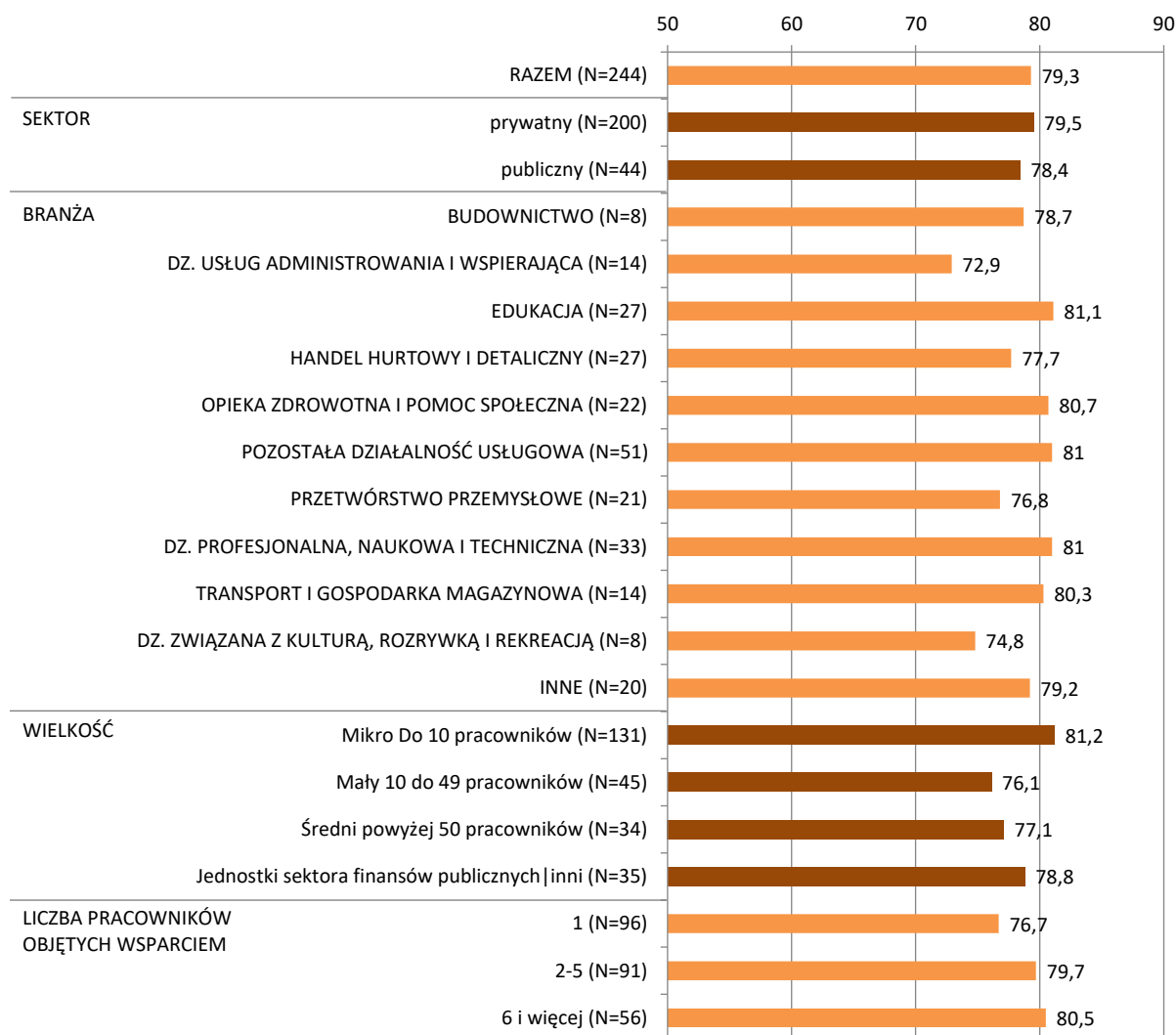


Przeciętna wartość globalnego wskaźnika efektywności to 79,3 punktu na 100 możliwych, co można uznać za wynik dobry, choć jednocześnie świadczący o istnieniu deficytów lub problemów, które negatywnie wpływają na efektywność wykorzystania środków z KFS. Bardzo wysoko została oceniona jakość szkoleń oraz zdobyte na szkoleniach umiejętności. Efektywność obniża zaś stosunkowo niski wskaźnik wykorzystania umiejętności w praktyce.

Podmioty działające w sektorze prywatnym charakteryzuje nieznacznie wyższa efektywność w wykorzystaniu funduszy. O wyższej efektywności można mówić w przypadku przedsiębiorstw z branż pozostałej działalności usługowej, edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz transportu i gospodarki magazynowej (wynik powyżej średniej), natomiast najniższą wartość wskaźnika zanotowano dla podmiotów z branży działalności w zakresie usług administrowania i wspierającej, działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz przetwórstwa przemysłowego (poniżej 77 punktów).

Niższą efektywność w wykorzystaniu środków wykazują podmioty małe (76,1 punktu), podczas gdy mikroprzedsiębiorstwa charakteryzuje wysoka przeciętna wartość wskaźnika (81,2 punktu).

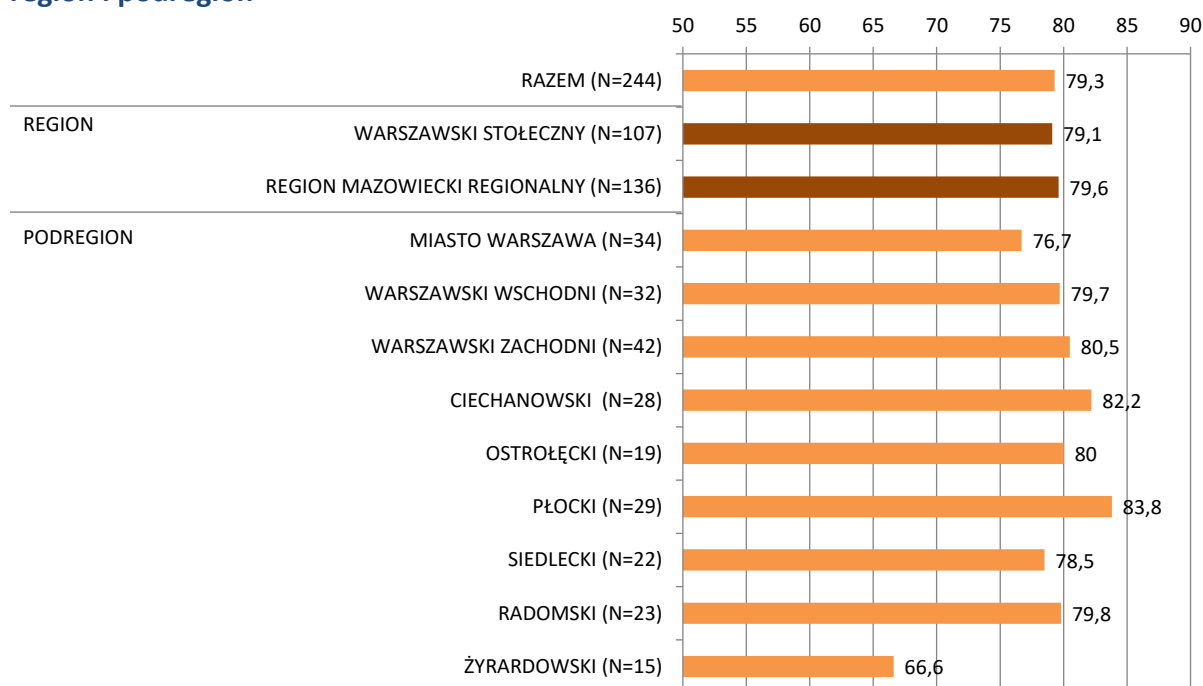
Rysunek 31. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem



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

Na poziomie regionów województwa mazowieckiego nie odnotowano znaczących różnic w efektywności (por. Rysunek 32), natomiast tego typu różnice pojawiają się w przypadku podregionów. Uwagę zwracają niższe wyniki dla Warszawy, podregionu siedleckiego oraz dla żyrardowskiego. Najwyższą efektywnością w wykorzystaniu wsparcia charakteryzują się podmioty z podregionów płockiego oraz ciechanowskiego (73 punkty).

Rysunek 32. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia ogółem oraz ze względu na region i podregion



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

Wskaźniki cząstkowe efektywności

Globalny wskaźnik efektywności jest wskaźnikiem złożonym z trzech wskaźników cząstkowych, zgodnie z założeniami modelu Kirkpatricka.

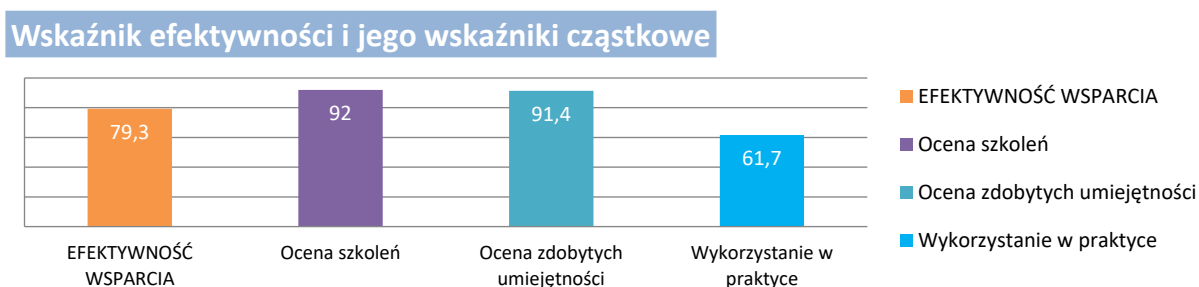
Przeciętnie najwyższą wartość przyjmują wskaźniki z poziomu reakcji i wiedzy – ocena samych szkoleń oraz ocena zdobytych umiejętności (por. Rysunek 33). Oba indeksy przyjmują wartości powyżej 90 punktów na 100 możliwych, co jest wynikiem bardzo dobrym. Wskaźniki te cechuje też relatywnie małe zróżnicowanie – zakres ich wartości plasuje się powyżej odpowiednio 75 i 68 punktów na 100 możliwych, a w wielu przypadkach osiąga wartość maksymalną (por. Rysunek 34). Dla wskaźnika oceny zdobytych umiejętności percentyl 75 i 95 wynoszą 100 punktów, co oznacza, że przynajmniej 25% podmiotów uzyskało wartość maksymalną, dla wskaźnika oceny szkoleń percentyl 75 wynosi 98 punktów, co oznacza, że przynajmniej 25% podmiotów uzyskało wartość powyżej tego wyniku. Inaczej przedstawia się sytuacja na poziomie zachowania oraz organizacji.

Wskaźnik poziomu zachowania – wykorzystania zdobytych umiejętności i wiedzy w praktyce to średnio 61,7 punktu na 100, co wskazuje na dość dużą przestrzeń do poprawy. O ile deklaracje dotyczące tego, czy zdobyta na szkoleniu wiedza wykorzystywana jest w praktyce są stosunkowo wysokie, to jednak w przypadku stosunkowo dużego odsetka badanych realne zmiany, jakie zaszły w ich pracy i pozycji zawodowej nie są już tak

spektakularne (ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy, a przede wszystkim awans czy zmiana stanowiska pracy)

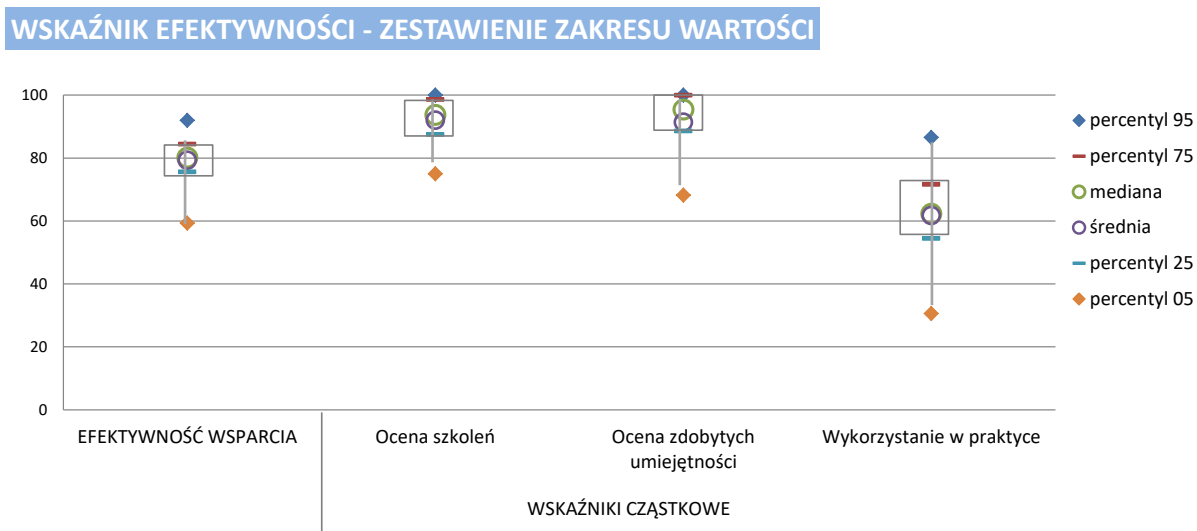
Również sam zakres wartości wskaźnika świadczy o tym, że w powyższych aspektach sytuacja mogłaby kształtować się lepiej. Dla wykorzystania umiejętności w praktyce zakres przyjmowanych przez 90% podmiotów wartości znajduje się pomiędzy 30 (percentyl 05) a 86 punktów (percentyl 95, por. Rysunek 34), zaś jedna czwarta wszystkich podmiotów uzyskała wynik poniżej 54 punktów (percentyl 25). Szczegółowo wskaźniki cząstkowe zostaną omówione w kolejnych podrozdziałach.

Rysunek 33. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia oraz jego wskaźników cząstkowych



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

Rysunek 34. Zakres wartości rozkładu wskaźnika efektywności wsparcia oraz jego wskaźników cząstkowych



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

6.2 Poziom reakcji – ocena wsparcia

Wskaźnik „Oceny szkoleń” zawiera takie wymiary jak: ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy oraz materiałów, jakie otrzymywali uczestnicy.

Tabela 22. Definicja podwskaźnika „Ocena szkoleń”³⁵

Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników	
Definicja	Zawiera takie wymiary jak: ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów, jakie otrzymywali uczestnicy
Liczba punktów	Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 36 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100

Wskaźnik oceny szkoleń

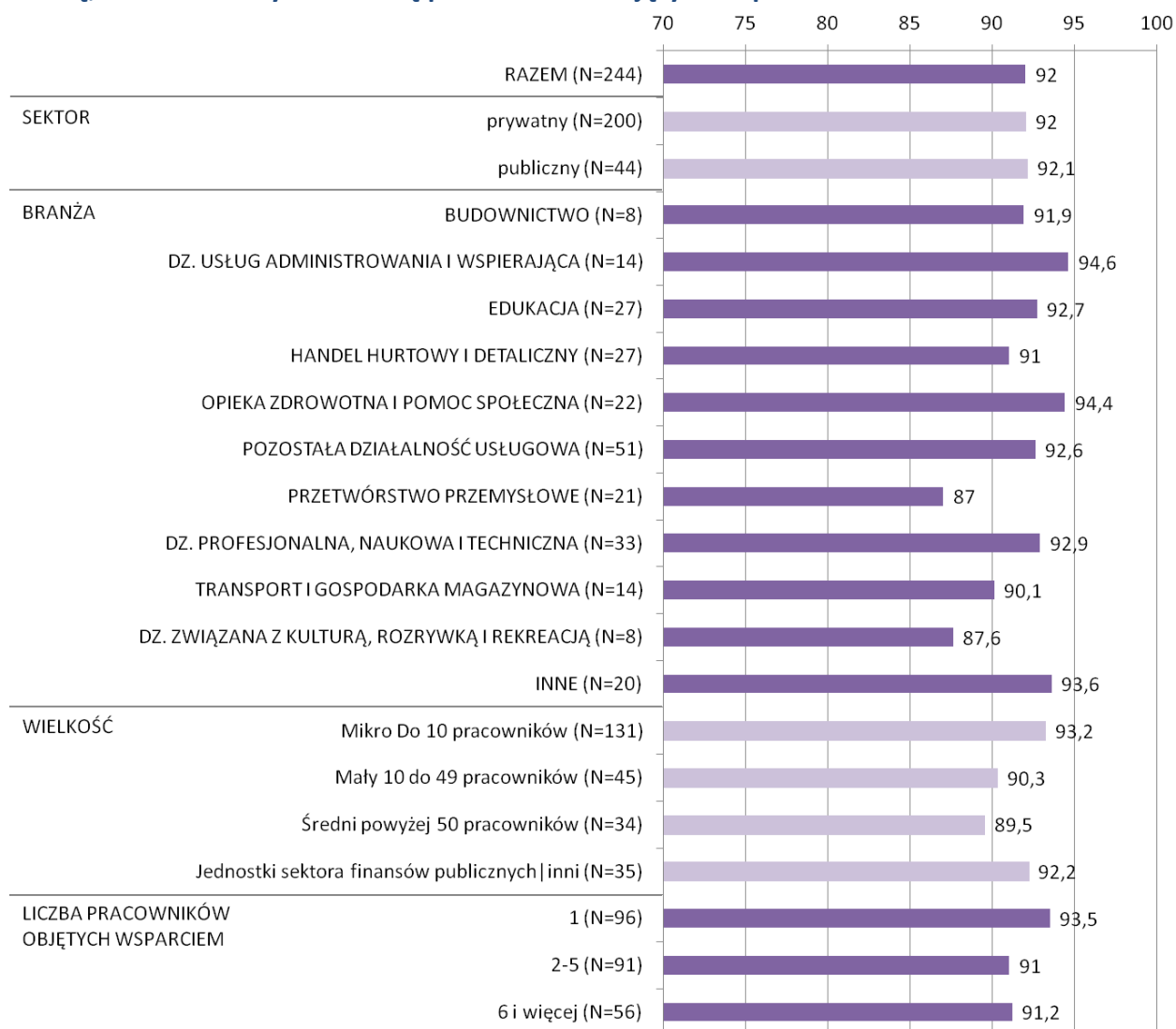


Jakość szkoleń została oceniona bardzo wysoko i to zarówno przez pracodawców jak i pracowników. Wskaźnik cząstkowy poziomu reakcji uzyskał jeden z najlepszych wyników – 92 punkty na 100 możliwych.

Nie wykazuje on zróżnicowania względem sektora własności, ale widoczne są różnice w ramach poszczególnych branż. **Najwyższą wartość wskaźnik przyjmuje dla branż: działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca, opieka zdrowotna i pomocy społeczna, a także działalność profesjonalna, naukowa i techniczna** (por. Rysunek 35). Wartość wskaźnika spada ze wzrostem wielkości podmiotu, jest też najwyższa w przypadku tych firm, gdzie wsparciem objęto tylko jednego pracownika.

³⁵ Szczegółowe zasady konstrukcji wskaźnika znajdują się w aneksie metodologicznym, na końcu opracowania.

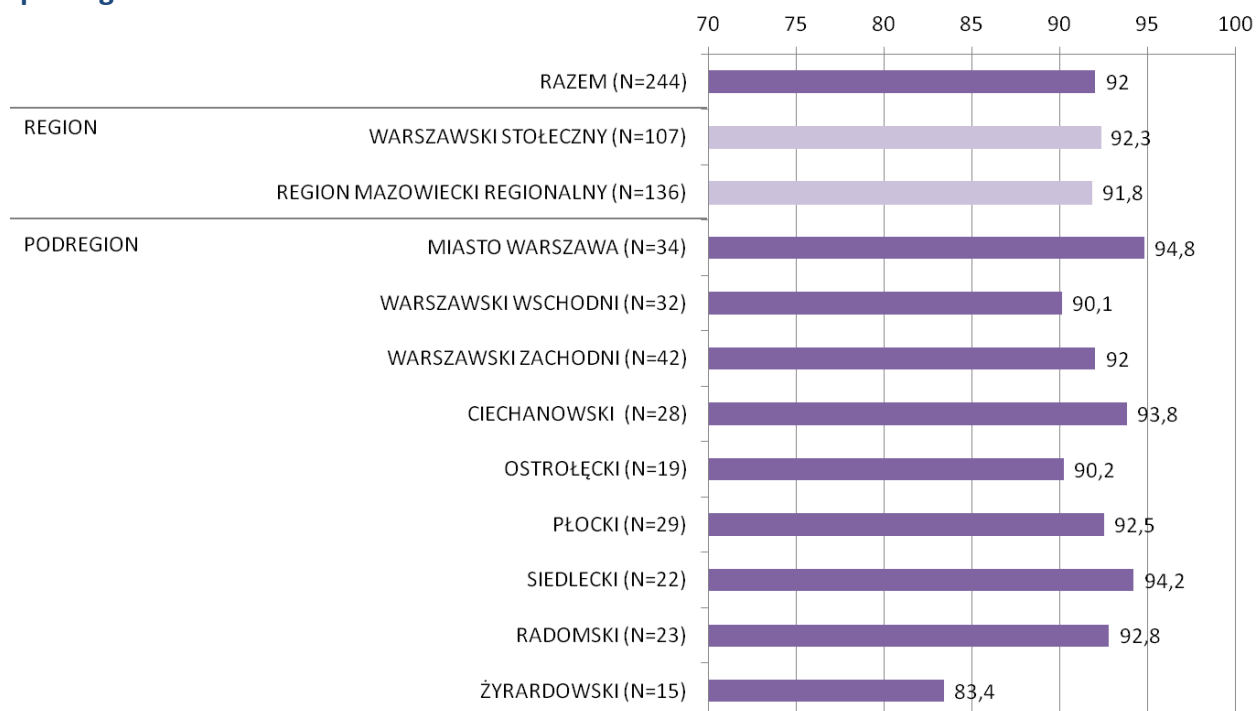
Rysunek 35. Średnia wartość wskaźnika oceny szkoleń ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem



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

Ponownie uwagę zwraca niższy niż w pozostałych podregionach wynik wskaźnika oceny szkoleń dla podregionu żyrardowskiego (83 punkty na 100 możliwych). z kolei z przeciętnie wyższymi wynikami zetknięto się w podregionach siedleckim, ciechanowskim oraz w Warszawie (por. Rysunek 36).

Rysunek 36. Średnia wartość wskaźnika oceny szkoleń ogółem oraz ze względu na region i podregion



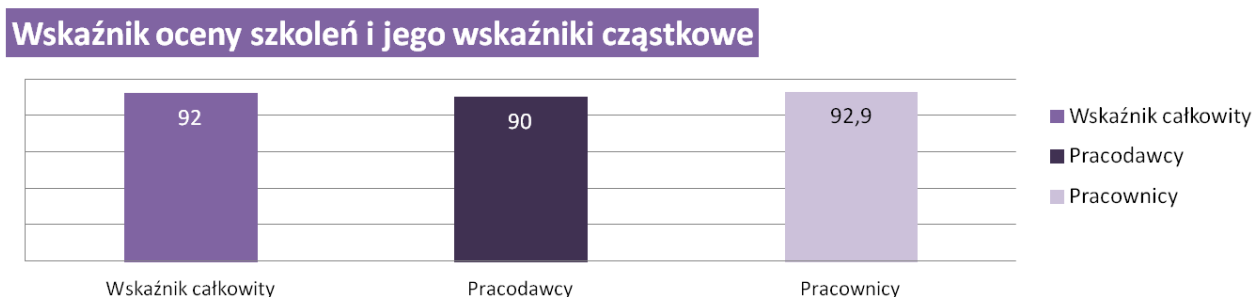
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Wskaźniki cząstkowe oceny szkoleń

Na wskaźnik oceny szkoleń składają się dwa indeksy – **ocena dokonana przez pracodawców oraz ocena dokonana przez pracowników**. Charakteryzują się one wysokimi i zbliżonymi do siebie wartościami – **powyżej 90 punktów na 100**, choć wskaźnik cząstkowy dla pracowników jest średnio o niemal 3 punkty wyższy (por. Rysunek 37).

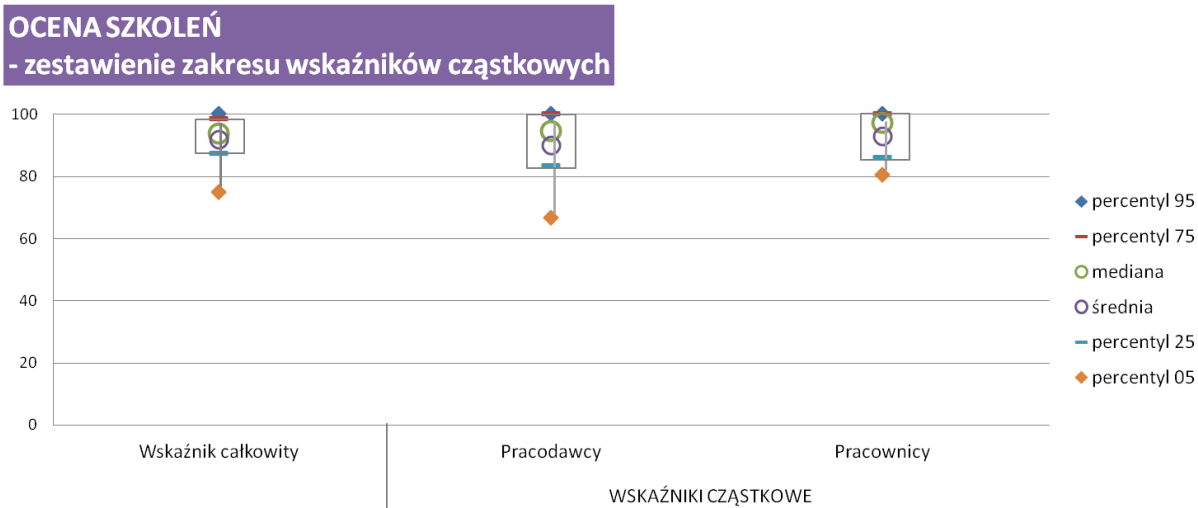
Oba wskaźniki przyjmują też zbliżone wartości – gros wyników plasuje się powyżej 83 punktów (percentyl 25, por. Rysunek 38), a w przypadku ponad 25% badanych uzyskano wyniki maksymalne (percentyl 75 i 95 przy obu wskaźnikach wynoszą 100).

