

Badanie finansowane ze środków Funduszu Pracy przeznaczonych na KFS



Krajowy  
Fundusz  
Szkoleniowy



**Centrum Badań i Analiz Rynku**

**Ocena efektywności wsparcia  
udzielonego pracodawcom ze środków  
Krajowego Funduszu Szkoleniowego  
w województwie kujawsko-pomorskim  
w 2016 roku**

**Broszura przedstawia wyniki badania pn. „Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku”. Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu w okresie od sierpnia do października 2017 roku wśród pracodawców, którzy otrzymali w 2016 roku środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w 2016 roku.**

---

Analizą objęto następujące zagadnienia:

- charakterystyka podmiotów, które otrzymały środki z KFS w 2016 roku,
- charakterystyka pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w 2016 roku,
- charakterystyka i tematyka wsparcia w 2016 roku,
- opinie pracodawców i pracowników na temat efektywności wsparcia z KFS w 2016 roku,
- opinie pracodawców i pracowników o funkcjonowaniu wsparcia z KFS,
- bieżące potrzeby pracodawców i pracowników w zakresie kształcenia ustawicznego.

***Zapraszamy Państwa do zapoznania się z wynikami badania!***

## Charakterystyka podmiotów korzystających ze wsparcia z KFS

W broszurze prezentowane są wyniki badań CATI oraz CAWI przeprowadzonych na próbie n=651 przedstawicieli pracodawców oraz n=451 pracowników, którzy skorzystali w 2016 roku ze wsparcia z KFS.

### Wielkość podmiotów

- mikro** – zatrudniające do 9 osób – 40,7%
- małe** – zatrudniające od 10 do 49 osób – 32,2%
- średnie** – zatrudniające od 50 do 249 osób – 20,4%
- duże** – zatrudniające 250 osób i więcej – 6,7%

### Sektor własności

- publiczny – 21,5%
- prywatny – 78,5%

### Lokalizacja podmiotu (według powiatów)

| Powiat           | Wielkość próby (w%) | Powiat              | Wielkość próby (w%) |
|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Miasto Bydgoszcz | 15,7                | świecki             | 3,0                 |
| Miasto Toruń     | 11,8                | włocławski          | 2,7                 |
| bydgoski         | 7,7                 | aleksandrowski      | 2,3                 |
| toruński         | 6,8                 | golubsko-dobrzyński | 2,3                 |
| sępoleński       | 5,7                 | lipnowski           | 2,0                 |
| inowrocławski    | 5,6                 | żniński             | 2,0                 |
| Miasto Włocławek | 5,4                 | tucholski           | 1,8                 |
| nakielski        | 4,8                 | radziejowski        | 1,4                 |
| brodnicki        | 4,4                 | chełmiński          | 1,2                 |
| Miasto Grudziądz | 4,2                 | wąbrzeski           | 1,2                 |
| rypiński         | 3,6                 | grudziądzki         | 1,1                 |
| mogileński       | 3,2                 |                     |                     |

## Charakterystyka pracowników korzystających ze wsparcia z KFS

### Płeć

- kobiety – 61,4%
- mężczyźni – 38,6%

### Wykształcenie

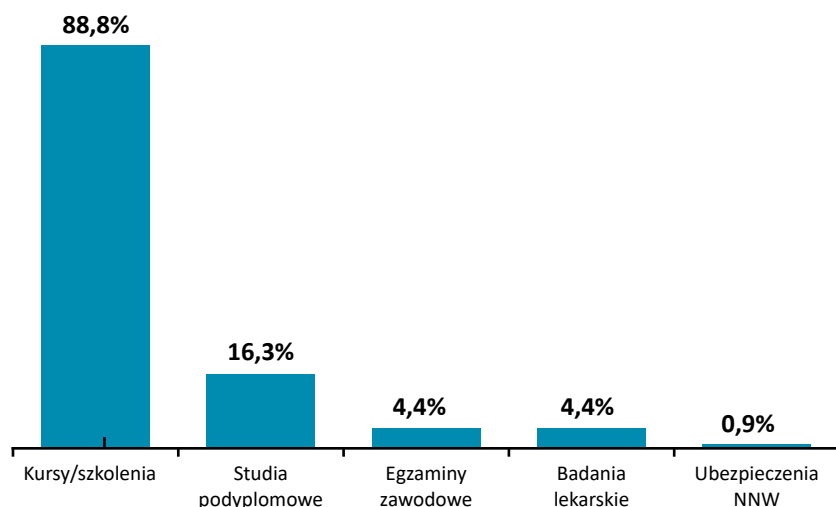
- wyższe – 63,2%
- policealne i średnie zawodowe – 20,2%
- średnie ogólnokształcące – 6,9%
- zasadnicze zawodowe – 8,9%
- gimnazjalne i niższe – 0,9%

