



**Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy**

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY
w ocenie pracodawców i pracowników korzystających
ze wsparcia w województwie pomorskim w 2015 roku

Najlepsza inwestycja to inwestycja w ludzi!

NAJLEPSZA INWESTYCJA TO INWESTYCJA W LUDZI!

„Kapitał ludzki i społeczny - kapitał ludzki o odpowiednio wysokich kompetencjach i kwalifikacjach dostosowanych do wyzwań zmieniającej się rzeczywistości stanowi jeden z nieodzownych warunków szybkiego rozwoju gospodarczego oraz poprawy jakości życia obywateli. Kluczowe jest wydobywanie potencjału wiedzy, umiejętności i kreatywności, który pozwala na realizację aspiracji zawodowych, umożliwia adaptację do ciągle pojawiających się zmian w gospodarce oraz jest niezbędny dla tworzenia nowych, innowacyjnych rozwiązań.”

„Odpowiedzialny rozwój to przede wszystkim takie planowanie i realizacja działań rozwojowych, by ich efekt, w perspektywie kilkunastu lub nawet kilkudziesięciu lat, sprzyjał powiększaniu i polepszaniu kapitału ludzkiego, umożliwiał rozwój obywateli i samorealizację w warunkach społecznych, gospodarczych i środowiskowych nie gorszych od występujących obecnie.”

*Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju
- projekt do konsultacji społecznych*



SPIS TREŚCI

- 4 Wstęp
- 5 Charakterystyka firm korzystających ze wsparcia
- 6 Charakterystyka uczestników szkoleń
- 8 Obszary tematyczne szkoleń finansowanych
- 10 Stosunek do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji przez pracowników
- 12 Stosunek do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji przez pracowników 45+
- 13 Potrzeba doksztalcania wśród pracowników
- 15 Motywy skorzystania ze wsparcia
- 16 Efektywność wsparcia
- 20 Ocena jakości wsparcia
- 22 Opinie powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego
- 23 Wnioski
- 24 Rekomendacje
- 25 Metodologia badania terenowego CAPI
- 26 Bibliografia

Autorki

Barbara Szymańska
Ewa Ostrogórska

Opracowanie graficzne

Mariusz Płotka

Kontakt

Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk
tel.: 58 326 18 01
email: wup@wup.gdansk.pl
www.wup.gdansk.pl
www.porp.pl



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP Pomorze



JEDNOSTKA SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

WSTĘP

Instrumentem służącym wspieraniu przedsiębiorstw w rozwoju i kształceniu ich pracowników jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Jest to stosunkowo „młody”, ogólnopolski instrument, który umożliwia zainteresowanym pracownikom przekwalifikowanie się lub aktualizację już posiadanej wiedzy i umiejętności.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to:

- rozwiązanie systemowe finansowane ze środków FP
- adresowane do pracodawców
- wspierające rozwój i kształcenie pracowników

Istotą rozwiązania wprowadzonego do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Efektem zwiększania inwestycji w potencjał kadrowy powinna być poprawa zarówno pozycji firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

Od 2014 roku pracodawcy mogą uzyskać dofinansowanie m.in. szkoleń, kursów, studiów podyplomowych, badań lekarskich i psychologicznych czy egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe pracowników. W latach 2014-2015 wsparcie KFS mogło być przeznaczone na kształcenie osób powyżej 45 r. ż., a kwota jaką przeznaczono na realizację tego zadania w województwie pomorskim to ponad 13 mln złotych - 1,9 mln w 2014 roku oraz 11,2 mln w 2015 roku. Ze wsparcia KFS w 2015 roku skorzystało 718 firm, w ramach których przeszkolone zostały 5 702 osoby.

KFS w 2015 r. 11,2 mln zł – 718 firm – 5 702 uczestników szkoleń

W celu oceny efektów funkcjonowania KFS w województwie pomorskim we wrześniu 2016 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku przeprowadził badanie ewaluacyjne.

W ramach badania dokonano analizy i oceny wpływu wsparcia na sytuację

zawodową pracodawców i pracowników objętych tym wsparciem, jak również oceny sposobu wdrażania KFS w województwie pomorskim.

Na podstawie uzyskanych wyników sformułowano wnioski i rekomendacje do podejmowania działań ulepszających interwencję oraz usprawniających jej realizację.

Zachęcamy Państwa do zapoznania się z jego głównymi wynikami!

CHARAKTERYSTYKA FIRM KORZYSTAJĄCYCH ZE WSPARCIA

W kolejnych rozdziałach prezentowane będą wyniki badań terenowych CAPI, przeprowadzonych na próbie 250 przedstawicieli pracodawców (n p = 250), których siedziby zlokalizowane są na terenie województwa pomorskiego i które w 2015 r. otrzymały środki KFS oraz 650 uczestników (n u = 650) szkoleń finansowanych z tych środków. Szczegółowy opis doboru próby został umieszczony w rozdziale „Metodologia badania”.

- ➔ Większość tj. 74,4% badanych podmiotów stanowiły firmy z sektora prywatnego (z sektora publicznego 25,6%).
- ➔ Pracodawcy korzystający ze wsparcia KFS to głównie mikro (42,8%) i małe firmy (26,8%). Najmniejszy odsetek stanowiły duże firmy – 8,8% ogółu firm objętych wsparciem.
- ➔ Firmy szkolące swoich pracowników ze środków KFS prowadziły najczęściej działalność w branży handlu hurtowego i detalicznego oraz edukacji (po około 14% podmiotów). W dalszej kolejności z przetwórstwa przemysłowego (12,0%) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (10,8%). W sumie, w badanej populacji znalazły się podmioty z 17 sekcji PKD.
- ➔ Najwięcej podmiotów objętych badaniem, które otrzymały środki KFS, miało swoje siedziby na terenie miasta Gdańsk (21,2%), powiatu malborskiego (14,4%) oraz miasta Gdynia (14,0%) – łącznie blisko 50% wszystkich podmiotów objętych badaniem, korzystających ze wsparcia KFS.
- ➔ Najmniejsza liczba firm objętych badaniem, którym przyznano środki z KFS miało swoje siedziby w powiecie słupskim i sztumskim (po 0,4% ogółu firm, które dostały wsparcie z KFS w każdym powiecie).

wielkość firmy

firmy **mikro** o zatrudnieniu 1-9 - **42,8%**
firmy **małe** o zatrudnieniu 10-49 - **26,8%**
firmy **średnie** o zatrudnieniu 50-249 - **21,6%**
firma **duże** o zatrudnieniu 250 lub więcej osób - **8,8%**

branża firmy

handel hurtowy i detaliczny - **14,4%**
edukacja - **14,0%**
przetwórstwo przemysłowe - **12,0%**
opieka zdrowotna i pomoc społeczna - **10,8%**

lokalizacja firmy

miasto Gdańsk - **21,2%**
powiat malborski - **14,4%**
miasto Gdynia - **14,0%**

sektor

publiczny - **74,4%**
prywatny - **25,6%**

CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW SZKOLEŃ

- ➔ W 2015 roku uczestnikami szkoleń KFS mogły być tylko osoby powyżej 45 roku życia.
- ➔ Uczestnikami wsparcia finansowanego z KFS, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym, byli w większości pracownicy firm lub instytucji. Stanowili oni grupę 82,0% uczestników szkoleń. Reszta osób to przedstawiciele kadry zarządzającej 17,1% lub właściciele 0,9% badanych firm.
- ➔ Wśród uczestników działań finansowanych z KFS dominowały kobiety. Stanowiły one blisko $\frac{3}{4}$ badanej grupy – 70,5% wskazań.
- ➔ Dominującą grupą wiekową w badanej populacji były osoby w wieku 50-59 lat – 56,5% uczestników szkoleń. Osoby w wieku 45-49 lat oraz 60-69 lat stanowiły odpowiednio 36,1% i 7,4% badanych.
- ➔ Najwięcej uczestników szkoleń posiadało wykształcenie wyższe (60,9%), następnie policealne i średnie zawodowe (19,5%) oraz średnie ogólnokształcące (13,4%). Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowiły 6,0%, a gimnazjalnym lub niższym 0,2% badanej grupy.
- ➔ Uczestnicy wsparcia finansowanego z KFS najczęściej pracowali w firmach z sekcji przetwórstwo przemysłowe (25,7%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (18,8%).
- ➔ Respondenci objęci badaniem są przeważnie pracownikami dużych i średnich firm – odpowiednio 36,2% i 37,1% szkolących się. W dalszej kolejności byli to pracownicy małych przedsiębiorstw 20,2%, a 6,5% uczestników to personel mikro firm.
- ➔ Uczestnicy wsparcia finansowanego z KFS to głównie pracownicy z firm sektora prywatnego – 68,3%. Reszta (31,7%) to badani reprezentujący sektor publiczny.
- ➔ Najwięcej uczestników szkoleń stanowili pracownicy firm mających swoją

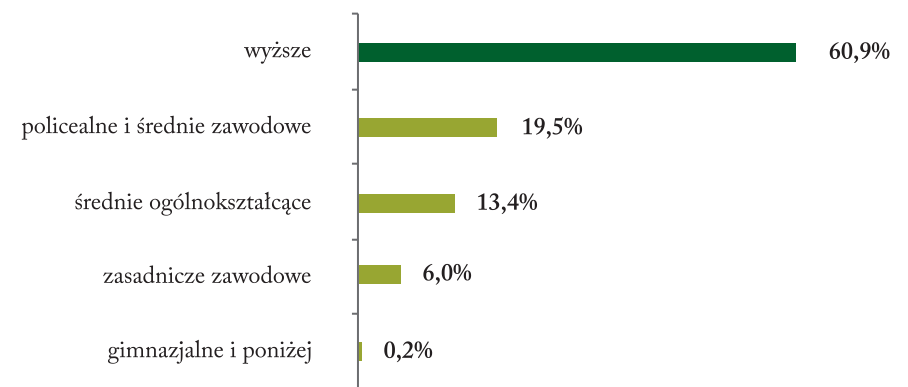
siedzibę w miastach na prawach powiatu - Gdańsku (19,8%), Gdyni (18,3%) oraz Słupsku (10,8%). Łącznie stanowili oni 48,9% wszystkich pracowników objętych wsparciem. Najmniejszy udział stanowili pracownicy firm zlokalizowanych w powiecie kartuskim i nowodworskim.

