



## Streszczenie

### Informacja o badaniu

Badanie efektów działań finansowanych ze środków KFS prowadzone w okresie wrzesień-październik 2016 przedstawia dane ilościowe i jakościowe zebrane podczas kontaktów z przedstawicielami wszystkich Powiatowych Urzędów Pracy województwa dolnośląskiego oraz pracodawcami, którzy w 2015 i I połowie 2016 roku otrzymali dofinansowanie. W sumie przeprowadzono 26 ankiet z przedstawicielami urzędów pracy, którzy obsługują KFS oraz 953 ankiety z pracodawcami korzystającymi z KFS.

### Wykorzystanie środków KFS

Wszystkie urzędy pracy w województwie dolnośląskim skorzystały ze środków KFS w latach 2015-2016. Największe kwoty przyznanego limitu i wykorzystanych środków finansowych przypadły na powiaty z największymi ośrodkami miejskimi województwa, tj. wrocławski, legnicki, jeleniogórski, świdnicki, lubiński i kłodzki. W roku 2015 wykorzystano 94% przyznanego limitu. Tylko 8 z 26 powiatów wykorzystała środki w 100%. W roku 2016, na dzień 30 czerwca, wykorzystano 63% przyznanego limitu.

### Charakterystyka pracodawców

W latach 2015-2016 ze środków KFS w sumie skorzystało 1496 pracodawców, w roku 2015 było 895, a w 2016 dotychczas 624. Najwięcej pracodawców skorzystało ze środków KFS w powiecie wrocławskim (230). Ilość pracodawców, którzy otrzymali dofinansowanie, również była związana z wielkością obszarów miejskich występujących w danym powiecie. Wśród pracodawców dominowały podmioty z sektora prywatnego, które stanowiły ¾ całej populacji. Reszta podmiotów to sektor publiczny, czyli administracja rządowa lub samorządowa. W grupie pracodawców z sektora prywatnego występowały przedsiębiorstwa z różnych branż. Pod kątem wielkości pracodawców, czyli ilości zatrudnionych pracowników, należy wskazać, że blisko połowę całej populacji stanowiły mikro firmy. W dalszej kolejności były to małe i średnie firmy, a najmniej wystąpiło dużych pracodawców.

Nie wszyscy wnioskujący o środki KFS pracodawcy otrzymali ostatecznie dofinansowanie. W roku 2015 odsetek pracodawców wnioskujących, którzy ostatecznie podpisali umowę wyniósł 79%, natomiast w I połowie roku 2016 było to 43%. Respondenci z urzędów pracy wskazali przyczyny, które według nich były powodem nieuzyskania dofinansowania pomimo złożenia wniosku. W 36,4% przypadków było to nie spełnienie kryteriów przez pracodawcę lub pracowników, a w 18,2% wystąpiły braki formalne we wniosku o dofinansowanie. Były to, zatem przyczyny niezależne od urzędów pracy, które mogły wynikać z nieprzygotowania wnioskodawców. Natomiast w 25% przypadkach odnotowano rezygnację pracodawców z ubiegania się o dofinansowanie.

### Charakterystyka uczestników

W latach 2015-2016 w działaniach finansowanych z KFS udział wzięło w sumie 10244 uczestników. W roku 2015 było to 5709 osób, a w pierwszej połowie 2016 roku 4535 osób. Wśród uczestników wsparcia KFS dominowały kobiety, które stanowiły ponad 60% osób. Proporcje te wystąpiły zarówno w 2015 jak i 2016 roku. Natomiast analizując wiek uczestników wsparcia należy wskazać, że w roku 2015 wsparciem mogły być objęte osoby tylko w wieku 45+ zatem stanowią one 100% wspartych w tym okresie. W roku 2016 to kryterium zostało zniesione, zatem uczestnicy są grupą zróżnicowaną pod kątem wieku. Dominują w niej osoby w wieku 45+ i 35-44 lata. W najmniejszym stopniu uczestnikami były osoby mające 15-24 lat. Pod kątem wykształcenia uczestników należy wskazać, że dominowały wśród nich dwie grupy: osoby z wykształceniem wyższym oraz policealnym.