### Miejsce zatrudnienia (według powiatów)

| Powiat           | Wielkość próby (w%) | Powiat              | Wielkość próby (w%) |
|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| bydgoski         | 11,1                | świecki             | 3,8                 |
| Miasto Toruń     | 8,9                 | włocławski          | 3,3                 |
| Miasto Bydgoszcz | 8,4                 | aleksandrowski      | 2,7                 |
| sępoleński       | 8,0                 | Miasto Grudziądz    | 2,4                 |
| nakielski        | 6,0                 | golubsko-dobrzyński | 2,4                 |
| inowrocławski    | 5,1                 | radziejowski        | 2,4                 |
| rypiński         | 5,1                 | lipnowski           | 2,2                 |
| toruński         | 4,9                 | mogileński          | 2,2                 |
| żniński          | 4,9                 | wąbrzeski           | 2,0                 |
| chełmiński       | 4,2                 | tucholski           | 1,3                 |
| Miasto Włocławek | 4,0                 | grudziądzki         | 0,9                 |
| brodnicki        | 3,8                 |                     |                     |

## Charakterystyka i rodzaj wsparcia z KFS w 2016 roku

## Formy wsparcia z KFS, z których skorzystali pracodawcy w 2016 roku



- Z oferty kursów i szkoleń oraz egzaminów zawodowych najczęściej korzystali pracownicy, którzy nie zajmowali stanowisk kierowniczych (44,9% i 63,6%), natomiast w studiach podyplomowych najczęściej brali udział specjaliści (39%) oraz przedstawiciele kadry zarządzającej (37%).
- Znaczna część pracodawców uważała, że wsparcie nie zostałoby przeprowadzone bez środków z KFS (kursy/szkolenia – 70,2%, studia podyplomowe – 75,0%, egzaminy zawodowe – 46,4%)

## Najpopularniejsza tematyka wsparcia z KFS w 2016 roku

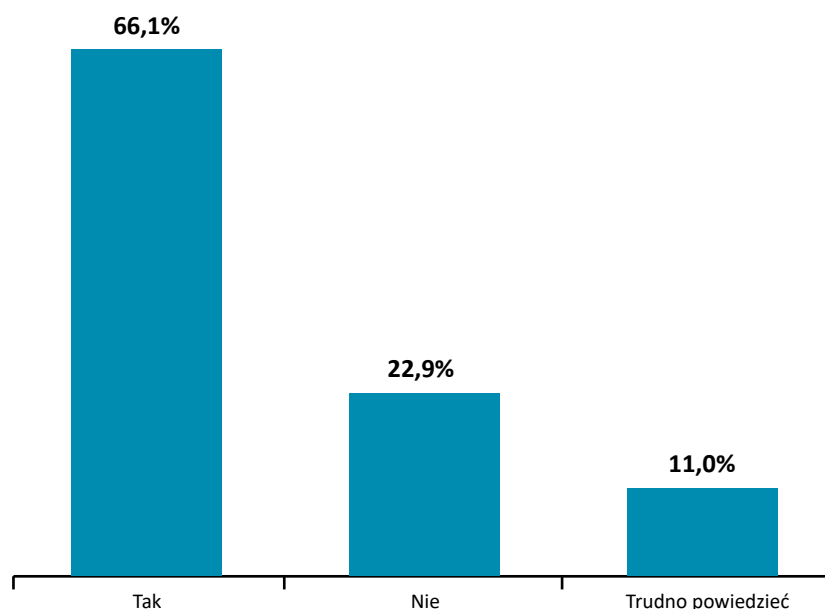
| KURSY/SZKOLENIA |                               |        |             |
|-----------------|-------------------------------|--------|-------------|
| Lp.             | Tematyka                      | Liczba | Procent (%) |
| 1               | informatyczne                 | 56     | 8           |
| 2               | obsługa maszyn i urządzeń     | 51     | 7           |
| 3               | opieka zdrowotna i terapia    | 50     | 7           |
| 4               | transport                     | 48     | 7           |
| 5               | fryzjersko-kosmetyczne        | 46     | 7           |
| 6               | podatkowe i księgowe          | 40     | 6           |
| 7               | sprzedaż i marketing          | 40     | 6           |
| 8               | językowe                      | 39     | 6           |
| 9               | zarządzanie i administrowanie | 39     | 6           |
| 10              | dźwigowe                      | 33     | 5           |