Przeciętny uczestnik szkoleń KFS to:

- ➔ kobieta,
- ➔ w wieku 50-59 lat,
- ➔ z wykształceniem wyższym,
- ➔ pracująca w dużej lub średniej firmie,
- ➔ z sekcji przetwórstwo przemysłowe, opieka zdrowotna i pomoc społeczna z sektora prywatnego,
- ➔ zamieszkała w Gdańsku, Gdyni, Słupsku.



wykształcenie



♂ ♀ płeć



👤 👤 👤 wiek

45+

od 45 do 49 lat – 36,1%
od 50 do 59 lat – 56,5%
od 60 do 69 lat – 7,4%

Liczba pracowników biorących udział w szkoleniach w obrębie jednej firmy była zróżnicowana: minimum była to **1 osoba** (w przypadku **41,2%** firm), najwięcej **121** uczestników.

Uczestnicy szkoleń z firm

- mikro (1-9) – 6,5%
 - małych firm (10-49) – 20,2%
 - średnich (50-249) – 37,1%
 - dużych (250 i więcej) – 36,2%
-
- sektora prywatnego – 68,3%
 - sektora publicznego – 31,7%
-
- m. Gdańsk – 19,8%
 - m. Gdynia – 18,3%
 - m. Słupsk – 10,8%

82,0% przeszkolonych to pracownicy szeregowi



17,1% przeszkolonych to przedstawiciele kadry zarządzającej

OBSZARY TEMATYCZNE SZKOLEŃ

- ➔ Badanie pomorskich przedsiębiorstw pokazuje, że wśród szkoleń dofinansowanych z KFS i zrealizowanych w 2015 r. znalazło się wiele różnorodnych tematycznie szkoleń.
- ➔ Ponad 90% przeprowadzonych szkoleń związanych było tematycznie z zakresem zadań na stanowisku pracy.
- ➔ Ogromnym powodzeniem cieszyły się szkolenia komputerowe, językowe oraz rozwijające umiejętności miękkie (41,0% wszystkich przeprowadzonych kursów).
- ➔ W ramach szkoleń komputerowych firmy szkoliły pracowników m.in. z ogólnej obsługi programów komputerowych (m.in. MS Office), obsługi programów AutoCAD, programów księgowych, graficznych oraz służących analizie i prezentacji danych. Najwięcej osób uczyło się języka angielskiego a treningi umiejętności miękkich obejmowały m.in. szkolenia z: organizacji czasu pracy, radzenia sobie ze stresem, współpracy i komunikacji w zespole (w tym wielopokoleniowym), umiejętności interpersonalnych.
- ➔ Blisko 60% osób szkoliło się w specyficznych dla swojej pracy obszarach. Były to przykładowo szkolenia w branży medycznej dla kadry pielęgniarskiej i ratowników medycznych, techniczne m.in. z zakresu elektryki samochodowej, obsługi wózków widłowych, podnośników koszowych oraz innych urządzeń mechanicznych, z zakresu finansów, prawa, sprzedaży czy szkolenia dla nauczycieli.
- ➔ W 60,2% przypadków szkolenia przeznaczone były dla osób średniozaawansowanych i zaawansowanych i służyły pogłębieniu posiadanej wiedzy i umiejętności.
- ➔ Blisko połowa (49,5%) z przeprowadzonych szkoleń umożliwiała nabycie praktycznych umiejętności.

- ➔ W 72,5% przypadków wyboru obszaru tematycznego szkoleń dokonywał kierownik/właściciel/dyrektor/pracownik działu HR.
- ➔ Tylko 23,9% uczestników samodzielnie dokonało wyboru tematu szkolenia.

Szkolenia komputerowe, językowe oraz rozwijające umiejętności miękkie stanowiły 41,0% wszystkich przeprowadzonych kursów.



W tej grupie szkoleń większość (ponad 80%) stanowiły szkolenia z ogólnej obsługi programów komputerowych m.in. MS Office. W mniejszym zakresie realizowane były szkolenia z obsługi programów specjalistycznych tj.np.: AutoCAD, programów księgowych i graficznych.

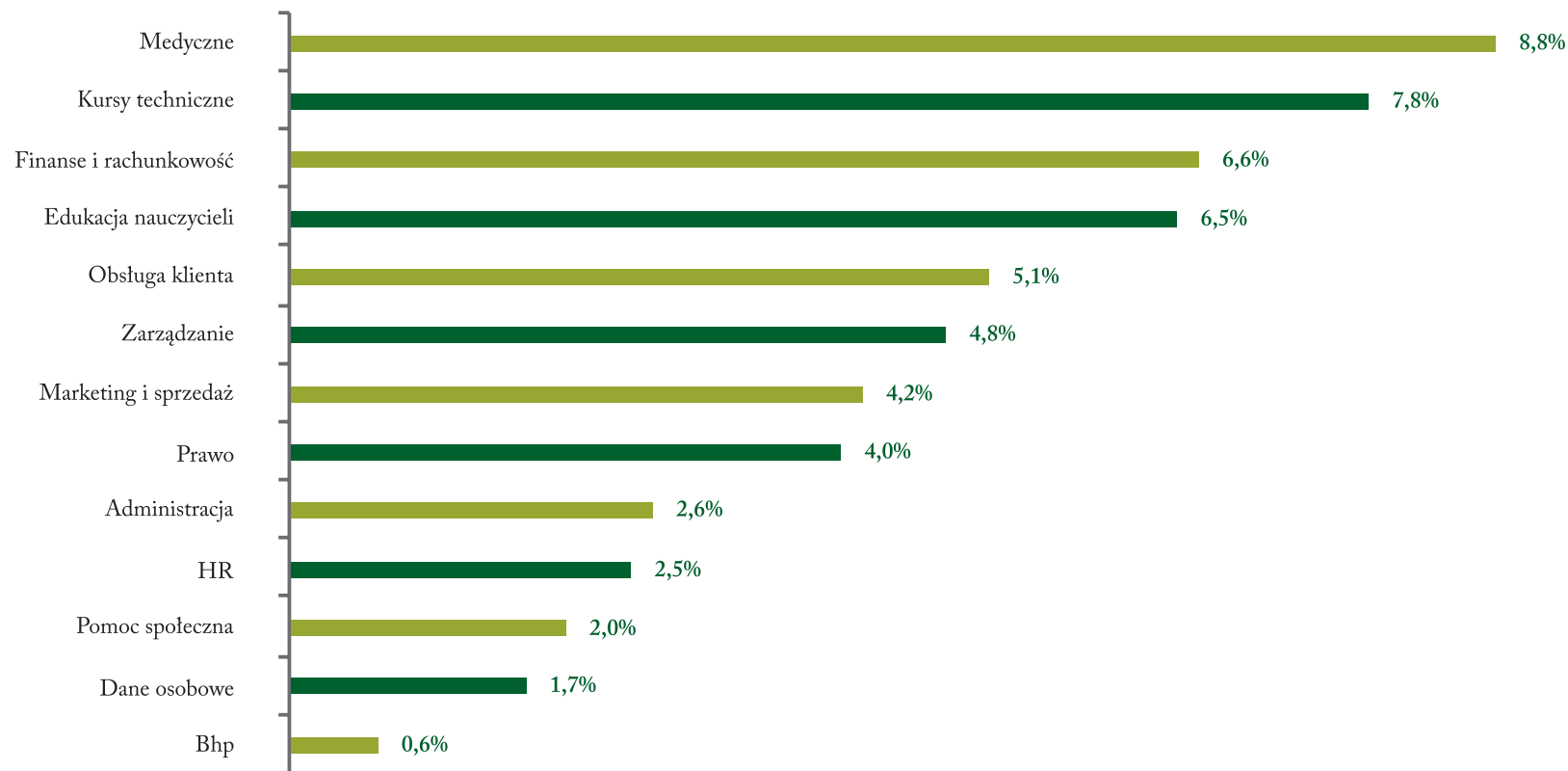


Szkolenia językowe w większości wiązały się z nauką języka angielskiego (język angielski ogólny oraz w biznesie). Zdarzały się w pojedynczych przypadkach kursy języka rosyjskiego oraz niemieckiego.



W ramach szkoleń z umiejętności miękkich uczestnicy wskazali szkolenia m.in. z: organizacji czasu pracy, radzenia sobie ze stresem, współpracy i komunikacji w zespole (w tym wielopokoleniowym), stosunków interpersonalnych.

Udział procentowy uczestników w pozostałych szkoleniach



W ramach **kursów medycznych** pracownicy uczestniczyli przede wszystkim w szkoleniach: ratownika medycznego, pielęgniarstwa oraz położniczych.

Pod pojęciem **kursów technicznych** kryją się głównie kursy z zakresu: elektryki samochodowej, obsługi wózków widłowych, podnośników koszowych oraz innych urządzeń mechanicznych.

W ramach szkoleń z **finansów i rachunkowości** pracownicy szkolili się w zakresie księgowości, kadr, finansów w firmie i zasad rozliczania podatku VAT.

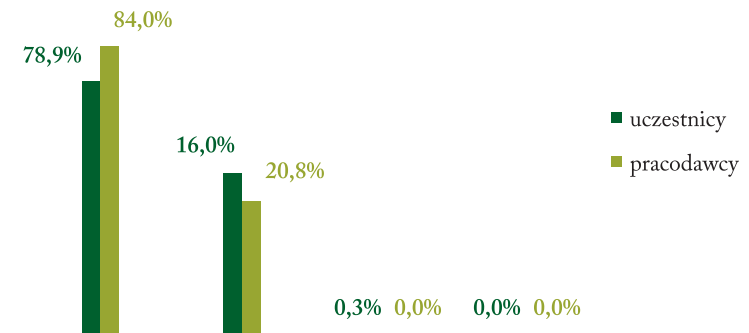
Kursy w kategorii **edukacja nauczycieli** to głównie szkolenia z: tutoringu i umiejętności budowania zespołu, a także szkolenia z zakresu wychowania do życia w rodzinie, diagnozy wczesnoszkolnej, oligofrenopedagogiki.