Rysunek 37. Przeciętne wartości wskaźnika oceny szkoleń oraz jego wskaźników cząstkowych



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

Rysunek 38. Zakres wartości rozkładu wskaźnika oceny szkoleń oraz jego wskaźników częściowych



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

Ocena jakości kursów/szkoleń

Zarówno dla pracodawców jak i pracowników kluczową zaletą odbytych szkoleń była ich wysoka jakość, a także to, że pracownicy rzeczywiście podnieśli w ich trakcie swoje kwalifikacje oraz od razu zaczęli stosować wiedzę w praktyce. Szkolenia lepiej oceniali zazwyczaj pracodawcy niż pracownicy.

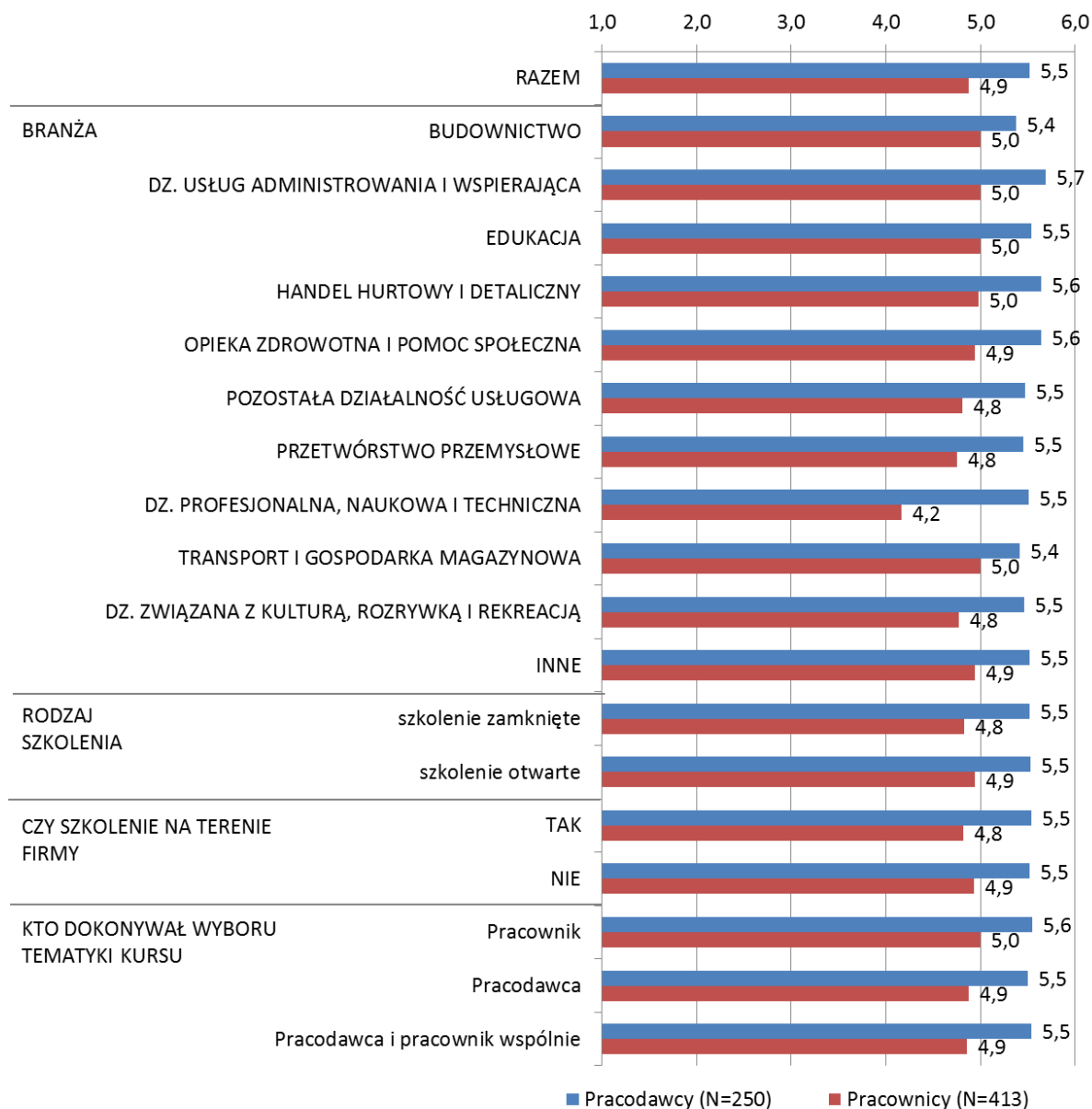
Ogólna ocena odbytych kursów lub szkoleń jest bardzo dobra. Należy jednak zauważyć, że lepiej oceniali je pracodawcy niż pracownicy. Średnia ocena kursu/szkolenia na 6-stopniowej skali, gdzie [1] oznaczało bardzo nisko a [6] bardzo wysoko, wyniosła wśród pracodawców 5,5, a wśród pracowników 4,9.

Wysoko ogólną jakość kursów/szkoleń ocenili zarówno pracodawcy, jak i pracownicy branży działalność usług administracyjnych i wspierająca (odpowiednio średnia ocena 5,7 i 5,0), a także handel hurtowy i detaliczny (odpowiednio 5,6 i 5,0). Warto zwrócić uwagę na dużą rozbieżność w ocenie jakości szkoleń między pracodawcami i pracownikami w branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. O ile pracodawcy ocenili jakość odbytych szkoleń na poziomie dobrym (średnia 5,5), to pracownicy byli nieco mniej zadowoleni (średnia ocena 4,2).

W ocenie szkolenia istotnego znaczenia nie miał rodzaj szkolenia oraz fakt czy szkolenie było realizowane na terenie firmy. Niewielkie znaczenie miało to, kto wybierał szkolenie. Nieco

bardziej byli zadowoleni pracownicy, ale również pracodawcy, w tych sytuacjach, gdzie wyboru szkolenia dokonywali sami pracownicy (por. Rysunek 39).

Rysunek 39. Ogólna ocena kursów/szkoleń z perspektywy pracodawców i pracowników – średnie



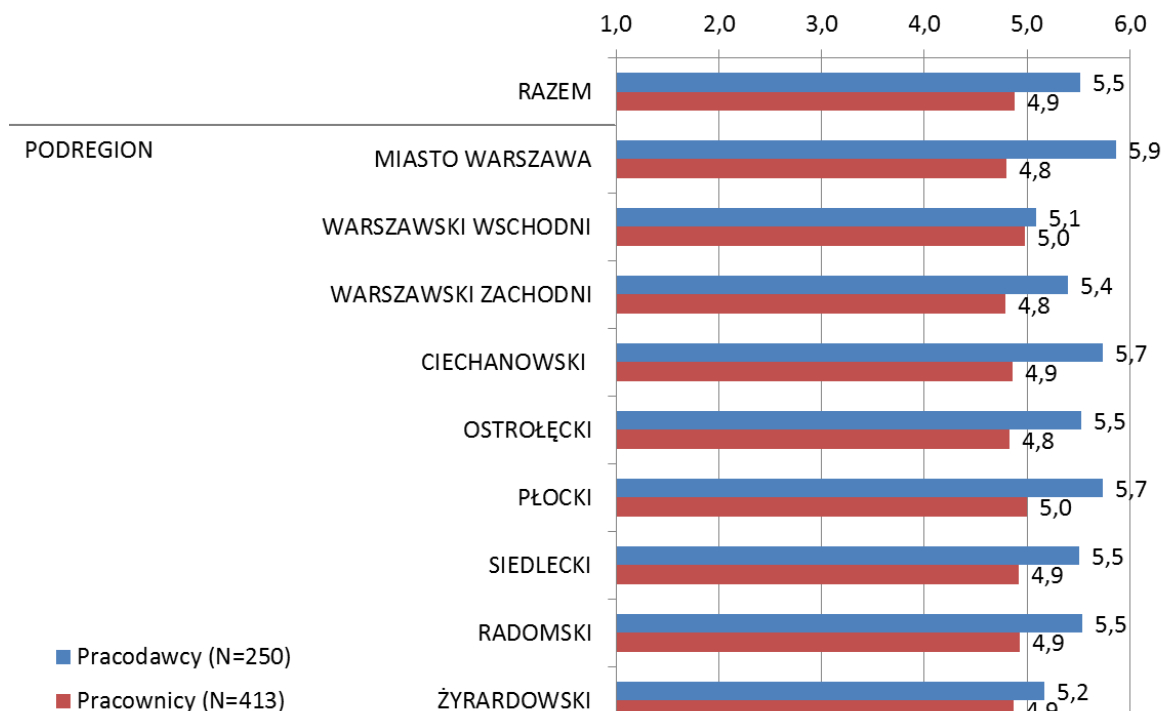
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników.

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

Dostrzegalne było zróżnicowanie poziomu ogólnego zadowolenia z odbytych kursów, szkoleń ze względu na podregion. i tak najwyższe zadowolenie prezentowali pracodawcy z podregionu m. Warszawa (średnia 5,9), chociaż z drugiej strony w podregionie tym pracownicy ocenili szkolenia nieco niżej (średnia 4,8). z kolei najniższą ocenę wystawili kursom w ramach wsparcia KFS pracodawcy z podregionu warszawskiego wschodniego (średnia 5,1), mimo iż

pracownicy z tego podregionu byli wśród najlepiej oceniających odbyte szkolenia (średnia 5,0) (por. Rysunek 40).

Rysunek 40. Ogólna ocena kursów/szkożeń 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.

Zarówno pracownicy jak i pracodawcy spontanicznie wymieniając zalety szkoleń głównie podkreślali ich wysoką jakość.

Zarówno dla pracodawców, jak i pracowników kluczową zaletą odbytych szkoleń była ich jakość (po 73% pracodawców i pracowników), w tym przede wszystkim to, że pracownicy rzeczywiście podnieśli swoje kwalifikacje i od razu zaczęli stosować zdobytą wiedzę w praktyce (51% pracodawców i 55% pracowników). Ponadto pod względem jakości szkoleń doceniano odpowiedni zakres merytoryczny i ich kompleksowość (16% pracodawców i 17% pracowników), a także aktualność wiedzy (11% pracodawców i 6% pracowników). Wśród zalet umieszczono także prestiż firmy szkoleniowej i jej kadre (25% pracodawców i 19% pracowników).

Z perspektywy pracowników istotna okazała się również forma szkoleń (36%), mniej istotna dla pracodawców (14%). Dla pracowników dużą zaletą było przekazywanie wiedzy praktycznej, przykłady, ćwiczenia, warsztaty (28%).

Z kolei z perspektywy pracodawców zaletą szkoleń było dopasowanie do potrzeb firmy (17% pracodawców, 9% pracowników).

Tabela 23. Główne zalety kursów/szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy z perspektywy pracodawców i pracowników³⁶

Główne zalety kursów/szkoleń	Pracodawcy (N=250)	Pracownicy (N=413)
JAKOŚĆ SZKOLENIA	73%	73%
rzeczywiście podnosiły kwalifikacje, pracownicy dużo skorzystali, od razu zaczęli stosować zdobytą 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%

³⁶ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

Główne zalety kursów/szkoleń	Pracodawcy (N=250)	Pracownicy (N=413)
nie wiem	2%	4%

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

W związku z relatywnie bardzo dobrą oceną odbytych kursów lub szkoleń, przeważająca większość pracodawców i pracowników przyznawała, że nie miały one żadnych konkretnych wad (po 88% pracodawców i pracowników). Największą niedogodnością, głównie dla pracodawców, były szkolenia wyjazdowe (3% pracodawców i 1% pracowników).

Tabela 24. Największe wady kursów/szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy z perspektywy pracodawców i pracowników³⁷

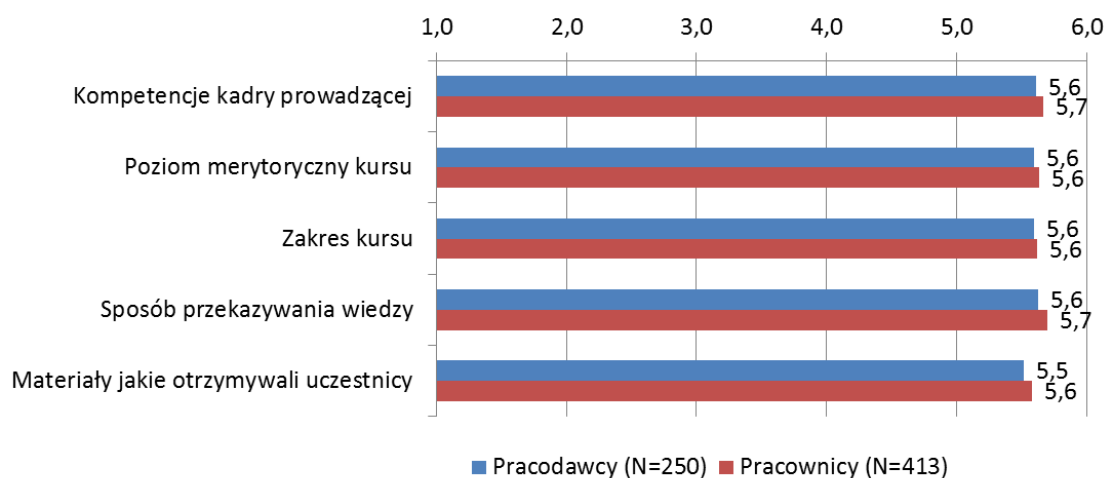
Największe wady kursów/szkoleń	Pracodawcy (N=250)	Pracownicy (N=413)
szkolenie wyjazdowe	3%	1%
zbyt duża biurokracja	1%	0%
prowadzący nie potrafił przekazać wiedzy	1%	0%
nie do końca dopasowane do potrzeb	1%	0%
brak egzaminu kończącego	1%	0%
możliwość przeszkolenia tylko jednego pracownika	1%	0%
niedostateczne przygotowanie ośrodka szkoleniowego	1%	0%
nie do końca dopasowane do potrzeb	0%	1%
nieodpowiedni zakres szkolenia/ niczego nowego się nie dowiedziałam/-em	0%	1%
nie wiem	3%	9%
brak wad	88%	88%

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

Poszczególne aspekty kursów i szkoleń dofinansowanych ze środków KFS, takie jak kompetencje kadry prowadzącej, poziom merytoryczny kursu, zakres kursu, sposób przekazywania wiedzy czy materiały, jakie otrzymywali uczestnicy uzyskały relatywnie wysokie i zbliżone oceny zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników (por. Rysunek 41).

³⁷ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

Rysunek 41. Ocena poszczególnych aspektów 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.

Ocena jakości studiów podyplomowych. Największą zaletą wysoka jakość.

Ocena jakości studiów podyplomowych była dość wysoka. Ogólna ocena na 6-stopniowej skali, gdzie [1] oznaczało „bardzo niska”, a [6] „bardzo wysoka” wyniosła wśród pracodawców 5,8. Pracownicy byli nieco mniej entuzjastyczni i w grupie tej średnia ocena wyniosła 4,6.

Największą zaletą studiów podyplomowych była, podobnie jak w przypadku szkoleń – jakość. Pracownicy uznali, że były one odpowiednie pod względem zakresu merytorycznego i kompleksowe (68% pracowników, którzy korzystali z tego wsparcia), zaś pracodawcy, że rzeczywiście podnosiły kwalifikacje, pracownicy z nich dużo skorzystali i od razu zaczęli stosować wiedzę (67% pracodawców, którzy korzystali z tego wsparcia).

Doceniano studia podyplomowe również za praktyczną formę, przykłady, ćwiczenia, warsztaty (30% pracodawców i 26% pracowników, którzy korzystali z tego wsparcia). Istotną zaletą był sam fakt, że dzięki wsparciu firmę było stać na skorzystanie ze studiów podyplomowych (39% pracodawców i 21% pracowników).

Pracodawcy, którzy korzystali ze wsparcia w formie studiów podyplomowych nie dostrzegali żadnych wad. Pracownicy natomiast wskazywali na niedostateczne materiały (11% korzystających z tego wsparcia) i fakt, że były to studia wyjazdowe (10%).

Podobnie jak w przypadku szkoleń, ocena poszczególnych aspektów studiów podyplomowych była zbliżona. Nieco gorzej oceniano dostępność materiałów szkoleniowych

(średnia ocena po 5,3 wśród pracodawców i pracowników, którzy korzystali z tego wsparcia). w obu grupach wysoko oceniono natomiast poziom merytoryczny studiów (średnia ocena po 5,5).

6.3 Poziom wiedzy – ocena zdobytych umiejętności

Wskaźnik „Ocena zdobytych umiejętności” zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności, jakie zdobyli na szkoleniach uczestnicy.

Tabela 25. Definicja podwskaźnika „Ocena zdobytych umiejętności”³⁸

Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników	
Definicja	Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności, jakie zdobyli na szkoleniach uczestnicy.
Liczba punktów	Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 11 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100

Wskaźnik oceny zdobytych umiejętności.



Wskaźnik cząstkowy poziomu wiedzy uzyskanej w ramach odbytych szkoleń również uzyskał jeden z najlepszych wyników – 91,4 punktu na 100 możliwych. i ponownie aspekt ten bardzo wysoko ocenili zarówno przedstawiciele pracodawców, jak i pracownicy uczestniczący w szkoleniach.

Wsparcie z KFS w opinii pracowników, jak i pracodawców ma wpływ na usprawnienie pracy, większą efektywność pracowników, przekłada się także na większą motywację i zadowolenie z pracy. Stosunkowo rzadko ma jednak przełożenie w obiektywnych warunkach zatrudnienia – awansie, podwyżce, zmianie stanowiska pracy lub zakresu wykonywanych czynności.

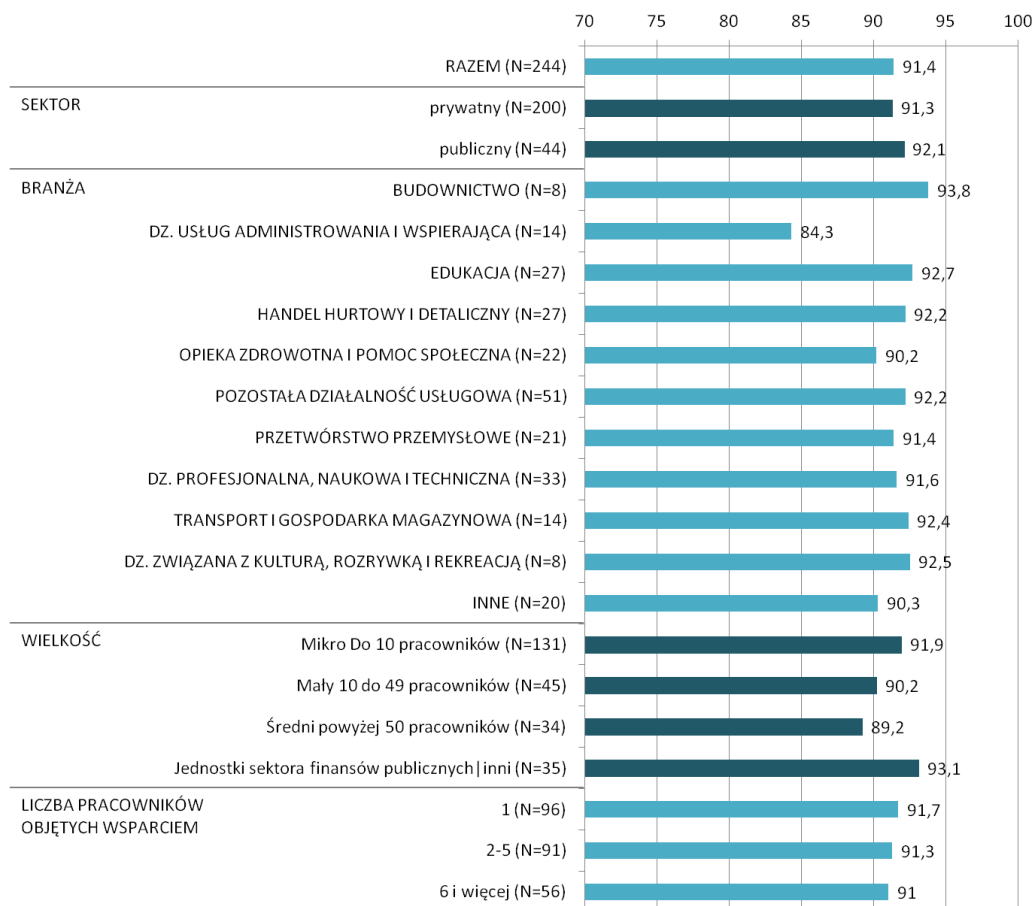
Pracownicy podkreślają jednak, że zdobyta przez nich wiedza jest doceniana przez ich współpracowników.

Wskaźnik cząstkowy poziomu wiedzy również uzyskał jeden z najlepszych wyników – 91,4 punktu na 100 możliwych. Niewielkie jest zróżnicowanie wskaźnika względem sektora własności, ale widoczne są różnice w ramach poszczególnych branż. Na tle pozostałych branż nieco słabiej wypada działalność

³⁸ Szczegółowe zasady konstrukcji wskaźnika znajdują się w aneksie metodologicznym, na końcu opracowania.

w zakresie usług administrowania i wspierająca (84 punkty), podczas gdy w pozostałych przypadkach wskaźnik przekracza 90 punktów, a dla branży budownictwa jest bliski 94 punktów (por. Rysunek 42). Wartość wskaźnika spada ze wzrostem wielkości podmiotu, jest natomiast najwyższa w przypadku tych firm, gdzie wsparciem objęto tylko jednego pracownika.

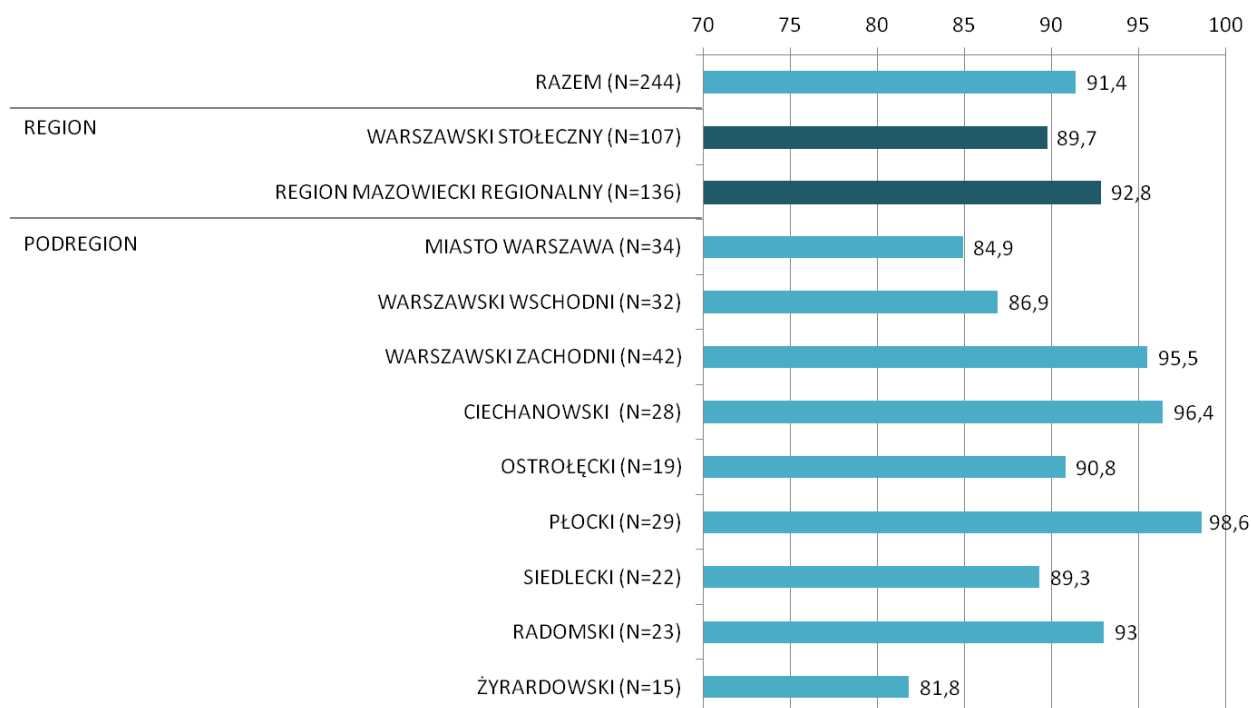
Rysunek 42. Średnia wartość wskaźnika oceny zdobytych umiejętności ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem



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

Również w tym przypadku podregion żyrardowski uzyskał najniższy wynik (81,8 punktu na 100 możliwych), choć dla wskaźnika oceny zdobytych umiejętności również podmioty z Warszawy, podregionu warszawskiego wschodniego i siedleckiego uzyskały wyniki wyraźniej poniżej średniej (por. Rysunek 43).