## Realizacja KFS

Według uzyskanych deklaracji urzędników wynika, że w latach 2015-2016 w każdym powiecie pracodawcy wnioskowali o dofinansowanie kursów, szkoleń i studiów podyplomowych. W mniejszej ilości urzędów aplikowali o dofinansowanie egzaminów, badań lekarskich. Najrzadziej pracodawcy starali się o środki na określenie potrzeb pracowników swojego przedsiębiorstwa lub ubezpieczenie NNW w związku z podjętym kształceniem. Inicjatorami wnioskowania o środki KFS byli najczęściej właściciele lub prezesi firm lub instytucji. Deklarowanym celem skorzystania ze środków funduszu było najczęściej podniesienie potencjału rozwojowego przedsiębiorstwa lub usprawnienie funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Pracodawcy inwestowali środki w formy wsparcia, które miały bezpośrednio przełożyć się na kwalifikacje swoich pracowników (kursy, szkolenia, studia podyplomowe). W ramach sfinansowanych form wsparcia pracodawcy najczęściej kierowali swoich pracowników na zajęcia mające na celu pozyskanie specjalistycznej wiedzy związanej wykonywanym zawodem (95,8%) lub nauki obsługi specjalistycznego sprzętu i maszyn związanych z wykonywanym zawodem (87,5%). Najczęściej ze wsparcia korzystali szeregowi pracownicy firmy. Znacznie rzadziej byli to pracownicy administracyjni, kadra zarządzająca lub właściciele.

Pracownicy urzędów pracy obsługujący napotkali trudności w realizacji działań KFS. Wskazali przede wszystkim proces oceny formalnej i merytorycznej wniosków o dofinansowanie (75%), weryfikację spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników (58,3%) czy przygotowanie wzorów dokumentów związanych z realizacją KFS (41,7%). Ponadto trudności napotkali także w związku z promocją funduszu, oceną efektywności KFS, prowadzeniem poradnictwa dla wnioskodawców, rekrutacją wnioskodawców. Pracodawcy także wskazali trudności, ale dotyczyły napotkanych problemów podczas aplikowania o środki. Wskazali oni, że podstawową trudnością było złożenie wniosku nie zawierającego braków, częściej formalnych, ale także merytorycznych. Wskazywano także na dużą liczbę dokumentów, jakie trzeba było złożyć oraz spełnić formalności, aby uzyskać dofinansowanie.

## Efekty wsparcia

Efektywność uzyskanego wsparcia została oceniona pozytywnie przez 82% pracodawców. Za najbardziej skuteczne formy wsparcia uznano szkolenia i kursy. Zatem najbardziej przydatne dla firm okazały się te rodzaje działań, których realizacja kończyła się uzyskiwaniem przez pracowników konkretnych umiejętności zawodowych oraz uprawnień. W kontekście oceny działań KFS warto opisać jakie zmiany zaszły na poziomie przedsiębiorstw, nie tylko jednostek. Najczęstszym efektem było rozwinięcie przez firmy oferty produktowej oraz zdobycie nowych rynków. Jednak równocześnie ¼ badanych wskazała, że na poziomie firmy nie odnotowano zmian w wyniku realizacji działań z KFS. W przypadku 95% pracodawców, wszyscy pracownicy objęci wsparciem nadal pracują.

## Wnioski i rekomendacje

Wsparcie finansowane ze środków KFS dotyczyło najczęściej pozyskania przez pracowników wiedzy i umiejętności praktycznych związanych z zajmowanym stanowiskiem. Jednak przedmiotem kursów, szkoleń czy studiów był szeroki zakres tematów: od technicznych, specjalistycznych, po obsługę komputera, naukę języków, organizację pracy czy umiejętności interpersonalne. Zdecydowana większość form wsparcia to kursy i szkolenia. Ich zakres tematyczny był bardzo szeroki i zależał od rodzaju działalności przedsiębiorstwa. Rekomenduje się informować i promować KFS wśród przedsiębiorstw z różnych branż, aby zainteresować ich funduszem i umożliwić im zawnioskowania o dostosowane do ich potrzeb wsparcie. Należy informować pracodawców, że KFS zapewnia dużą



dowolność w wyborze obszaru tematycznego i formy wsparcia, tak aby w największym stopniu to pracodawca samodzielnie decydował jakie wsparcie będzie dla niego najskuteczniejsze.

