



Dolnośląski  
Wojewódzki  
Urząd Pracy



Krajowy  
Fundusz  
Szkoleniowy

## Ocena efektywności wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w roku 2015 i I połowy roku 2016 w województwie dolnośląskim.

### Badanie realizowane na zlecenie:

Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy

Wydział Analiz i Statystyki Rynku Pracy

Al. Armii Krajowej 54

50-541 Wrocław

Informacje zabrane w niniejszej broszurze są wynikami badania prowadzonego wśród wszystkich Powiatowych Urzędów Pracy w województwie dolnośląskim oraz pracodawców, którzy skorzystali z działań finansowanych z KFS. Badanie było realizowane w okresie sierpień-październik 2016 roku. Realizatorem badania była agencja badawcza ASM – Centrum Badań i Analiz Rynki Sp. z o.o..

**Wrocław 2016**

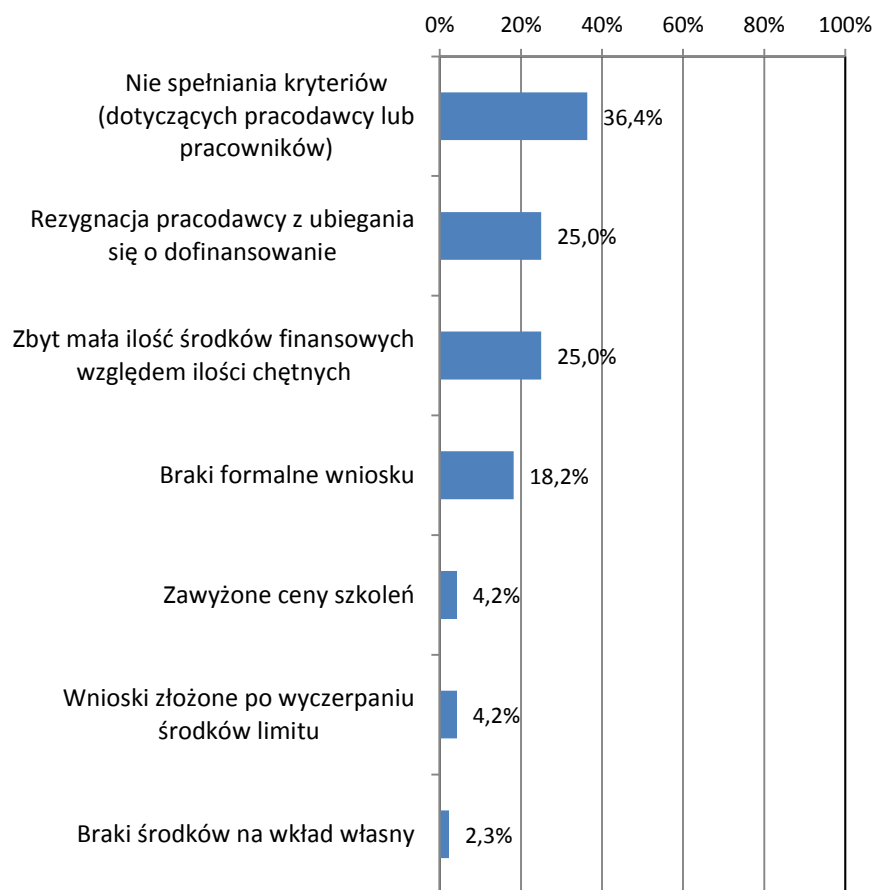
*„Badanie jest współfinansowane ze środków Funduszu Pracy w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego”.*