STOSUNEK DO SZKOLEŃ I PODNOSZENIA KWALIFIKACJI PRZEZ PRACOWNIKÓW

- ➔ Zarówno pracodawcy jak i uczestnicy szkoleń dofinansowanych ze środków KFS są bardzo pozytywnie nastawieni do idei kształcenia ustawicznego i podnoszenia kwalifikacji pracowników. 84,0% pracodawców i 78,9% uczestników uznało kwestię podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników za „bardzo ważną”.
- ➔ Znacząca większość uczestników szkoleń i firm objętych badaniem wskazała również, że podnoszenie umiejętności zawodowych i kwalifikacji jest „bardzo istotne” lub „raczej istotne”.
- ➔ Pracodawcy dostrzegają i doceniają wpływ jaki mają szkolenia pracowników na rozwój, zyski i konkurencyjność przedsiębiorstwa. W największym stopniu zgadzali się z następującymi stwierdzeniami dotyczącymi kształcenia ustawicznego: dzięki szkoleniom pracowników wzrasta konkurencyjność firmy, szkolenie pracowników bezpośrednio przekłada się na zysk firmy, firmy, które szkolą pracowników intensywniej się rozwijają, dzięki szkoleniom wzrasta poziom kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników.
- ➔ Według badanych pracodawców warto inwestować w szkolenia dla pracowników w wieku 45+. Stwierdziło tak aż 98,8% przedstawicieli firm. Równocześnie jednak, pomimo takich deklaracji, tylko połowa pracodawców (52,8%) inwestowała w szkolenia swoich pracowników powyżej 45 roku życia przed pozyskaniem środków KFS. A tylko 1/3 badanych przedsiębiorstw zadeklarowała, że przeprowadziłaby te same szkolenia dla osób w wieku 45+, gdyby nie uzyskała środków z KFS. Częściej deklarowały takie działania podmioty publiczne.
- ➔ Najczęściej w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników powyżej 45 roku życia w okresie przed pozyskaniem środków KFS inwestowały duże firmy, zatrudniające powyżej 250 pracowników. W najmniejszym stopniu robiły to mikro firmy lub małe przedsiębiorstwa.

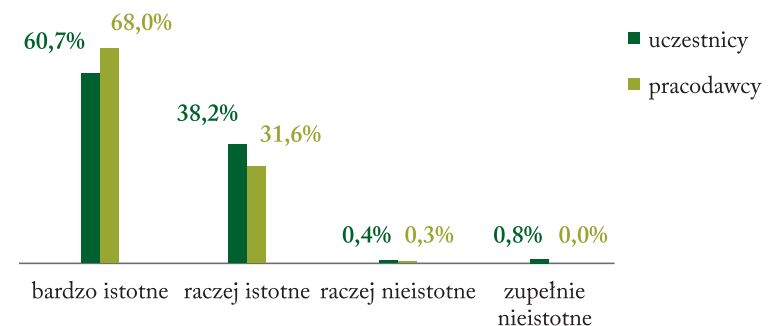
Stosunek do idei kształcenia

Jak Pan(i) sądzi, czy podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników (niezależnie od ich wieku) jest:
bardzo ważne, dość ważne, mało ważne, zupełnie nieważne?



Stosunek do doksztalcania pracowników w danej firmie

Na ile jest istotne aby pracownicy Państwa firmy/osoba zatrudniona na takim stanowisku jak Pańskie podnosiły/a swoje umiejętności zawodowe?



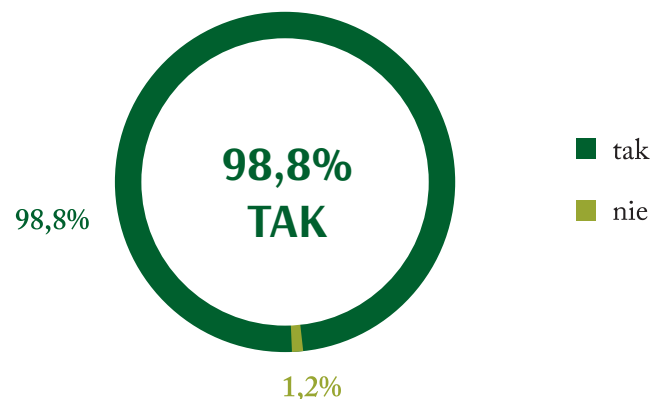
Stosunek pracodawców do kształcenia ustawicznego

Ustosunkowanie pracodawców do kwestii kształcenia ustawicznego – średnia ocen
(pracodawcy dokonywali oceny w skali 1 – 5 gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 „zdecydowanie się zgadzam”)

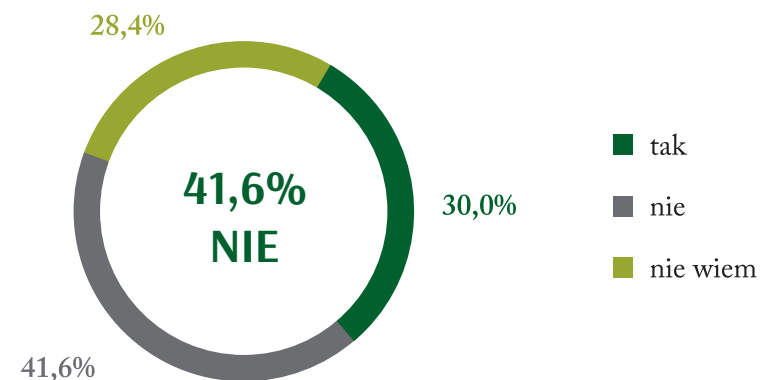


STOSUNEK DO SZKOLEŃ I PODNOSZENIA KWALIFIKACJI PRZEZ PRACOWNIKÓW 45+

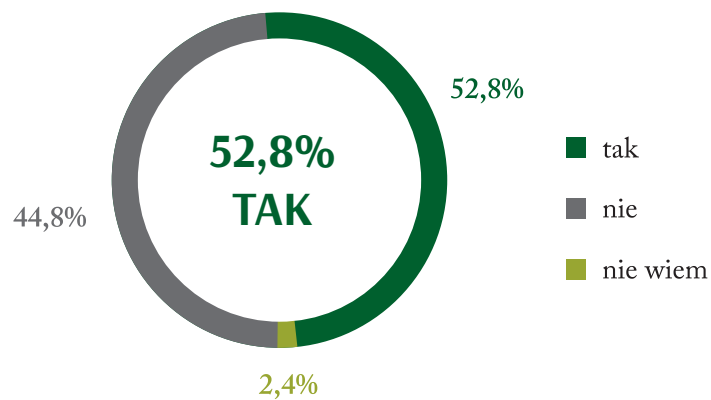
Czy Pani/Pana zdaniem warto inwestować
w szkolenia pracowników w wieku 45+?
- opinie pracodawców



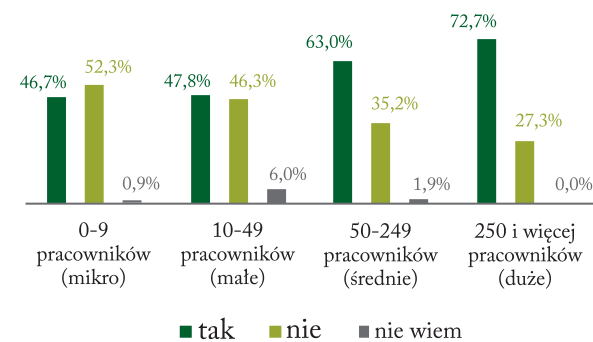
Czy w wypadku braku środków KFS Państwa firma
przeprowadziłaby te same szkolenia dla osób w wieku 45+?
- opinie pracodawców



Czy przedsiębiorstwo inwestowało wcześniej
(przed pozyskaniem środków z KFS) w podnoszenie
kwalifikacji osób w wieku 45+? - opinie pracodawców

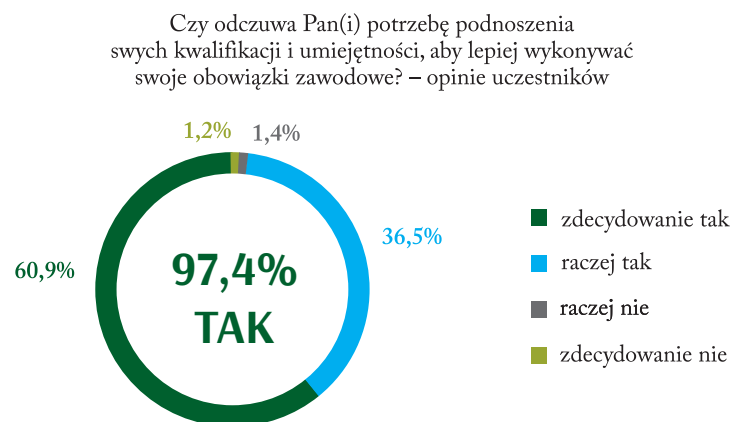


Czy przedsiębiorstwo inwestowało wcześniej (przed
pozyskaniem środków z KFS) w podnoszenie
kwalifikacji osób w wieku 45+? - opinie pracodawców