W roku 2015 nie udało się wykorzystać wszystkich środków z KFS. Wynikało to przede wszystkim z zastosowanego ograniczenia wiekowego polegającego na przeznaczaniu dofinansowania dla pracowników w wieku 45+ oraz napotkanych trudności. Rekomenduje się w przyszłości dołożyć wszelkich starań, aby jak największa ilość wnioskujących pracodawców otrzymała ostatecznie dofinansowanie. Przede wszystkim należy zwiększyć ilość spotkań i konsultacji z pracodawcami, celem wyjaśnienia ich ewentualnych wątpliwości i pytań, ale także nie stosować preferencji wobec określonych grup pracowników. Zasadne wydaje się, aby podstawowym kryterium była użyteczność danego wsparcia dla przedsiębiorstw. W sytuacji pojawienia się potrzeb w zakresie preferencji w stosunku do określonych grup pracowników (wyodrębnianych wg wieku, płci czy posiadania niepełnosprawności) proponuje się stosowanie preferencji w postaci dodatkowych punktów w ocenie.

Trudności w realizacji działań KFS dotyczyły przede wszystkim procedur związanych z aplikowaniem o środki, oceną wniosków, kontrolą i oceną efektywności wsparcia. Rekomenduje się podjąć działania zmierzające ku zastosowaniu jak najbardziej ujednoczonych procedur, obowiązujących we wszystkich urzędach pracy. W tym stworzenie jednego wzoru wniosku o dofinansowanie oraz załączników do wniosku, w tym wzoru umowy. Należy także rozważyć utworzenie jednej instrukcji dla urzędników z PUP, aby wszyscy mieli jednakowe wytyczne podczas procesu przyznawania dofinansowania. Ponadto należy przeznaczyć dodatkowe środki na szkolenie pracowników urzędów z zakresu wytycznych KFS i zasad jego realizacji.

Rekomenduje się także ograniczenie dokumentacji, jaką wraz z wnioskiem o dofinansowanie musi zgromadzić pracodawca, a których zebranie może mu sprawić trudności, np. oferty i wyceny firm szkoleniowych, szczegółowy program szkolenia. Należy także przygotować materiały informacyjne, które w sposób jasny i jednoznaczny przedstawią sposób opracowania wniosku, kryteria oraz zasady udzielania wsparcia. Aby ujednoczyć jakość i skuteczność przekazu powinno się stworzyć centralny portal informacyjny dedykowany KFS, na którym pracodawcy mogli by pobrać niezbędne informacje i śledzić harmonogram naborów wniosków.

Wnioskodawcy wskazują na szereg aspektów organizacyjnych utrudniających proces aplikowania: przyjmowanie wniosków wg kolejności zgłoszeń, duża liczba dokumentów, konieczność ponownego składania pełnej aplikacji w przypadku aplikowania w kolejnych latach. Rekomenduje się wprowadzenie dostępnego dla wszystkich powiatowych urzędów pracy rejestru firm aplikujących o środki w ramach KFS, w którym znajdowałyby się podstawowe dane o firmach i który umożliwiłby składanie aplikacji również drogą elektroniczną w określonych przedziałach czasowych. Umożliwiłoby to przeniesienie ciężaru aktywności urzędników z przyjmowania wniosków na prowadzenie konsultacji składanych wniosków.

Relatywnie najwięcej problemów z finansowaniem działań związanych z doszkącaniem mają małe podmioty. W ich przypadku występuje najwięcej (w porównaniu ze średnimi i dużymi firmami) ograniczeń w zakresie samodzielnego finansowania swoich potrzeb szkoleniowych. Rekomenduje się, aby w ramach KFS na 2017 roku była dopuszczona możliwość otrzymania dofinansowania dla jednoosobowych działalności gospodarczych. Jednocześnie sugeruje się określenie kwoty przypadającej na jednego pracodawcę w zależności od wielkości podmiotu, przy założeniu relatywnie większego wsparcia dla mniejszych firm.