## Najważniejsze wyniki:

### KFS w liczbach:

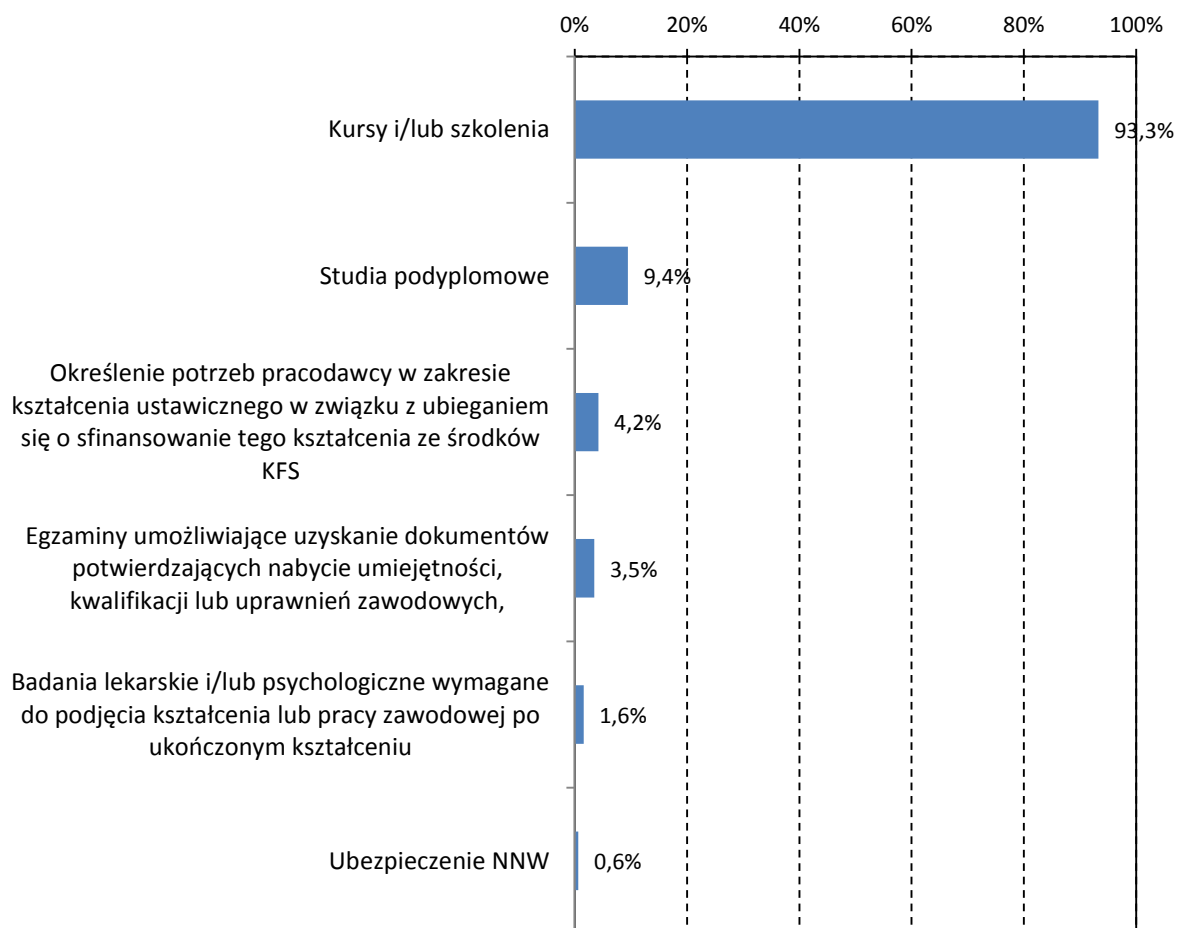
- W latach 2015-2016 ze środków KFS w sumie skorzystało 1496 pracodawców, w roku 2015 było ich więcej – 895, a w 2016 dotychczas 624.
- Wśród pracodawców dominowały podmioty z sektora prywatnego, które stanowiły ¾ całej populacji.
- Pod kątem wielkości pracodawców, czyli ilości zatrudnionych pracowników, należy wskazać, że blisko połowę całej populacji stanowiły mikro firmy.
- Środki KFS otrzymali w największym stopniu pracodawcy zajmujący się handlem hurtowym i detalicznym, opieką zdrowotną i pomocą społeczną (przede wszystkim poradnie NZOZ), edukacją (najczęściej szkoły) oraz przetwórstwem i produkcją.
- 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.
- W populacji uczestników wsparcia KFS dominowały kobiety, które stanowiły ponad 60% osób. Proporcje te wystąpiły zarówno w 2015 jak i 2016 roku.
- 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 (odpowiednio 35% i 30% wskazań),
- Wśród uczestników dominowały dwie grupy osób: pracownicy z wykształceniem wyższym oraz policealnym.

W roku 2015 odsetek pracodawców, którzy zawnioskowali o środki KFS i je ostatecznie otrzymali wyniósł 79%, natomiast w I połowie roku 2016 było to 43%. Według opinii urzędników PUP przyczyną nie otrzymania dofinansowania dla 36,4% przypadków było niespełnienie kryteriów przez pracodawcę lub pracowników, a w 18,2% wystąpiły braki formalne we wniosku o dofinansowanie. Natomiast wśród pracodawców, 7,2% badanych zadeklarowało, że napotkało trudności podczas składania wniosku o dofinansowanie KFS. Wszystkie przyczyny nie otrzymania dofinansowania środków KFS wskazane przez PUP przedstawia poniższy wykres.

