

## Streszczenie

### Informacje o badaniu

Badanie finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego dotyczyło oceny efektywności wsparcia finansowanego z KFS zrealizowanego w 2021 r. w województwie dolnośląskim. Celem badania była analiza i ocena z jednej strony powiatowych urzędów pracy biorących udział w przyznawaniu środków KFS, a z drugiej informacji uzyskanych od podmiotów korzystających w tym okresie ze wsparcia KFS. Wykorzystane zostały dwie metody badawcze, tj. wywiad telefoniczny CATI z przedstawicielami pracodawców i powiatowych urzędów pracy oraz wywiady pogłębione IDI z przedstawicielami pracodawców. W badaniu wzięło udział 26 Powiatowych Urzędów Pracy oraz 453 pracodawców, co stanowiło 25% podmiotów, które otrzymały w 2021 r. środki z KFS. W jego wyniku uzyskano zarówno informacje ilościowe, jak i jakościowe umożliwiające dokonanie analizy i oceny procesu przyznawania środków oraz ich wykorzystania, a także wypracowanie rekomendacji w tym zakresie.

### Wykorzystanie środków KFS

W 2021 r. wszystkie powiatowe urzędy pracy w województwie dolnośląskim skorzystały ze środków KFS. Najwięcej funduszy z KFS w 2021 r. pozyskały powiaty, które są największymi ośrodkami miejskimi województwa dolnośląskiego, tj. wrocławski, legnicki, kłodzki, jeleniogórski i bolesławiecki. Dwanaście urzędów wnioskowało o dodatkowe środki przyznane w ramach rezerwy, a łączna kwota wsparcia z KFS obejmująca wartość limitu oraz rezerwy w 2021 r. wyniosła 17 545 000 zł.

### Charakterystyka pracodawców

W 2021 r. liczba pracodawców, którzy złożyli wniosek o przyznanie środków z KFS wyniosła 3 121, przy czym 1 806, a więc 57,9% z nich zostało objętych wsparciem. Jako główne przyczyny nieotrzymania środków z KFS wskazywano braki w dokumentacji i niespełnienie wymogów formalnych – łącznie 52,3% oraz rezygnacja samych wnioskodawców – 20%. Najwięcej podmiotów otrzymało dofinansowanie w PUP Wrocław – 319, a najmniej w PUP Lwówek Śląski – 16. Większość, bo aż 75,7% podmiotów, które skorzystały z KFS w 2021 r. funkcjonuje w sektorze prywatnym. Wśród nich najczęściej działa w branży usługowej, a także w sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (odpowiednio 23,2% oraz 16%). Dominowały mikroprzedsiębiorstwa, które stanowiły 61,4% ogółu podmiotów korzystających ze wsparcia. Małe przedsiębiorstwa to 18,1%, średnie 11,0%, a duże 9,5%. Podmioty z sektora publicznego stanowiły natomiast 24,3% odbiorców wsparcia.

### Charakterystyka uczestników

W 2021 r. łącznie w całym województwie dolnośląskim wsparciem KFS objęto 7100 osób, w tym 658 pracodawców (9,3%) i 6 442 pracowników (90,7%). W obu grupach najniższy odsetek stanowiły osoby w wieku 18-24 lata – 2,1% dla pracodawców oraz 5,7% dla pracowników. Wśród pracowników najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 45 lat i więcej, natomiast pracodawcy w równym stopniu reprezentowani byli przez osoby w wieku 35-44 lata oraz 45 i więcej (odpowiednio 39,5% i 39,4%). W obu grupach objętych wsparciem KFS dominowały osoby z wykształceniem wyższym – 51,1% wśród pracodawców i 49,4% wśród pracowników.

### Realizacja KFS i efekty wsparcia

Zarówno pracodawcy jak i ich pracownicy skorzystali z dofinansowania takich form pomocy jak: kursy i studia podyplomowe, egzaminy zawodowe i kwalifikacyjne oraz badania lekarskie i psychologiczne. Z dofinansowania miał prawo skorzystać każdy pracodawca, niezależnie od ilości zatrudnionych pracowników, sektora własności oraz sektora działalności wg PKD. Dofinansowanie z KFS było równe ze względu na płeć oraz wiek oraz wykształcenie.