Pracodawcy wskazują na szereg korzyści związanych z podniesieniem kwalifikacji pracowników i kadry zarządzającej, podniesieniem efektywności działania firm i konkurencyjności, jak również



poszerzania oferty produktowo-usługowej. Rekomenduje się zwrócenie uwagi pracodawców oraz powiatowych urzędów pracy na rzeczywiste efekty skorzystania z działań dofinansowanych z KFS. Można się to odbywać na dwa sposoby:

- wprowadzenie do wniosku katalogu efektów, jakich pracodawcy spodziewają się w efekcie skorzystania z danego rodzaju wsparcia;
- prowadzenie monitoringu efektów działań wspieranych w ramach KFS w oparciu o zestandaryzowany zestaw efektów opracowany na podstawie badań ewaluacyjnych.

Celem takiego działania jest z jednej strony weryfikacja skuteczności przekazywanego wsparcia, ale także ukierunkowanie pracodawców na bardziej efektywny dobór działań, z jakich planują skorzystać.

Podawane przez pracodawców informacje o niezaakceptowaniu przez wybrane urzędy konkretnych ofert szkoleniowych. Dodatkowo część firm jest do składania wniosków inspirowana aktywnością informacyjną i marketingową firm szkoleniowych, co może skutkować nie do końca właściwym i zgodnym z potrzebami firm doбором tematyki oferty szkoleń czy kursów, z których korzystają. Rekomenduje się korzystanie przez pracodawców ze szkoleń oferowanych przez podmioty znajdujące się w rejestrze usług szkoleniowych (RIS) prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy i które złożą oświadczenie, że nie zalegają z uiszczeniem wszelkich podatków, składek i innych obowiązujących należności.

Wskazywany przez pracodawców brak obiektywizmu oraz jednoznaczności w ocenie wniosków przez powiatowe urzędy pracy. Rekomenduje się zaangażowanie Powiatowych Rad Rynku Pracy/Rad Zatrudnienia w opiniowanie wniosków pracodawców, które budzą największe wątpliwości. Dzięki temu nastąpi także wzmocnienie rangi PRRP w systemie dystrybucji środków z KFS.

Wymieniono także niedostateczny poziom promocji możliwości skorzystania z dofinansowania do kształcenia dla pracowników przedsiębiorstw w ramach KFS. Rekomenduje się prowadzenie szerszej działalności informacyjnej skierowanej do przedsiębiorstw odnośnie możliwości skorzystania ze działań finansowanych z KFS przez reprezentatywne organizacje pracodawców.



## Summary

### Information about the Research

The research into the effects of activities financed from the funds of the National Training Fund (*Krajowy Fundusz Szkoleniowy*) carried out from September 2016 to October 2016 presents quantitative and qualitative data collected during contacts with representatives of all Poviats Labour Offices of the Dolnośląskie Voivodship and with employers who received financial support in 2015 and in the 1<sup>st</sup> half of 2016. Altogether, 26 questionnaires were carried out with labour office representatives who handle the National Training Fund and 953 questionnaires with employers making use of the National Training Fund.

### Use of the funds of the National Training Fund

All labour offices in the Dolnośląskie Voivodship made use of the funds of the National Training Fund in 2015-2016. The largest amounts of the limit awarded and of used financial means fell to poviats with the largest urban centres of the Voivodship, i.e. Wrocław, Legnica, Jelenia Góra, Świdnica, Lubin and Kłodzko poviats. In 2015, 94% of the funds awarded was used. Only 8 out of 26 poviats made use of the funds in 100%. In 2016, as at 30 June, 63% of the limit awarded was used.

### Employers' Characterisation

During 2015-2016, altogether 1,496 employers made use of the funds of the National Training Fund, in 2015 it was 895, and in 2016 to date 624. The largest number of employers made use of the funds of the National Training Fund in the Wrocław Poviats (230). The number of employers who received financial support was also connected with the size of urban areas in a given poviat. Among the employers, entities from the private sector dominated, which constituted  $\frac{3}{4}$  of the whole population. The remaining entities are public sector, i.e. government and/or self-government administration. In the group of employers from the private sector, there were enterprises from different trades. In terms of the size of employers, i.e. the number of workers employed, it should be indicated that micro companies constituted close on half of the whole population. Further, these were small- and medium-sized companies, and it was the number of large employers that was the smallest.