Rysunek 43. Średnia wartość wskaźnika oceny zdobytych umiejętności ogółem oraz ze względu na region i podregion



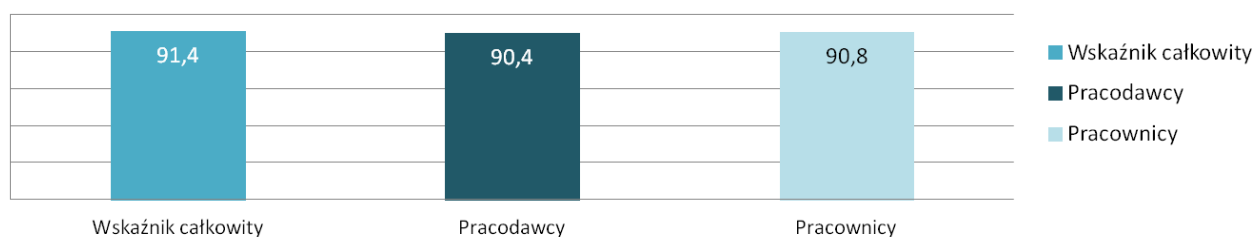
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Częstkowe wskaźniki oceny zdobytych umiejętności

Na wskaźnik oceny zdobytych umiejętności składają się dwa indeksy – ocena dokonana przez pracodawców oraz ocena dokonana przez pracowników. Mają one bardzo zbliżone do siebie wartości – średnio 90 punktów na 100. Oba wskaźniki przyjmują też zbliżone wartości – gros wyników plasuje się powyżej 90 punktów (percentyl 25, por. Rysunek 44), a w przypadku ponad 25% badanych uzyskano wyniki maksymalne (percentyl 75 i 95 przy obu wskaźnikach wynoszą 100).

Rysunek 44. Przeciętne wartości wskaźnika oceny zdobytych umiejętności oraz jego wskaźników częściowych

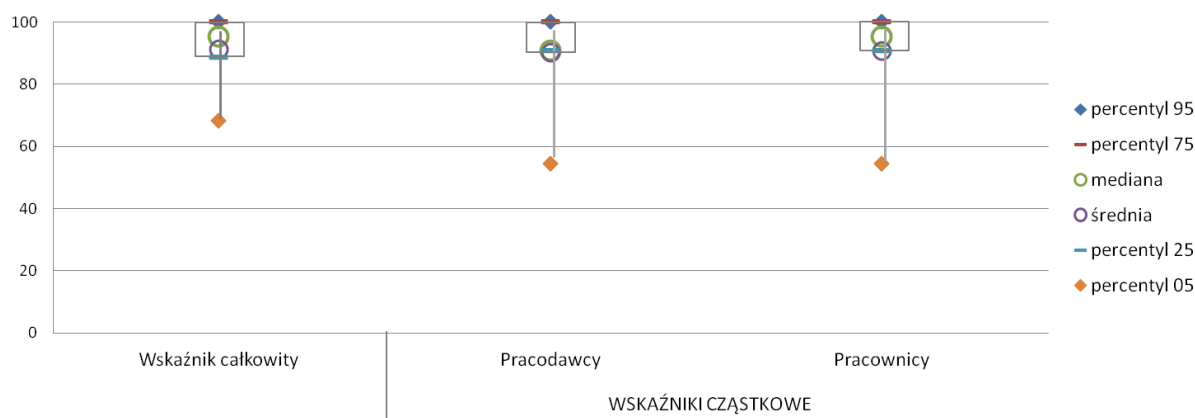
Wskaźnik oceny zdobytych umiejętności i jego wskaźniki częściowe



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

Rysunek 45. Zakres wartości rozkładu wskaźnika oceny zdobytych umiejętności oraz jego wskaźników częściowych

OCENA ZDOBYTYCH UMIEJĘTNOŚCI - zestawienie zakresu wskaźników częściowych

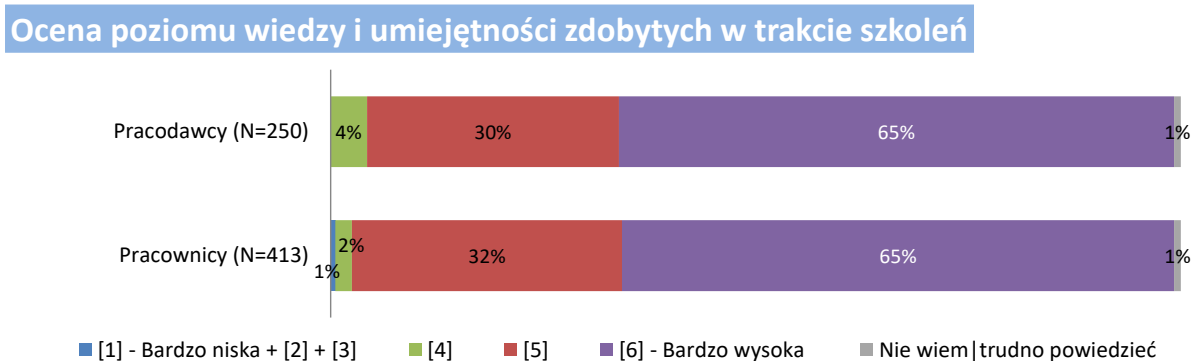


Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Opinie pracodawców i pracowników na temat zdobytych umiejętności

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy bardzo wysoko ocenili odbyte kursy pod względem poziomu wiedzy i umiejętności, jakie podczas nich zdobyto (po 65% pracodawców i pracowników) (por. Rysunek 46). Średnia ocena na 6-stopniowej skali, gdzie [1] oznaczało bardzo nisko, a [6] bardzo wysoko wyniosła wśród pracodawców 5,6 a wśród pracowników 5,7. Nieco niższe oceny w tym aspekcie wystawiali pracownicy i pracodawcy korzystający ze wsparcia w postaci studiów podyplomowych – średnia ocena 5,5 wśród pracodawców i 5,3 wśród pracowników.

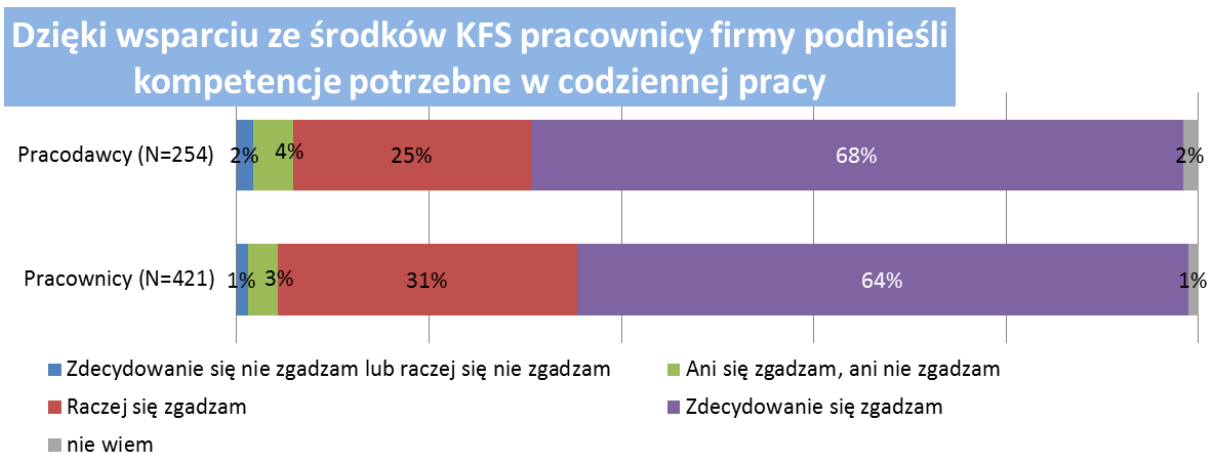
Rysunek 46. Ocena kursów/szkoleń pod względem poziomu wiedzy i umiejętności, jakie zdobyli uczestnicy z perspektywy pracodawców i pracowników



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.*

Prawie wszyscy pracodawcy oraz pracownicy zgadzali się również z tym, że dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w codziennej pracy (93% pracodawców oraz 95% pracowników) (por. Rysunek 47).

Rysunek 47. Ocena wpływu wsparcia ze środków KFS na podniesienie kompetencji pracowników potrzebnych w codziennej pracy z perspektywy pracodawców i pracowników³⁹



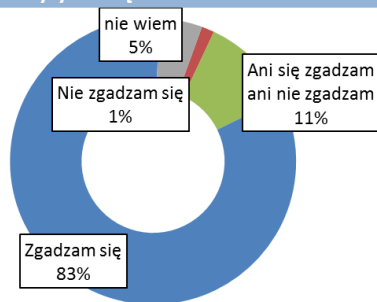
Źródło: *Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników.*

Zdecydowana większość pracowników ponadto zgodziła się, że kierownictwo firmy wspiera ich w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki KFS (por. Rysunek 48).

³⁹ Z uwagi na zastosowane zaokrąglenia dane na wykresie nie sumują się do 100%.

Rysunek 48. Opinia pracowników na temat wsparcia kierownictwa firmy w stosowaniu wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki KFS

Kierownictwo firmy wspiera mnie w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki KFS




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


6.4 Poziom zachowania – wykorzystanie umiejętności w praktyce

W Tabeli 26 zawarto informacje na temat konstrukcji tego podwskaźnika, zaś poniżej opisano uzyskane rozkłady.

Tabela 26. Definicja podwskaźnika „Wykorzystanie zdobytych umiejętności w praktyce”⁴⁰

Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników	
Definicja	 Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiąganie lepszych rezultatów w pracy, awans, zmiana stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla firmy, ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.
Liczba punktów	Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracownika – liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 15	

Ocena wykorzystania umiejętności zdobytych na szkoleniach w praktyce różni się w zależności od wielkości firmy i typu działalności

 Wskaźnik cząstkowy wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce uzyskał wynik niezadowalający – 61,7 punktu na 100 możliwych, co wskazuje na dużą przestrzeń do poprawy.

Im więcej osób objętych wsparciem, tym niższe wykorzystanie zdobytych umiejętności. Najlepiej wykorzystują zdobyte na szkoleniach umiejętności pracownicy firm najmniejszych, najslabiej zaś pracownicy sektora publicznego.

Dla pracowników wskaźnik jest znacząco niższy niż dla pracodawców. Może to wskazywać na nieujawnione pracodawcom niedostatki odbytych szkoleń lub też na niedostosowanie zakresu zadań przydzielanych pracownikom do nowych umiejętności i kompetencji – co świadczyłoby o niewykorzystaniu potencjału pracowników.

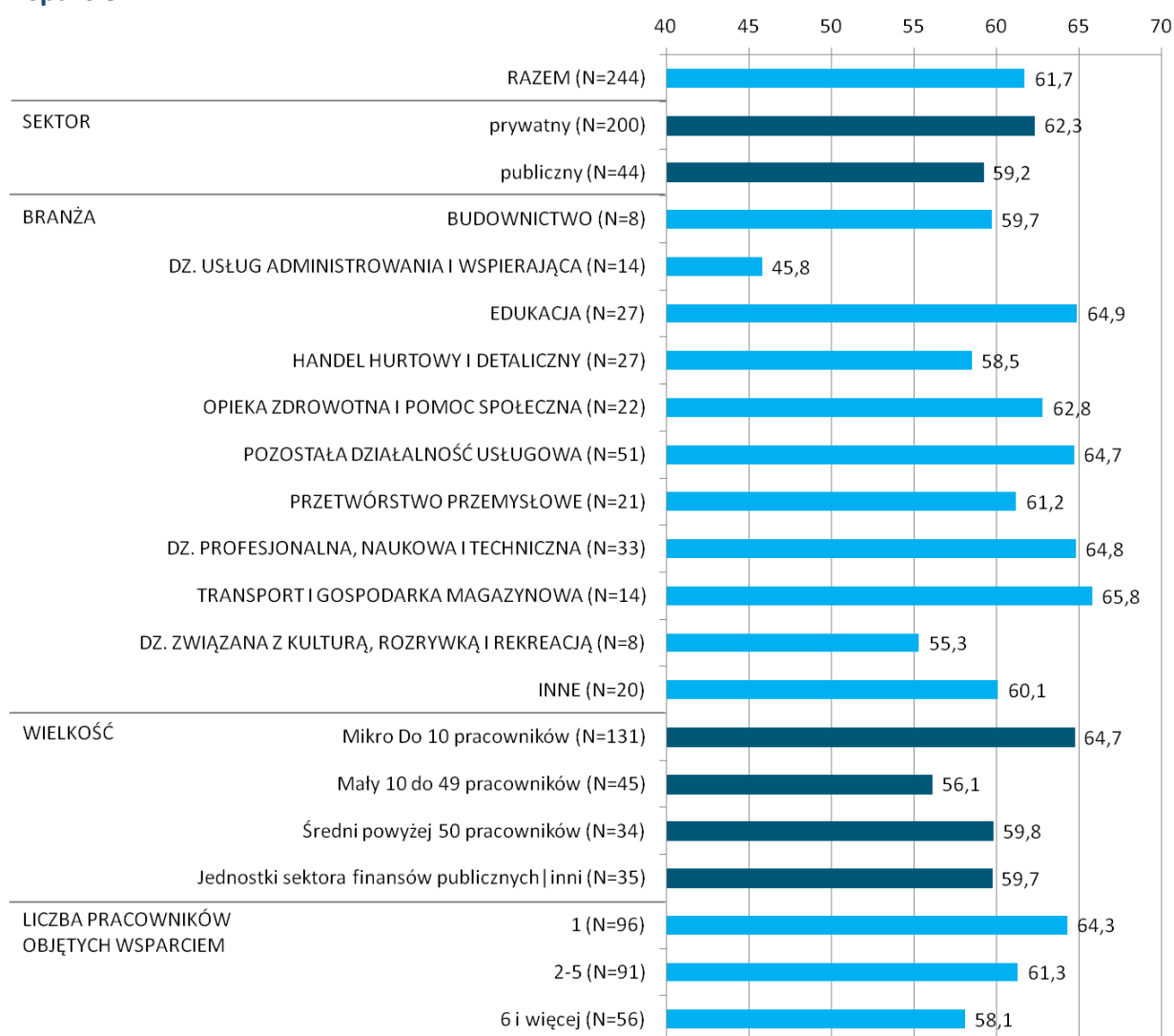
Nieco niższa wartość charakteryzuje podmioty z sektora publicznego (59,2 punktu) w odniesieniu do sektora prywatnego (62,3 punktu). Niepokojący wydaje się wynik w branży działalności w zakresie usług administrowania i wspierającej (45,8 punktu), działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (55,3 punktu) oraz w branży handlu (58,5 punktu). Relatywnie najwyższą wartość wskaźnik przyjął dla branż transportu i gospodarki

⁴⁰ Szczegółowe zasady konstrukcji wskaźnika znajdują się w aneksie metodologicznym, na końcu opracowania.

magazynowej, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, pozostałej działalności usługowej i edukacji (powyżej 64 punktów, por. Rysunek 49).

Wartość wskaźnika spada ze wzrostem liczby objętych wsparciem pracowników, jest natomiast najwyższa w przypadku mikroprzedsiębiorstw.

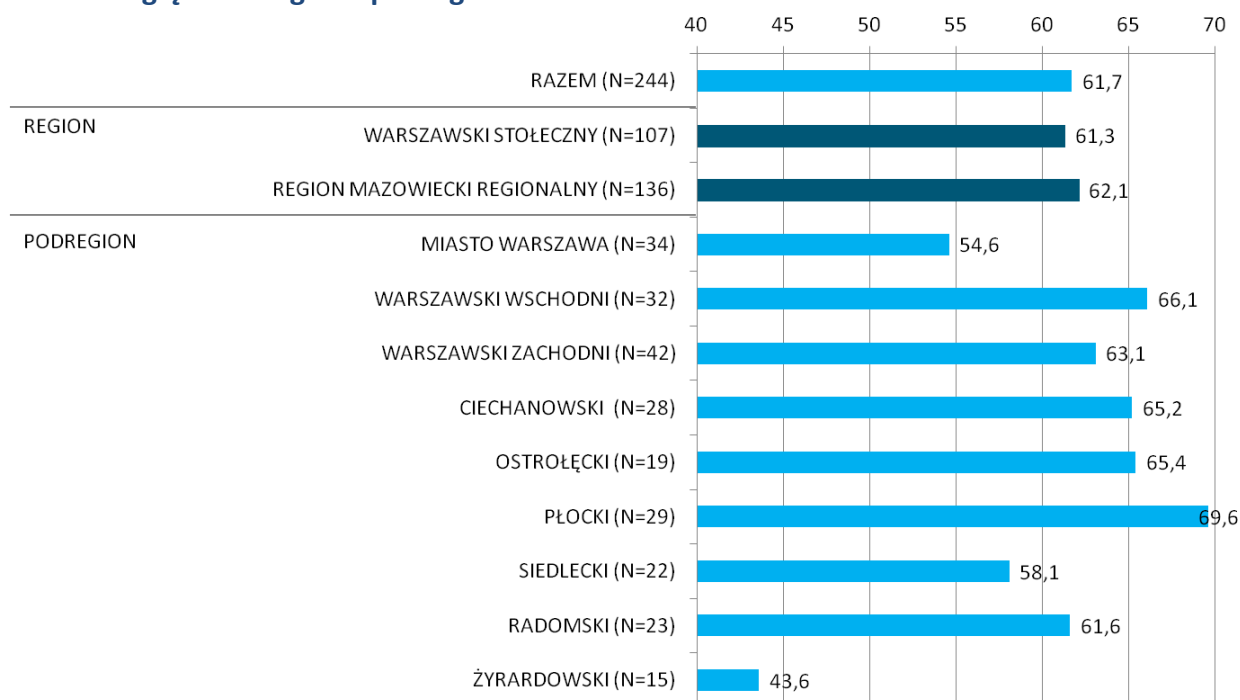
Rysunek 49. Średnia wartość wskaźnika wykorzystania umiejętności w praktyce ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem



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

Także pod względem wskaźnika wykorzystania umiejętności w praktyce podregion żyrardowski cechuje najniższa wśród podregionów wartość – 43,6 punktu na 100. Wyraźnie niższy wynik uzyskały także podregion siedlecki oraz Warszawa (poniżej 60 punktów). Szczególnie wysoką wartość wskaźnik przyjął dla podregionu plockiego (niemal 70 punktów, por. Rysunek 50).

Rysunek 50. Średnia wartość wskaźnika wykorzystania umiejętności w praktyce ogółem oraz ze względu na region i podregion



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

Wskaźniki cząstkowe oceny wykorzystania umiejętności w praktyce mogą wskazywać na niedoskonałości w programie czy też zakresie szkoleń

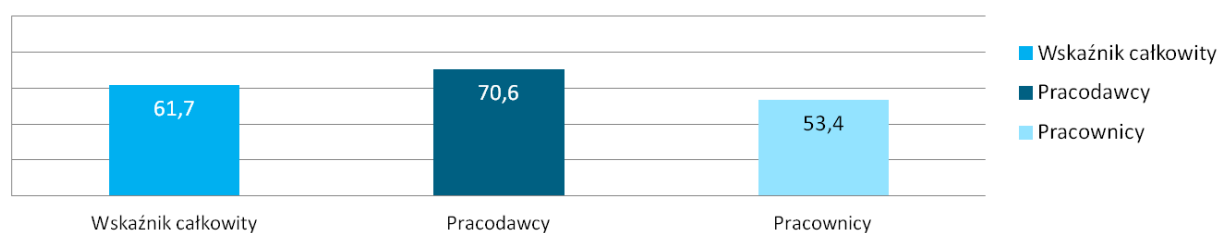
Na wskaźnik oceny wykorzystania umiejętności w praktyce składają się dwa indeksy – ocena dokonana przez pracodawców oraz ocena dokonana przez pracowników. O ile ocena dokonana przez pracodawców jest dość wysoka – średnio 70,6 punktu na 100, to dla pracowników wskaźnik jest znacząco niższy i wynosi zaledwie 53,4 punktu na 100 (por. Rysunek 51). Wyniki wskaźnika oceny wykorzystania umiejętności w praktyce mogą wskazywać na nieujawnione pracodawcom niedostatki odbytych szkoleń lub też na niedostosowanie zakresu zadań przydzielanych pracownikom do nowych umiejętności i kompetencji (co świadczyłoby o niewykorzystaniu ich potencjału).

Wskaźnik cząstkowy dla pracodawców cechuje większe zróżnicowanie wartości – od tak niskich jak 26 punktów (percentyl 05) do nawet 100 punktów (percentyl 95, por. Rysunek 52). Dolne 25% podmiotów uzyskało tutaj wartość poniżej 60 punktów (percentyl 25).

Dla wskaźnika cząstkowego pracowników zakres wartości jest wyraźnie niższy – od nawet 17 punktów (percentyl 05) do 77 punktów (percentyl 95, por. Rysunek 52). Warto także zaznaczyć, że dolne 75% pracowników uzyskało wynik poniżej 61 punktów (percentyl 75), co jest wynikiem niepokojącym.

Rysunek 51. Przeciętne wartości wskaźnika wykorzystania w praktyce oraz jego wskaźników częściowych

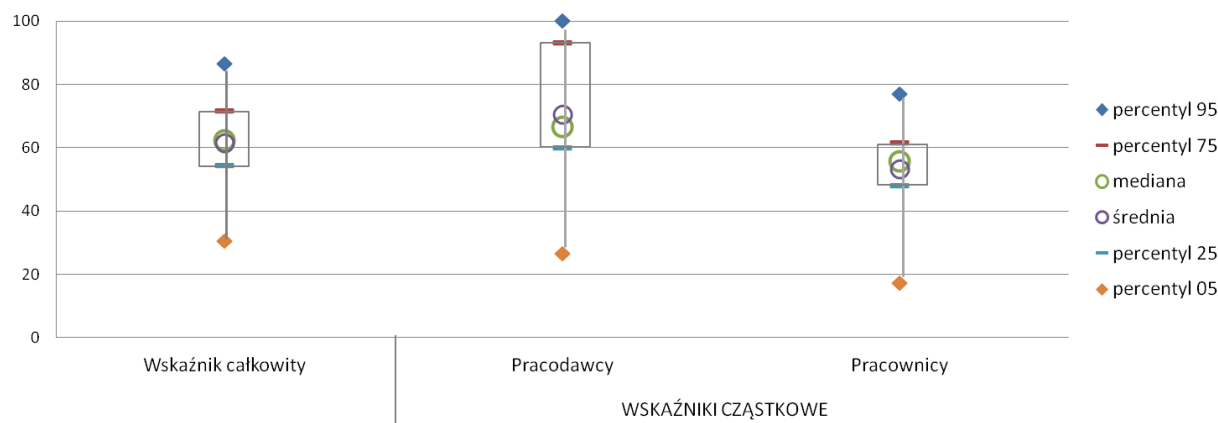
Wskaźnik wykorzystania w praktyce i jego wskaźniki częściowe



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

Rysunek 52. Zakres wartości rozkładu wskaźnika wykorzystania w praktyce oraz jego wskaźników częściowych

WYKORZYSTANIE W PRAKTYCE - zestawienie zakresu wskaźników częściowych



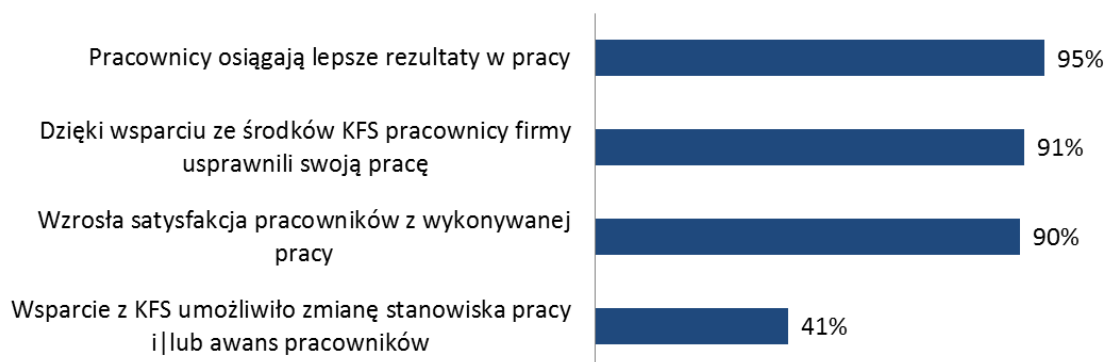
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Opinie pracodawców i pracowników na temat wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce

Prawie wszyscy pracodawcy zgodzili się, że dzięki wsparciu otrzymanemu w ramach KFS pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy (95%). Zdecydowana większość zgadzała się również, że pracownicy firmy usprawnili swoją pracę (91%) oraz wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy (90%). w najmniejszym stopniu zdaniem pracodawców wsparcie z KFS przełożyło się na zmianę przez pracowników stanowiska pracy lub awans (41% pracodawców zgodziło się z tą opinią) (por. Rysunek 53).