KFS umożliwił realizację pięciu zadań, jednak w 2021 r. realizowano tylko jedno z nich – kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców. Było to wynikiem zapotrzebowania na formy wsparcia zgłaszanego przez pracodawców we wnioskach o dofinansowanie ze środków KFS. W efekcie wszystkie PUP-y dofinansowywały działania w zakresie realizacji kursów i studiów podyplomowych. Mniej popularne były egzaminy zawodowe oraz badania lekarskie (odpowiednio 46,2% i 30,8%). Największym zainteresowaniem zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców cieszyły się kursy o bardzo zróżnicowanej tematyce – w obu przypadkach powyżej 90%. Studia podyplomowe wybierane były w 1,1% przez pracowników oraz w 2% przez pracodawców. Obie formy wsparcia korzystający ocenili zdecydowanie pozytywnie. Respondenci objęci badaniem wskazywali, że usługi dydaktyczne świadczone były na wysokim poziomie, a zdobyta wiedza i umiejętności przełożyły się na polepszenie i rozwój świadczonych usług zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Udział w szkoleniach wpłynął pozytywnie na poprawę sytuacji firm/instytucji oraz pracowników. Pracownicy podnieśli swoje kwalifikacje, zdobyli nową wiedzę i umiejętności. Pracodawcy natomiast świadcząc profesjonalne usługi, stali się bardziej atrakcyjni dla klientów.

Największym problemem dla przedstawicieli podmiotów objętych badaniem była biurokratyzacja procesu ubiegania się o środki (43,9%), a także niemożność skorzystania z interesującego kursu oraz zbyt krótki czas na poprawienie wniosków – w obu przypadkach 10,5%. Niemniej jednak zgodnie oświadczyli oni, że z pomocą pracowników PUP poradzili sobie z problematycznymi kwestiami i nadal będą korzystali ze wsparcia KFS. Na skomplikowaną procedurę zwrócili także uwagę sami pracownicy urzędów pracy. 40% z nich na pytanie o rozwiązania

usprawniającą realizację działań w ramach KFS wybrało odpowiedź „inne”, w ramach której wskazane zostały m.in. uproszczenie wniosku o dofinansowanie, ujednoczenie jego wzoru w skali kraju oraz możliwość aplikowania w formie elektronicznej.

### Rekomendacje i wnioski

Wsparcie realizowane w ramach KFS cieszy się dużym zainteresowaniem podmiotów mogących skorzystać z dofinansowania. Przyczynia się ono do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw oraz profesjonalizacji pracowników. Nadal jednak znaczna część wnioskodawców nie może wziąć udziału w konkursie ze względu na braki formalne składanych aplikacji. Badani respondenci bardzo często wskazywali właśnie na dużą biurokrację jako powód trudności napotykanych podczas składania wniosków. Remedium mógłby być nowy, bardziej przejrzysty wzór wniosku, uproszczenie procedury, a także publikacja materiałów dydaktycznych zawierających jasne instrukcje co do spełnienia wymagań formalnych.

Oprócz bardzo pozytywnej oceny współpracy z pracownikami Powiatowych Urzędów Pracy, respondenci wskazywali również na wysoki poziom oraz przydatność usług dydaktycznych realizowanych ze środków KFS. Biorąc także pod uwagę bardzo duże zainteresowanie w tym zakresie, należy rozważyć zwiększenie alokacji środków finansowych, by więcej podmiotów mogło skorzystać ze wsparcia, a wybierane usługi edukacyjne świadczone były na wymaganym przez rynek poziomie.

W zakresie działań usprawniających funkcjonowanie KFS badani przedstawiciele urzędów pracy w 73,1% przypadków wskazali na konieczność przeprowadzania specjalistycznych szkoleń dla osób zaangażowanych w obsługę KFS, a co drugi z nich uznał, że konieczne byłoby zwiększenie liczby etatów dla osób zajmujących się Funduszem. Sprawne procedowanie udzielanego wsparcia wymaga dobrego przygotowania merytorycznego związanych z nim pracowników, a także odpowiednio rozplanowanego czasu ich pracy. Warto przeanalizować z pracownikami PUP rozwiązania, które pomogą w realizacji ich obowiązków.