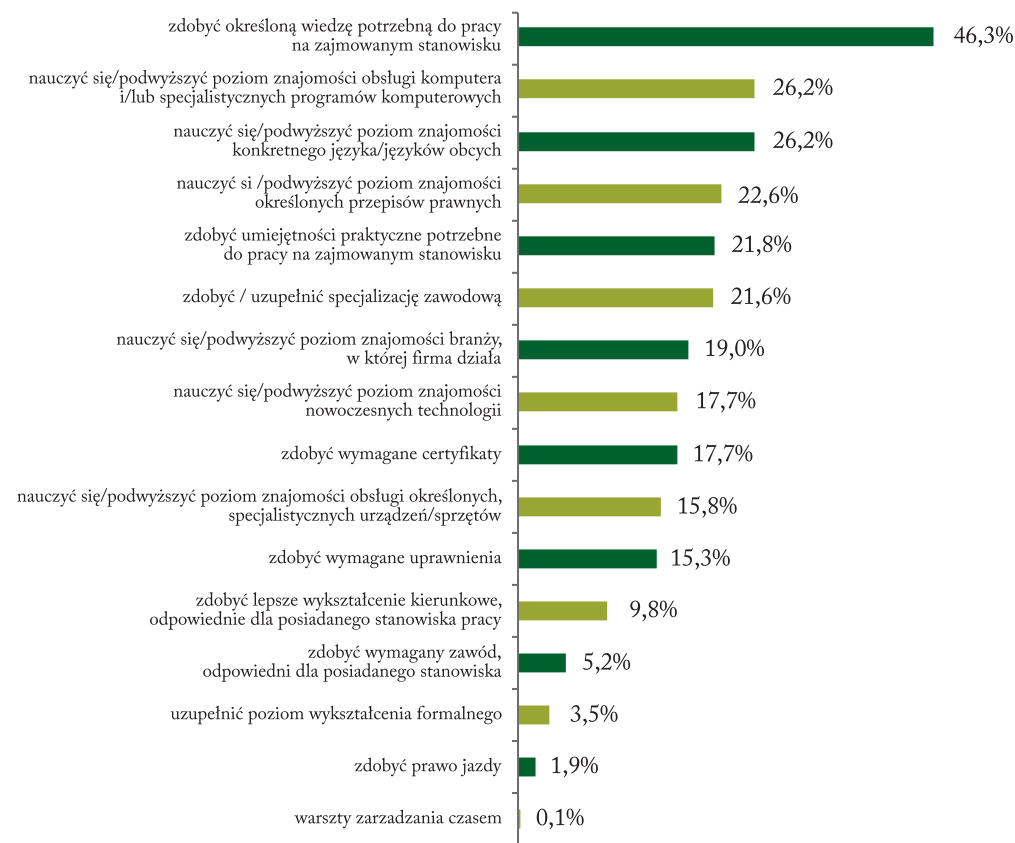


POTRZEBA DOKSZTAŁCANIA WŚRÓD PRACOWNIKÓW

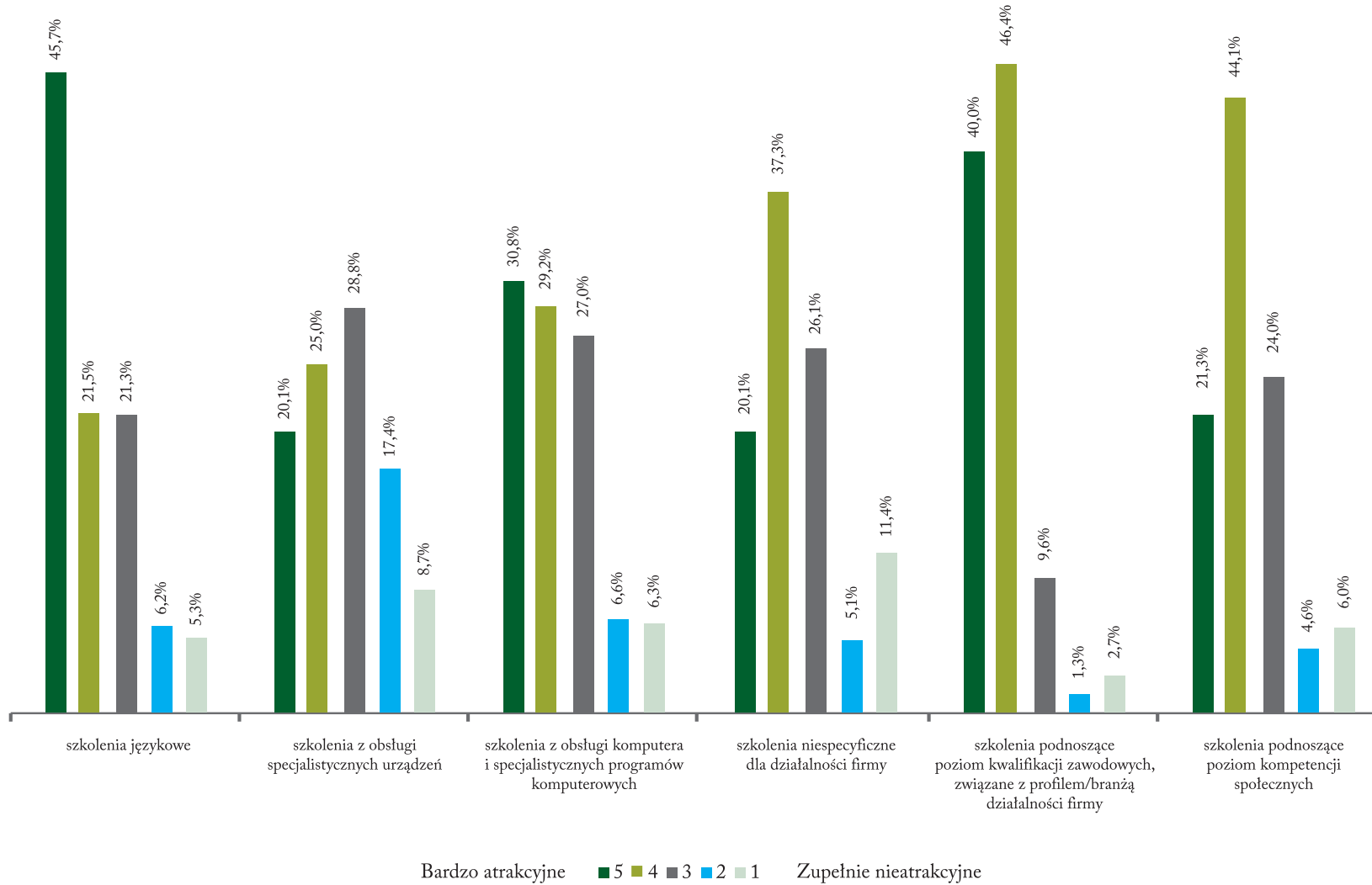
- ➔ Pracownicy firm, którzy wzięli udział we wsparciu finansowanym zKFS w zdecydowanej większości odczuwają potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności. 60,9% zdecydowanie odczuwało taką potrzebę, a 36,5% raczej odczuwało taką potrzebę.
- ➔ W zakresie potrzeb związanych z uzupełnianiem kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracownicy wskazali, że przede wszystkim powinni poszerzać wiedzę związaną z zajmowanym stanowiskiem pracy (46,3%) aby lepiej wykonywać swoją pracę. W dalszej kolejności uczestnicy wymienili konieczność podwyższenia swoich umiejętności obsługi komputera lub specjalistycznego oprogramowania (związanego z wykonywanym zawodem) oraz nauki lub podwyższenia poziomu znajomości języków obcych (po 26,2% wskazań).
- ➔ Uczestnicy poproszeni o wskazanie rodzajów szkoleń i kursów, które są atrakcyjne z perspektywy rozwoju ich kariery zawodowej, za najbardziej atrakcyjne uznali szkolenia podnoszące poziom kwalifikacji zawodowych, związane z profilem/branżą działalności firmy, szkolenia językowe oraz szkolenia podnoszące poziom kompetencji społecznych.



Jakiego rodzaju kwalifikacje i kompetencje zawodowe Pana(i) zdaniem powinien Pan(i) uzupełnić, aby lepiej wykonywać swoje obowiązki zawodowe? – opinie uczestników



Wymień teraz różne rodzaje szkoleń i proszę o wskazanie tych, które Pana(i) zdaniem są atrakcyjne z punktu widzenia rozwoju Pana(i) kariery zawodowej - opinie uczestników



MOTYWY SKORZYSTANIA ZE WSPARCIA

➔ Motywacje jakimi kierowali się pracodawcy wysyłając pracowników na szkolenia oraz motywy, które skłoniły uczestników do udziału w wsparciu KFS są zbieżne. Najczęściej wskazywanymi przez pracodawców motywami kierowania pracowników na szkolenia były:

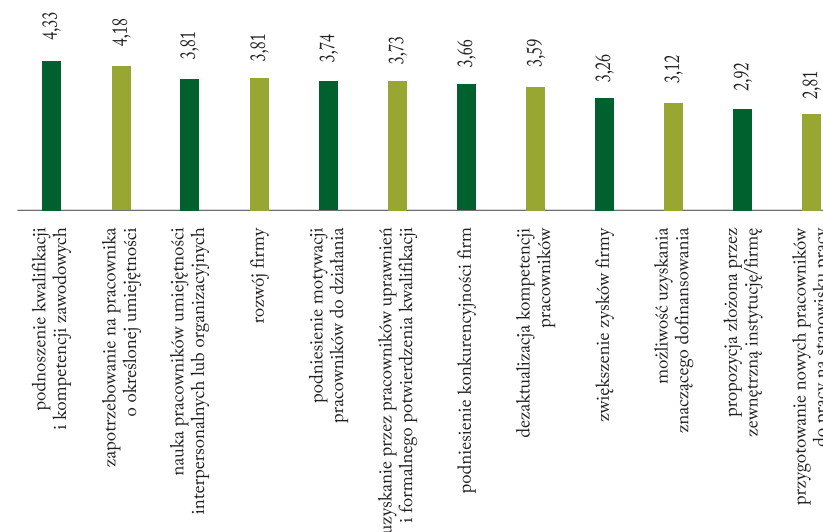
- podnoszenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych,
- zapotrzebowania na pracownika o określonej umiejętności,
- nauka pracowników umiejętności interpersonalnych lub organizacyjnych,
- rozwój firmy,
- uzyskanie przez pracowników uprawnień i formalnego potwierdzenia kwalifikacji,
- podniesie motywacji pracowników do działania.

➔ Głównymi motywami uczestnictwa pracowników w szkoleniach dofinansowanych ze środków KFS były:

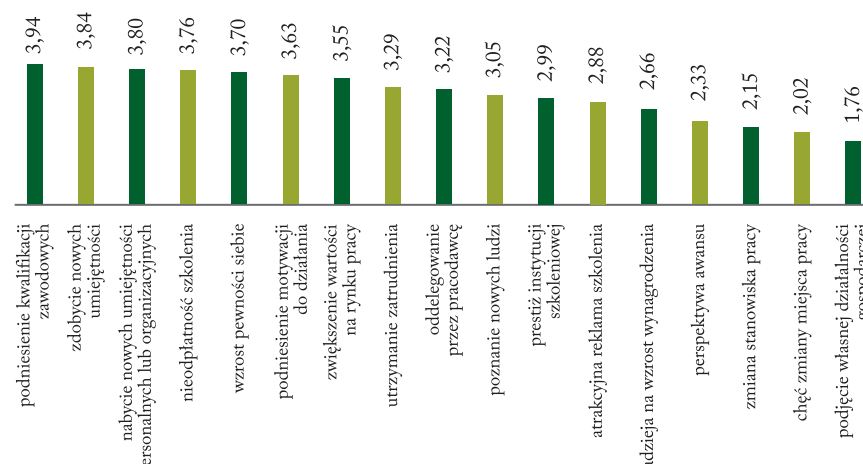
- podniesienie kwalifikacji zawodowych,
- zdobycie nowych umiejętności,
- nabycie nowych umiejętności interpersonalnych lub organizacyjnych.