Rysunek 53. Opinie pracodawców na temat wsparcia otrzymanego w ramach KFS – odpowiedzi zdecydowanie zgadzam się i raczej zgadzam się

Opinie pracodawców na temat wsparcia z KFS



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

Opinie pracowników były po części zbieżne z poglądami pracodawców na efekty wsparcia KFS w obszarze wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce. Prawie wszyscy pracownicy starają się wykorzystywać w swojej pracy wiedzę i umiejętności zdobyte dzięki KFS (95% zgodziło się z tą opinią). Ponadto zdecydowana większość dzięki uzyskanemu wsparciu usprawniła wykonywaną pracę (92%) i stała się bardziej wartościowym pracownikiem dla firmy (90%), wzrosła ich satysfakcja z wykonywanej pracy (87%) i osiągają lepsze rezultaty (85%). Wsparcie z KFS przełożyło się również na poprawę ich sytuacji na rynku pracy (88%).

Podobnie jak pracodawcy, również pracownicy najrzadziej zgadzali się, że wsparcie z KFS przełożyło się na zmianę ich stanowiska pracy (16%) lub awans (12%) (por. Rysunek 55).

Zdecydowana większość pracowników (73%) uznała, że po szkoleniach w ramach KFS ich pozycja w firmie się zmieniła. Przede wszystkim dostrzegali, że współpracownicy doceniają zdobytą przez nich wiedzę (61%). w co trzecim przypadku pracownik zdobył umiejętności, które pozwoliły mu utrzymać się na stanowisku pracy (34%).

Rysunek 54. Opinie pracowników na temat wsparcia otrzymanego w ramach KFS – odpowiedzi zdecydowanie zgadzam się i raczej zgadzam się.

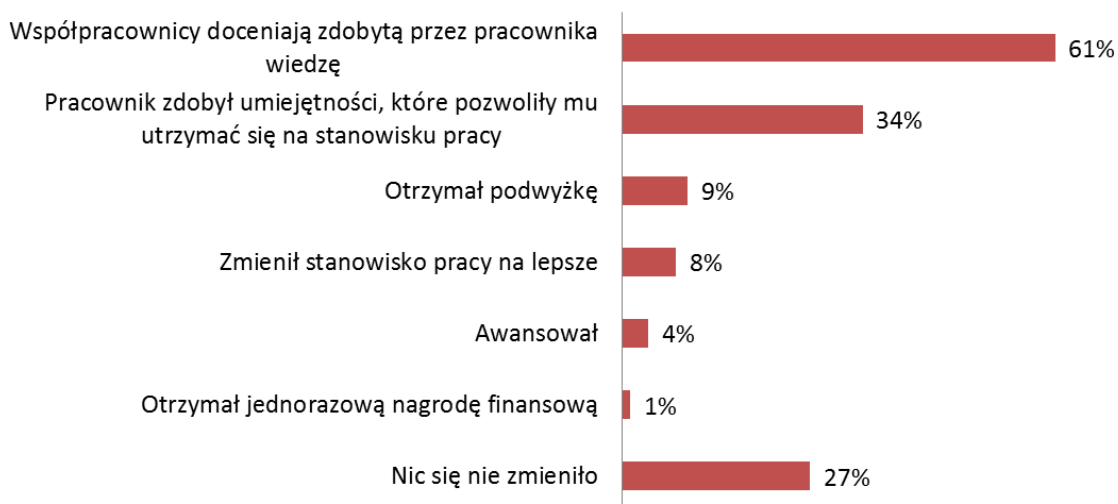
Opinie pracowników na temat wsparcia z KFS



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

Rysunek 55. Wpływ wsparcia ze środków KFS na pozycję pracownika w firmie z perspektywy pracowników

Czy po wsparciu ze środków KFS zmieniła się pozycja pracownika w firmie



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

6.5 Poziom organizacji – wpływ wsparcia na działanie firmy

Ze względu na jego specyfikę, podwskaźnik ten został policzony jedynie dla sektora prywatnego. w związku z tym nie wszedł do ogólnego wskaźnika efektywności.

Tabela 27. Definicja podwskaźnika „Wpływ na organizację”⁴¹

Wskaźnik liczony jedynie dla sektora prywatnego	
Definicja	Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu wsparcia z KFS w 2018 r. na kondycję firmy, ocena wpływu wsparcia uzyskanego ze środków KFS na rozwój firmy w różnych wymiarach.
Liczba punktów	Wskaźnik tworzony z pozycji pracodawcy: liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 51 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100

Wskaźnik wpływu na organizację

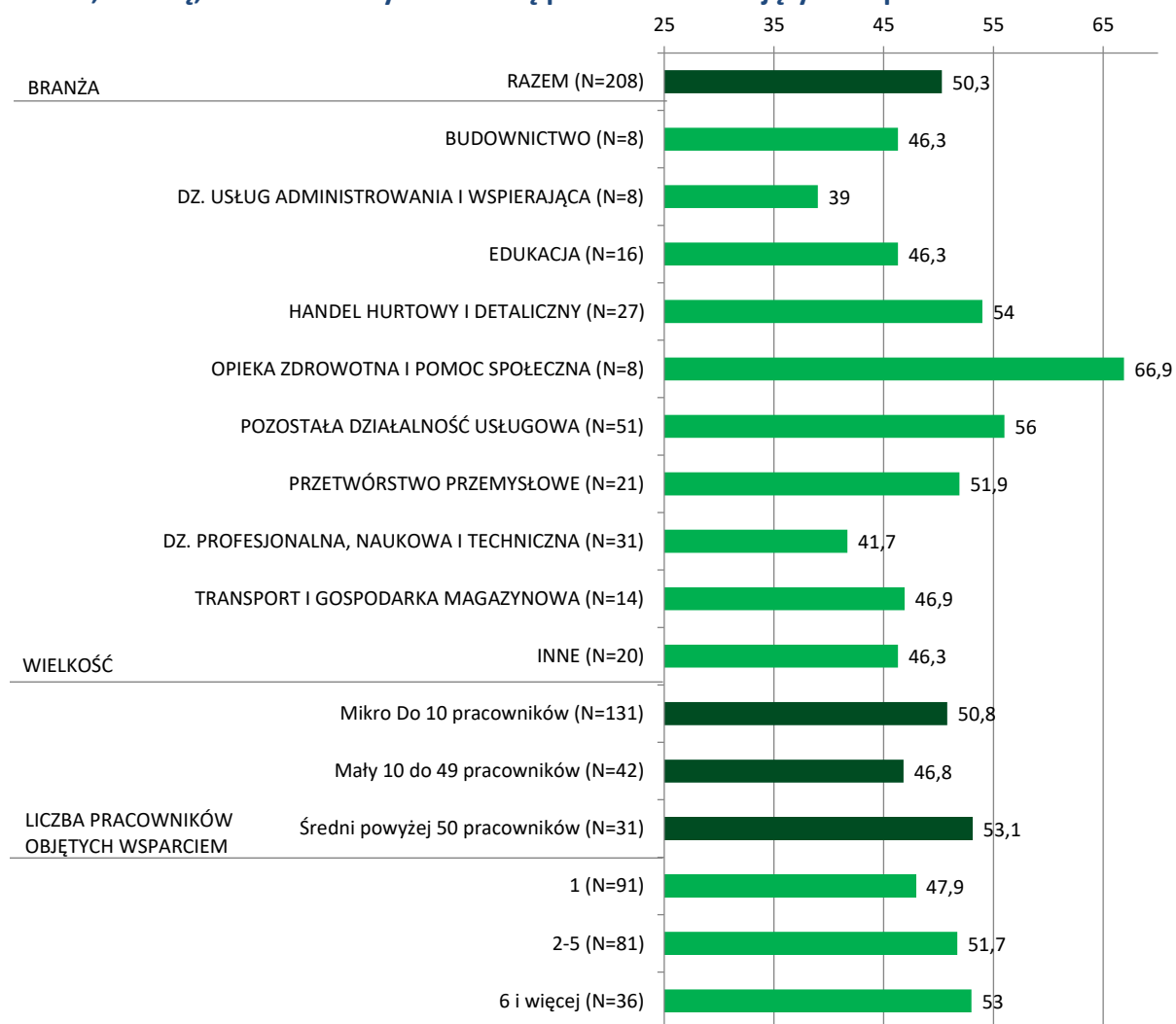


Wskaźnik cząstkowy wpływu na organizację uzyskał wynik znacząco poniżej oczekiwań, najniższy wśród wszystkich pod wskaźników efektywności – zaledwie 50,3 punktu na 100 możliwych, co wskazuje na potrzebę refleksji nad tym obszarem.

Szczególnie niska wartość wskaźnika została odnotowana dla takich branż jak działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Największy wpływ na organizację dotyczy firm z branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna, a także pozostała działalność usługowa oraz handel hurtowy i detaliczny. Pod względem wielkości najwyższy poziom wskaźnika zanotowano wśród przedsiębiorstw mikro i średnich. Nadal jednak są to wyniki mało satysfakcjonujące, wymagające poprawy.

⁴¹ Szczegółowe zasady konstrukcji wskaźnika znajdują się w aneksie metodologicznym, na końcu opracowania.

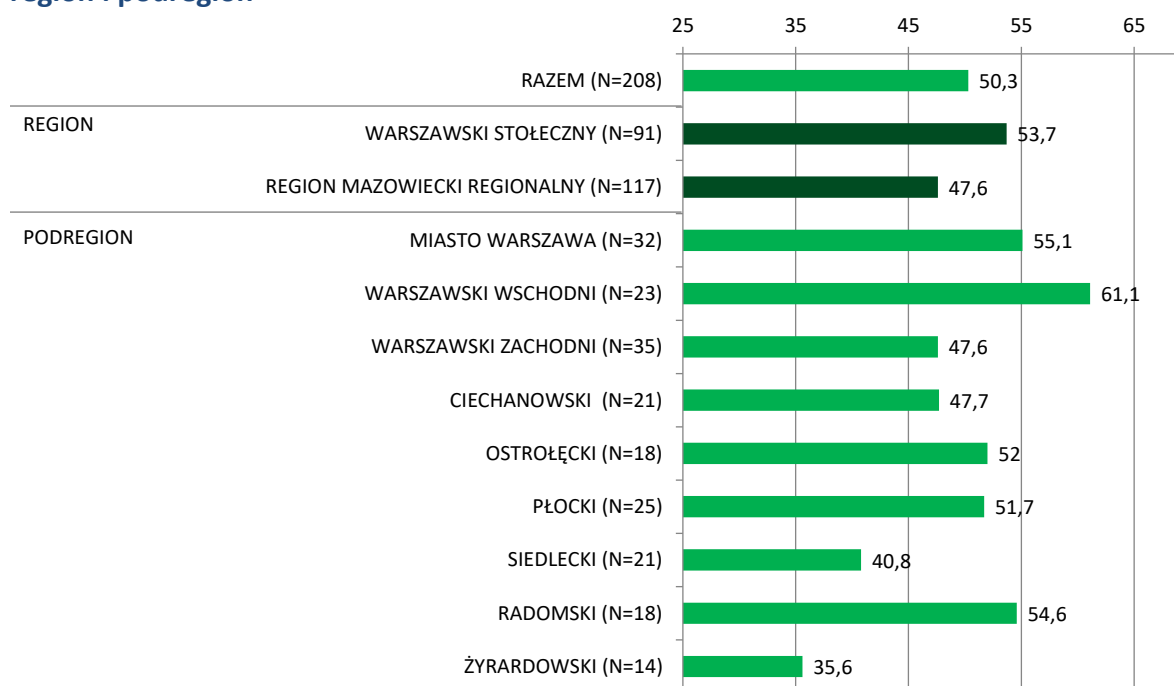
Rysunek 56. Średnia wartość wskaźnika wpływu na organizację ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem



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

Wskaźnik wpływu na organizację przyjmuje najniższe wartości w podregionach zyrardowskim i siedleckim (poniżej 41 punktów, por. Rysunek 57). z kolei z największym efektem dla organizacji zetknięto się w podregionie warszawskim wschodnim, radomskim oraz w Warszawie (powyżej 54 punktów).

Rysunek 57. Średnia wartość wskaźnika wpływu na organizację ogółem oraz ze względu na region i podregion



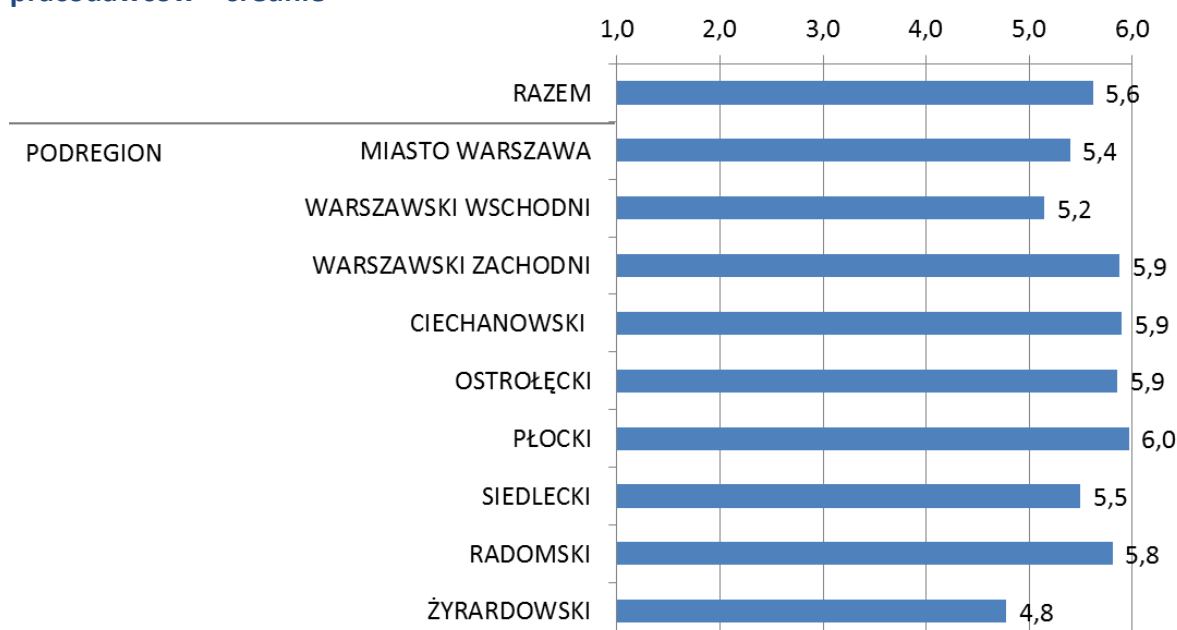
Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Opinie pracodawców i pracowników na temat wpływu uzyskanego wsparcia na różne aspekty działania firmy/institucji

W opinii większości badanych pracodawców wsparcie uzyskane w ramach KFS w 2018 r. miało bardzo duży wpływ na kondycję ich firmy lub instytucji (72%). Średnia ocena wpływu uzyskanego wsparcia na skali 6-stopniowej, gdzie [1] oznaczało „brak wpływu”, a [6] – „bardzo duży wpływ”, wyniosła 5,6.

Dostrzegalne były pewne różnice w ocenach pracodawców ze względu na podregion. Wsparcie uzyskane w ramach KFS miało największy wpływ na kondycję firm lub instytucji z podregionu płockiego (średnia – 6,0). z kolei najniższy wpływ miała na kondycję firm lub instytucji z podregionu żyrardowskiego (4,8). Wielkość firmy i branża, w której działa nie miały tutaj istotnego znaczenia (por. Rysunek 58).

Rysunek 58. Ocena wpływu wsparcia z KFS w 2018 r. na kondycję firmy z perspektywy pracodawców – średnie



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

Ocena dokonana na skali 6-stopniowej, gdzie [1] oznaczało brak wpływu, a [6] bardzo duży wpływ.

Korzyści związane ze wsparciem KFS w świadomości beneficjentów kojarzą się głównie z poprawą umiejętności zawodowych pracowników.

Podstawową korzyścią, na jaką spontanicznie wskazywali pracodawcy była poprawa umiejętności zawodowych pracowników (74% pracodawców). w dalszej kolejności pracodawcy wskazywali na pozytywny wpływ otrzymanego wsparcia na rozwój firmy (19%), sprzedaż lub obsługę klienta (13%), czy motywację, lojalność, zadowolenie wśród pracowników (9%).

Tabela 28. Wskazywane spontanicznie korzyści, jakie firma zyskała dzięki wsparciu KFS – perspektywa pracodawców⁴²

Wskazane korzyści	%
UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE	74%
zwiększenie umiejętności zawodowych pracowników	61%
uaktualnienie, zwiększenie wiedzy	15%
awans pracowników	1%
ROZWÓJ FIRMY	19%
rozszerzenie działalności firmy	10%
wzrost prestiżu firmy	3%
większe zyski	2%
rozwój firmy – ogólnie	2%

42 Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

Wskazane korzyści	%
poprawa konkurencyjności	2%
utrzymanie zatrudnienia	2%
SPRZEDAŻ/OBSŁUGA KLIENTA	13%
zwiększenie grona klientów	10%
lepszą obsługą klienta/zadowolenie klientów	3%
zwiększenie sprzedaży	1%
MOTYWACJA/LOJALNOŚĆ/ZADOWOLENIE	9%
wzrost zadowolenia pracowników	6%
wzrost motywacji pracowników	5%
WYDAJNOŚĆ/EFEKTYWNOŚĆ	6%
wzrost wydajności i efektywności pracowników	5%
wzrost jakości pracy	1%
UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE	3%
proaktywna postawa	1%
lepsze zarządzanie	1%
wzrost kompetencji interpersonalnych pracowników	1%

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

Wsparcie uzyskane w ramach KFS w opinii badanych pracodawców wpłynęło w największym stopniu na poprawę poziomu satysfakcji klientów.

Taki aspekt podkreśliło 86% pracodawców biorących udział w badaniu. w drugiej kolejności **pozwoiliło na utrzymanie zatrudnienia (71%), a w trzeciej na powiększenie grona klientów (67%). Wsparcie z KFS miało również znaczenie dla zwiększenia przewagi konkurencyjnej firmy (60%), a tym samym zwiększenie jej obrotów (50%). w mniejszym zakresie natomiast przyczyniło się do wprowadzenia nowych produktów lub usług (40%).**

W najmniejszym stopniu przełożyło się na zwiększenie zatrudnienia (16% zgodziło się z tą opinią, a 40% nie zgodziło) oraz uruchomienie nowego oddziału firmy (10% zgodziło się z tą opinią, a 30% nie zgodziło) (por. Rysunek 59).

Rysunek 59. Ocena wpływu wsparcia uzyskanego ze środków KFS na różne aspekty działalności firmy z perspektywy pracodawców

Wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na:



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

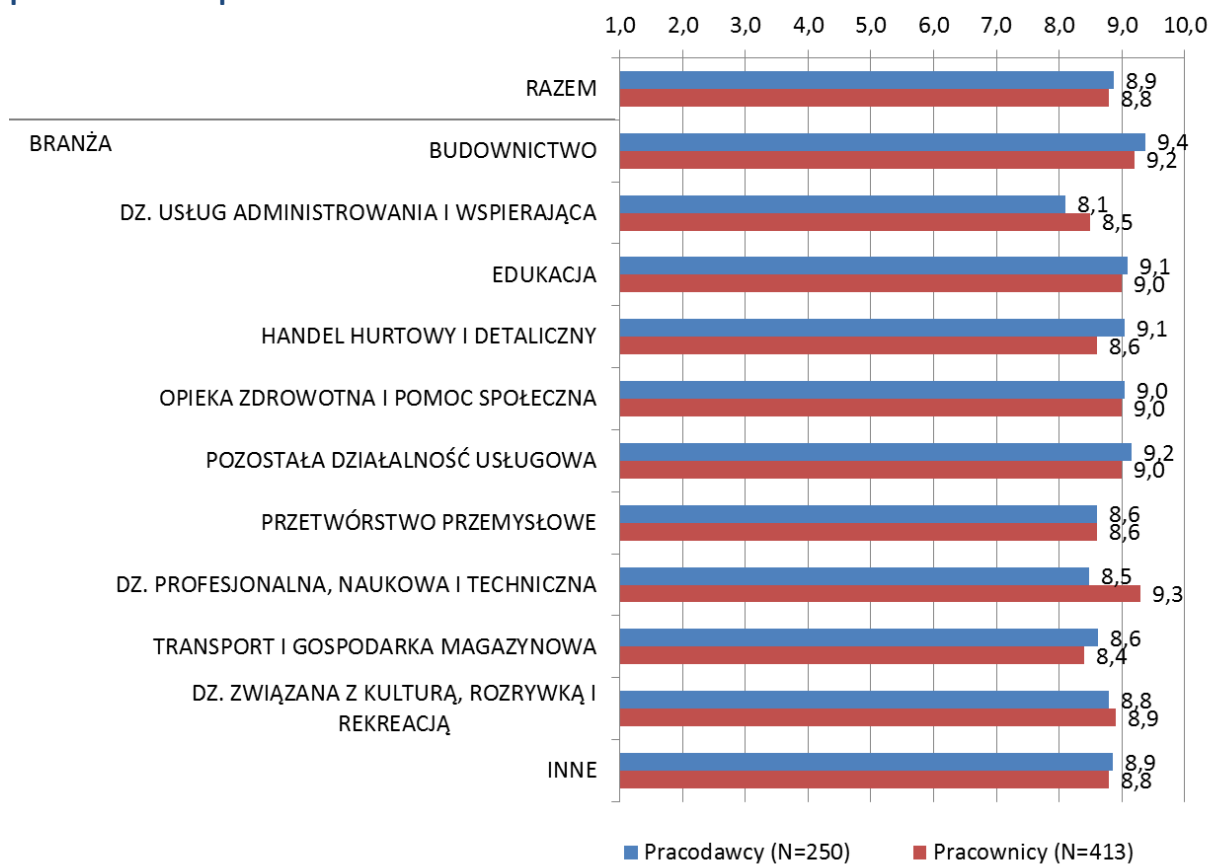
Jak wskazywali badani pracodawcy, główną korzyścią odniesioną ze wsparcia KFS było zwiększenie umiejętności zawodowych pracowników.

Kwestie podnoszenia kwalifikacji pracowników mają istotne znaczenie dla większości badanych pracodawców. Na skali 10-stopniowej, gdzie [1] oznaczało „w ogóle nieistotne”, a [10] kluczowe, średnia ocena wagi podnoszenia kwalifikacji pracowników dla firmy wyniosła wśród pracodawców 8,9. Wagę tego aspektu działalności firmy dla pracodawców potwierdziło również badanie wśród pracowników. w grupie tej średnia ocena była zbliżona do pracodawców i wyniosła 8,8.

Podnoszenie kwalifikacji pracowników za najbardziej istotne uznali pracodawcy z branży pozostała działalność usługowa (średnia – 9,2), a także edukacja, handel hurtowy i naprawy (po 9,1) oraz pracodawcy z podregionu radomskiego (9,1).

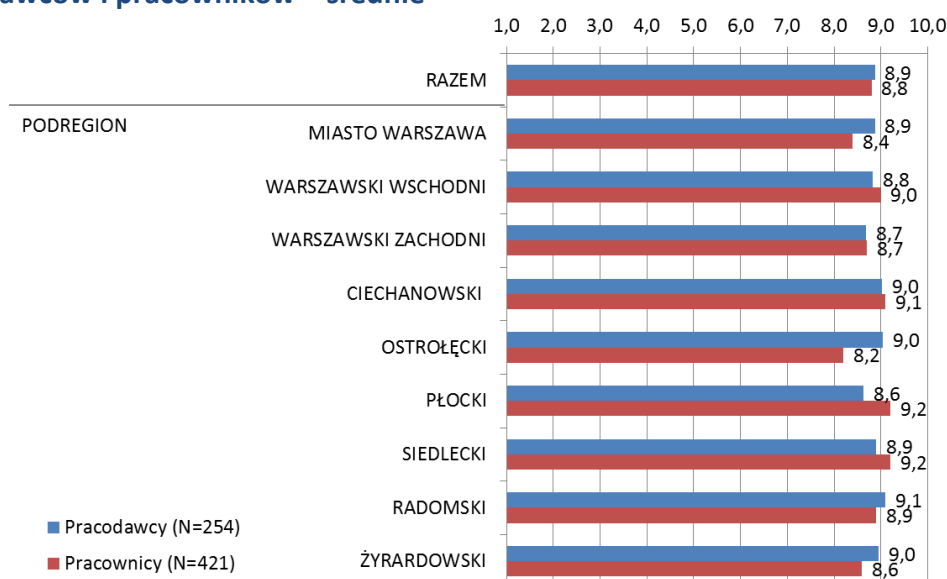
Z kolei wśród pracowników wagę podnoszenia kwalifikacji dla firmy za najbardziej kluczową uznawali przedstawiciele firm z branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (średnia 9,3), a następnie budownictwo (9,2) oraz pracownicy z firm z terenu podregionu płockiego i siedleckiego (po 9,2) (por. Rysunek 60, Rysunek 61).