Na podstawie wyników przeprowadzonego badania można wskazać mocne i słabe strony oferowanego wsparcia. Do mocnych zaliczyć należy dobrą współpracę z pracownikami PUP, ofertę dostosowaną do potrzeb podmiotów korzystających z dofinansowania, bezpośrednio przekazywanie środków do pracodawców oraz wysoki procent dofinansowania. Słabymi stronami były natomiast skomplikowana dokumentacja aplikacyjna, nadal niewystarczająca ilość środków finansowych, konieczność wniesienia wkładu finansowego, a także problemy w dostosowaniu godzin szkoleń do godzin pracy pracowników, co jednak nie jest zależne od instytucji dysponujących środkami KFS. Zwrócić należy uwagę, że pomimo ograniczeń związanych z pandemią COVID-19, badani nie wskazali by były one problemem w realizacji wsparcia.

Działania podejmowane w województwie dolnośląskim w ramach KFS angażują wszystkie Powiatowe Urzędy Pracy oraz coraz większe środki finansowe. Odpowiada to rosnącemu zainteresowaniu na tę formę dofinansowania rozwoju zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Jak wskazują sami badani, potrzeba doskazywania kadry wciąż nie została zaspokojona i nadal występuje potrzeba rynkowa kontynuowania podejmowanych do tej pory wysiłków wzmocnienia podmiotów dolnośląskiego rynku pracy.

## Summary

### Information about the study

The aim of the study financed by the National Training Fund (KFS) was to assess the effectiveness of the support financed from the KFS implemented in 2021 in the Dolnośląskie Voivodeship. The aim of the study was also to analyze and evaluate, on the one hand, the poviats labor offices involved in awarding KFS funds, and on the other, information obtained from entities using KFS support during this period. Two research methods were used, i.e. CATI telephone interview with representatives of employers and poviats labor offices (PUP) and in-depth (IDI) interviews with representatives of employers. The study covered 26 Poviat Labor Offices and 453 employers, which constituted 25% of entities that received funds from the KFS in 2021. As a result, both quantitative and qualitative information was obtained, enabling the in-depth analysis and evaluation of the process of granting funds and their use, as well as the development of recommendations in this regard.

### Use of KFS funds

In 2021, all poviats labor offices in the Dolnośląskie Voivodeship benefited from the KFS funds. In 2021, the most funds from KFS were obtained by poviats that are the largest urban centers of the Dolnośląskie Voivodeship, i.e. Wrocław, Legnica, Klodzko, Jelenia Góra and Bolesławiecki poviat. Twelve offices applied for additional funds allocated under the reserve, and the total amount of support from the KFS in 2021, including the value of the limit and the reserve, was PLN 17,545,000.

### Characteristics of employers

In 2021, the number of employers who applied for funds from the KFS was 3,121, with 1,806 (57.9%) of them, covered by the support. Shortcomings and failure to meet formal requirements were indicated as the main reasons for not receiving funds from the KFS in the documentation. Most entities received co-financing from PUP Wrocław - 319, and the least from PUP Lwówek Śląski - 16. The majority, as much as 75.7% of entities that benefited from KFS in 2021, operate in the private sector. Among them, the most active is the service industry, as well as in the health care and social welfare sectors (23.2% and 16% respectively). Most enterprises were Micro-enterprises (61.4% of all entities using the support). Small enterprises account for 18.1%, medium enterprises 11.0% and large enterprises 9.5%. Public sector entities accounted for 24.3% of support recipients.

### Characteristics of the participants

In 2021, 7,100 people, including 658 employers (9.3%) and 6,442 employees (90.7%), were supported by the KFS in the entire Dolnośląskie Voivodeship in total. In both groups, the lowest percentage was constituted by people aged 18-24 - 2.1% for employers and 5.7% for employees. People were the most numerous group among the employees aged 45 and more, while employers were equally

represented by people aged 35-44 and 45 and more (39.5% and 39.4% respectively). In both groups supported by KFS, people with higher education dominated - 51.1% among employers and 49.4% among employees.

