



research  
solutions  
strategy



Badanie sfinansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego

## Badanie dotyczące efektywności wsparcia finansowego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w roku 2021 w województwie dolnośląskim



Głównym celem badania była analiza i ocena efektywności działań podejmowanych przez PUP-y w ramach KFS w 2021 r. w województwie dolnośląskim.



Udział w badaniu wzięły wszystkie dolnośląskie PUP-y oraz 458 pracodawców, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2021 r.



Łączna kwota wsparcia z KFS obejmująca wartość limitu oraz rezerwy w 2021 r. wyniosła 17 545 000 zł.

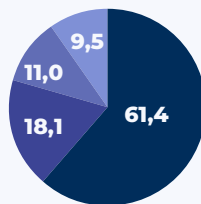


Liczba pracodawców, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2021 r.: 1 806.



Liczba osób objętych wsparciem KFS w 2021 r. 7 100 osób, w tym 658 pracodawców i 6 442 pracowników.

Struktura wielkości podmiotów, które w 2021 r. skorzystały ze wsparcia KFS w województwie dolnośląskim.



- mikro (0-9 pracowników)
- małe (10-49 pracowników)
- duże (250 i więcej pracowników)
- średnie (50-249 pracowników)

## Formy działań finansowanych z KFS

Wszystkie dolnośląskie urzędy pracy wskazały tylko na jedną formę działań finansowanych ze środków KFS w 2021 r. jaką było kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

W ramach tego działania osoby korzystające z dofinansowania wybrały 3 formy wsparcia:

Kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą

100%

Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień

46,2%

Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu

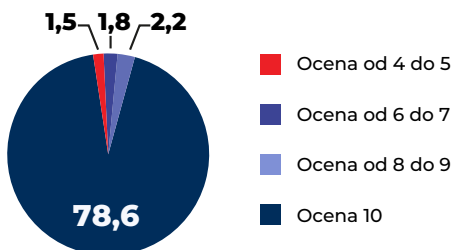
30,8%

## Ocena świadczonego wsparcia finansowego w ramach KFS

Ocena każdej formy wsparcia jest pozytywna. Średnia ogólna ocena wsparcia otrzymanego ze środków KFS w 2021 r. wynosi 9,6 w 10-stopniowej skali.

Średnia ocena poszczególnych form wsparcia, w 5-punktowej skali przedstawiała się następująco:

Ogólna ocena wsparcia otrzymanego ze środków KFS w 2021 r.



4,8 Kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą

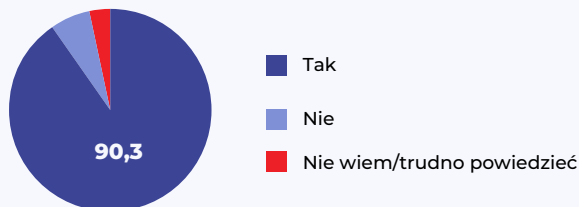
4,8 Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych

4,7 Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu

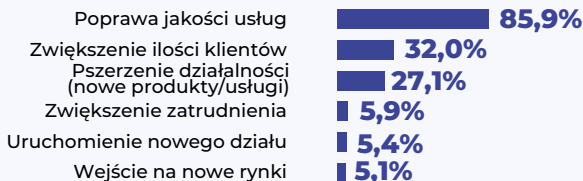
Użyteczność, trafność i jakość wsparcia została oceniona średnio na 4,8 pkt w 5-punktowej skali. Efektywność na 4,7 pkt. Dane te jednoznacznie wskazują na zaspokojenie potrzeb odbiorców przez oferowane w ramach KFS wsparcie.

## Rezultaty wsparcia KFS

Ponad 90% pracodawców korzystających w 2021 r. ze środków KFS oceniło, że otrzymane wsparcie wpłynęło na poprawę sytuacji ich firmy.