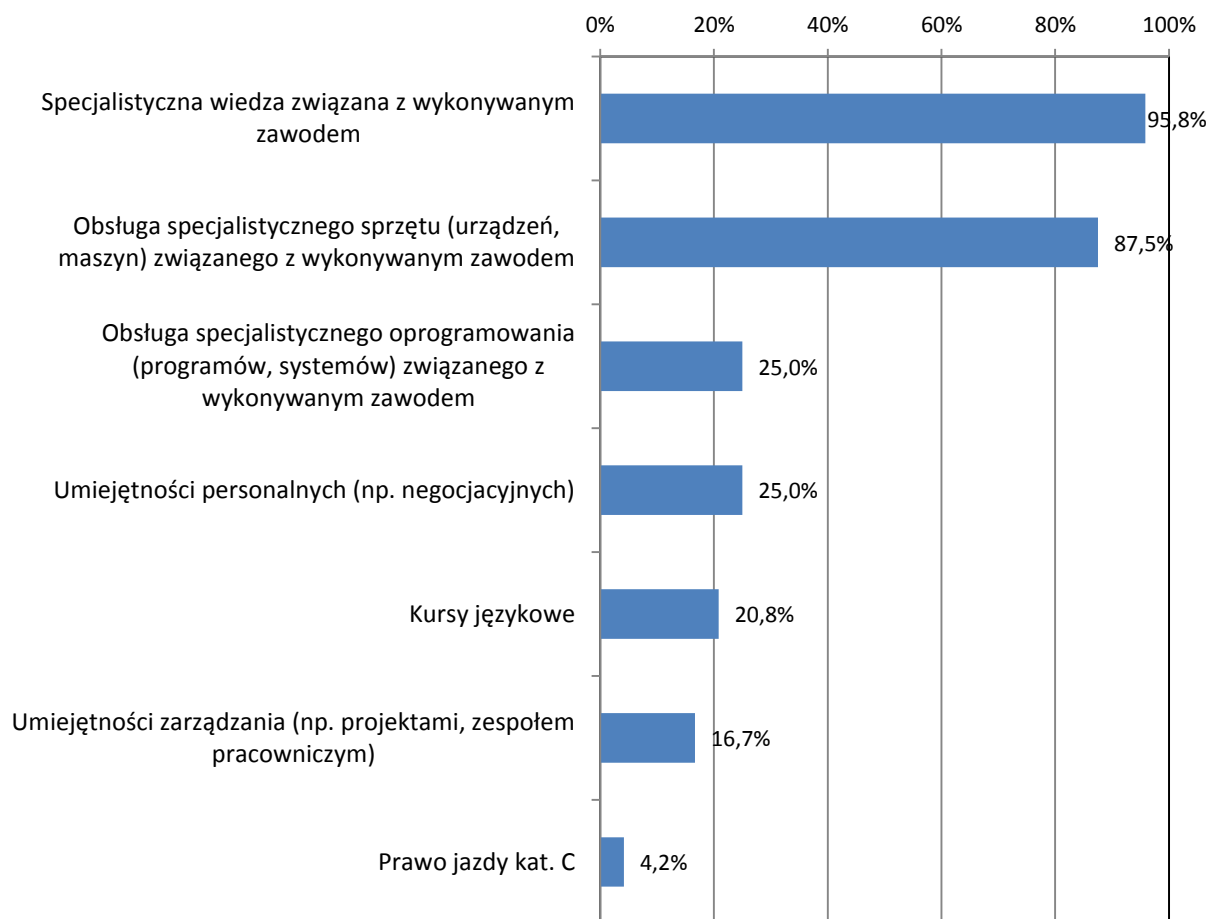


Inicjatorami skorzystania ze środków KFS w firmach i instytucjach, które skorzystały z funduszu, byli najczęściej właściciele bądź prezesi (58,8% odpowiedzi). Aplikując o środki KFS pracodawcy w największym stopniu chcieli zwiększyć potencjał rozwojowy lub poprawić funkcjonowanie i organizację pracy przedsiębiorstwa.

