

# Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego<sup>1</sup>

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to narzędzie wspierające pracodawców w doszkącaniu pracowników. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

## Kto w głównej mierze aplikuje o dofinansowanie z KFS w Małopolsce?

- mikropracodawcy zatrudniający do 9 pracowników (w 2018 r. stanowili 58%) – ze względu na możliwość pokrycia 100% kosztów kształcenia (w przypadku większych podmiotów dofinansowanie pokrywa maksymalnie 80% kosztów kształcenia)
- podmioty świadczące usługi fryzjerskie i kosmetyczne, a także zajmujące się działalnością rachunkowo-księgową, prowadzące działalność fizjoterapeutyczną, zajmujące się transportem drogowym towarów, czy też prowadzące praktykę lekarską
- pracodawcy z dużych miast i okolicznych powiatów: Tarnowa i powiatu tarnowskiego, Krakowa i powiatu krakowskiego, Nowego Sącza i powiatu limanowskiego – ze względu na wyższy poziom przedsiębiorczości oraz większą pulę środków.



## Kto głównie uczestniczy w szkoleniach i studiach podyplomowych dofinansowanych z KFS?



- osoby z wyższym wykształceniem,
- kobiety,
- osoby powyżej 45 r. ż. (traktowane w KFS priorytetowo ze względu na zwykle niski udział tej grupy wiekowej w szkoleniach).

## Pracodawcy ponawiają wnioskowanie w kolejnych latach

Pomiędzy 2014 a 2018 rokiem 26% pracodawców aplikowało o środki z KFS co najmniej dwukrotnie. Przy czym, jeśli popatrzeć tylko na ostatni z analizowanych roczników, widać, że rośnie udział podmiotów, które kilkakrotnie wnioskuje o KFS. W 2018 r. pracodawcy, którzy już we wcześniejszych latach starali się o dofinansowanie, stanowili 46%, a więc blisko połowę. Świadczy to z jednej strony o efektywności KFS – pracodawcy są zadowoleni ze wsparcia, skoro ubiegają się o nie w kolejnych latach.

Z drugiej strony może to wskazywać na bariery uniemożliwiające lub zniechęcające do aplikowania pracodawców, którzy nie mieli wcześniej styczności z KFS. Te bariery to np. potrzeby nie mieszczące się w kryteriach dostępu<sup>2</sup>, brak czasu pracodawców (aby dopełnić formalności związanych z KFS i/lub aby wydelegować pracowników na szkolenia), brak świadomości pracodawców na temat możliwości, jakie daje KFS.

<sup>1</sup> Badanie zostało przeprowadzone na przełomie XI/XII 2019 r. i mierzyło efekty szkoleń i studiów podyplomowych dofinansowanych z KFS w 2018 r. Badaniem CAWI i CATI objęto 392 podmioty gospodarcze oraz 540 pracowników. Dodatkowo przeprowadzono analizę danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy dot. szkoleń i studiów dofinansowanych z KFS w latach 2014-2018. W okresie tym do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce wpłynęło 7586 wniosków o dofinansowanie kształcenia pracowników. O dofinansowanie wnioskowało 4805 pracodawców, 3102 otrzymało dofinansowanie.

<sup>2</sup> Ustalane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz, w przypadku rezerwy, przez Radę Rynku Pracy.

## Pracodawcy dowiadują się o KFS za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy i wysoko oceniają współpracę z urzędem

Główne źródło informacji o KFS stanowią powiatowe urzędy pracy – ponad 30% pracodawców dowiedziało się o takiej opcji bezpośrednio od pracownika urzędu, a 29% z urzędowej strony internetowej.

Prawie 70% pracodawców oceniło współpracę z PUP bardzo dobrze. Pokazuje to, że działania mające na celu promocję i dostosowanie KFS-u do lokalnych rynków pracy, podejmowane przez powiatowe urzędy pracy we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, przynoszą oczekiwane rezultaty.