Rysunek 60. Ocena wagi podnoszenia kwalifikacji pracowników dla firmy 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 10-stopniowej, gdzie [1] oznaczało w ogóle nieistotne, a [10] kluczowe.

Rysunek 61. Ocena wagi podnoszenia kwalifikacji pracowników dla firmy z perspektywy pracodawców i pracowników – średnie

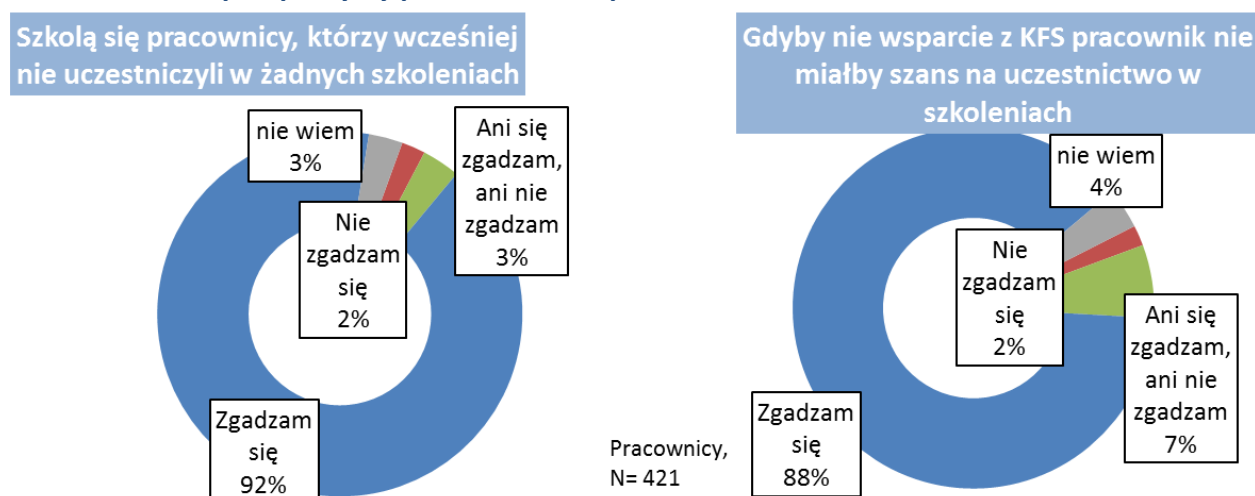


Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników.
Ocena dokonana na skali 10-stopniowej, gdzie [1] oznaczało w ogóle nieistotne, a [10] kluczowe.

Gdyby nie wsparcie z KFS większość pracowników nie miałaby szans na szkolenia.

Wagę wsparcia uzyskanego w ramach KFS na aspekt działalności firmy w zakresie podnoszenia kompetencji pracowników potwierdza również opinia większości pracodawców, że **dzięki KFS szkolą się pracownicy, którzy wcześniej nie uczestniczyli w szkoleniach** (zgodziło się z tym 92% pracodawców). **Ponadto 88% pracowników zgodziło się, że bez wsparcia z KFS nie mieliby szans na uczestnictwo w szkoleniach** (por. Rysunek 62).

Rysunek 62. Ocena wpływu wsparcia z KFS na możliwość uczestnictwa pracowników w szkoleniach z perspektywy pracodawców i pracowników

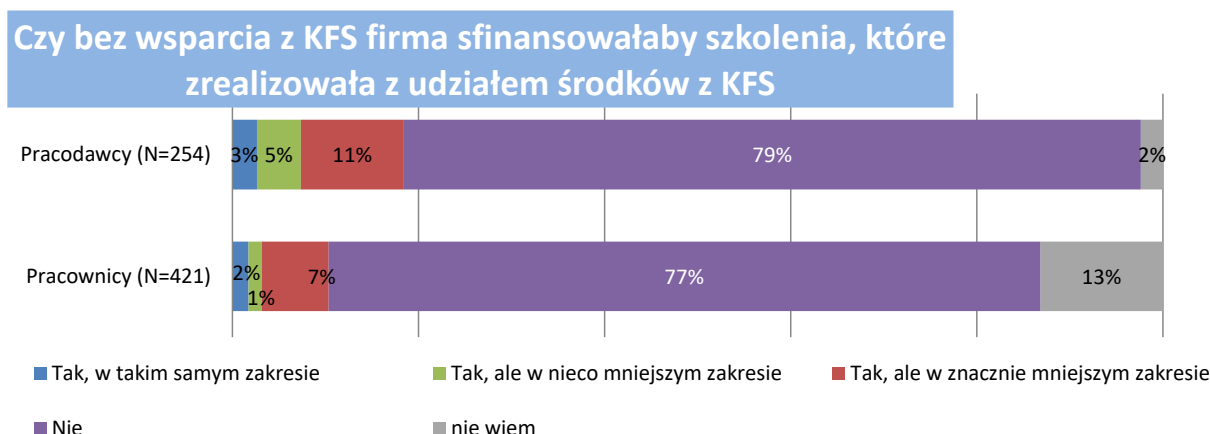


Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników.

W większości przypadków firmy nie sfinansowałyby szkolenia, które zrealizowano z udziałem środków z KFS bez otrzymanego wsparcia – twierdziło tak 79% pracodawców i 77% pracowników. Jeżeli firma miałaby możliwość sfinansowania zrealizowanego szkolenia, to raczej odbyłoby się ono w mniejszym zakresie niż to, które zrealizowano dzięki wsparciu z KFS (11% pracodawców i 7% pracowników) (por. Rysunek 63).

Bez wsparcia z KFS szkolenia nie sfinansowałyby przede wszystkim firmy mikro zatrudniające do 10 pracowników (82% pracodawców), **zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną** (90%), z podregionu ciechanowskiego i ostrołęckiego (100%).

Rysunek 63. 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.

6.6 Podsumowanie

Wskaźniki efektywności



- **Przeciętna wartość globalnego wskaźnika efektywności to 71,6 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.**
- **Wysoką efektywnością cechują się obszary poziomu reakcji i wiedzy – ocena samych szkoleń oraz zdobytych umiejętności.** Wskaźniki dla tych poziomów przyjmują wartości powyżej 90 punktów na 100 możliwych, co jest wynikiem bardzo dobrym.
- **W obszarze poziomu zachowania (wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce) oraz w obszarze wpływu na organizację otrzymane wskaźniki są stosunkowo niskie i wskazują na dużą przestrzeń do poprawy.**
- **Pracownicy oceniają aspekt wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce znacząco niżej niż pracodawcy – może to wskazywać na nieujawnione pracodawcom niedostatki odbytych szkoleń lub też na niedostosowanie zakresu zadań do nowych umiejętności i kompetencji.**

Opinie pracodawców i pracowników na temat efektywności wsparcia



- **Ogólna ocena odbytych kursów, szkoleń czy studiów podyplomowych jest wysoka.** Nieco lepiej oceniali je pracodawcy niż pracownicy.
- Poszczególne aspekty kursów, szkoleń lub studiów podyplomowych dofinansowanych ze środków KFS, takie jak kompetencje kadry prowadzącej, poziom merytoryczny, zakres, sposób przekazywania wiedzy czy materiały, jakie otrzymywali uczestnicy uzyskały relatywnie wysokie i zbliżone oceny zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników.
- **Zarówno dla pracodawców, jak i pracowników kluczową zaletą odbytych szkoleń była ich jakość, w tym przede wszystkim fakt, że pracownicy rzeczywiście podnieśli kwalifikacje i od razu zaczęli stosować wiedzę w swej pracy.** Jakość była również podstawową zaletą studiów podyplomowych.
- Wśród nielicznych wskazywanych wad wskazywano na fakt, że szkolenia były wyjazdowe, oddalone od siedziby firmy.
- **Kursy i studia podyplomowe w ramach wsparcia z KFS wysoko ocenione zostały również pod względem poziomu wiedzy i umiejętności, jakie uzyskali uczestnicy.** Prawie wszyscy pracodawcy oraz pracownicy zgadzali się również z tym, że dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w codziennej pracy.
- **Niemal wszyscy pracodawcy zgodzili się, że dzięki wsparciu z KFS pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy.** Zdecydowana większość zgadzała się również, że pracownicy firmy usprawnili swoją pracę oraz wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy.
- Zdecydowana większość pracowników uznała, że po odbytych szkoleniach ich pozycja w firmie się zmieniła. **Przede wszystkim dostrzegali, że współpracownicy doceniają zdobytą przez nich wiedzę.**
- Wsparcie uzyskane w ramach KFS w 2018 r. miało zgodnie z deklaracjami pracodawców bardzo duży wpływ na kondycję firmy lub instytucji. Pozwoliło firmom przede wszystkim na poprawę poziomu satysfakcji klientów, na utrzymanie zatrudnienia czy powiększenie grona klientów.

- Wyniki badania pokazują, że bez wsparcia z KFS w większości przypadków firmy nie miałyby możliwości przeszkolenia swoich pracowników.

7. KFS – PROMOCJA I INFORMACJA

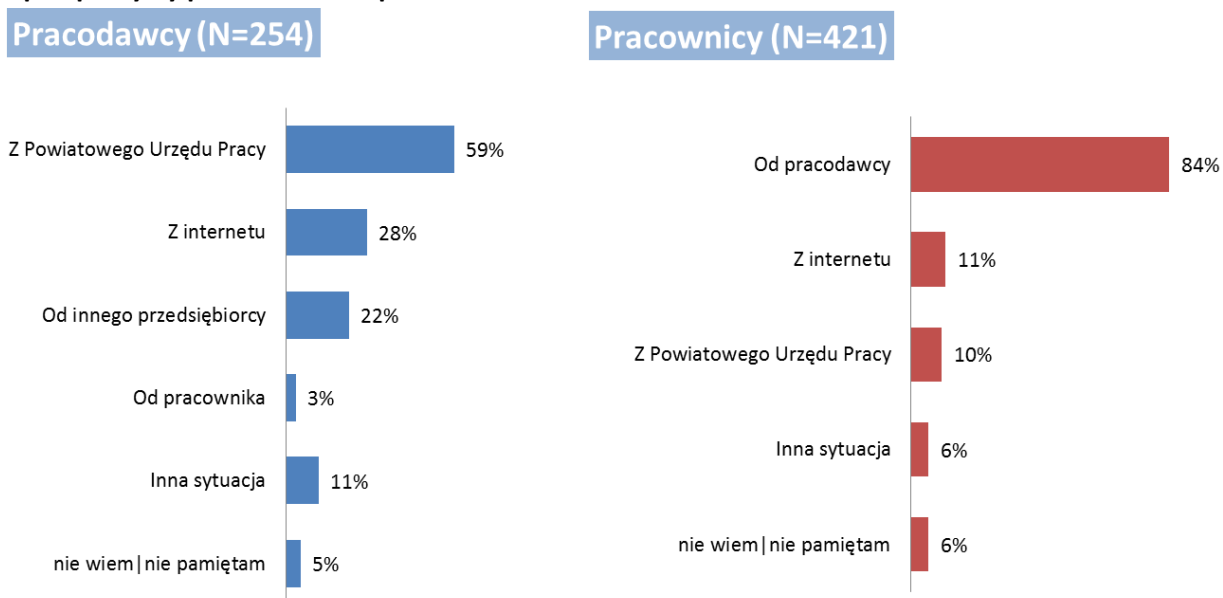
7.1 Dostępność informacji na temat wsparcia w ramach KFS

Podstawowym źródłem informacji na temat KFS dla pracodawców jest powiatowy urząd pracy, zaś dla pracowników pracodawca. Około 40% pracodawców nie uznało informacji na temat KFS za łatwo dostępną. Pracodawcy jako kanały dostępu do informacji zdecydowanie preferują bezpośredni dedykowany kontakt – e-mail, telefon, oraz spotkania osobiste, a także internet – strony internetowe, portale społecznościowe.

Pracodawcy oraz pracownicy różnili się pod względem sposobu, w jaki dowiadywali się o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS. Wśród pierwszej grupy najczęściej informacje takie pochodziły z PUP (59%). z tego źródła częściej korzystali pracodawcy z sektora publicznego (publiczny – 90%, prywatny – 54%), podregionu ostrołęckiego (84%), korzystający z dofinansowania KFS w latach wcześniejszych (70%).

Istotnie rzadziej źródłem informacji na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS był internet (28%) lub inny przedsiębiorca (22%). Na te kanały informacji częściej wskazywali pracodawcy z branży pozostała działalność usługowa (odpowiednio 41% i 28%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (41% i 28%) czy też handel hurtowy i naprawy (37% i 28%), z podregionu płockiego (44% i 41%), warszawskiego wschodniego (37% i 32%) i Warszawy (31% i 29%). Tylko 3% pracodawców wskazało, że dowiedziało się o możliwości skorzystania z KFS od pracowników. Z kolei badani pracownicy w większości przypadków dowiadywali się o wsparciu w ramach KFS od swojego pracodawcy (84%). Częściej były to osoby z podregionu ostrołęckiego (100%), radomskiego (95%), z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (100%) lub zasadniczym zawodowym (92%), pracownicy niższego szczebla (94%), z najniższymi dochodami – 1001-2000 zł (100%). Co dziesiąty pracownik informacje na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS uzyskał z internetu lub z PUP. Częściej ze źródeł tych korzystały osoby z wyższym wykształceniem (odpowiednio 20% i 18%), kadra zarządzająca i kierownicza (31% i 46%) lub specjaliści (26% i 22%), osoby, które same dokonały wyboru szkolenia (33% i 22%), a także pracownicy, którzy korzystali z dofinansowania KFS w latach wcześniejszych (21% i 23%) oraz zarabiające 3001-4000 zł (27% i 25%).

Rysunek 64. Źródło informacji na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS z perspektywy pracodawców i pracowników

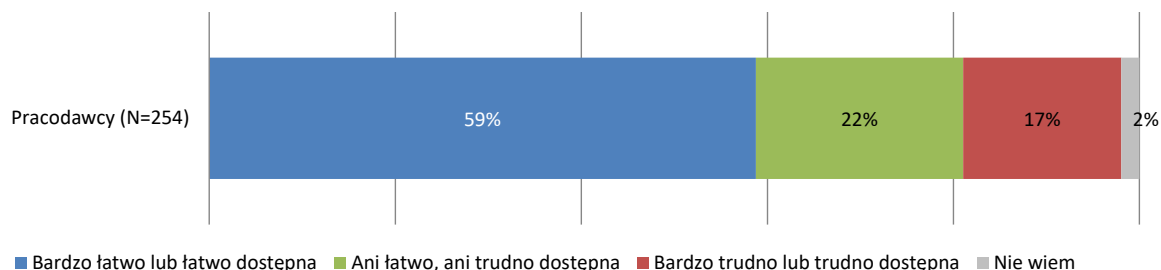


Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników

Niemal co piąty badany przyznał, że miał trudności w uzyskaniu informacji na temat KFS

Ponad połowa pracodawców uznała, że informacje na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS były łatwo dostępne, w tym 27%, że były bardzo łatwo dostępne. z drugiej strony 17% wskazało, że miało trudności w uzyskaniu takich informacji. Pracownicy z kolei nie potrafili ocenić dostępności informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS (48%), co należy wiązać z faktem, że wiedzę na temat KFS czerpali głównie od swoich pracodawców, bo to oni najczęściej uczestniczyli w procesie aplikacji. Kolejne 19% uznało, że informacje te były ani łatwo, ani trudno dostępne. Co czwarty pracownik deklarował, że dostępność do informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS była łatwa.

Rysunek 65. Ocena dostępności informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS z perspektywy pracodawców⁴³



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

7.2 Propozycje sposobów skutecznej promocji KFS

Najbardziej oczekiwanym kanałem promocji i informacji jest bezpośredni, dedykowany kontakt.

Pracodawcy i pracownicy zgłaszali zbliżone propozycje dotyczące promocji KFS tak, aby jak najskuteczniej dotrzeć z informacją do potencjalnych odbiorców wsparcia. **Jako najbardziej skuteczny uznawali bezpośredni lub dedykowany kontakt** (odpowiednio 43% i 31%), w tym przede wszystkim **przekazywanie informacji do pracodawców poprzez e-mailing lub telefonicznie** (37% i 27%).

Pracodawcy oraz pracownicy dość często wskazywali również internet jako skuteczne źródło promocji KFS (odpowiednio 29% i 26%), w tym ogólnie strony internetowe (14% i 13%) lub portale, media społecznościowe, fora dyskusyjne (9%, 12%). Jako mniej skuteczne sposoby dotarcia z informacją na temat KFS do potencjalnych odbiorców pracodawcy i pracownicy wskazywali media (12% i 15%) czy broszury, plakaty lub tablice (3% i 9%).

Z kolei przedstawiciele mazowieckich PUP najczęściej jako najbardziej skuteczne sposoby dotarcia z informacjami na temat KFS do potencjalnych odbiorców wsparcia uznawali media (59%). w następnej kolejności wskazywano na bezpośredni lub dedykowany kontakt, ale w przeciwieństwie do pracodawców i pracowników miałyby on polegać na bezpośrednich spotkaniach z pracodawcami (33%). Za skuteczne źródło promocji KFS uznawano także internet (44%), w tym ogólnie strony internetowe lub stronę PUP (po 21%).

⁴³ Z uwagi na zastosowane zaokrąglenia dane na wykresie nie sumują się do 100%.

Tabela 29. Propozycje sposobów skutecznej promocji KFS wśród potencjalnych odbiorców zgłoszone przez pracodawców, pracowników i powiatowe urzędy pracy⁴⁴

Proponowane sposoby promocji	Pracodawcy (N=254)	Pracownicy (N=421)	PUP (N=39)
BEZPOŚREDNI/ DEDYKOWANY KONTAKT	43%	31%	46%
e-mailing/informacja telefoniczna do pracodawcy	37%	27%	0%
bezpośrednie spotkania z pracodawcami	2%	2%	33%
pracownicy PUP w kontaktach z pracodawcami i pracownikami	6%	1%	13%
przez organizacje przedsiębiorców	0%	0%	3%
INTERNET	29%	26%	44%
strony internetowe/internet	14%	13%	21%
portale/media społecznościowe/fora dyskusyjne/FB	9%	12%	13%
strona PUP	9%	3%	21%
MEDIA	12%	15%	59%
telewizja	4%	6%	0%
ogłoszenia w prasie/artykiły w prasie/prasa branżowa	5%	5%	5%
radio	1%	3%	13%
media – ogólnie	3%	2%	23%
lokalne media – ogólnie	1%	1%	5%
prasa lokalna	0%	0%	15%
telewizja lokalna	0%	0%	15%
konferencje/eventy/targi pracy	1%	1%	10%
BROSZURY/PLAKATY/TABLICE	3%	9%	23%
broszury, ulotki	3%	4%	13%
ogłoszenia w różnych urzędach/instytucjach	2%	3%	0%
plakaty/billboardy	0%	3%	8%
tablice informacyjne	0%	0%	8%
WŁAŚCIWOŚCI PROMOCJI	1%	0%	5%
całoroczna promocja	0%	0%	3%
rzetelna informacja w przystępnym języku	0%	0%	3%
BRAK POTRZEBY PROMOCJI	16%	4%	8%
nie ma potrzeby promocji/jest znany/firmy szkoleniowe promują	14%	3%	8%
nie należy liczyć na promocję, dedykowanie pracownika do KFS/samemu dbanie o terminy	2%	1%	0%
nie wiem	8%	26%	0%

Źródło: *Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców, pracowników i powiatowych urzędów pracy*

⁴⁴ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

7.3 Podsumowanie



- Pracodawcy najczęściej dowiadywali się o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS z PUP (59%). Istotnie rzadziej źródłem informacji na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS był internet (28%) lub inny przedsiębiorca (22%). Tylko 3% pracodawców wskazało, że dowiedziało się o możliwości skorzystania z KFS od pracowników.
- Pracodawcy najczęściej uznawali, że informacje na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS były łatwo dostępne (59%), choć z drugiej strony 17% badanych pracodawców wyraziło opinie przeciwną, a kolejne 22% wyraziło opinię ambiwalentną – ani łatwo, ani trudno dostępna.
- Pracodawcy i pracownicy jako najbardziej skuteczny sposób informowania na temat wsparcia w ramach KFS uznawali bezpośredni lub dedykowany kontakt (odpowiednio 43% i 31%), w tym przede wszystkim przekazywanie informacji do pracodawców poprzez e-mailing lub telefonicznie (37% i 27%).
- Z kolei przedstawiciele mazowieckich PUP najczęściej jako najbardziej skuteczne sposoby dotarcia z informacjami na temat KFS do potencjalnych odbiorców wsparcia uznawali media (59%). Natomiast w przypadku bezpośredniego lub dedykowanego kontaktu w przeciwieństwie do pracodawców i pracowników wskazywali na bezpośrednie spotkania z pracodawcami (33%).



Pracodawcy, którzy dostrzegają potrzebę zmian w funkcjonowaniu KFS (niemal połowa badanych) najczęściej wymieniają zagadnienia proceduralne, w tym uproszczenie dokumentacji i ograniczenie wymaganych dokumentów na etapie składania wniosków. Wskazuje się też na potrzebę zmian w priorytetach, w tym ich poszerzenie lub likwidację tych, które są zbędne, dostosowywanie priorytetów do lokalnych potrzeb. Wskazane byłoby umożliwienie dostępu do kształcenia młodym pracownikom. Pracodawcy wskazywali również na potrzeby związane z poprawieniem dostępu do informacji na temat KFS (7%).

Także większość przedstawicieli powiatowych urzędów pracy dostrzega potrzebę zmian w zasadach funkcjonowania KFS. Opinie są tu zbieżne z tym, co deklarują pracodawcy.

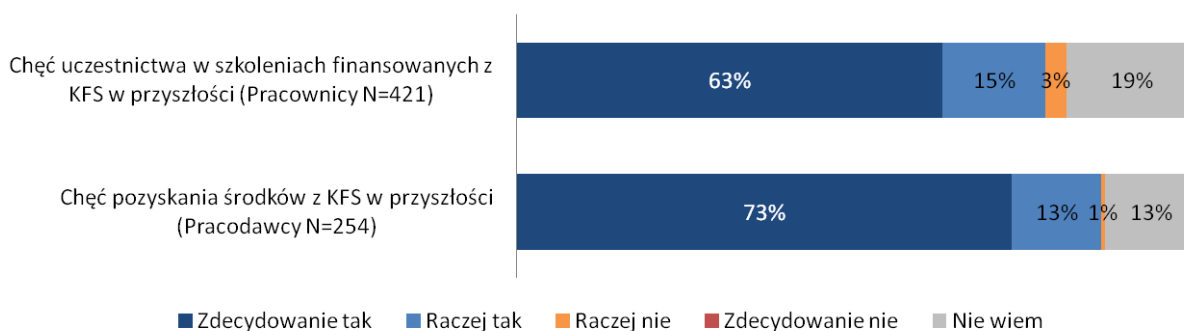
8.1 Zainteresowanie dalszym korzystaniem z KFS

Chęć aplikowania o środki z KFS w przyszłości

Pozytywne doświadczenia związane z korzystaniem z Krajowego Funduszu Szkoleniowego są zapewne przyczyną, dla której zarówno większość pracodawców, jak i pracowników deklaruje zainteresowanie dalszym sięganiem po te środki. Aż 86% pracodawców w przyszłości planuje pozyskać dofinansowanie z KFS, a jedynie 1% nie ma takich zamiarów. Co więcej 78% pracowników wyraża chęć uczestnictwa w szkoleniach finansowanych z KFS w przyszłości (por. Rysunek 66). Częściej udziałem w kolejnych szkoleniach zainteresowane są kobiety. Odsetek zainteresowanych spada też wraz z wiekiem badanych pracowników, lecz rośnie wraz ze wzrostem wykształcenia.

Rysunek 66. Zainteresowanie wykorzystaniem środków z KFS w przyszłości wśród pracodawców i pracowników

Zainteresowanie skorzystaniem z KFS w przyszłości



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

Popyt na tematy szkoleń

Pracodawcy i pracownicy są zainteresowani przede wszystkim kursami zawodowymi wysoko specjalistycznymi (odpowiednio 25% pracodawców i 17% pracowników), a także kursami zawodowymi o tematyce księgowo-fiskalnej (por. Tabela 30), w trzeciej kolejności wskazywano na kursy zawodowe z zakresu usług osobistych – np.: nowe trendy, rozwiązania fryzjerskie, w kosmetologii, podologii, kursy kulinarne.

Tabela poniżej zawiera pogrupowane kategorie odpowiedzi respondentów. Odpowiedzi te były formułowane na bardzo różnym stopniu dokładności i szczegółowości. Grupowanie to ma na celu pokazanie hierarchii przy jednoczesnym uchwyceniu różnorodności.