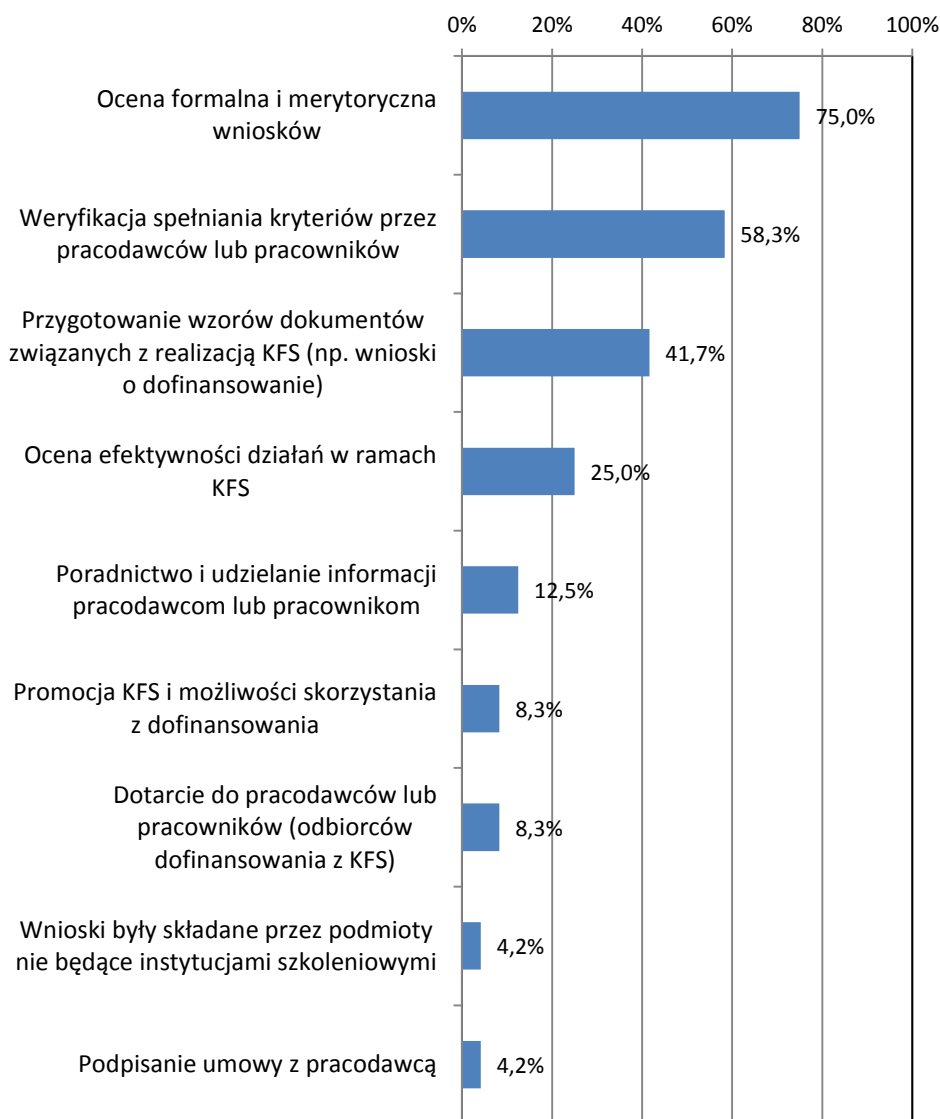
Pracodawcy najchętniej kierowali swoich pracowników na szkolenia lub kursy (93,3%). Inne formy wsparcia cieszyły się znacznie mniejszą popularnością.



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%). Pełny zakres obszarów tematycznych zrealizowanych szkoleń, kursów bądź studiów podyplomowych przedstawia poniższy wykres.