➔ Ponadto badani uczestnicy wskazywali również na to, że ich motywem była potrzeba podniesienia własnej motywacji do działania oraz wzmocnienia pewności siebie. Wśród motywacji wskazywano również nieodpłatność szkolenia. Badanie wskazuje, że uczestnicy raczej nie upatrywali wpływu szkolenia na możliwość zmiany ich stanowiska pracy czy też zwiększenia szans na awans. Nie planowali też rozpoczynania własnej działalności gospodarczej – szkolenia nie były więc w większości wypadków wsparciem w tym procesie.

Motywy kierowania pracowników na szkolenia – pracodawcy – średnia ocen
(pracodawcy dokonywali oceny ważności wskazanych motywów w skali 1 - 5, gdzie 1 oznaczało, że dany motyw jest „zupełnie nieistotny”, a 5 „bardzo istotny”)



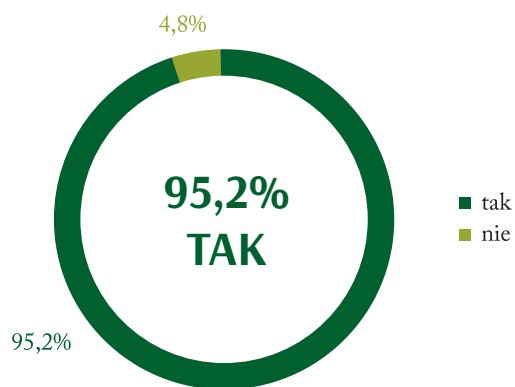
Motywy udziału w szkoleniach – uczestnicy – średnia ocena
(uczestnicy dokonywali oceny ważności wskazanych motywów w skali 1 - 5, gdzie 1 oznaczało, że dany motyw jest „zupełnie nieistotny”, a 5 „bardzo istotny”)



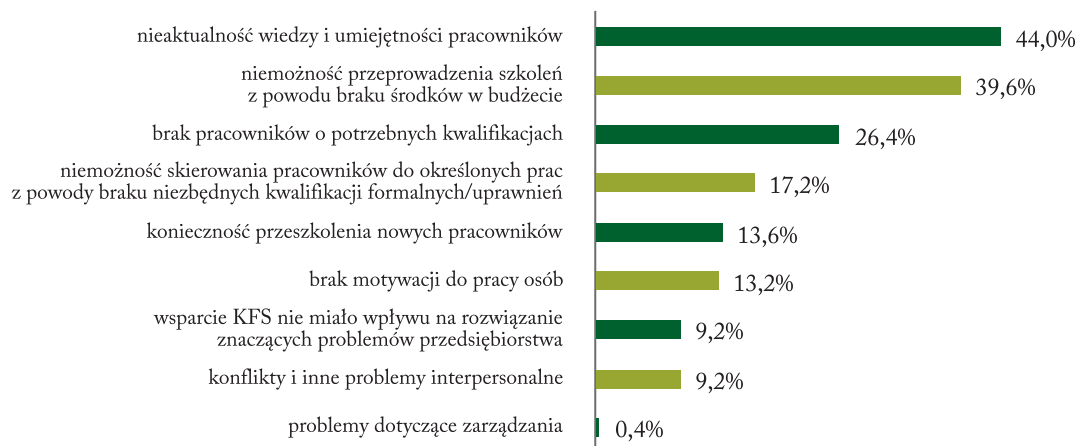
EFEKTYWNOŚĆ WSPARCIA

- ➔ 95,0% przebadanych firm stwierdziło, że szkolenia dofinansowane z KFS przyniosły zakładane efekty, 82,8% pracodawców zauważa, że poprawiła się efektywność przeszkolonych pracowników, 91,6% badanych przedsiębiorstw zadeklarowało, że w przyszłości zamierza ponownie skorzystać ze środków KFS.
- ➔ 85,2% pracodawców oceniło, że koszt szkolenia był adekwatny do uzyskanych efektów; 14% przedstawicieli firm stwierdziło, że koszt szkolenia był zbyt wysoki lub nie odpowiadał spodziewanym efektom.
- ➔ Prawie 40% pracodawców wskazała, że środki KFS wpłynęły na rozwiązanie problemu braku środków na szkolenia pracowników;
- ➔ Głównymi oczekiwanymi przez pracodawców efektami szkoleń finansowanych z KFS były: podniesienie kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników przydatnych na ich stanowisku pracy (91,2% wskazań) oraz zapotrzebowanie na pracownika o określonej umiejętności (81,6% wskazań); w dalszej kolejności oczekiwanym efektem były: rozwój firmy, kształcenie umiejętności interpersonalnych i organizacyjnych pracowników, podniesienie ich motywacji do działania oraz uzyskanie przez pracowników uprawnień i formalnego potwierdzenia kwalifikacji.
- ➔ Pracodawcy wskazali, że dzięki środkom z KFS rozwiązali następujące problemy: nieaktualność wiedzy i umiejętności pracowników (44,0%), brak środków finansowych w budżecie firmy na prowadzenie szkoleń (39,6%), brak pracowników o potrzebnych kwalifikacjach (26,4%); w przypadku 9,2% deklaracji respondentów, udział pracowników w działaniach finansowanych z KFS, nie wpłynął na rozwiązanie problemów firmy.
- ➔ Mimo, że pracodawcy oczekiwali wpływu szkoleń na rozwój firmy oraz są zadowoleni z ich efektywności, tylko 20,8% stwierdziło, że wsparcie KFS miało wpływ na wprowadzenie zmian w przedsiębiorstwie; większość pracodawców (57,2%) zadeklarowało również, że ich firma mogłaby funkcjonować na takim samym poziomie bez uzyskanego wsparcia, środki KFS stanowiły dodatkowe wsparcie; warto zauważyć jednak, że dla ponad 1/3 firm środki KFS stanowiły czynnik zwiększający ich potencjał i wpływający pozytywnie na poziom ich funkcjonowania.
- ➔ Większość osób uczestniczących w szkoleniach dofinansowanych ze środków KFS w 2015 r. nadal pracowało w 2016 r., 247 ankietowanych przedstawicieli przedsiębiorstw i instytucji korzystających ze środków KFS stwierdziło, że albo wszyscy ci pracownicy nadal pracują (91,6%) albo że większość z nich pracuje (7,2%); 31,6% uczestników wskazało, że szkolenie KFS pomogło w utrzymaniu zatrudnienia.
- ➔ Oceniając efekty udziału we wsparciu sfinansowanym z KFS uczestnicy podkreślili że w największym stopniu zwiększyła się ich dotychczasowa wiedza (75,1% ocen 5 i 4), a także zdobyli nową wiedzę i umiejętności (76% wskazań ocen 5 i 4); znaczna część badanych została zachęcona do dalszego pogłębiania wiedzy (71,2% ocen 5 i 4); doceniono również rozwój umiejętności zawodowych (73,1% ocen 5 i 4) oraz podniesienie kwalifikacji zawodowych (66,3% ocen 5 i 4); w mniejszym stopniu za efekty uznano rozszerzenie kontaktów zawodowych (46,9% ocen 5 i 4), zwiększenie szans na sukces zawodowy (51,4% ocen 5 i 4) czy zwiększenie efektywności pracy (50,3% ocen 5 i 4).
- ➔ 56,2% badanych uczestników szkoleń stwierdziło, że udział w szkoleniu nie przyniósł żadnych zmian zawodowych, choć uczestnicy docenili przyrost wiedzy i umiejętności; 15,8% badanych twierdzi, że wzrosła ich atrakcyjność na rynku pracy; zmiany na zajmowanym stanowisku odnotowało 11,2% osób, które wykonują czynności, których do tej pory nie mogły wykonywać; dla 12,7% osób zmienił się zakres obowiązków pracy, a w przypadku 8,3% osób wzrosło ich wynagrodzenie; tylko 2,5% badanych otrzymało awans.

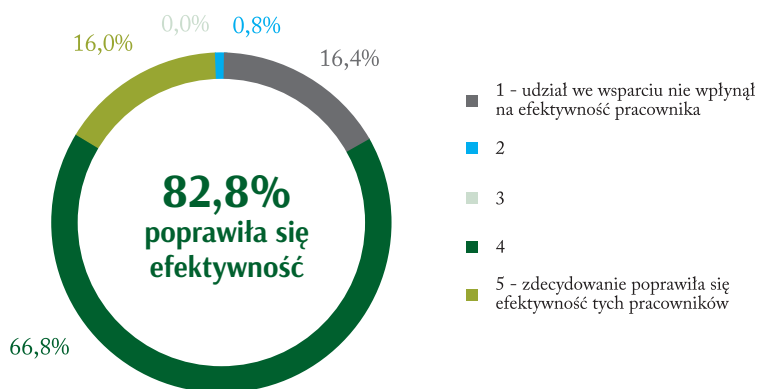
Czy szkolenia sfinansowane z KFS przyniosły zakładane efekty? - opinie pracodawców



Jakie problemy przedsiębiorstwa/institucji zostały rozwiązane poprzez wsparcie środkami KFS? - opinie pracodawców



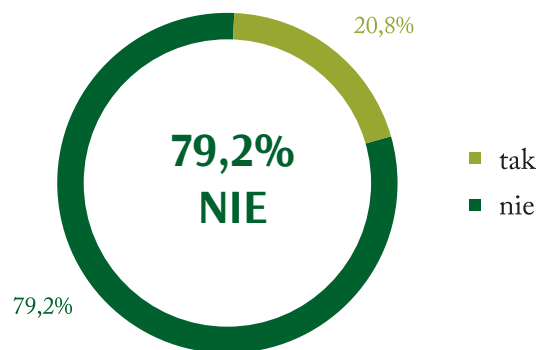
W jakim stopniu w poprawiła się efektywność zadań wykonywanych przez pracowników, objętych wsparciem KFS? - opinie pracodawców