Tabela 30. Zainteresowanie tematami szkoleń w przyszłości⁴⁵

	Pracodawcy (N=219)	Pracownicy (N=328)
kursy zawodowe dla specjalistów - wysoko specjalistyczne	25%	17%
kursy zawodowe - podatki, księgowość	15%	15%
kursy zawodowe - obszar usług osobistych, nowe trendy, rozwiązania	14%	9%
kursy zawodowe/techniczne/twarde - obszar przemysłu/produkcji/naprawy maszyn i urządzeń/budownictwo	8%	5%
administracja/kadry	7%	2%
sprzedaż	7%	4%
logistyka/zarządzanie produkcją/transport/magazynowanie	5%	2%
obsługa maszyn produkcyjnych/wózków widłowych	5%	5%
społeczne - pomoc w sytuacjach/obszarach kryzysowych/praca w różnych obszarach społecznych	5%	7%
miękkie - ogólnie	5%	1%
prawo jazdy kategorii C, E	4%	1%
szkolenia informatyczne - podstawowe, obsługa komputera, pakietu OFFICE	3%	1%
obsługa klienta, relacje z klientem	3%	1%
kursy językowe	2%	2%
prawo pracy	2%	2%
zarządzanie jakością, certyfikacja, ISO	2%	1%
zarządzanie zespołem	2%	2%
zarządzanie projektami	2%	0%
marketing/promocja/rozwój biznesu	2%	2%
RODO/bezpieczeństwo danych/danych osobowych	1%	0%
zamówienia publiczne	1%	1%

⁴⁵ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

	Pracodawcy (N=219)	Pracownicy (N=328)
obsługa przyrządów/urządzeń specjalistycznych (np.: urządzenia medyczne itd.)	1%	0%
kursy dla urzędników wyższego i średniego szczebla	1%	0%
szkolenia informatyczne - zaawansowane	1%	2%
komunikacja, umiejętności interpersonalne	1%	1%
mediacja/rozwiązywanie konfliktów/negocjacje	1%	1%
coaching, zarządzanie sobą, motywowanie siebie	1%	4%
kursy zawodowe dla specjalistów - wysoko specjalistyczne	25%	17%
podatki, księgowość	15%	15%
nie wiem	15%	21%

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

8.2 Zmiany postulowane w KFS

Zmiany postulowane przez pracodawców

Nieco ponad połowa pracodawców oraz ponad 80% pracowników jest zdania, że Krajowy Fundusz Szkoleniowy działa dobrze i nie trzeba dokonywać żadnych zmian w zasadach jego funkcjonowania (korzystający z KFS).

Ta rozbieżność w opiniach wynika z faktu, że to pracodawcy głównie zaangażowani są w obszar proceduralny – na etapie składania wniosku, a potem na etapie obsługi dofinansowania.

Pracodawcy, którzy dostrzegają potrzebę zmian najczęściej wymieniają zagadnienia proceduralne (17%), w tym uproszczenie dokumentacji i ograniczenie wymaganych dokumentów na etapie składania wniosków. Wskazuje się też na potrzebę zmian w priorytetach (15%), w tym ich poszerzenie lub likwidację tych, które są zbędne, a także zwiększenie dostępu do kształcenia młodym pracownikom oraz dostosowywanie priorytetów do lokalnych potrzeb.

Pracodawcy wskazywali także spontanicznie na potrzeby związane z promocją i informacją (7%).

Tabela 31. Postulowane zmiany w zasadach funkcjonowania KFS w celu zwiększenia jego użyteczności dla beneficjentów z perspektywy pracodawców⁴⁶

Postulowane zmiany	% pracodawców
PROCEDURY	17%
Uproszczona dokumentacja	8%
Ograniczenie liczby wymaganych od pracodawców dokumentów na etapie składania wniosków.	7%

⁴⁶ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

Postulowane zmiany	% pracodawców
Wnioski powinny być składane drogą internetową	2%
Bardziej ogólne informacje na etapie wniosku	2%
PRIORYTETY	15%
Poszerzenie priorytetów	8%
Likwidacja priorytetów	4%
Możliwość kształcenia młodych pracowników	4%
Możliwość dostosowania priorytetów do potrzeb lokalnego rynku pracy	3%
Brak stałości w priorytetach, ciągłe zmiany. Nie można nic zaplanować	2%
PROMOCJA	7%
Większy nacisk należy położyć na promocję KFS	4%
Informacja e-mailingowa do pracodawców o naborze	3%
DOFINANSOWANIE	6%
Możliwość szkolenia większej liczby osób	2%
TERMINY	5%
Dłuższe terminy na przygotowanie wniosku	4%
RODZAJE KSZTAŁCENIA	3%
Rzeczywista możliwość doboru szkolenia przez pracodawcę	3%
FIRMY SZKOLENIOWE	2%
Realizacja szkoleń przez jednostki posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Wprowadzenie obostrzeń dot. jednostek szkoleniowych wskazanych do realizacji kształcenia ustawicznego (np. wpis do RIS, odpowiednia akredytacja, ranking)	2%
WSPÓŁPRACA z PUP	2%
Większa pomoc ze strony PUP	2%
ŻADNE ZMIANY NIE SĄ POTRZEBNE	56%
NIE WIEM	3%

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

Zmiany postulowane przez przedstawicieli PUP

Większość przedstawicieli powiatowych urzędów pracy dostrzega potrzebę zmian w zasadach funkcjonowania KFS. Tylko 15% z nich uważa, że zmiany nie są konieczne (por. Tabela 32).

Podobnie jak pracodawcy, urzędnicy najczęściej wskazują na dwa obszary – priorytety (33%) oraz procedury (31%). w obszarze priorytetów proponowano dopuszczenie do aplikowania o środki dla osób prowadzących jednoosobowe działalności gospodarcze (15%), a nawet ich likwidację (15%).

W zakresie procedur wspomniano przede wszystkim o praktycznych aspektach – konieczności uregulowania kwestii trwałości zatrudnienia uczestników szkoleń,

wprowadzenia ograniczeń dla pracodawców, którzy już korzystają z KFS oraz ujednoczenia zasad dla całego kraju.

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy dostrzegają także potrzebę wprowadzenia obostrzeń dotyczących firm realizujących szkolenia (wymóg wpisu do RIS). Pojawiały się również postulaty w obszarze dofinansowania – obowiązku wniesienia przez pracodawców wkładu własnego czy też obniżenia limitu dofinansowania (po 8%).

Tabela 32. Postulowane zmiany w zasadach funkcjonowania KFS w celu zwiększenia jego efektywności i użyteczności z perspektywy powiatowych urzędów pracy⁴⁷

Postulowane zmiany	% PUP
PRIORYTETY	33%
Możliwość ubiegania się o dofinansowanie ze środków KFS przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą.	15%
Likwidacja priorytetów	15%
Możliwość dostosowania priorytetów do potrzeb lokalnego rynku pracy	3%
PROCEDURY	31%
Uregulowanie kwestii trwałości zatrudnienia – konieczność zatrudnienia u danego pracodawcy min. 6 miesięcy od ukończenia	13%
Wprowadzenie ograniczeń dotyczących korzystania z KFS tych samych pracodawców	10%
Jednakowe zasady dotyczące KFS na poziomie ogólnopolskim	10%
Bardziej szczegółowe, doprecyzowane przepisy dot. KFS	5%
Ograniczenie ilości wymaganych dokumentów na etapie składania wniosków	3%
Więcej możliwości dla urzędu odnośnie przypadków odmowy przyznania środków KFS	3%
FIRMY SZKOLENIOWE	23%
Realizacja szkoleń przez jednostki posiadające wpis do RIS. Wprowadzenie obostrzeń.	15%
Należność powinna być przekazywana bezpośrednio jednostce szkolącej	3%
Uregulowanie kwestii wyboru jednostki szkoleniowej i jej możliwości do przeprowadzenia szkoleń	3%
Możliwość prawna do kontroli firm szkoleniowych realizujących KFS	3%
DOFINANSOWANIE	18%
Obowiązkowy/większy wkład własny pracodawcy	8%
Obniżenie limitu środków finansowych na 1 uczestnika, np. do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia	8%
Możliwość oficjalnego finansowania kosztów dojazdu, wyżywienia i noclegów	3%
Wprowadzenie maksymalnej stawki godzinowej szkolenia	3%
RODZAJE KSZTAŁCENIA	15%
Przede wszystkim finansowanie szkoleń zawodowych/twardych, ograniczenie szkoleń miękkich nie dających konkretnych kwalifikacji	5%
Tylko szkolenia potrzebne pracownikom i pracodawcy, a nie szkolenia na „wyrost”	3%

⁴⁷ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

Wprowadzenie katalogu szkoleń	3%
Dofinansowanie do tzw. szkoleń miękkich	3%
Dopłaty do wszystkich form kształcenia	3%
PROMOCJA	3%
Duży nacisk należy położyć na promocję KFS, jak również promocję wśród osób pracujących korzyści wynikających z podnoszenia kwalifikacji	3%
NIE WIEM	5%
NIE TRZEBA ZMIAN	15%

Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie powiatowych urzędów pracy, N=39

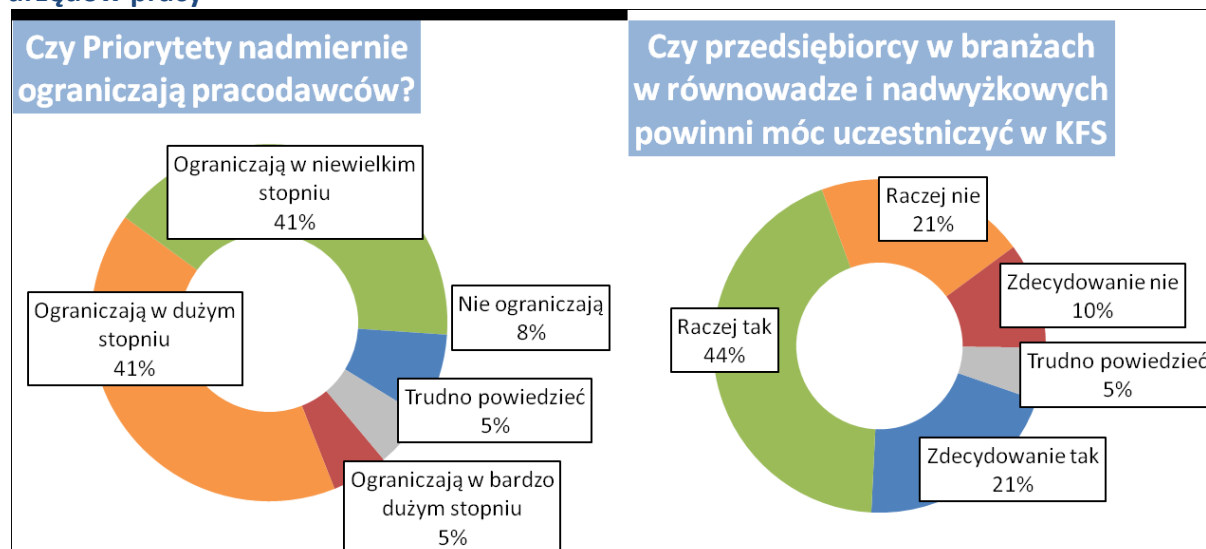
Priorytety jako ograniczenie dostępu

Zdania co do ograniczającego charakteru priorytetów w przypadku ubiegania się o środki z KFS są wśród przedstawicieli urzędów pracy podzielone – 49% jest zdania, iż priorytety ograniczają beneficjentów w niewielkim stopniu lub nie ograniczają wcale, zaś 46% uważa, iż kryteria te ograniczają w dużym lub bardzo dużym stopniu (por. Rysunek 67).

Tylko 14% przedstawicieli urzędów pracy wskazało, że to priorytety uniemożliwiły w 2018 r. pełne wykorzystanie środków z KFS (por. Tabela 35).

Natomiast urzędnicy skłaniają się ku opinii, iż powinno się otworzyć dostęp do KFS dla zawodów i branż pozostających w równowadze lub nadwyżkowych, a nie ograniczać go wyłącznie do grupy zawodów deficytowych (por. Rysunek 67).

Rysunek 67. Opinie na temat inkluzyjności kryteriów dostępu do KFS wśród powiatowych urzędów pracy



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie powiatowych urzędów pracy, N=39

Z uwagi na brak konsensusu co do wpływu priorytetów na efektywność wykorzystania środków z KFS nie ma dominujących opinii na temat zmian, jakich należałoby dokonać w tych kryteriach.

Najczęściej proponowano całkowite zniesienie priorytetów (15%) lub też zniesienie tylko niektórych z nich (np. priorytetu dla osób 45+ czy też dla osób pracujących w szczególnych warunkach, lub dla zawodów deficytowych). Komplementarny jest postulat poszerzenia priorytetów. Niektórzy urzędnicy proponowali umożliwienie urzędom samodzielnego określania priorytetów w kontekście potrzeb lokalnego rynku pracy.

Pojawiły się też propozycje uściślenia definicji i kryteriów tak, aby były one jednoznaczne i nie dawały pola do dowolnej interpretacji.

Przedsiębiorcy oraz instytucje w wypowiedziach otwartych także wskazywali na ograniczającą rolę priorytetów i wskazywali w tym kontekście na podobne rozwiązania jak urzędnicy (por. Tabela 32).

Tabela 33. Propozycje zmian w Priorytetach zgłoszone przez powiatowe urzędy pracy⁴⁸

Postulowane zmiany	%
Należy znieść priorytety	15%
Umożliwienie skorzystania ze wsparcia także w zawodach zrównoważonych i nadwyżkowych	13%
Możliwość uzyskania wsparcia przez osoby młode bez kwalifikacji zawodowych	13%
Rezygnacja z priorytetu „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” - jest on praktycznie niestosowany	10%
Należy poszerzyć priorytety	8%
Urząd powinien mieć możliwość samodzielnego określenia priorytetów zależnie od lokalnego rynku pracy	8%
Brak potrzeby zmian	18%
Trudno powiedzieć	8%
Inne sporadyczne odpowiedzi	
<ul style="list-style-type: none"> • Rezygnacja z priorytetu „wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy” • Należy ustalić precyzyjne definicje priorytetów, bo często nie są one jasne dla pracodawców jak i dla urzędów pracy • Należy wprowadzić limity kwotowe uzależnione od wielkości przedsiębiorstwa • Dodanie priorytetu, który dotyczyłby wsparcia kształcenia ustawicznego osób o niskich kwalifikacjach zawodowych. 	

⁴⁸ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

- Dodanie priorytetu dotyczącego kształcenia osób z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności
- Umożliwienie tylko kształcenia zawodowego, bez szkoleń miękkich
- W przypadku priorytetu dotyczącego wsparcia kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, należałoby uwzględnić charakter prowadzonej przez pracodawcę działalności. Nie każdy pracodawca jest w stanie przedłożyć jakiegokolwiek wiarygodny dokument potwierdzający zakup nowej technologii, np. sprzętu, maszyny, oprogramowania. Są pracodawcy i pracownicy jak np. terapeuci, dla których nową technologią będzie np. zastosowanie w pracy nowych metod terapii pacjenta.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia powinno być przyznawane w ramach limitu podstawowego, a nie rezerwy KFS
- Dodanie priorytetu, w którym wymienione było tylko PKD firmy

Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie powiatowych urzędów pracy, N=39

8.3 Bariery dla wykorzystania środków z KFS

Kryteria przyznawania dofinansowania przez PUP

Powiatowe urzędy pracy w przyznawaniu dofinansowania z KFS kierują się przede wszystkim kryteriami formalnymi, w tym zgodnością wniosków z priorytetami, z potrzebami lokalnego rynku pracy. Decydująca jest kolejność składania wniosków. Natomiast wedle deklaracji pracowników PUP w dalszej kolejności starają się oni uwzględniać kryteria związane ze sprawiedliwym dostępem do środków – np. ocena kosztów usługi czy też kryteria merytoryczne dotyczące planowanych szkoleń – np. posiadanie certyfikatów przez realizatora szkolenia.

Tabela 34. Najważniejsze kryteria, jakimi Powiatowe urzędy pracy kierują się przyznając dofinansowanie⁴⁹

Kryterium	%
Brak innych kryteriów poza formalnymi	33%
Ocena kosztów usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku	28%
Posiadanie przez realizatora usługi kształcenia z KFS certyfikatów jakości usług kształcenia ustawicznego; w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, certyfikatu na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,	23%
Zgodność z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy	23%
Czy pracodawca korzystał w okresie ostatnich 2/3 lat/w ogóle korzystał ze środków KFS	21%
Plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS	21%
Zgodność z priorytetami	18%
Kolejność składania wniosków	15%
Sporadyczne wypowiedzi respondentów	
<ul style="list-style-type: none">• Uzasadnienie odbycia wnioskowanej formy kształcenia,• Maksymalna ilość środków za szkolenie w 2018 r. – 5.000,00 zł, za studia podyplomowe – 8.000,00 zł• Ograniczenia: 1 osoba – 1 szkolenie• Liczba osób uzależniona od wielkości firmy: mikro – 1 osoba, mała – do 5 osób, średnia – do 25 osób i duża – do 50 osób.• Co najmniej 30 lub 50% uczestników kształcenia ustawicznego wskazanych na wniosku, w toku kształcenia nabędzie kompetencje, które będą mogły zostać wykorzystane na obecnie zajmowanych przez nich stanowiskach pracy• Czy wnioskowane szkolenia są faktycznie niezbędne do tego, aby osoba utrzymała zatrudnienie w danej firmie• W przypadku limitu pierwszeństwo mają kursy.	

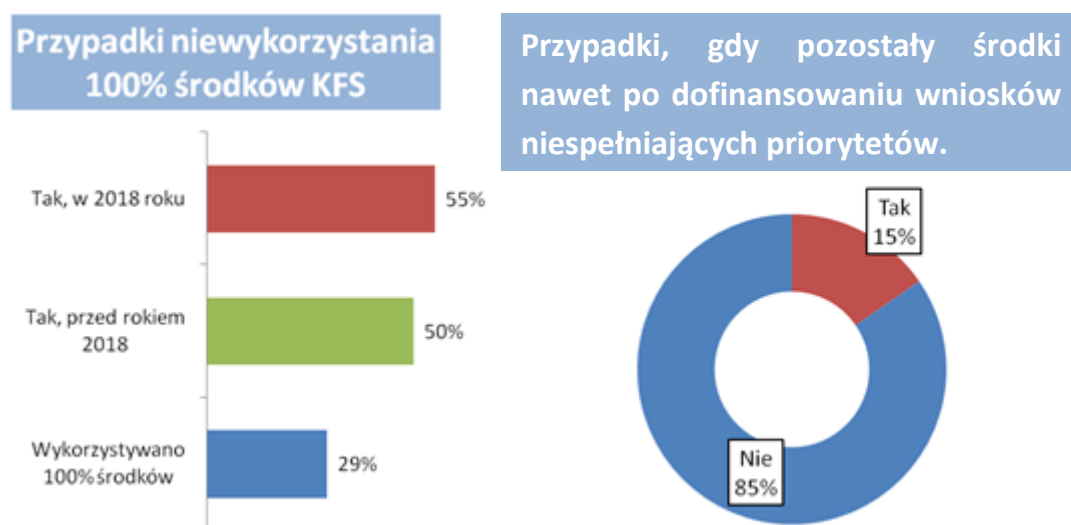
Źródło: *Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie powiatowych urzędów pracy, N=39*

⁴⁹ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.

Poziom wykorzystania środków z KFS

Sytuacja niewykorzystania wszystkich środków KFS pozostających w dyspozycji powiatowych urzędów pracy nie należy wcale do rzadkości. Tylko 29% urzędów deklaruje, iż nie zdarzyły im się sytuacje, w której wykorzystano mniej niż 100% środków. Tymczasem taka sytuacja miała miejsce w przypadku ponad połowy urzędów w 2018 roku (55%) oraz w co drugim urzędzie przed 2018 rokiem (por. Rysunek 68).

Rysunek 68. Odsetek urzędów pracy, które spotkały się z sytuacją niewykorzystania 100% środków z KFS



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie powiatowych urzędów pracy, N=39

Najczęstszą przyczyną niewykorzystania w pełni środków był fakt, iż po zamknięciu naboru pracodawcy nie wykorzystali wszystkich środków i zbyt mało było czasu na rozpisanie kolejnego konkursu – taka sytuacja szczególnie często miała miejsce w 2018 r. z kolei w latach wcześniejszych przeszkodą były również przyjęte priorytety oraz podanie przez pracodawców we wnioskach cen brutto lub cen wyższych niż rynkowe (por. Tabela 35).

Przeszkodą z pewnością nie jest niedostatek wniosków – jedynie 15% powiatowych urzędów pracy wskazało, że w 2018 r. pozostały im wolne środki nawet po dofinansowaniu wniosków niespełniających kryterium priorytetów (por. Rysunek 68).

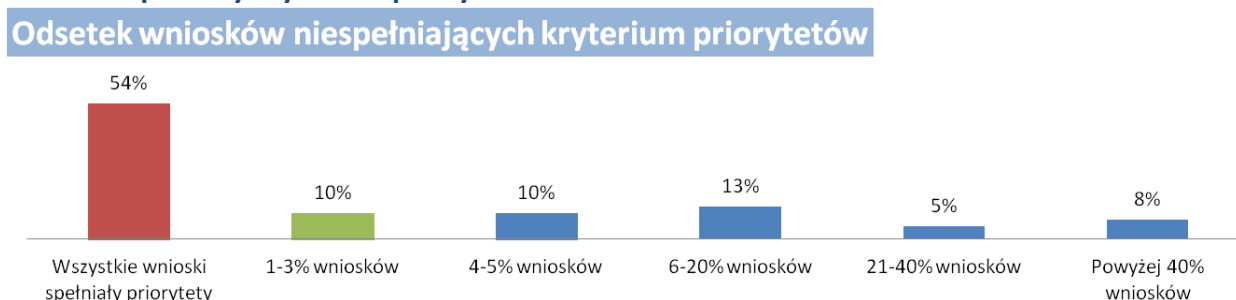
Tabela 35. Przyczyny niewykorzystania 100% środków z KFS⁵⁰

	W 2018 roku (N=21)	Przed 2018 rokiem (N=18)
Po zamknięciu naboru pracodawcy nie wykorzystali wszystkich otrzymanych środków, a urząd nie ma możliwości rozpisania kolejnego naboru z uwagi na zbliżający się koniec roku kalendarzowego	52%	39%
Firmy szkoleniowe w ostatniej chwili odwoływały szkolenia i pracodawcy nie mieli możliwości realizacji danej formy kształcenia	14%	11%
Przyjęte priorytety ograniczały dostęp do wsparcia	14%	39%
Rezygnacja pracowników z zaplanowanych szkoleń	14%	
Brak możliwości zrealizowania szkoleń przez firmy szkoleniowe	10%	6%
Pracodawcy we wnioskach podali ceny brutto, podali wyższe niż rynkowe ceny	10%	22%
Pozostała zbyt niska kwota, aby mogła być zaangażowana	5%	
Rozwiązano umowy o pracę z częścią pracowników objętych dofinansowaniem.	5%	6%

Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie powiatowych urzędów pracy

Choć wnioski wpisujące się w priorytety mają pierwszeństwo w uzyskaniu dotacji, to jednak tylko nieco ponad połowa przedstawicieli urzędów wskazuje, że wszystkie wnioski, które złożono spełniały kryterium priorytetu. Zdarzały się wnioski, które nie wpisywały się w żaden z priorytetów – choć skala tego zjawiska jest niewielka. Zazwyczaj było to mniej niż 5% wniosków (por. Rysunek 69).

Rysunek 69. Odsetek złożonych w ramach KFS w 2018 roku wniosków o dofinansowanie, które nie spełniały kryterium priorytetów



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku – badanie powiatowych urzędów pracy, N=39

⁵⁰ Tabela prezentuje zakodowane spontaniczne wypowiedzi respondentów. Dlatego też dane nie sumują się do 100%.


8.4 Podsumowanie



- Większość pracodawców (86%) i pracowników (78%) deklaruje zainteresowanie sięganiem po środki z KFS w przyszłości. **Pracodawcy i pracownicy są zainteresowani przede wszystkim szkoleniami** zawodowymi na różnym poziomie specjalizacji, o tematyce księgowo-fiskalnej, z zakresu usług osobistych, a także w zakresie sprzedaży.
- **Nieco ponad połowa pracodawców oraz ponad 80% pracowników jest zdania, że Krajowy Fundusz Szkoleniowy działa dobrze i nie potrzeba dokonywać żadnych zmian w zasadach jego funkcjonowania.** w przeciwieństwie do pracodawców większość przedstawicieli powiatowych urzędów pracy (80%) dostrzega potrzebę zmian w zasadach funkcjonowania KFS.
- **Pracodawcy, którzy dostrzegają potrzeby zmian najczęściej wymieniają zagadnienia proceduralne (17%), w tym uproszczenie dokumentacji i ograniczenie wymaganych dokumentów na etapie składania wniosków.** Wskazuje się też na potrzebę zmian w priorytetach (15%), w tym ich poszerzenie lub likwidację tych, które są zbędne, a także umożliwienie dostępu do kształcenia młodym pracownikom oraz dostosowywanie priorytetów do lokalnych potrzeb.
- **Podobnie jak pracodawcy, również przedstawiciele PUP najczęściej wskazują na dwa obszary – priorytety (33%) oraz procedury (31%).** w zakresie procedur koncentrowano się jednak na zupełnie innych aspektach – konieczności uregulowania kwestii trwałości zatrudnienia uczestników szkoleń, wprowadzenia ograniczeń dla pracodawców, którzy już korzystają z KFS oraz ujednoczenia zasad dla całego kraju. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy dostrzegają także potrzebę wprowadzenia obostrzeń dotyczących firm realizujących szkolenia (np. wymóg wpisu do RIS).
- **Przedstawiciele PUP nie są zgodni co do kierunku zmian w priorytetach,** choć pojawia się wiele postulatów dotyczących ich modyfikacji – począwszy od całkowitej ich likwidacji (15%), przez zniesienie tylko niektórych z nich (np. dla zawodów deficytowych, osób pracujących w szczególnych warunkach, pracowników 45+) lub poszerzenie zakresu przez dodanie nowych.