Pracodawcy przeważnie dobrze radzili sobie z formalnościami: większość stwierdziła, że zarówno ubieganie się o dofinansowanie, jak i rozliczenie było dosyć łatwe. Pracodawcom, którzy wskazali na trudności przy ubieganiu się o środki z KFS, największy problem sprawiła zbyt obszerna dokumentacja.

## Największą popularnością cieszą się kursy i szkolenia

- 97% uczestników dokształcało się w kursach/szkoleniach, które trwają krócej niż studia podyplomowe,
- mniej niż 3% podnosiło kwalifikacje na studiach podyplomowych.



Pokazuje to, że pracodawcy **najczęściej potrzebują szybko uzupełnić kompetencje swoich pracowników**, wyposażyć ich w praktyczne umiejętności, które od razu potrzebne są na stanowisku pracy. Tymczasem studia podyplomowe wymagają dużo większego zaangażowania, przede wszystkim czasowego, co stanowi obciążenie zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Na tzw. „podyplomówki” dużo częściej decydują się kobiety (stanowiły 78% uczestników).

## Pracodawcy wybierają sprawdzone firmy szkoleniowe i są zadowoleni ze współpracy

Pracodawcy ubiegający się o środki KFS muszą zrobić rozeznanie rynku szkoleniowego, żeby udowodnić, iż cena za szkolenie/studia podyplomowe nie jest zawyżona. Badanie pokazało, że tylko dla 30% pracodawców cena była decydującym kryterium wyboru firmy szkoleniowej. Zdecydowanie częściej pracodawcy kierowali się doświadczeniem: 40% badanych podmiotów zdecydowało się na firmę, z którą miało już okazję współpracować, a niemal 25% kierowało się poleceniem.

Pracodawcy bardzo wysoko ocenili współpracę z firmami szkoleniowymi. Aż 64% badanych zadeklarowało zdecydowane zadowolenie ze współpracy, kolejne 34% było raczej zadowolonych.

## Udział pracowników w ustaleniach dot. szkoleń silnie przekłada się na ocenę ich efektywności

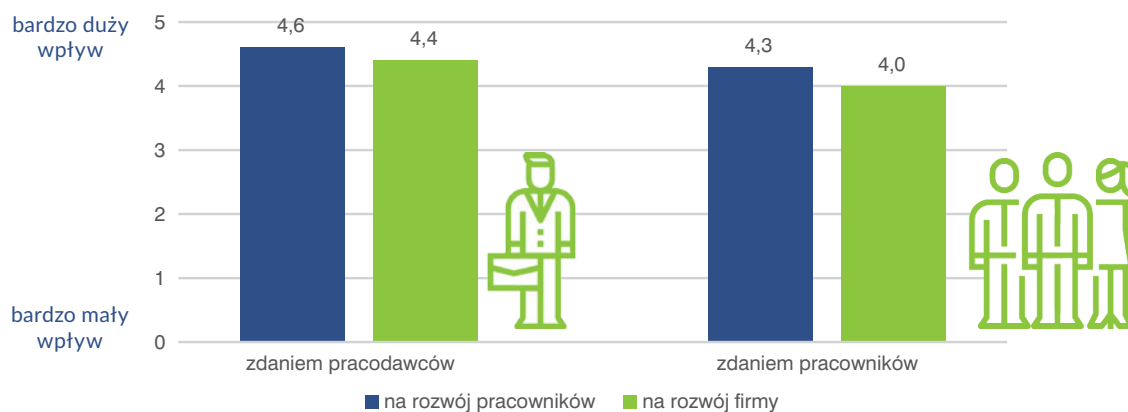
Ponad połowa badanych pracowników twierdzi, że w mniejszym lub większym stopniu uczestniczyła w wyborze firmy szkoleniowej i miała wpływ na program szkolenia.

Pracownicy, którzy deklarowali największy udział w wyborze firmy szkoleniowej oraz ustaleniach dot. programu szkolenia, odnotowali także dużo większy wpływ szkoleń na rozwój swoich kompetencji zawodowych oraz rozwój firmy.