#### KFS implementation and effects of support

Both employers and their employees benefited from co-financing of such forms of assistance as: courses and postgraduate studies, vocational and qualification exams as well as medical and psychological examinations. Each employer was entitled to use the subsidy, regardless of the number of employees, the ownership sector and the sector of activity according to the Polish Classification of Activities. Co-financing from KFS was equal in terms of sex, age and education.

KFS enables the implementation of five tasks, but in 2021 only one of them was implemented - lifelong learning for employees and employers. It was a result of the demand for forms of support reported by employers in applications for co-financing from KFS funds. As a result, all PUPs subsidized activities related to the implementation of courses and postgraduate studies. Occupational exams and medical examinations were less popular (46.2% and 30.8%, respectively). The courses on very diverse topics were the most popular forms, both among employees and employers - in both cases above 90%. Postgraduate studies were chosen in 1.1% by employees and in 2% by employers. Both forms of support were assessed positively by the users. The respondents surveyed indicated that the teaching services were provided at a high level.

and the acquired knowledge and skills translated into the improvement and development of services provided both in the private and public sectors. Participation in the trainings had a positive impact on the improvement of the situation of companies / institutions and employees. Employees raised their qualifications and gained new knowledge and skills. Employers, on the other hand, have become more attractive to clients by providing professional services.

The biggest problem for the representatives of the entities covered by the study was the bureaucratization of the process of applying for funds (43.9%), as well as the inability to take advantage of the interesting courses and too short time to correct the applications - 10.5% in both cases. Nevertheless, they agreed that with the help of PUP employees they coped with the problematic issues and will continue to use KFS support. The employees of labor offices themselves also drew attention to the complicated procedure. 40% of them, when asked about solutions to improve the implementation of activities under the KFS, chose the answer "other", under which the following were indicated, among others simplification of the application for co-financing, standardization of its formula on a national scale and the possibility of applying in electronic form.

## Recommendations and conclusions

The support provided under the KFS enjoys great interest from entities that can benefit from funding. It contributes to the increase in the competitiveness of enterprises and the professionalisation of employees. Still, a significant number of applicants cannot take part in the competition due to formal shortcomings of the submitted applications. The surveyed respondents very often pointed to a lot of bureaucracy as the reason for the difficulties encountered when submitting applications. The remedy could be a new, more transparent application template, simplification of the procedure, as well as the publication of teaching materials containing clear instructions on how to meet the formal requirements.

In addition to a very positive assessment of cooperation with employees of Poviats Labor Offices (PUP), the respondents also pointed to the high level and usefulness of teaching services provided by KFS. Taking into account the very high interest in this area, an increase in the allocation of financial resources should be considered, so that more entities can benefit from the support, and the selected educational services are provided at the level required by the market.

In terms of activities improving the functioning of KFS, the surveyed representatives of labor offices in 73.1% of cases indicated the need to conduct specialized training for people involved in the operation of KFS and considered that it would be necessary to increase the number of posts for people dealing with the Fund. Efficient processing of the support provided requires good substantive preparation of the employees associated with it, as well as properly planned time of their work. It is worth analyzing solutions with PUP employees that will help in the performance of their duties.

On the basis of the results of the study, the strengths and weaknesses of the support offered can be identified. One of the strengths is good cooperation with PUP employees, an offer tailored to the needs of users from co-financing, direct transfer of funds to training entities and a high percentage of co-financing. The weaknesses were the complicated application documentation, still insufficient financial resources, the need to make a financial contribution, as well as problems in adjusting training hours to the working hours of employees, which, however, does not depend on the institutions that have KFS funds at their disposal. It should be noted that despite the limitations related to the COVID-19 pandemic, the respondents would not indicate they were a problem in the implementation of support.

The activities undertaken in the Dolnośląskie Voivodeship as part of the KFS involve all Poviats Labor Offices (PUP) and increasing financial resources. This corresponds to the growing interest in this form of development co-financing among employees and employers. As the respondents themselves indicate, the need for additional training of staff has still not been satisfied and there is still a market need



to continue the efforts made so far to strengthen the entities of the Lower Silesian labor market.