9.1 Główne wnioski wynikające z badania

Globalna ocena KFS

- 
- 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. Badani bardzo podobnie ocenili KFS – globalne oceny wsparcia są mało zróżnicowane.
 - Wśród wskaźników cząstkowych najlepiej wypada wskaźnik dopasowania do potrzeb, natomiast wskaźniki przyjazności dla beneficjenta oraz efektywności wsparcia wypadają dużo słabiej. Negatywnie na ocenę przyjazności dla beneficjenta wpływa przede wszystkim ocena dostępności informacyjnej oraz negatywna opinia na temat priorytetów ograniczających dostęp do wsparcia.
 - Wskaźnik efektywności obniża ocena wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce. Krajowy Fundusz Szkoleniowy cieszy się wśród beneficjentów bardzo dobrą opinią. Opinie negatywne należą do absolutnej rzadkości. Podstawowym benefitem jest tutaj refundacja kosztów. Gdyby nie KFS większości firm biorących udział w badaniu nie byłoby stać na szkolenia.
 - W opinii pracowników PUP wpływ KFS ujawnia się przede wszystkim na poziomie pracowniczym, rzadziej na poziomie firmy. Wśród wad wskazywano głównie brak elastyczności, sztywność kryteriów wykluczającą część pracodawców, brak możliwości kontroli firm szkoleniowych, których działania nie zawsze są uczciwe oraz wykluczenie podmiotów, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą

Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta

- Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta przyjmuje przeciętnie najniższą wartość wśród wszystkich trzech wskaźników cząstkowych. Beneficjenci w tym aspekcie różnią się także w ocenach.
- Zdecydowanie wyżej oceniają przyjazność dla beneficjenta instytucje publiczne (przyzwyczajone do pewnego poziomu biurokracji), firmy większe, mające większe zasoby czasowe i osobowe, które mogą poświęcić je na przygotowanie i złożenie wniosku, a także firmy, które już mają doświadczenia z KFS (wiedzą już czego się spodziewać). KFS najmniej przyjazny jest w odbiorze firm mikro i tych, które starają się o środki po raz pierwszy.

- Decyzja i inicjatywa złożenia wniosku to najczęściej decyzja pracodawcy. Praktyka posilkowania się zewnętrznymi podmiotami w przygotowaniu wniosków dotyczy niemal wyłącznie Warszawy oraz okalających ją powiatów. Firmy zewnętrzne facylitują proces aplikowania o środki z KFS w sposób niejednolity, nierównomierny – koncentrując się wyłącznie na niektórych branżach i lokalizacjach o większej liczbie potencjalnych klientów. Idą tam, gdzie widzą swój interes.
- Największym problemem z punktu widzenia beneficjentów są trudności w dostępie do informacji – ogólnie na temat KFS, a także o rozpoczynającym się naborze (szczególnie istotne w kontekście bardzo krótkich terminów na złożenie wniosku. Ograniczająco działają także priorytety.
- Przedstawiciele PUP uważają, że terminy jakie dają przedsiębiorcom na złożenie wniosków są wystarczające. Główną argumentacją jest tu fakt, że potencjalni beneficjenci są w kontakcie z urzędami i są przyzwyczajeni/przygotowani do takich terminów. Często krótki termin jest też odpowiedzią PUP na duże zainteresowanie środkami z KFS i staje się pierwszym czynnikiem selekcji.
- Beneficjenci KFS to grupa raczej zamknięta. Ponad 60% z nich ma wcześniejsze doświadczenia z KFS, niemal 60 % już aplikowało o środki w 2019 roku i to aplikowało z sukcesem.

Wskaźnik dopasowania do potrzeb

- Wsparcie w ramach KFS jest niemal idealnie dopasowane do potrzeb beneficjentów.
- Nieco bardziej wpisuje się w potrzeby pracodawców niż pracowników. Jednak w kontekście faktu, że to pracodawcy głównie inicjują i podejmują decyzję w sprawie aplikacji o środki i wybierają tematykę szkoleń – wskaźnik dopasowania do potrzeb wśród pracowników należy uznać za bardzo wysoki.
- Cele jakie przedsiębiorca ma przy aplikacji to powszechnie podniesienie kwalifikacji pracowników firmy. Formułowanie celów związanych bezpośrednio z poprawą sytuacji firmy było znacznie rzadsze.
- Zdecydowanie bardziej cenione są kursy nakierowane na wzrost kompetencji twardych. Kompetencje miękkie są także cenione, ale raczej jako uzupełnienie wiodących kompetencji twardych, bardzo rzadko stanowią jedyny zakres kursów.

Wskaźnik oceny efektywności

- Przeciętna wartość globalnego wskaźnika efektywności to 79,3 punktu na 100 możliwych, co można uznać za wynik dobry, choć jednocześnie świadczący o istnieniu

deficytów lub problemów, które negatywnie wpływają na efektywność wykorzystania środków z KFS.

- Przeciętnie najwyższą wartość przyjmują wskaźniki z poziomu reakcji i wiedzy – ocena samych szkoleń oraz ocena zdobytych umiejętności
- Najniższy wynik, zdecydowanie poniżej oczekiwań, uzyskał wskaźnik wykorzystania umiejętności w praktyce– 61,7 punktu. Wartość ta wskazuje, iż obszar ten wymaga refleksji nad ewentualnymi zmianami w celu podniesienia efektywności wykorzystania funduszy z KFS.

Ocena jakości kursów/szkoleń

- Wskaźnik częściowy poziomu reakcji uzyskał jeden z najlepszych wyników – 92 punkty na 100 możliwych.
- Jakość szkoleń została oceniona bardzo wysoko i to zarówno przez pracodawców jak i pracowników.
- Także poszczególne aspekty kursów i szkoleń takie jak kompetencje kadry prowadzącej, poziom merytoryczny kursu, zakres kursu czy sposób przekazywania wiedzy czy materiały, jakie otrzymywali uczestnicy zostały przez pracowników i pracodawców ocenione wysoko.
- Zarówno dla pracodawców jak i pracowników kluczową, wskazywaną spontanicznie zaletą odbytych szkoleń była ich wysoka jakość, a także to, że pracownicy rzeczywiście podnieśli w ich trakcie swoje kwalifikacje.

Wskaźnik oceny zdobytych umiejętności

- Wskaźnik częściowy poziomu wiedzy uzyskanej w ramach odbytych szkoleń również uzyskał jeden z najlepszych wyników – 91,4 punktu na 100 możliwych. i ponownie aspekt ten bardzo wysoko ocenili zarówno przedstawiciele pracodawców jak i pracownicy uczestniczący w szkoleniach.
- Wsparcie z KFS ma zdaniem zarówno pracowników jak i pracodawców wpływ na usprawnienie pracy, większą efektywność pracowników, przekłada się także na większą motywację i zadowolenie z pracy, stosunkowo rzadko ma jednak przełożenie w obiektywnych warunkach zatrudnienia – awansie, podwyżce, zmianie stanowiska pracy i zakresu wykonywanych czynności.
- Pracownicy podkreślają jednak, że zdobyta przez nich wiedza jest doceniana przez ich współpracowników.

Wskaźnik wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce

- Wskaźnik cząstkowy wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce uzyskał wynik niezadowalający – 61,7 punktu na 100 możliwych, co wskazuje na dużą przestrzeń do poprawy.
- Im więcej osób objętych wsparciem tym niższe wykorzystanie zdobytych umiejętności.
- Najlepiej wykorzystują zdobyte na szkoleniach umiejętności pracownicy firm najmniejszych, najgłębiej zaś pracownicy sektora publicznego.
- Dla pracowników wskaźnik jest znacząco niższy niż dla pracodawców. Może to wskazywać na nieujawnione pracodawcom niedostatki odbytych szkoleń, lub też na niedostosowanie zakresu zadań przydzielanych pracownikom do nowych umiejętności i kompetencji – co świadczyłoby o niewykorzystaniu potencjału pracowników.

KFS – Promocja i informacja

- Podstawowym źródłem informacji na temat KFS dla pracodawców jest powiatowy urząd pracy, zaś dla pracowników pracodawca.
- Około 40% pracodawców nie uznało informacji na temat KFS za łatwo dostępną.
- Pracodawcy jako kanały dostępu do informacji zdecydowanie preferują bezpośredni dedykowany kontakt – e-mail, telefon, rzadziej spotkania osobiste, a także internet – strony internetowe, portale społecznościowe.

KFS – pożądane zmiany

- Pracodawcy, którzy dostrzegają potrzebę zmian w funkcjonowaniu KFS (niemal połowa badanych) najczęściej wymieniają zagadnienia proceduralne, w tym uproszczenie dokumentacji i ograniczenie wymaganych dokumentów na etapie składania wniosków. Wskazuje się też na potrzebę zmian w priorytetach, w tym ich poszerzenie lub likwidację tych, które są zbędne, a także umożliwienie większego dostępu do kształcenia młodym pracownikom oraz dostosowywanie priorytetów do lokalnych potrzeb. Priorytety w opinii badanych mogą działać ograniczająco. np.: jednostki samorządu terytorialnego korzystają z KFS głównie dzięki priorytetowi dotyczącemu kształcenia osób po 45 roku życia, co skutkuje zawężeniem wsparcia do tej grupy pracowników.
- Pracodawcy wskazywali także spontanicznie na potrzeby związane z poprawieniem dostępu do informacji na temat KFS (7%).

- Także większość przedstawicieli powiatowych urzędów pracy dostrzega potrzebę zmian w zasadach funkcjonowania KFS. Opinie są zbieżne z tym, co deklarują pracodawcy.

- Warto wskazać także na problemy z działaniem w praktyce priorytetu dotyczącego szkoleń związanych z zastosowanymi w firmie/instytucji rozwiązaniami innowacyjnymi. Przedsiębiorcom trudno jest niekiedy udowodnić, że dane rozwiązanie rzeczywiście spełnia znamiona innowacyjności. PUPy mają tu problem z weryfikacją innowacyjności – nie mają podstaw merytorycznych do orzekania w tym zakresie, rzetelna weryfikacja wiązałaby się w zasadzie z powoływaniem ekspertów i oceną merytoryczną, co znacznie komplikowałoby i wydłużało proces oceny. JST natomiast mają w ogóle problem z tym priorytetem. Innowacyjność funkcjonuje w systemie jako rozwiązania związane z nowymi technologiami/maszynami, dlatego też nie stosuje się do wszystkich pracodawców. Organizacje przedsiębiorców wskazują tutaj na konieczność rozpatrywania innowacyjności w odniesieniu do sytuacji konkretnego pracodawcy (czy dane rozwiązanie jest innowacyjne dla danego pracodawcy), a nie stosowania kryteriów obiektywnych w tym zakresie (czy dane rozwiązanie ogólnie można uznać za innowacyjne).

9.2 Rekomendacje

Zrealizowane badanie w swoim głównym przekazie przyniosło bardzo dobry wizerunek Krajowego Funduszu Szkoleniowego w zasadzie 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 benefitem wsparcia otrzymywanego z KFS jest to, że jest to bezzwrotne wsparcie finansowe w dużej części pokrywające koszt realizowanych w ramach wsparcia szkoleń. Przedstawiciele firm podkreślali, że gdyby nie te środki, nie byłoby ich stać na szkolenia pracowników. Pracownicy zaś deklarowali, że bardzo często jest to ich jedyna szansa na szkolenia.

W tym kontekście trudno się dziwić, że uzyskane oceny są wysokie. Ten główny benefit (bezzwrotność wsparcia) sprawia bowiem, że inaczej patrzy się na wszelkie związane ze wsparciem niedogodności. **Pomimo globalnej bardzo dobrej oceny na wskaźnikach ilościowych w pytaniach otwartych, a także w wyniku prowadzonych analiz można jednak wskazać obszary, które wymagają co najmniej namysłu, a być może i idących za nim zmian. Obszary też wzajemnie się warunkują i są ze sobą powiązane – zmiany wprowadzone w jednym z obszarów będą miały także wpływ na pozostałe. Jednak dla jasności i przejrzystości omówimy je oddzielnie.**

Do tych obszarów należy zaliczyć:

- Promocję i informacje związana z KFS
- Dostępność proceduralną
- Kształt szkoleń

PROMOCJA i INFORMACJA

Badanie pokazało, że KFS nie jest dostatecznie dobrze promowany. Rolę promotorów i informatorów systemu przejęły w dużej części firmy szkoleniowe. Sytuacja ta wydaje się zaakceptowana przez uczestników systemu i jest dla wszystkich wygodna. Firma szkoleniowa przychodząc z ofertą szkolenia do przedsiębiorcy zdejmuje z niego obowiązek mierzenia się z dokumentacją i inwestowaniem czasu w składanie wniosku. Dla urzędnika PUP przedstawiciel firmy szkoleniowej jest łatwiejszym, bo bardziej kompetentnym w kwestiach

proceduralnych, generującym tym samym mniej problemów klientem. Aby do końca wykorzystać ten kanał współpracy w trakcie badania ze strony urzędu pojawiały się pojedyncze głosy, aby zmienić procedury tak, aby 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 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 stało się po prostu zunifikowaną ofertą, którą można z niewielkimi zmianami zastosować w różnych firmach/instytucjach. Oczywiście nie negujemy tutaj szkoleń zamkniętych, ale wskazujemy na pewien obniżający ich efektywność sposób wykorzystania.

Konsekwencją niewystarczającej promocji i informacji, i 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, 58% już aplikowało o wsparcie w roku 2019.

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.

Rekomenduje się profesjonalne i systemowe zajęcie się tym obszarem (profesjonalna agencja reklamowa). To co w tym kontekście ważne to:

- informacja i promocja bezpośrednio sprofilowana na przedsiębiorcę, do niego adresowana i docierająca. Jak najbardziej zindywidualizowane kanały dostępu (np.: e-mailing z PUP);
- konkretne jasne i proste informacje;
- komunikat dotyczący bezzwrotności dofinansowania;
- komunikat o całkowitej elastyczności i dopasowania do potrzeb pracodawców i 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, pracodawcy, których na to stać dedykują do obsługi KFS osoby zachowując się w myśl zasady, że skoro pomoc jest bezzwrotna, to trzeba przyjąć wszystkie utrudnienia. Pracodawcy, którzy mają już 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 z środków KFS bez pośrednictwa firmy szkoleniowej oceny dostępności proceduralnej KFS obniżają się. Także w pytaniach otwartych pracodawcy, i to bez względu na sektor czy branżę, wskazują na potrzebę zmian proceduralnych zmierzających w kierunku uproszczenia, ujednoczenia oraz zniesienia kryteriów dostępu.

Biorąc pod uwagę całokształt uzyskanych wyników można wystosować następujące rekomendacje:

Cała warstwa proceduralna KFS wymaga:

- uproszczenia – zarówno pod kątem skomplikowania dokumentacji jak i liczby wymaganych dokumentów,
- ujednoczenia 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. Nie wszyscy ostatecznie mają jasność dlaczego ich wnioski uzyskały/nie uzyskały dofinansowania.

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

Dodatkowo na podstawie badania można rekomendować następujące zmiany:

- 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 szanse zaplanować szkolenia wtedy, gdy rzeczywiście będą one potrzebne. Wprowadzenie kilku transz zwiększyłoby też dostęp do środków – więcej niż jedna szansa na aplikację.
- Czas na złożenie wniosku od momentu ogłoszenia naboru też powinien być dłuższy niż obecnie – i trwać co najmniej 2 tygodnie (obecnie wcale nie są rzadkością konkursy kilkudniowe, a PUP-y długością konkursu limitują dostęp – im większe zainteresowanie tym, krótszy termin).
- 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 często 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 pozostawienie jako głównego argumentu – potrzeby pracodawcy i pracownika.
- Ważne byłoby też, aby także i inne priorytety, poza priorytetem związanym z zawodami deficytowymi, mogły być ustalane lokalnie – tak aby rzeczywiście być odpowiedzią na zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy – oczywiście w porozumieniu z pracodawcami i organizacjami pracodawców.
- Ważne jest, aby wsparciem mogły być objęte również osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą.

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 (W tym roku priorytety już zostały ogłoszone na rok kolejny).**

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 wskaźnika 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 szkolenie większej liczby pracowników na raz nie wiąże się z utrzymaniem efektywności, a jest odpowiedzią na potrzeby firmy szkoleniowej, a nie na potrzeby pracodawcy.

Ta sytuacja jest prawdopodobnie odpowiedzialna za niezbyt dobry wizerunek szkoleń umiejętności miękkich. **Nie znaczy to jednak, że szkolenia miękkie są dla pracodawców niepotrzebne – w niektórych przypadkach są wręcz kluczowe – np. techniki sprzedaży, obsługa klienta.**

Jednak bez względu na to czy jest to szkolenie miękkie czy twarde, to 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 warunkiem koniecznym są zmiany w dwóch obszarach opisanych powyżej:

- przedsiębiorca powinien otrzymać informację o KFS i możliwości aplikacji 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.

REKOMENDACJE DOTYCZĄCE PRZYSZŁYCH BADAŃ KFS

Badanie beneficjentów KFS jest bardzo istotne. Jest to grupa, która z racji doświadczeń jest w stanie w sposób najpełniejszy wypowiedzieć się na temat programu.

Dlatego też grupa ta w przyszłych badaniach powinna stanowić podstawowy trzon próby badawczej.



Dla pogłębienia wyników warto **badanie wzbogacić o moduł jakościowy** – np.: zogniskowane dyskusje grupowe z beneficjentami (np.: 2 FGI – jeden w ramach regionu warszawskiego stołecznego, jeden w ramach regionu mazowieckiego regionalnego, czy 10 IDI – po 5 na region).

Dodatkowo warto w badaniu uwzględnić także **przedsiębiorców, którzy aplikowali o środki bez sukcesu**. Dzięki uwzględnieniu tej grupy będzie można zbadać rzeczywiste problemy, na które potencjalni beneficjenci napotykają przy aplikacji, a które w efekcie działają wykluczająco.

Krótki kwestionariusz realizowany **na próbie reprezentatywnej przedsiębiorców** województwa mazowieckiego dostarczyć może informacji na temat znajomości KFS i wizerunku programu, a więc pozwoli ocenić efekty działań informacyjnych i promocyjnych lub/i uwidoczni realne deficyty w tym zakresie.

W przyszłych badaniach KFS warto też zweryfikować zaproponowane w niniejszym badaniu wskaźniki, a także podjąć próbę budowy wskaźników umożliwiających pomiar efektywności na czwartym poziomie – wpływu na organizację w przypadku instytucji sektora publicznego. w niniejszym projekcie pomiaru tego dokonano jedynie dla sektora prywatnego. Pierwszym krokiem jest tu jednak definicja i dookreślenie celów jakie dzięki KFS instytucje z sektora publicznego, przede wszystkim JST, miałyby do zrealizowania na poziomie instytucjonalnym. w kolejnym kroku operacjonalizacja tych celów na etapie pytań w kwestionariuszu i w kolejnym kroku budowa wskaźników.

Tabela 36: Wskaźnik globalny oraz wskaźniki cząstkowe – szczegółowa definicja

Kompozycja wskaźnika	Nazwa wskaźnika/podwskaźnika
<p>Wskaźnik liczony jedynie z pozycji pracodawcy Dostępność informacji, opinia na temat procesu wnioskowania o środki: ocena przyjazności procedur, łatwości napisania wniosku, czasu na przygotowanie wniosku, opinii na temat obowiązujących priorytetów, pomocy ze strony PUP, współpracy z PUP po otrzymaniu dofinansowania.</p>	<p>1) WSKAŹNIK PRZYJAZNOŚCI DLA BENEFICJENTA</p> 
<p>Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników. 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 pracownika.</p>	<p>2) WSKAŹNIK DOPASOWANIA DO POTRZEB</p>
<p>Zbudowany na podstawie najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick⁵¹. z uwagi jednak na charakter danych jakimi dysponujemy model został zbudowany jedynie na deklaracjach i ocenach respondentów. Nie ma w nim empirycznej weryfikacji.</p>	<p>3) WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI WSPARCIA</p>
CZTERY PODWSKAŹNIKI CZĄSTKOWE	
	
<p>Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników.</p>	<p>3.1) OCENA SZKOLEŃ (POZIOM 1 – POZIOM REAKCJI)</p>

⁵¹ Model Kirkpatricka służy do mierzenia efektywności szkoleń przy wykorzystaniu adekwatnych metod na czterech poziomach:

- Poziom reakcji – obejmuje ocenę zadowolenia uczestników ze szkolenia, ich opinie i odczucia
- Poziom wiedzy (nauki) – pozwala na badanie nowych umiejętności zdobytych przez uczestników szkolenia – ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie
- Poziom zachowania – sprawdza, czy nabyte umiejętności i wiedza są wykorzystywane w praktyce, czy dzięki szkoleniu wystąpiły pozytywne zmiany - ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie
- Poziom organizacji – pozwala na ocenę, czy szkolenie przyniosło pozytywne efekty dla firmy.


Metoda Kirkpatricka ma swoje ograniczenia – przede wszystkim wysokie koszty przeprowadzenia pełnej, wiarygodnej oceny na wszystkich poziomach, m.in. z uwagi na czas trwania badania, oddalenie czasowe od szkolenia i trudności w wyizolowaniu rezultatów samego szkolenia na poziomie zachowania i organizacji. Dlatego też w badaniu do wszystkich czterech poziomów będziemy mogli podejść jedynie deklaratywnie – bazując na opiniach i deklaracjach respondentów. Ograniczenie to szczególnie istotne jest w przypadku poziomu wiedzy i zachowania – które w pierwotnym modelu zaleca się badać empirycznie poprzez weryfikację rzeczywistych umiejętności i zachowań, a nie na poziomie deklaracji.