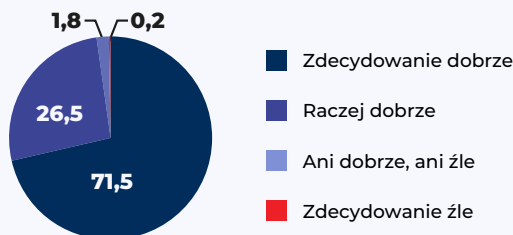


Pracodawcy dostrzegali wpływ otrzymanego z KFS wsparcia na sytuację ich firmy.



Pracodawcy bardzo pozytywnie oceniają nabyte w toku realizacji wsparcia ze środków KFS kompetencje zawodowe swoich pracowników.

Dobrze ocenia je 98,0% pracodawców, z czego 71,5% zdecydowanie dobrze.



Pracodawcy bardzo dobrze oceniają wpływ wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS na sytuację pracowników z niego korzystających.

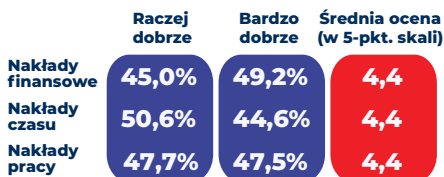
- Pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy - 88,5% zdecydowanie się zgadzam
- Pracownicy usprawnili swoją pracę - 77,3% zdecydowanie się zgadzam
- Wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy - 60,7% zdecydowanie się zgadzam

Wsparcie KFS miało też wymierny wpływ na sytuację zawodową pracowników. Pracodawcy deklarowali, że pracownicy, którzy w związku z udziałem we wsparciu KFS podnieśli swoje kwalifikacje:

- Zmienił stanowisko - 14,3%
- Dostali awans - 19,9%
- Otrzymali podwyżkę - 53,3%.

## Efektywność wsparcia

Nakłady poniesione w związku z realizacją wsparcia z KFS zostały ocenione bardzo dobrze w odniesieniu do uzyskanych rezultatów.



# Główne wnioski

- Pracownicy podnieśli swoje kwalifikacje, zdobyli nową wiedzę i umiejętności, zwiększali swoje uprawnienia, doskonalili się w swoich branżach, niektórzy pracownicy otrzymali awans, co pozwoliło na podniesienie ich statusu materialnego.
- Pracodawcy podnieśli prestiż miejsc świadczących usługi (wykwalifikowana kadra) co przyczyniało się do wzrostu zainteresowania i ilości klientów, co przekłada się na wzrost zysków.

## Mocne i słabe strony oferowanego wsparcia

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"><li>Dobra współpraca z urzędem, bardzo dobry kontakt (możliwość kontaktu telefonicznego, e-mailowego i osobistego)</li><li>Adekwatna oferta szkoleniowa dostosowana do aktualnych potrzeb</li><li>Wysoki poziom dofinansowania (nawet 100%)</li><li>Dostępność informacji na temat oferowanego wsparcia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Skomplikowana dokumentacja aplikowania o środki (głównie dla podmiotów ubiegających się o dofinansowanie po raz pierwszy)</li><li>Brak wystarczającej ilości środków na planowane zapotrzebowanie</li><li>Konieczność włożenia wkładu własnego</li><li>Niedostosowanie godzin szkoleń do godzin pracy (organizacja szkoleń dla pracowników w godzinach ich pracy)</li></ul>

## Rekomendacje

- 1 Uproszczenie dokumentacji
- 2 Umożliwienie składania wniosków o szkolenia dla pracowników jednej instytucji na jednym formularzu (w przypadku, gdy osoby te zamierzają uczestniczyć w innych szkoleniach)
- 3 Udzielenie większego wsparcia podmiotom aplikującym o środki po raz pierwszy
- 4 Opracowanie aplikacji wskazującej poziom realizacji zgłoszenia szkoleniowego
- 5 Stworzenie bazy e-mailowej firm korzystających ze szkoleń w latach ubiegłych i wysyłanie informacji o kolejnych edycjach dofinansowania
- 6 Zwiększenie kwoty na dofinansowanie szkoleń
- 7 Poszerzenie grupy odbiorców, którzy mogą skorzystać z dofinansowania
- 8 Zwiększenie alokacji środków
- 9 Przeanalizowanie z pracownikami PUP rozwiązań usprawniających realizację ich obowiązków