Not all employers applying for the funds of the National Training Fund received financial support in the end. In 2015, a percentage of applying employers who in the end signed a contract was 79%, whereas in the 1<sup>st</sup> half of 2016 it was 43%. Respondents from labour offices indicated causes that in their opinion were the reason for failure at obtaining financial support despite submitting an application. In 36.4% of cases it was the employer and/or workers not meeting the criteria, and in 18.2% there were formal shortcomings in an application for financial support. Therefore, these were reasons independent on labour offices that could result from the lack of preparation of applicants. On the other hand, employers giving up applying for financial support was recorded in 25% of cases.

### Participants' Characterisation

During 2015-2016, altogether 10,244 participants took part in activities financed from the National Training Fund. In 2015, it was 5,709 people, and 4,535 people in the 1<sup>st</sup> half of 2016. Women dominated among the participants of the National Training Fund support, who accounted for more than 60% of people. These proportions occurred both in 2015, and in 2016. While when analysing the age of participants of the support it should be indicated that in 2015 it was only possible to include those aged 45+ in the support, therefore they account for 100% of those supported during this period. In 2016, this criterion was abolished, therefore, participants are a diversified group in terms of age. Persons aged 45 + and 35-44 dominate in it. Persons aged 15-24 were participants to the



smallest degree. In terms of participants' education, it should be indicated that two groups dominated in it: those with higher education and those with post-secondary education.

### **Implementation of the National Training Fund**

According to obtained officials' declarations, it results that in 2015-2016 employers applied for financial support of courses, training courses and postgraduate studies in each powiat. In a smaller number of offices, they applied for financial support of examinations, medical examinations. Most rarely employers tried to obtain funds for the identification of needs of workers of their enterprises and/or accident insurance in connection with undertaken education. Initiators of applying for the funds of the National Training Fund were most often owners and/or presidents of companies and/or institutions. The declared purpose of use of the funds of the fund was most often improving enterprise development potential and/or streamlining enterprise operations.

Employers invested the funds in forms of support that were to be directly reflected in their workers' qualifications (courses, training courses, postgraduate studies). Under financed forms of support, employers most often sent their workers to participate in classes aimed at getting specialist knowledge connected with the profession performed (95.8%) and/or learning how to operate specialist equipment and machines connected with the profession performed (87.5%). Most often ordinary workers made use of the support. Much less frequently these were administrative workers, managing staff and/or owners.

Handling workers of labour offices encountered difficulties in the implementation of the activities of the National Training Fund. Above all, they indicated the process of formal and substantive evaluation of applications for financial support (75%), the verification of meeting the criteria by employers and/or workers (58.3%) and the preparation of specimens of documents related to the implementation of the National Training Fund (41.7%). Furthermore, they also encountered difficulties in connection with promoting the fund, evaluating the effectiveness of the National Training Fund, running counselling for applicants, recruiting applicants. Employers also indicated difficulties, but these difficulties concerned problems encountered when applying for funds. They indicated that the basic difficulty was to submit an application not containing any shortcomings, more often formal ones, but also substantive ones. Many documents that were necessary to submit and meet formalities in order to obtain financial support were indicated.

### **Effects of the Support**

The effectiveness of the support obtained was assessed positively by 82% of the employers. Training courses and courses were recognised to be the most effective forms of support. Therefore, these types of activities turned out to be the most useful for companies whose implementation ended with workers getting specific professional skills and qualifications. In the context of the evaluation of activities of the National Training Fund, it is worth describing changes that occurred at the level of companies, not only individuals. The most frequent effect was developing by companies a product offer and taking over new markets. However, at the same time ¼ of the respondents indicated that no changes were recorded at the level of a company as a result of the implementation of activities from the National Training Fund. In the case of 95% of employers, all workers included in the support continue to work.

### **Conclusions and Recommendations**

The support financed from the National Training Fund concerned most often getting knowledge and practical skills by workers connected with the position held. However the subject of courses, training courses and studies was a wide range of topics: from technical, specialist ones, to computer skills,



language learning, organisation of work and interpersonal skills. The vast majority of forms of support is courses and training courses. Their thematic scope was very broad and depended on the type of enterprise operations. It is recommended to inform and promote the National Training Fund among enterprises from different trades in order to get them interested in the fund and make it possible for them to apply for support adjusted to their needs. Employers should be informed that the National Training Fund gives great freedom in selecting a thematic area and a form of support so that the employer on its own decides what support will be the most effective for him to the greatest extent.