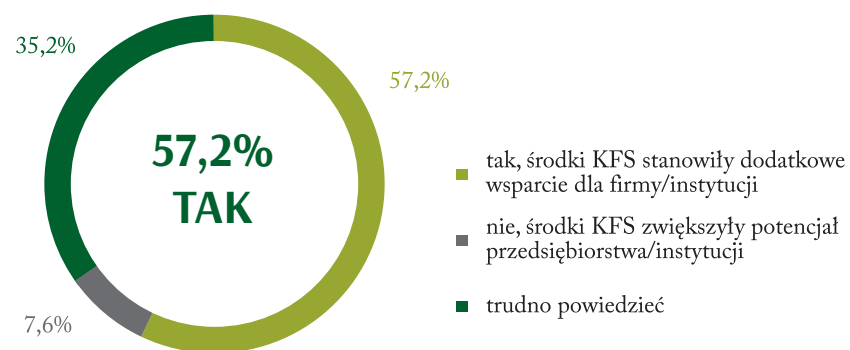
Czy osoby, które brały udział w szkoleniach KFS nadal pracują? - opinie pracodawców



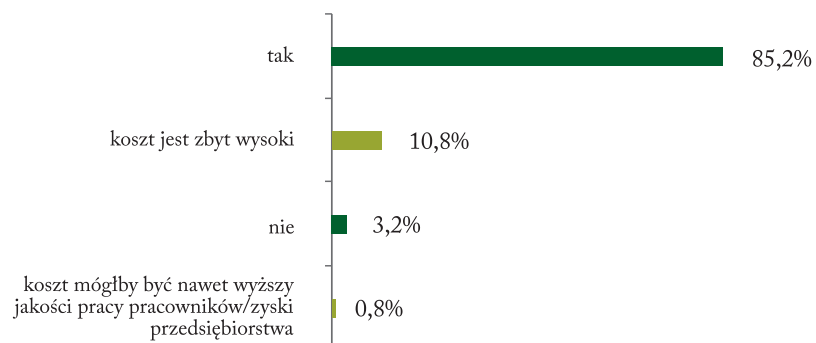
Czy udział pracowników we wsparciu z KFS miał wpływ na wprowadzenie zmian w przedsiębiorstwie/instytucji?
– opinie pracodawców



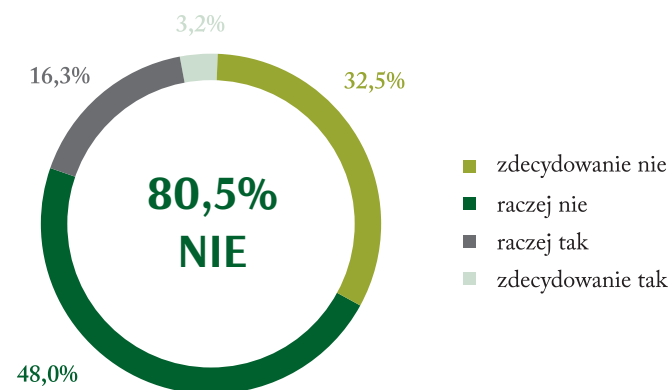
Czy przedsiębiorstwo/instytucja mogłoby funkcjonować na takim samym poziomie bez wsparcia KFS?
– opinie pracodawców



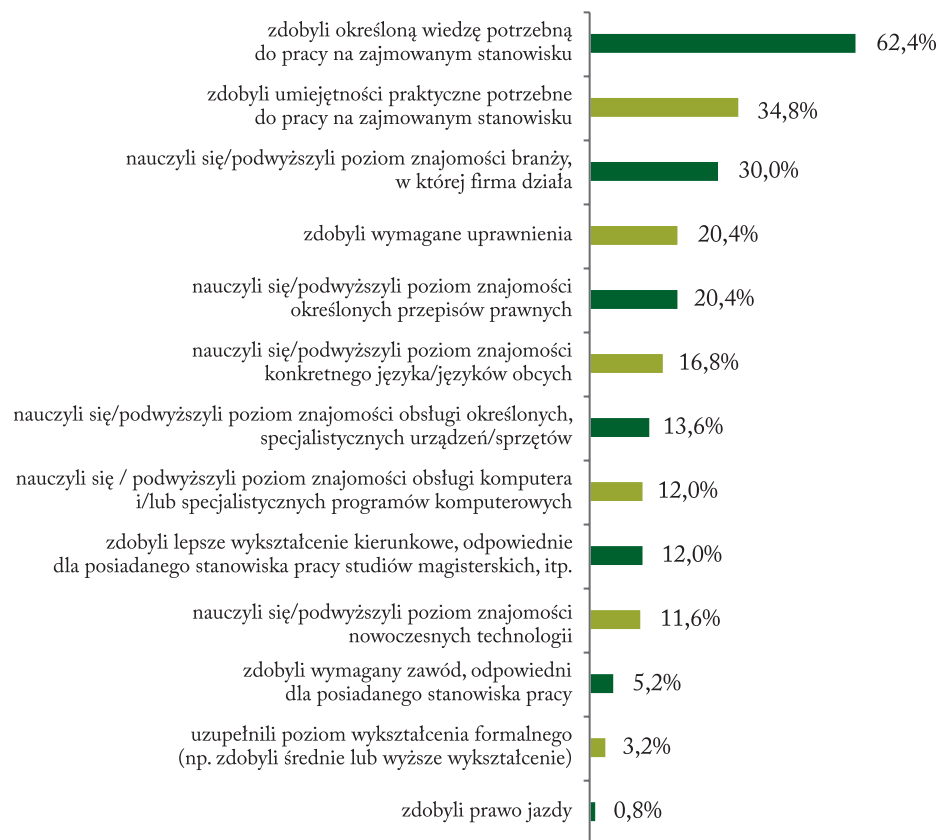
Czy całkowity koszt/cena szkolenia pobrana przez instytucję szkoleniową odpowiada uzyskanym efektom w postaci jakości pracy pracowników/zysków przedsiębiorstwa/instytucji? – opinie pracodawców



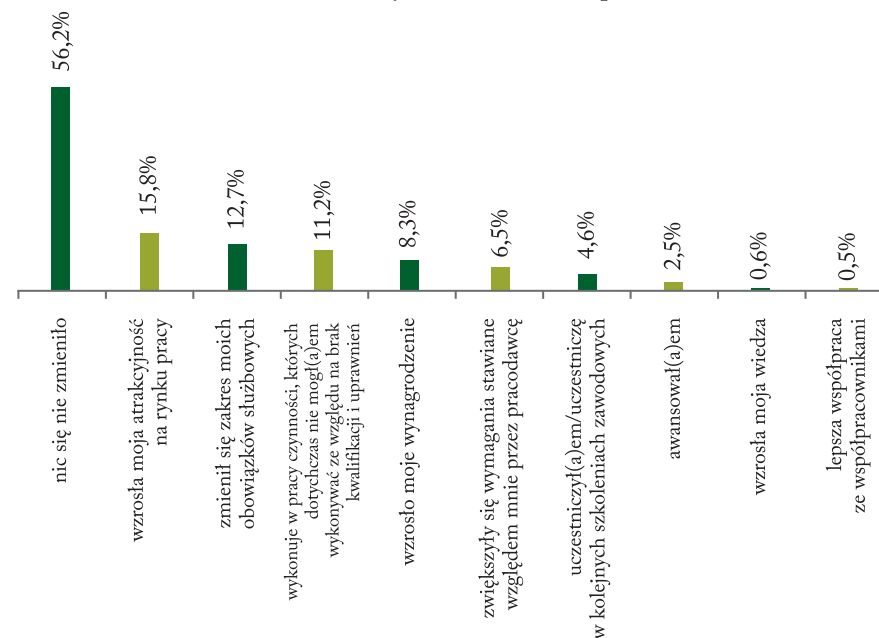
Czy uczestniczył(a)by Pan(i) w omawianym szkoleniu, gdyby musiał(a) Pan(i) w całości samodzielnie pokryć jego koszt? – opinie uczestników



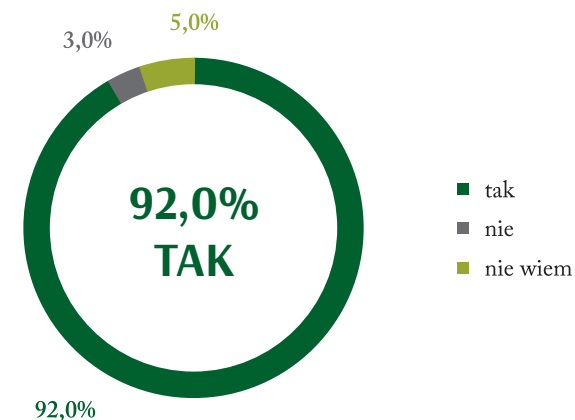
Proszę powiedzieć, jakiego rodzaju kwalifikacje i kompetencje zawodowe uzupełnili pracownicy zatrudnieni w Państwa firmie w wyniku skorzystania ze wsparcia KFS? - opinie pracodawców