Kompozycja wskaźnika	Nazwa wskaźnika/podwskaźnika
Ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy	
Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników. Ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy.	3.2) OCENA ZDOBYTYCH UMIEJĘTNOŚCI (POZIOM 2 - WIEDZY/(NAUKI)
Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników. Ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiągnięciu 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.	3.3) WYKORZYSTANIE w PRAKTYCE (POZIOM 3 - ZACHOWANIA)




WSKAŹNIK GOBALNY OCENY KFS

Tabela 37. Definicja wskaźnika „Przyjazności dla beneficjenta” -szczegółowa definicja

Wskaźnik „Przyjazności dla beneficjenta” – wskaźnik liczony jedynie z pozycji pracodawcy	
 <p>Definicja</p>	<p>Zawiera takie wymiary jak: dostępność informacyjna, łatwość aplikacji – zasoby i czas jakie trzeba zaangażować w proces aplikacji, ocenę współpracy z PUP zarówno na etapie aplikacji jak i po otrzymaniu dofinansowania</p>
Liczba punktów	<p>Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z tworzących go pytań.</p> <p>Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 50</p> <p>Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>
Pytanie	Punkty
<i>P15. Czy informacja na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS jest Pana(i) zdaniem łatwo, czy trudno dostępna?</i>	<p>Bardzo łatwo dostępna 5 pkt</p> <p>Łatwo dostępna 4 pkt</p>
<i>P18. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat procesu wnioskowania o środki z KFS</i>	<p>A. procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe -5 pkt</p> <p>B. napisanie wniosku jest proste - Raczej się zgadzam 4 pkt</p> <p>C. priorytety przyznawania wsparcia działają na korzyść przedsiębiorców</p>

Wskaźnik „Przyjazności dla beneficjenta” – wskaźnik liczony jedynie z pozycji pracodawcy		
	D. czas jaki pracodawca ma na złożenie wniosku jest wystarczający E. pomoc pracowników Powiatowych Urzędów Pracy na etapie składania wniosku jest wystarczająca F. informacja na temat ogłoszenia konkursu jest łatwo dostępna	
	G. priorytety przyznawania wsparcia nadmiernie ograniczają do niego dostęp	Raczej się nie zgadzam 4 pkt Zdecydowanie się nie zgadzam 5 pkt
<i>P20. a jak ocenia Pan(i), biorąc wszystko pod uwagę współpracę z PUP</i>	A. Na etapie przygotowywania wniosku B. Po otrzymaniu dofinansowania	Zdecydowanie pozytywnie 5 pkt Raczej pozytywnie 4 pkt

Tabela 38. Definicja wskaźnika „Dopasowania do potrzeb” - szczegółowa definicja

Wskaźnik „Dopasowania do potrzeb” – wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy		
	Zawiera takie wymiary jak: 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 pracownika.	
Definicja		
Liczba punktów	Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z tworzących go pytań. Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 22 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100	
Wskaźnik z pozycji pracodawcy		
Pytanie	Punkty	
<i>P3. Czy rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS w 2018 roku tematycznie związany był z działalnością Pana(i) firmy/institucji?</i>	a. zdecydowanie tak 5 pkt b. raczej tak 4 pkt	
<i>P4. Czy tematy szkoleń dostępnych na rynku w ramach finansowania KFS odpowiadają potrzebom Pana firmy i pracowników?</i>	a. zdecydowanie tak 5 pkt b. raczej tak 4 pkt	
<i>P25. Na ile Pana(a/i) zdaniem wsparcie jakie otrzymaliście Państwo z KFS było dopasowane do potrzeb pana(i) firmy?</i>	A. odpowiadało aktualnym potrzebom firmy/institucji	1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali

B. odpowiadało przyszłym potrzebom firmy/institucji		
Wskaźnik z pozycji pracowników		
Pytanie		Punkty
<i>P32. Czy rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS w 2018 roku tematycznie związany był z wykonywaną przez Pana(i) pracą?</i>		a. zdecydowanie tak 5 pkt b. raczej tak 4 pkt
<i>P34. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi opiniami innych pracowników na temat wsparcia z KFS? Pdpkt. Działania KFS, w których uczestniczyłem/łam są adekwatne do mojego stanowiska pracy</i>		Zdecydowanie się zgadzam 5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt
<i>P31b. Na ile Pana(a/i) zdaniem wsparcie jakie Pan(i) otrzymał(a) było dopasowane do Pana(i) osobistych potrzeb?</i>	A. odpowiadało Pana aktualnym potrzebom B. odpowiadało Pana przyszłym potrzebom	1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali

Tabela 39. Definicja podwskaźnika „Ocena szkoleń” – szczegółowa definicja




Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników	
Definicja 	Zawiera takie wymiary jak: ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy.
Liczba punktów	Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z tworzących go pytań. Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 36 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
Wskaźnik z pozycji pracodawcy tożsamy ze wskaźnikiem z pozycji pracownika	
Pytanie	Punkty
P24. Jak ocenia Pan(i) ogólną jakość kursów/szkoleń w jakich uczestniczyli Pana(i) pracownicy?	1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów, jaka ocena na skali
P24c. a jak ocenia Pan(i) kursy pod względem.....:	1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów, jaka ocena na skali
a) Kompetencji kadry prowadzącej	
b) Poziomu merytorycznego kursu	
c) Zakresu kursu	
d) Sposobu przekazywania wiedzy	
e) Materiałów jakie otrzymywali uczestnicy	

Tabela 40. Definicja podwskaźnika „Ocena zdobytych umiejętności” – szczegółowa definicja

Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników	
Definicja 	Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności, jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy.
Liczba punktów	Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z tworzących go pytań. Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 11 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
Wskaźnik z pozycji pracodawcy	
Pytanie	Punkty
P31. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat wsparcia z KFS? Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy	Zdecydowanie się zgadzam 5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt
P24c. a jak ocenia Pan(i) kursy pod względem.....: Poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli z kursu uczestnicy	1- 0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów, jaka ocena na skali


Wskaźnik z pozycji pracowników		
Pytanie		Punkty
<i>P34. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi opiniami innych pracowników na temat wsparcia z KFS? Dzięki wsparciu ze środków KFS podniosł(e/a)m kompetencje potrzebne w codziennej pracy</i>		Zdecydowanie się zgadzam 5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt
<i>P24c. a jak ocenia Pan(i) kursy pod względem.....: Poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli z kursu uczestnicy</i>		1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali

Tabela 41. Definicja podwskaźnika „Wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce” - szczegółowa definicja

Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników		
Definicja		Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiągnięciu 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.
Liczba punktów		Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z tworzących go pytań. Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 67 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
Wskaźnik z pozycji pracodawcy – liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 15		
Pytanie		Punkty
<i>P31. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat wsparcia z KFS?</i>	C. Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę D. Pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy E. Wsparcie z KFS umożliwiło zmianę stanowiska pracy i/lub awans pracowników	Zdecydowanie się zgadzam 5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt
Wskaźnik z pozycji pracowników – liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 52		
Pytanie		Punkty
<i>P35. Czy po odbytych kursie/studiach dyplomowych lub innym wsparciu ze środków KFS zmieniła się Pana/i pozycja w firmie (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):</i> <i>a. tak, awansowałem</i> <i>b. tak, zmieniłem stanowisko pracy na lepsze</i> <i>c. tak, otrzymałem podwyżkę</i> <i>d. tak, otrzymałem jednorazową nagrodę finansową</i> <i>e. tak, współpracownicy doceniają zdobytą przeze mnie wiedzę</i> <i>f. tak, zdobyłem umiejętności, które pozwoliły mi utrzymać na stanowisku pracy</i>		KAŻDE WSKAZANIE – 2 PUNKTY

<p>P31. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat wsparcia z KFS?</p> <p>Dzięki wsparciu ze środków KFS usprawni(e/a)m wykonywaną pracę</p> <p>Osiągam lepsze rezultaty w pracy</p> <p>Dzięki wsparciu z KFS zmieni(e/a)m stanowisko pracy</p> <p>Dzięki wsparciu z KFS awansowa(e/a)m</p> <p>Dzięki wsparciu z KFS moje szanse na rynku pracy wzrosły</p> <p>Dzięki wsparciu z KFS wzrosła moja pewność siebie</p> <p>Jestem teraz bardziej wartościowym pracownikiem dla firmy</p> <p>Staram się wykorzystywać w pracy wiedzę i umiejętności zdobyte dzięki KFS</p>	<p>Zdecydowanie się zgadzam -5 pkt</p> <p>Raczej się zgadzam 4 pkt</p>
---	--

Tabela 42. Definicja podwskaźnika „Wpływ na organizację” – szczegółowa definicja

Wskaźnik liczony tylko dla sektora prywatnego	
<p>Definicja</p> 	<p>Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu wsparcia z KFS w 2018 r. na kondycję firmy/institucji, ocena wpływu wsparcia uzyskanego ze środków KFS na rozwój firmy w różnych wymiarach.</p>
<p>Liczba punktów</p>	<p>Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z tworzących go pytań.</p> <p>Wskaźnik z pozycji pracodawcy:</p> <p>liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 51</p> <p>Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>
Pytanie	Punkty
<p>P26. Jak ocenia Pan(i) wpływ wsparcia z KFS w 2018 r. na kondycję Pana(i) firmy/institucji? Proszę użyć skali od 1 do 6, gdzie 1 – brak wpływu, zaś 6 – bardzo duży wpływ? Oczywiście może Pan(i) użyć dowolnej cyfry od 1 do 6.</p>	<p>1- 0 pkt, oceny 2,3,4,5,6 – tyle punktów, jaka ocena na skali</p>
<p>P28. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na:</p> <p>A. wprowadzenie nowych produktów/usług</p> <p>B. opanowanie nowych rynków</p> <p>C. powiększenie grona klientów</p> <p>D. uruchomienie nowego oddziału firmy</p> <p>E. zwiększenie obrotów firmy</p> <p>F. zwiększenie przewagi konkurencyjnej firmy</p> <p>G. utrzymanie zatrudnienia</p> <p>H. zwiększenie zatrudnienia</p> <p>I. poprawy poziomu satysfakcji klientów firmy z oferowanych produktów/usług</p>	<p>Zdecydowanie się zgadzam 5 pkt</p> <p>Raczej się zgadzam 4 pkt</p>

Rysunek 1. Wysokość środków KFS na 2018 r. i ich podział	10
Rysunek 2. Plan wydatkowania środków KFS w 2018 r. w ramach limitu podstawowego (działania powiatowych urzędów pracy) według województw	11
Rysunek 3. Podział środków KFS w ramach limitu podstawowego (działania powiatowych urzędów pracy) w relacji do liczby pracujących według województw	11
Rysunek 4. Podział środków KFS w ramach limitu podstawowego (działania powiatowych urzędów pracy) w relacji do liczby podmiotów gospodarczych według województw	12
Rysunek 5. Wysokość i wykorzystanie środków KFS na Mazowszu w 2018 r.....	13
Rysunek 6. Pracownicy, którzy otrzymali wsparcie w ramach KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.....	18
Rysunek 7. Liczba pracodawców i pracowników objętych wsparciem KFS na Mazowszu w 2018 r. oraz kwota wsparcia w przeliczeniu na 1 pracodawcę i 1 pracownika według powiatów ..	32
Rysunek 8. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oraz wskaźników cząstkowych	38
Rysunek 9. Zakres wartości rozkładu wskaźnika globalnego oraz jego wskaźników cząstkowych	39
Rysunek 10. Średnia wartość wskaźnika globalnego ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem	40
Rysunek 11. Średnia wartość wskaźnika globalnego ogółem oraz ze względu na region i podregion	41
Rysunek 12. Ocena wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – porównanie perspektyw przedstawicieli urzędów pracy, pracodawców i pracowników objętych wsparciem	42
Rysunek 13. Średnia wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem	47
Rysunek 14. Średnia wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta ogółem oraz ze względu na region i podregion	48
Rysunek 15. Inicjatorzy i decydenci w zakresie działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS oraz osoby odpowiedzialne za przygotowanie wniosków	49
Rysunek 16. Ocena procedur etapu wnioskowania o wsparcie z KFS z perspektywy pracodawców	51
Rysunek 17. Liczba dni, jaką mają pracodawcy na złożenie wniosku oraz czynniki decydujące o długości naboru wniosków według powiatowych urzędów pracy	52
Rysunek 18. Skala i charakter trudności w procesie aplikowania o wsparcie z KFS z perspektywy pracodawców	53
Rysunek 19. Ocena współpracy z powiatowymi urzędami pracy na etapie aplikowania o środki oraz po otrzymaniu dofinansowania.....	54
Rysunek 20. Ocena etapu refundacji kosztów oraz wysokości kwoty dofinansowania	54
Rysunek 21. Doświadczenia z KFS w poprzednich latach.....	55

Rysunek 22. Doświadczenia z KFS w 2019 r.	56
Rysunek 23. Średnia wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem	59
Rysunek 24. Średnia wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb ogółem oraz ze względu na region i podregion	60
Rysunek 25. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania do potrzeb oraz jego wskaźników częściowych	60
Rysunek 26. Zakres wartości rozkładu wskaźnika dopasowania do potrzeb oraz jego wskaźników częściowych	61
Rysunek 27. Ocena przydatności umiejętności miękkich i twardych z punktu widzenia firmy	63
Rysunek 28. Ocena przydatności umiejętności miękkich i twardych z punktu widzenia firmy – ze względu na sektor, branżę, wielkość podmiotu oraz liczbę pracowników objętych wsparciem	64
Rysunek 29. Ocena dopasowania wsparcia z KFS do obecnych i przyszłych potrzeb firmy	66
Rysunek 30. Opinie na temat dopasowania wsparcia otrzymanego z KFS do potrzeb pracowników i do wykonywanej pracy	66
Rysunek 31. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem	70
Rysunek 32. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia ogółem oraz ze względu na region i podregion	71
Rysunek 33. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia oraz jego wskaźników częściowych	72
Rysunek 34. Zakres wartości rozkładu wskaźnika efektywności wsparcia oraz jego wskaźników częściowych	72
Rysunek 35. Średnia wartość wskaźnika oceny szkoleń ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem	74
Rysunek 36. Średnia wartość wskaźnika oceny szkoleń ogółem oraz ze względu na region i podregion	75
Rysunek 37. Przeciętne wartości wskaźnika oceny szkoleń oraz jego wskaźników częściowych	75
Rysunek 38. Zakres wartości rozkładu wskaźnika oceny szkoleń oraz jego wskaźników częściowych	76
Rysunek 39. Ogólna ocena kursów/szkoleń z perspektywy pracodawców i pracowników - średnie.....	77
Rysunek 40. Ogólna ocena kursów/szkoleń z perspektywy pracodawców i pracowników - średnie.....	78
Rysunek 41. Ocena poszczególnych aspektów kursów/szkoleń z perspektywy pracodawców i pracowników – średnie	81
Rysunek 42. Średnia wartość wskaźnika oceny zdobytych umiejętności ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem	Błąd!

Nie zdefiniowano zakładki.

Rysunek 43. Średnia wartość wskaźnika oceny zdobytych umiejętności ogółem oraz ze względu na region i podregion.....	83
Rysunek 44. Przeciętne wartości wskaźnika oceny zdobytych umiejętności oraz jego wskaźników cząstkowych	85
Rysunek 45. Zakres wartości rozkładu wskaźnika oceny zdobytych umiejętności oraz jego wskaźników cząstkowych	85
Rysunek 46. Ocena kursów/szkoleń pod względem poziomu wiedzy i umiejętności, jakie wynieśli z kursu uczestnicy z perspektywy pracodawców i pracowników	86
Rysunek 47. Ocena wpływu wsparcia ze środków KFS na podniesienie kompetencji pracowników potrzebnych w codziennej pracy z perspektywy pracodawców i pracowników	86
Rysunek 48. Opinia pracowników na temat wsparcia kierownictwa firmy w stosowaniu wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki KFS.....	87
Rysunek 49. Średnia wartość wskaźnika wykorzystania umiejętności w praktyce ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem	89
Rysunek 50. Średnia wartość wskaźnika wykorzystania umiejętności w praktyce ogółem oraz ze względu na region i podregion	90
Rysunek 51. Przeciętne wartości wskaźnika wykorzystania w praktyce oraz jego wskaźników cząstkowych	91
Rysunek 52. Zakres wartości rozkładu wskaźnika wykorzystania w praktyce oraz jego wskaźników cząstkowych	91
Rysunek 53. Opinie pracodawców na temat wsparcia otrzymanego w ramach KFS - odpowiedzi zdecydowanie zgadzam się i raczej zgadzam się.....	92
Rysunek 54. Opinie pracowników na temat wsparcia otrzymanego w ramach KFS - odpowiedzi zdecydowanie zgadzam się i raczej zgadzam się.....	93
Rysunek 55. Wpływ wsparcia ze środków KFS na pozycję pracownika w firmie z perspektywy pracowników	93
Rysunek 56. Średnia wartość wskaźnika wpływu na organizację ogółem oraz ze względu na sektor, branżę, wielkość firmy oraz liczbę pracowników objętych wsparciem	95
Rysunek 57. Średnia wartość wskaźnika wpływu na organizację ogółem oraz ze względu na region i podregion	96
Rysunek 58. Ocena wpływu wsparcia z KFS w 2018 r. na kondycję firmy z perspektywy pracodawców - średnie	97
Rysunek 59. Ocena wpływu wsparcia uzyskanego ze środków KFS na różne aspekty działalności firmy z perspektywy pracodawców.....	99
Rysunek 60. Ocena wagi podnoszenia kwalifikacji pracowników dla firmy z perspektywy pracodawców i pracowników - średnie	100
Rysunek 61. Ocena wagi podnoszenia kwalifikacji pracowników dla firmy z perspektywy pracodawców i pracowników - średnie	100
Rysunek 62. Ocena wpływu wsparcia z KFS na możliwość uczestnictwa pracowników w szkoleniach z perspektywy pracodawców i pracowników	101

Rysunek 63. Ocena możliwości sfinansowania szkolenia przez firmę bez wsparcia z KFS z perspektywy pracodawców i pracowników	102
Rysunek 64. Źródło informacji na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS z perspektywy pracodawców i pracowników	105
Rysunek 65. Ocena dostępności informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS z perspektywy pracodawców	106
Rysunek 66. Zainteresowanie wykorzystaniem środków z KFS w przyszłości wśród pracodawców i pracowników.....	109
Rysunek 67. Opinie na temat inkluzyjności kryteriów dostępu do KFS wśród powiatowych urzędów pracy.....	114
Rysunek 68. Odsetek urzędów pracy, które spotkały się z sytuacją niewykorzystania 100% środków z KFS.....	118
Rysunek 69. Odsetek złożonych w ramach KFS w 2018 roku wniosków o dofinansowanie, które nie spełniały kryterium priorytetów	119

SPIS TABEL

Tabela 1. Wysokość środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim w latach 2014-2019.....	13
Tabela 2. Informacja o wydatkowaniu środków z limitu podstawowego i rezerwy KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.	14
Tabela 3. Liczba podmiotów, które złożyły wnioski oraz otrzymały środki z KFS w województwie mazowiecki w 2018 r.	15
Tabela 4. Uczestnicy działań finansowanych z KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.	17
Tabela 5. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego według liczby uczestników działań finansowanych z KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.....	19
Tabela 6. Wysokość i wykorzystanie środków KFS na Mazowszu w 2018 r. według regionów i podregionów	20
Tabela 7. Wysokość i wykorzystanie środków KFS na Mazowszu w 2018 r. według powiatów	22
Tabela 8. Liczba pracodawców korzystających ze wsparcia KFS oraz liczba przeszkolonych pracowników w województwie mazowieckim w latach 2014-2018.....	23

Tabela 9. Liczba pracodawców objętych wsparciem KFS w województwie mazowieckim w roku 2018 według powiatów	24
Tabela 10. Liczba pracodawców objętych wsparciem KFS w województwie mazowieckim w roku 2018 według regionów i podregionów	26
Tabela 11. Liczba pracowników objętych wsparciem KFS w województwie mazowieckim w roku 2018 według powiatów	27
Tabela 12. Liczba pracowników objętych wsparciem KFS w województwie mazowieckim w roku 2018 według regionów i podregionów	29
Tabela 13. Kwota wsparcia z KFS na Mazowszu w przeliczeniu na 1 pracodawcę i 1 pracownika według powiatów	30
Tabela 14. Definicja wskaźnika oceny globalnej	37
Tabela 15. Spontaniczne uzasadnienie oceny Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród pracodawców i pracowników	42
Tabela 16. Największe zalety i wady Krajowego Funduszu Szkoleniowego z perspektywy powiatowych urzędów pracy	44
Tabela 17. Definicja wskaźnika „Przyjazności dla beneficjenta”	46
Tabela 18. Definicja wskaźnika „Dopasowanie do potrzeb”	58
Tabela 19. Spontanicznie wskazywane cele pracodawców przy aplikacji o środki w ramach KFS	62
Tabela 20. Tematyka kursów, którymi pracodawcy byłiby zainteresowani w przyszłości – wskazania spontaniczne	65
Tabela 21. Definicja wskaźnika „Ocena efektywności”	68
Tabela 22. Definicja podwskaźnika „Ocena szkoleń”	73
Tabela 23. Największe zalety kursów/szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy z perspektywy pracodawców i pracowników	79
Tabela 24. Największe wady kursów/szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy z perspektywy pracodawców i pracowników	80
Tabela 25. Definicja podwskaźnika „Ocena zdobytych umiejętności”	82
Tabela 26. Definicja podwskaźnika „Wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce”	88
Tabela 27. Definicja podwskaźnika „Wpływ na organizację”	94
Tabela 28. Wskazywane spontanicznie korzyści, jakie firma zyskała dzięki wsparciu KFS - perspektywa pracodawców	97
Tabela 29. Propozycje sposobów skutecznej promocji KFS wśród potencjalnych odbiorców zgłoszone przez pracodawców, pracowników i powiatowe urzędy pracy	107
Tabela 30. Zainteresowanie tematami szkoleń w przyszłości	110
Tabela 31. Postulowane zmiany w zasadach funkcjonowania KFS w celu zwiększenia jego użyteczności dla beneficjentów z perspektywy pracodawców	111
Tabela 32. Postulowane zmiany w zasadach funkcjonowania KFS w celu zwiększenia jego efektywności i użyteczności z perspektywy powiatowych urzędów pracy	113
Tabela 33. Propozycje zmian w Priorytetach zgłoszone przez powiatowe urzędy pracy	115
Tabela 34. Kryteria, jakimi powiatowe urzędy pracy kierują się przyznając dofinansowanie	117

Tabela 35. Przyczyny niewykorzystania 100% środków z KFS	119
Tabela 36: Wskaźnik globalny oraz wskaźniki cząstkowe – szczegółowa definicja	132
Tabela 37. Definicja wskaźnika „Przyjazności dla beneficjenta” -szczegółowa definicja.....	133
Tabela 38. Definicja wskaźnika „Dopasowania do potrzeb” - szczegółowa definicja	134
Tabela 39. Definicja podwskaźnika „Ocena szkoleń” – szczegółowa definicja	136
Tabela 40. Definicja podwskaźnika „Ocena zdobytych umiejętności” – szczegółowa definicja	136
Tabela 41. Definicja podwskaźnika „Wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce” - szczegółowa definicja	137
Tabela 42. Definicja podwskaźnika „Wpływ na organizację” – szczegółowa definicja.....	138

Akty prawne, dokumenty:

- USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z późn. zm.
- ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Dz.U. Poz.639
- Plan wydatkowania środków KFS w 2018 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 13 października 2017 (<https://www.gov.pl/web/rodzina/informacja-o-wysokosci-srodkow-kfs-na-2018-rok>)
- Priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 13 października 2017 (<https://www.gov.pl/web/rodzina/informacja-o-wysokosci-srodkow-kfs-na-2018-rok>)
- Informacja o podziale środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w ramach limitu na rok 2018, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, (<https://www.gov.pl/web/rodzina/informacja-o-wysokosci-srodkow-kfs-na-2018-rok>)
- Informacja o podziale środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w ramach limitu na 2018 rok, Zespół ds. Projektów i Programów Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 14.12.2017 <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/-/5964999-informacja-o-podziale-srodkow-krajowego-funduszu-szkoleniowego-w-ramach-limitu-na-2018-rok>
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2019, Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy, Grudzień 2018 r.
- Załącznik 4 do sprawozdania MRPiPS-01, Dział 4. Kształcenie ustawiczne pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) przekazany przez powiatowe urzędy pracy

Artykuły, komunikaty i prezentacje:

- Dębek Joanna, Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) Wspólny wniosek 2018, prezentacja II Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy, 14.02.2018
- Komunikat PIFS w sprawie KFS, Polska Izba Firm Szkoleniowych, 31 stycznia 2018, <https://pifs.org.pl/kalendarzszkolen/38.html>
- Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 lutego 2019 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2018 r.
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w województwie mazowieckim w 2018 r. , prezentacja II Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy, 14.02.2018
- Partnerzy społeczni proponują zmiany w KFS, 21-06-2017, PLPP Lewiatan http://pkppl Lewiatan.pl/aktualnosci/2017/1/partnerzy_spoeczni_propouja_zmiany_w_kfs

- Partnerzy społeczni o reformie rynku pracy, 23-08-2018, PKPP Lewiatan, http://pkpplewiatan.pl/aktualnosci/2018/1/partnerzy_spoeczni_o_reformie_ryнку_pracy
- Ratajczak Wiesław, Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Wielkopolski Rzemieślnik 5/2016, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, Poznań
- Rekomendacje dotyczące zmian w zasadach korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, wnioski z seminarium mającego na celu ocenę efektywności wykorzystania środków KFS oraz sformułowanie i przedstawienie propozycji zmian w zasadach korzystania z KFS z dn. 13 września 2016 r. pt. Praktyka wykorzystania i kierunki pożądanych zmian w zakresie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Konfederacja Lewiatan
- Rekomendacje Konfederacji Lewiatan zmian w Krajowym Funduszu Szkoleniowym, materiał opracowany w oparciu o wnioski zebrane podczas seminariów poświęconych KFS zorganizowanych przez Konfederację Lewiatan w dn. 17 września 2015 r. w Trzciance pod Poznaniem oraz w dn. 4 listopada 2015 r. w Warszawie, Konfederacja Lewiatan
- Rudnik Agnieszka, Krajowy Fundusz Szkoleniowy Formą pomocy publicznej, Rynek – Społeczeństwo – Kultura 2(23)/2017
- Węgrzyn Grażyna, Wykształcenie i kwalifikacje pracowników jako determinanta zmian w poziomie innowacyjności gospodarek, EKONOMIA XXI WIEKU 1(5) 2015

Raporty i analizy:

- Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, czerwiec 2016
- Barometr zawodów 2019, Raport podsumowujący badanie w województwie mazowieckim, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2018
- Barometr zawodów 2018, Raport podsumowujący badanie w województwie mazowieckim, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2017
- Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy, Raport końcowy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 2017
- Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim, raport z badań, Państwowy Instytut Naukowy, Instytut Śląski w Opolu, Opole 2017
- Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim, raport z badań, Państwowy Instytut Naukowy, Instytut Śląski w Opolu, Opole 2016
- Badanie efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 r., raport końcowy, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Kutno, listopad 2017
- Grabowski Jakub, Janiszewski Artur, Raport z badania dotyczącego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie dolnośląskim, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Wrocław 2016

- Knieć Wojciech, Polityka szkoleniowa pracodawców a zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, umiejętności, raport z badań, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Toruń 2018
- Ostrogórska Ewa, Szymańska Barbara, Krajowy Fundusz Szkoleniowy w ocenie pracodawców i pracowników korzystających ze wsparcia w województwie pomorskim w 2015 r., Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk 2016
- Uwagi Polskiej Izby Firm Szkoleniowych do projektu ustawy o rynku pracy, PIFS.07-47/18, Polska Izba Firm Szkoleniowych, Warszawa, 24 lipca 2018
- Zawody nadwyżkowe i deficytowe, województwo mazowieckie, informacja sygnałna, I półrocze 2017r, II półrocze 2017 r., I półrocze 2018r, II półrocze 2018 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/ranking-zawodow>