## Bardzo wysoka ocena efektywności szkoleń

Zdaniem pracodawców, jak i pracowników, udział w szkoleniach dofinansowanych w ramach KFS przysłużył się po pierwsze rozwojowi zawodowemu samych pracowników, a po drugie wpłynął pozytywnie na rozwój firmy.

## Wykres 1. Ocena wpływu szkoleń



Przy tym:

- pracodawcy lepiej ocenili efekty szkoleń niż pracownicy,
- zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, stwierdzili, że szkolenia miały większy wpływ na rozwój zawodowy pracowników niż na rozwój firmy, co pokazuje, że szkolenia z KFS służą przede wszystkim uzupełnianiu bieżących niedoborów kompetencyjnych pracowników oraz realizacji krótkoterminowych celów.

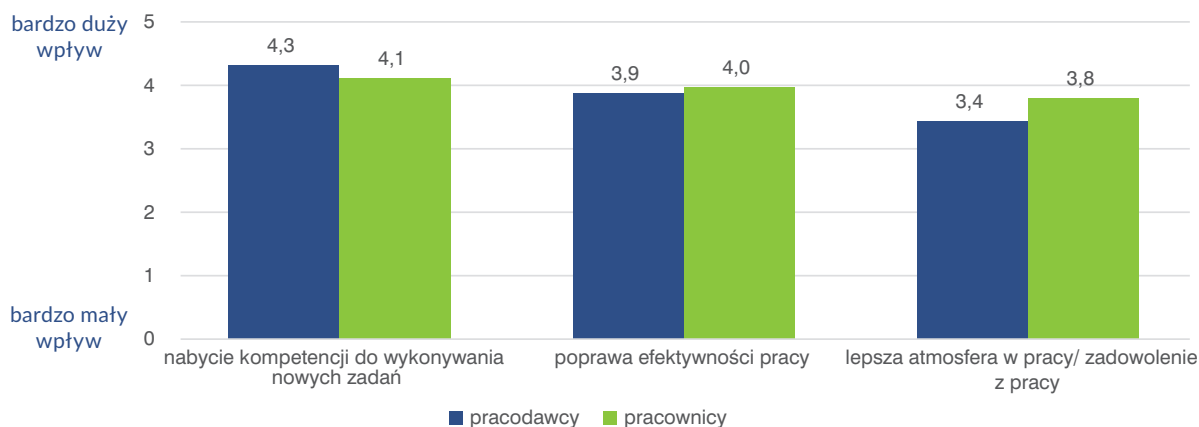
Zgodnie z celami KFS, szkolenia przyczyniły się przede wszystkim do **nabycia kompetencji potrzebnych do wykonywania nowych zadań**. Dzięki temu udało się zachować wiele miejsc pracy, a pracodawcy zwiększyli swoją konkurencyjność i rozwinęli potencjał rynkowy.

Szkolenia w dużym stopniu przyczyniły się także do **poprawy efektywności pracy**.

Dodatkowo wielu pracowników deklarowało, że po szkoleniach z KFS odczuwają **większą satysfakcję ze swojej pracy**. Szkolenia sprawiły, że pracownicy poczuli się w niej pewniej; umożliwiły im rozwinięcie umiejętności zawodowych i zwiększenie efektywności, były także formą dowartościowania i docenienia przez pracodawcę. Ma to tym większe znaczenie, że bardziej zadowoleni pracownicy, są bardziej związani z miejscem pracy.



## Wykres 2. Wpływ szkoleń dofinansowanych ze środków KFS na poszczególne aspekty pracy w ocenie pracodawców i pracowników\*



\*średnia z ocen na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo mały wpływ, a 5 bardzo duży wpływ. W obliczeniach pominięto odpowiedzi respondentów, którzy zadeklarowali, że szkolenia dofinansowane z KFS nie miały żadnego wpływu na dany obszar.