In 2015, it failed to use all funds from the National Training Fund. In the first place, it resulted from the applied age restriction consisting in spending financial support for workers aged 45+ as well as from difficulties encountered. It is recommended to make efforts in the future so that the largest number of applying employers receives financial support in the end. First of all, the number of meetings and consultations with employers should be increased in order to explain their potential doubts and questions, but also no preferences towards specific groups of workers used. It seems legitimate that the usefulness of a given support for enterprises be the basic criterion. In the case needs arise in respect of preferences towards specific groups of workers (singled out according to age, sex and being disabled), it is suggested to use preferences in the form of additional points in the evaluation.

Difficulties in the implementation of activities of the National Training Fund concerned above all procedures connected with applying for funds, evaluating applications, inspecting and evaluating the effectiveness of support. It is recommended to take actions aimed at application of procedures as most standardised as possible, applicable in all labour offices. Including the preparation of one specimen of the application for financial support and appendices to the application, including the specimen of a contract. Preparation of one instruction manual for officials from Poviats Labour Offices should also be considered so that they all have identical guidelines in the course of the process of awarding financial support. Furthermore additional funds should be allotted for training workers of the offices in the guidelines of the National Training Fund and in the principles of its implementation.

It is also recommended to limit documentation that an employer has to collect together with an application for financial support, and collecting which can cause him difficulties, e.g. offers and valuations of training companies, the detailed program of a training course. Also information materials should be prepared that will clearly and unambiguously will present the method for preparation of an application, criteria as well as the principles for awarding the support. To standardise the quality and the effectiveness of message, a central information portal dedicated to the National Training Fund should be created on which employers could collect necessary information and monitor the schedule for calls for applications.

Applicants indicate a number of organisational aspects that hinder the application process: acceptance of applications according to the sequence of applications, a large number of documents, necessity to re-submit a full application in the case of applying in subsequent years. It is recommended to introduce a register of companies applying for funds under the National Training Fund available for all poviats labour offices in which basic data about the companies would be found and which would make it possible to submit applications also electronically at specified time intervals. It would make it possible to transfer the burden of officials' activity from accepting applications to running consultations of submitted applications.

Small entities have relatively the largest number of problems with financing activities connected with supplementary education. In their case, there are the largest numbers of (compared to medium- and large-sized companies) restrictions in respect of unassisted financing of own training needs. It is



recommended that under the National Training Fund for 2017 there is an opportunity admitted to obtain financial support for single-person business operations. At the same time it is suggested to determine an amount per one employer depending on the size of an entity, assuming relatively larger support for smaller companies.

Employers indicate a number of benefits related to improving workers' and managing staff's qualifications, enhancing the effectiveness of operations of companies and competitiveness as well as extending the product and service offer. It is recommended to draw employers and poviats' attention to actual effects of use of activities partially financed from the National Training Fund. It can take place in two ways:

- introducing to the application a catalogue of effects which employers expect as a result of using a given type of support;
- monitoring the effects of activities supported under the National Training Fund based on a standardised set of effects prepared based on evaluation studies.

Such action aims on the one hand at verification of the effectiveness of transferred support, but also at orienting employers to more effective selection of activities they are planning to use.

Information given by employers about not accepting specific training offers by the selected offices. Additionally, some companies are inspired to submit applications through information and marketing activities of training companies, which may result in not fully appropriate and consistent with companies' needs selection of subject of an offer of training courses and courses of which they take advantage. It is recommended that employers take advantage of training courses offered by entities entered in the register of training services (RIS) kept by the voivodship labour office and that will make a statement that they are not in arrears with the payment of taxes, premiums or other applicable amounts due.

The lack of objectivity and unambiguity in the evaluation of applications by poviats' labour offices indicated by employers. It is recommended to involve Poviats' Councils of Labour Market/Councils of Employment in giving opinions on employers' applications that raise the serious doubts. Owing to this also the rank of the Poviats' Councils of Labour Market in the system of distribution of funds from the National Training Fund will be strengthened.

An insufficient level of promotion of opportunities of use of financial support of supplementary education for workers of companies under the National Training Fund was also mentioned. It is recommended to conduct broader information activities addressed to companies in relation to the opportunities of taking advantage of activities financed by the National Training Fund by representative employers' organisations.