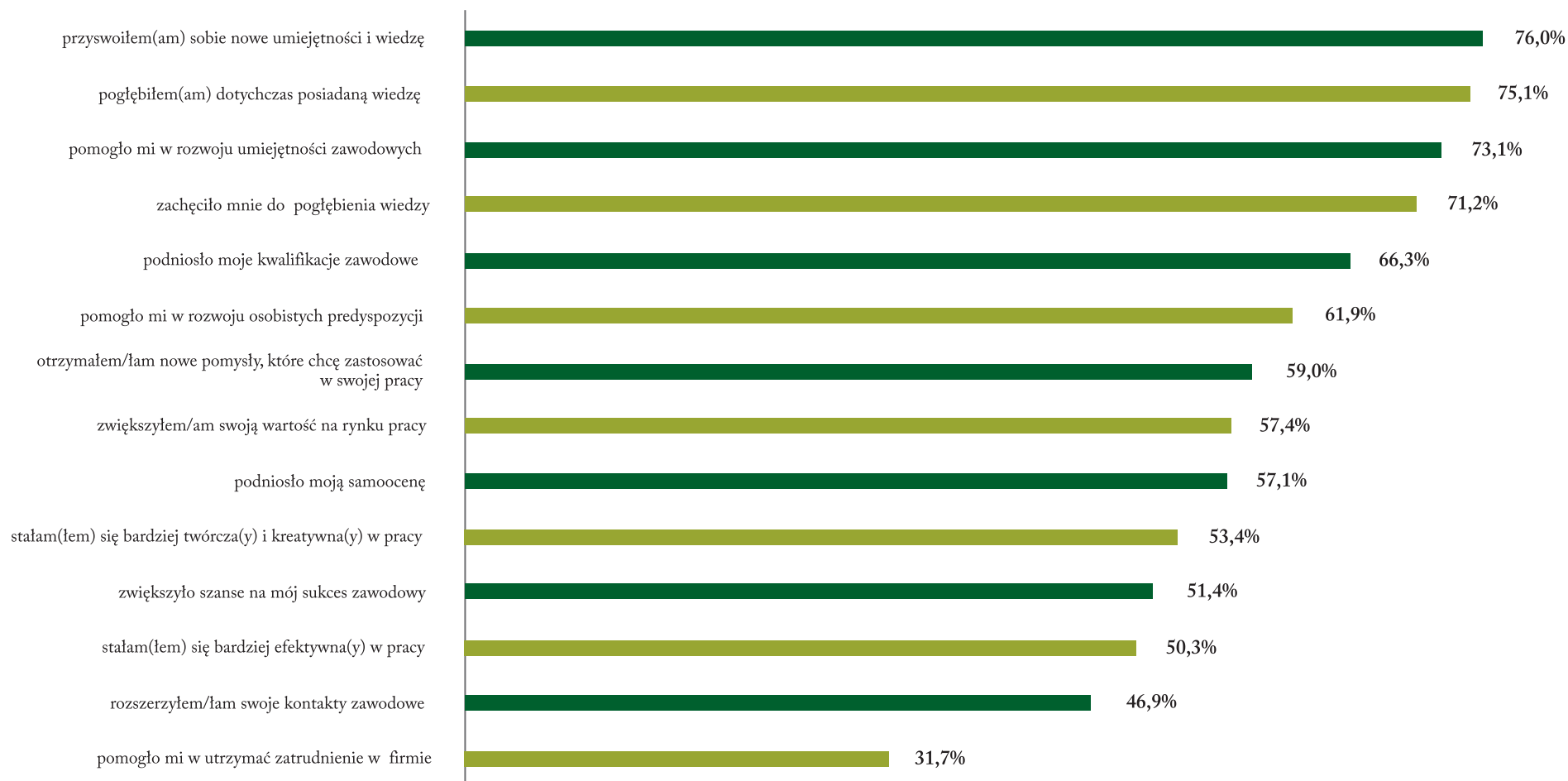
Jakie zmiany zawodowe nastąpiły w Pana(i) przypadku od czasu uczestnictwa w omawianym szkoleniu? - opinie uczestników



Czy Pan(i) przedsiębiorstwo/institucja zamierza w przyszłości korzystać ze szkoleń dofinansowywanych ze środków KFS? - opinie pracodawców



Proszę ocenić efekty Pana(i) udziału w szkoleniu (udział ocen 4 i 5) - opinie uczestników

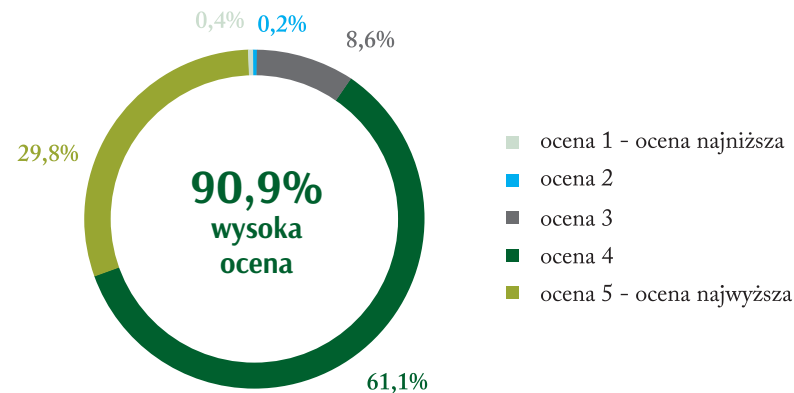


*w pytaniu zastosowano skalę od 1 do 5
gdzie 1 oznaczało że respondent zdecydowanie nie zgadza się z danym stwierdzeniem, a 5 że zdecydowanie się zgadza*

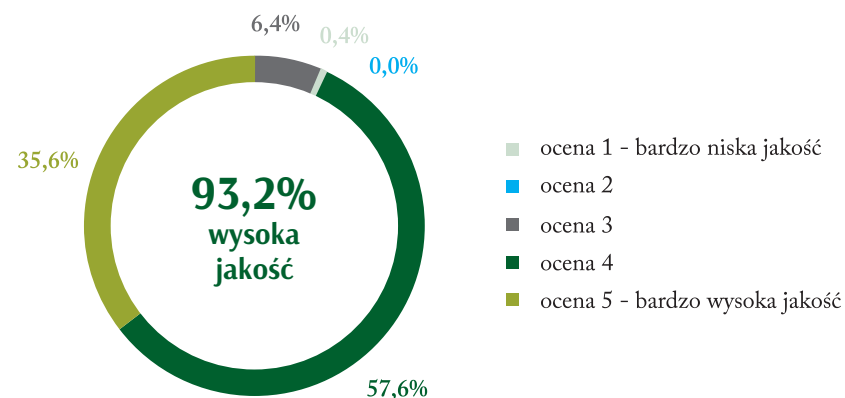
OCENA JAKOŚCI WSPARCIA

- ➔ Zarówno pracodawcy jak i uczestnicy szkoleń, kursów lub studiów dofinansowanych ze środków KFS bardzo wysoko ocenili ich jakość. Ponad 90% wszystkich respondentów oceniło jakość na 4 lub 5 na skali pięciostopniowej.
- ➔ Uczestnicy szkoleń najlepiej ocenili poziom kompetencji osób prowadzących, elastyczność osób prowadzących, zaangażowanie w prowadzenie zajęć oraz umiejętność przekazywania wiedzy – uzyskały one największy odsetek ocen 4 i 5. Stosunkowo mniej wysokich ocen otrzymały takie aspekty form wsparcia jak struktura szkolenia (kwestie organizacyjne) czy ilość i różnorodność zastosowanych technik. Najwięcej negatywnych opinii dotyczy materiałów dydaktycznych, ich przydatności i zrozumienia oraz standardu miejsca szkolenia i zaangażowania współuczestników szkoleń – największy odsetek ocen niskich 1 i 2.
- ➔ Pomimo bardzo wysokich ocen dotyczących jakości szkoleń, 80,5% badanych uczestników szkoleń nie zdecydowałaby się na pokrycie kosztów udziału w szkoleniu samodzielnie w przypadku braku możliwości uzyskania dofinansowania (odpowiedzi „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”).

Jaka jest Pana(i) ocena szkolenia w którym wzięła Pan(i) udział?
- opinie uczestników



Proszę ocenić jakość szkoleń finansowanych z KFS
- opinie pracodawców



Proszę ocenić poszczególne aspekty szkolenia w którym Pan(i) uczestniczył(a) - opinie uczestników skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza niską ocenę a 5 ocenę bardzo wysoką - wykres obrazuje udział ocen 4 i 5



OPINIE POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Problem z wdrażaniem

- ➔ najwięcej problemów według przedstawicieli PUP sprawia ocena wniosków – 82,4% (suma odpowiedzi „trudne” i „bardzo trudne”),
- ➔ blisko połowa (47,1%) badanych przedstawicieli PUP wskazuje również na trudności podczas kontroli realizacji umowy.

Kto powinien wdrażać?

- ➔ większość przedstawicieli PUP uważa, że są one odpowiednią instytucją do dystrybucji środków KFS (70,6%). PUP, które były odmiennego zdania, najczęściej wskazywały, że najbardziej odpowiednie do tego byłyby Instytucje zrzeszające pracodawców (2 wskazania), Wojewódzki Urząd Pracy (2 wskazania), Urząd Gminy/Urząd Miasta (1 wskazanie).

Ujednolicenie wzorów dokumentów

- ➔ 64,7% przedstawicieli PUP uważa, że ujednolicenie przez MRPiPS wzorów dokumentów (wniosek, wzór umowy itp.) i formalne zobligowanie do ich stosowania byłoby zasadne.

Ubieganie się o wsparcie przez jednoosobowe działalności gospodarcze

- ➔ 64,7% przedstawicieli PUP uważa, że powinna być możliwość ubiegania się o wsparcie z KFS jednoosobowych działalności gospodarczych.

Weryfikacja poziomu udzielanego wsparcia na jednego pracownika

- ➔ 94,1% przedstawicieli PUP uważa, że powinien zostać wprowadzony mechanizm (narzędzie informatyczne), które umożliwi weryfikację poziomu udzielanego wsparcia na jednego pracownika (dot. sytuacji, gdy pracownik zmieniając pracodawcę może przekroczyć limit 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika).

Utrzymanie zatrudnienia

- ➔ 76,5% przedstawicieli PUP uważa za zasadne wprowadzenie obowiązku utrzymania zatrudnienia pracownika, który korzystał z kształcenia usta-

wicznego KFS, przez określony czas po zakończeniu kształcenia. Minimalny okres zatrudnienia powinien wynieść w opinii 38,5% respondentów co najmniej 6 miesięcy, a 30,8% respondentów uważa, że powinien być dłuższy i wynosić 12 miesięcy.

Szkolenia miękkie w ramach KFS

- ➔ 58,8% (na poziomie kraju 77,4%) przedstawicieli PUP wskazało, że tzw. szkolenia miękkie nie powinny być możliwe do sfinansowania ze środków KFS. PUP, które opowiedziały się przeciwko finansowaniu szkoleń miękkich ze środków KFS wskazywały, że wg nich bardziej racjonalne byłoby finansowanie z tych środków szkoleń, które podnoszą kwalifikacje zawodowe czy pozwalają na uzyskanie uprawnień. Szkolenia miękkie w opinii części PUP nie spełniają funkcji ochrony pracowników przed zwolnieniem jak również nie pozwalają na rozwiązanie problemów (np. stresu, wypalenia), które w zamierzeniu mają rozwiązywać.
- ➔ Część PUP opowiada się jednak za utrzymaniem możliwości finansowania szkoleń miękkich z KFS. Dostrzegają one, że dla niektórych zawodów i stanowisk kompetencje miękkie są kluczowymi umiejętnościami. Ponadto niektóre PUP uważają, że decyzję dotyczącą wyboru formy i zakresu szkolenia należy pozostawić pracodawcy.

Wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych

- ➔ przedstawiciele PUP uważają (70,6%), że celowym byłoby wprowadzenie obowiązku wpisu do Rejestru Instytucji Szkoleniowych i/lub Rejestru Usług Rozwojowych dla instytucji szkoleniowych realizujących kształcenie ustawiczne w ramach KFS.

WNIOSKI

Opracowano na podstawie:
doświadczeń WUP we wdrażaniu KFS,
badania terenowego CAPI pracodawców i uczestników szkoleń KFS,
wyników badania opinii PUP na temat KFS.

- ➔ Ponad 13 mln złotych przeznaczono w latach 2014-15 w województwie pomorskim na wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego osób powyżej 45 r.ż., z czego ponad 11 mln złotych wydatkowano w 2015 roku.
- ➔ Z KFS w 2015 r. skorzystało 718 pracodawców. W większości z następujących branż: handel hurtowy i detaliczny, przetwórstwo przemysłowe, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja. Były to zarówno przedsiębiorstwa z sektora publicznego jak i prywatnego. Ponad 40% firm korzystających ze środków KFS to firmy mikro, zatrudniające od 1-9 pracowników, najmniej, 8,6% firmy duże (250 i więcej pracowników).
- ➔ W 2015 roku w województwie pomorskim objęto działaniami szkoleniowymi z KFS 5 702 osoby pracujące. W większości środki przeznaczono na szkolenia szeregowych pracowników.
- ➔ Zarówno pracodawcy jak i uczestnicy szkoleń, kursów lub studiów dofinansowanych ze środków KFS bardzo wysoko ocenili ich jakość.
- ➔ Pracodawcy spostrzegają szkolenia pracowników jako narzędzie rozwoju firmy i dostrzegają ich wpływ na zyski przedsiębiorstwa.
- ➔ Szkolenia były bardzo zróżnicowane tematycznie i w większości powiązane z zakresem zadań na stanowisku pracy oraz branżą działalności. Większość szkoleń miała charakter specjalistyczny. Przeprowadzono jednak również bardzo wiele szkoleń komputerowych, językowych oraz kształcących umiejętności miękkie. Większość szkoleń przeznaczona była dla osób zaawansowanych lub średniozaawansowanych w obszarze szkolenia. Około połowa miała charakter praktyczny.
- ➔ Zarówno pracodawcy jak i uczestnicy szkoleń dofinansowanych ze środków KFS są bardzo pozytywnie nastawieni do idei kształcenia ustawicznego i podnoszenia kwalifikacji pracowników.
- ➔ Pracodawcy deklarują, że warto inwestować w szkolenia dla pracowników w wieku 45+ jednak tylko połowa z nich inwestowała w szkolenia osób w tym wieku przed pozyskaniem środków KFS.
- ➔ Poziom inwestycji w szkolenia wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa.
- ➔ Pracownicy, którzy ukończyli 45 rok życia odczuwają potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
- ➔ Głównym motywem korzystania ze szkoleń KFS była potrzeba podniesienia kwalifikacji zawodowych i zdobycia nowych umiejętności przez pracowników.
- ➔ Szkolenia dofinansowane z KFS przyniosły zakładane przez pracodawców efekty. W ich wyniku poprawiła się efektywność przeszkolonych pracowników.
- ➔ Dla wielu firm KFS stanowił rozwiązanie problemu braku środków na szkolenie pracowników.
- ➔ Szkolenia KFS stanowiły raczej dodatkowe wsparcie zwiększające potencjał przedsiębiorstw. Nie były narzędziem wprowadzania istotnych zmian w firmach ani w sytuacji zawodowej uczestników szkoleń.
- ➔ Interwencja KFS wspomogła utrzymanie zatrudnienia około jednej trzeciej pracowników, którzy zostali nią objęci.
- ➔ Zdecydowana większość badanych uczestników szkoleń raczej nie zdecydowałaby się na pokrycie kosztów udziału w szkoleniu samodzielnie w przypadku braku możliwości uzyskania dofinansowania.
- ➔ Powiatowe urzędy pracy napotkały problemy z oceną wniosków pracodawców oraz z brakiem jednoznacznych rozstrzygnięć prawnych dotyczących procedur czy wzorów dokumentów (takich jak wnioski, umowa). Jednocześnie przedstawiciele PUP w większość uważają, że PUP jest odpowiednią instytucją do wdrażania działań finansowanych z KFS.
- ➔ Pomimo doświadczanych problemów środki KFS rozdzielone zostały w 2015 r. w województwie pomorskim bardzo sprawnie.

REKOMENDACJE

Opracowane na podstawie:
doświadczeń WUP we wdrażaniu KFS,
wyników badania CAPI pracodawców i uczestników szkoleń KFS,
wyników badań KFS zrealizowanych przez inne instytucje.

Lepsze powiązanie KFS z potrzebami rynku pracy i rozwijającej się gospodarki

- ➔ Zdefiniowanie celu KFS jako utrzymanie zatrudnienia i dostosowanie kompetencji do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki i rynku pracy.
- ➔ Ustalanie priorytetów KFS na poziomie regionalnym/lokalnym, tak aby uwzględniały one zróżnicowane potrzeby oraz branże kluczowe dla regionu.
- ➔ Nie ograniczanie dofinansowania z KFS szkoleń w zakresie tzw. umiejętności miękkich, w firmach których profil działalności i stanowiska pracowników wymagają takiego rodzaju wsparcia.

Wspieranie jakości działań rozwojowych i efektywności wykorzystania KFS

- ➔ Szkolenia dofinansowane ze środków KFS powinny być prowadzone przez podmioty wpisane do Bazy Usług Rozwojowych lub Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

Zwiększenie dostępności środków KFS i równomierna ich dystrybucja

- ➔ Stopniowe zwiększanie limitu środków KFS do 4% w 2017 r., 5% w 2018 r. i docelowo 6% w 2019 r. przychodów Funduszu Pracy.
- ➔ Ustalenie zróżnicowanego poziomu dofinansowania w zależności od wielkości przedsiębiorstwa:
 - ➔ Dla firm zatrudniających do 9 pracowników - do 80%;
 - ➔ Dla firm zatrudniających 10 – 49 pracowników do 70%;
 - ➔ Dla firm zatrudniających 50 i więcej pracowników do 60%.

Ujednolicenie, uporządkowanie i standaryzacja dokumentów oraz procesu naboru wniosków, przyznania i rozliczenia dofinansowania

- ➔ Między innymi jednolity wzór wniosku o dofinansowanie oraz załączników do wniosku (w tym umowy).
- ➔ Jednakowe, obowiązujące w całym kraju proste i łatwe do stosowania kryteria oceny wniosków.

Wprowadzenie zmian do procesu wdrażania KFS

- ➔ Wyodrębnienie części na tzw. pomoc techniczną, czyli wynagrodzenia, szkolenia i inne potrzebne działania dla osób pracujących w powiatowym urzędzie pracy przy zarządzaniu KFS, wraz ze zwiększeniem limitu środków KFS.
- ➔ Wprowadzenie tytułu prawnego do przetwarzania danych osobowych uczestników co umożliwi m.in. prowadzenie monitoringu i badań ewaluacyjnych.

METODOLOGIA BADANIA TERENOWEGO CAPI

Główna technika jaka została zastosowana w badaniu to bezpośredni indywidualny wywiad kwestionariuszowy CAPI (Computer Aided Personal Interview). Technika ta polega na przeprowadzeniu wywiadu z respondentem przy użyciu urządzeń mobilnych (tj. laptop, tablet, smartfon), na których zapisywane są udzielone odpowiedzi. Wywiady techniką CAPI zostały przeprowadzone w terminie od 29 sierpnia do 7 października 2016 r.

Badanie zostało przeprowadzone na próbie 250 spośród 718 pracodawców (podmiotów), które w 2015 r. otrzymały środki KFS. W każdej z wybranych do udziału w badaniu firm zostały przeprowadzone wywiady z:

- ➔ jednym respondentem typu A - osobą odpowiedzialną za politykę szkoleniową, posiadającą wiedzę na temat wsparcia sfinansowanego ze środków KFS i jego efektywności,
- ➔ kilkoma respondentami typu B - osobami, które w 2015 r. były uczestnikami szkoleń (szkolenia/kursy/studia podyplomowe) – łącznie 650 wywiadów.

W badaniu zastosowano kwotowy sposób doboru próby tj. spośród pracodawców, którzy skorzystali ze środków KFS w 2015 r. wybrane zostały w z góry ustalonych proporcjach firmy spełniające określone parametry tj.:

- ➔ liczba osób objętych wsparciem z KFS,
- ➔ forma własności,
- ➔ sektor prowadzonej działalności,
- ➔ miejsce prowadzonej działalności (podregion).

Liczba wybranych firm o określonej kombinacji parametrów wynikała wprost ze struktury populacji przedsiębiorstw województwa pomorskiego, które w 2015 r. skorzystały ze środków KFS. Dobór próby przedsiębiorstw oparty został o matrycę uwzględniającą kwoty wyliczone z użyciem wszystkich ww. parametrów opisujących firmy.

Badanie terenowe zostało przeprowadzone na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przez firmę ASM Centrum Badań i Analizy Rynku.

BIBLIOGRAFIA

- ➔ Badanie pt.: Wdrażanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Powiatowych Urzędach Pracy w Polsce w 2015 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
- ➔ Wolińska, I., Górecka, S., Raport końcowy z badania dotyczącego funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego, WYG PSDB Sp. z o. o., 2015
- ➔ Turek, K., Worek, B., Kształcenie po szkole. Opracowanie na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja a rynek pracy – tom III; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015
- ➔ Konfederacja Lewiatan, Główne wnioski i uzasadnienie rekomendacji. Materiał opracowany w oparciu o wnioski zebrane w wyniku przeprowadzenia Seminarium mającego na celu ocenę efektywności wykorzystania środków KFS oraz sformułowanie i przedstawienie uwag i propozycji zmian w zasadach korzystania z KFS w dn. 13 września 2016 r. w Warszawie pt. „Praktyka wykorzystania i kierunki pożądaných zmian w zakresie Krajowego Funduszu Szkoleniowego
- ➔ Krajowy Fundusz Szkoleniowy - kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy, MPiPS, Warszawa 2014
- ➔ Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw. Z dnia 21.01.2013r.
- ➔ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2016 r. poz. 645 z póź.zm.)
- ➔ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. 2014 poz. 639)