## Efektywność studiów podyplomowych wysoka, ale niższa niż szkoleń

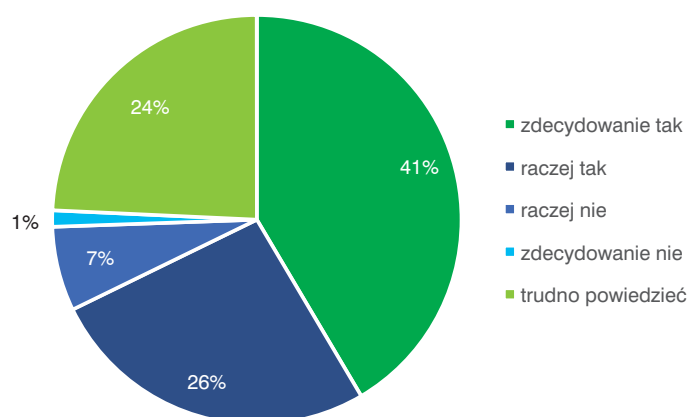
Pracownicy, którzy dokształcali się na studiach podyplomowych dofinansowanych z KFS oraz ich pracodawcy, w znakomitej większości chwalili osiągnięte efekty. Przy czym, podobnie jak w przypadku szkoleń, oceny pracowników były niższe niż pracodawców.

Pracodawcy, jak i pracownicy, wyżej ocenili efektywność szkoleń niż studiów podyplomowych – zarówno w skali mikro (tj. w odniesieniu do pojedynczych pracowników), jak i w skali makro (czyli w odniesieniu do całej firmy). Co jeszcze raz potwierdza, że dla pracodawców liczą się przede wszystkim krótkie formy kształcenia, które szybko dają praktyczne efekty.

### Pracownicy chcą się dalej kształcić

Zaledwie 8% pracowników nie wykazało chęci kształcenia w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Najbardziej zmotywowane były: kobiety, osoby po studiach, do 50 r.ż., na wyższych stanowiskach. Przy tym **wyróżnili się pracownicy mikropodmiotów**: aż 78% chciałoby dalej podnosić swoje kompetencje, tj. o 10% więcej niż wśród pracowników małych podmiotów (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) i dużych podmiotów (zatrudniających powyżej 250 osób) i aż o 20% więcej niż wśród pracowników średnich firm (zatrudniających od 49 do 250 pracowników). Biorąc pod uwagę, że to właśnie pracownicy mikropodmiotów odnotowali największą efektywność szkoleń, nie dziwi, że chcą się dalej kształcić.

### Wykres 3. Deklaracje pracowników dot. chęci uczestnictwa w kolejnych kursach/studiach podyplomowych w perspektywie najbliższego roku



Im wyżej pracownicy ocenili efekty szkoleń w odniesieniu do swojego rozwoju zawodowego i rozwoju firmy, tym bardziej byli skłonni uczestniczyć w kolejnych szkoleniach. Badanie pokazuje, że pracownicy, którzy weszli w proces kształcenia, widząc jego pozytywne rezultaty, chcą go kontynuować.

### KFS skutecznie wspiera pracodawców

Krajowy Fundusz Szkoleniowy od początku funkcjonowania, tj. od 2014 r. znacząco ewoluował, stając się skutecznym narzędziem podnoszenia kompetencji pracowników. Jest on szczególnie ważny dla mikropracodawców, którzy bez finansowania zewnętrznego decydują się na szkolenie pracowników rzadziej niż pracodawcy zatrudniający większą liczbę osób. Dzięki priorytetom określanym przez Ministerstwo i Radę Rynku Pracy, liczną grupę uczestników stanowią osoby w wieku powyżej 45 r.ż., które generalnie rzadziej uczestniczą w szkoleniach.

Jak pokazuje badanie zrealizowane w Małopolsce, KFS spełnia swoje zadanie: pozwala nabyć nowe umiejętności potrzebne na stanowisku pracy i utrzymać zatrudnienie.