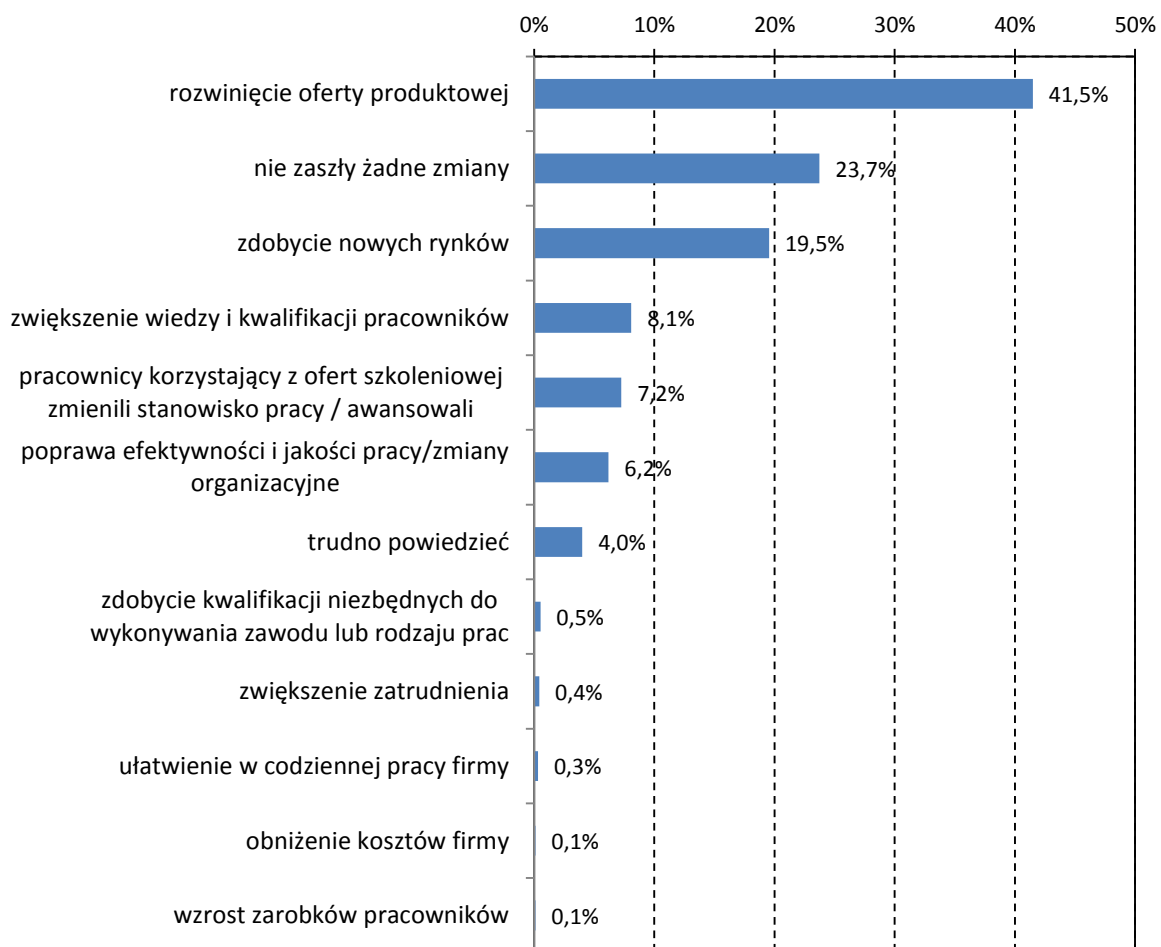


Przedstawiciele PUP jako trudności w realizacji KFS wymienili przede wszystkim proces oceny formalnej i merytorycznej wniosków o dofinansowanie (75%), weryfikację spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników (58,3%) czy przygotowanie wzorów dokumentów związanych z realizacją KFS (41,7%). Ponadto trudności napotkali także w związku z promocją funduszu, oceną efektywności KFS, prowadzeniem poradnictwa dla wnioskodawców, rekrutacją wnioskodawców.



81,6% pracodawców oceniło, że osiągnęło cele, które założyło podczas wnioskowania o środki KFS. Za najbardziej skuteczną formę wsparcia uznano szkolenia i kursy – 82,9% wskazań przedstawicieli firm i instytucji.

Wśród zmian, jakie wystąpiły w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa w związku z otrzymaniem środków KFS, wymieniano najczęściej rozwinięcie oferty produktowej (41,5%) i zdobycie nowych rynków (19,5%). Blisko ¼ pracodawców zadeklarowała jednak, że w ich przedsiębiorstwie w wyniku uzyskania środków KFS nie zaszły żadne zmiany.



## Główne wnioski z realizacji KFS i propozycje usprawnienia realizacji KFS na przyszłość:

Wniosek nr 1. 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 zawnieśkowania 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.

Wniosek nr 2. 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.

Wniosek nr 3. 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.

Wniosek nr 4. 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.

Wniosek nr 5. 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.

Wniosek nr 6. 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.



Wniosek nr 7. 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.

Wniosek nr 8. 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.

Wniosek nr 9. 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.