| STUDIA PODYPLOMOWE |                                            |        |             |
|--------------------|--------------------------------------------|--------|-------------|
| Lp.                | Tematyka                                   | Liczba | Procent (%) |
| 1                  | zarządzanie i administrowanie              | 21     | 16          |
| 2                  | pedagogiczne                               | 19     | 15          |
| 3                  | prawne, w tym zamówienia publiczne         | 13     | 10          |
| 4                  | kadrowe                                    | 11     | 8           |
| 5                  | bankowość i finanse                        | 9      | 7           |
| 6                  | podatkowe i księgowe                       | 8      | 6           |
| 7                  | administracja biurowa (w tym archiwizacja) | 7      | 5           |
| 8                  | bezpieczeństwo i higiena pracy             | 7      | 5           |
| 9                  | sprzedaż i marketing                       | 5      | 4           |
| 10                 | środowisko                                 | 5      | 4           |

## Efektywność wsparcia z KFS w opinii pracodawców

- Zdaniem pracodawców, kwalifikacje i umiejętności nabyte przez pracowników dzięki wsparciu z KFS wpłynęły na zmianę funkcjonowania podmiotów (66,1%).
- Wśród wymienianych przez pracodawców zmian najczęściej pojawiało się zwiększenie efektywności pracy (23,7%), a także osiąganie lepszych rezultatów w pracy (20,9%) i wzrost satysfakcji klientów/odbiorców (16,6%).
- 78,5% pracodawców wskazało, że skorzystanie ze wsparcia z KFS nie spowodowało zmian w poziomie zatrudnienia.
- 94,5% pracodawców przyznało, że zrealizowane wsparcie było przydatne dla funkcjonowania firmy.

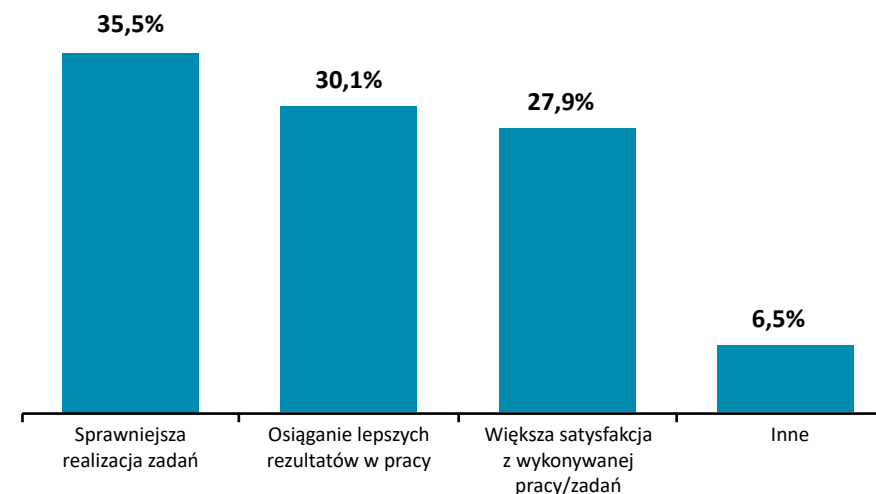
### Czy kwalifikacje i umiejętności nabyte dzięki wsparciu z KFS wpłynęły na zmianę funkcjonowania podmiotu?



## Efektywność wsparcia z KFS w opinii pracowników

- Znacząca grupa pracowników biorących udział w badaniu (84,7%) skorzystała w 2016 roku z kursów/szkoleń, a 17,3% z nich z oferty studiów podyplomowych.
- Zdaniem większości pracowników (97,4%), wsparcie, z którego skorzystali w 2016 roku z KFS było adekwatne do ich potrzeb na stanowisku pracy.
- Wśród badanych pracowników, 23,4% stwierdziło, że udział we wsparciu spowodował zmianę ich pozycji w firmie, a 76,6% zadeklarowało, że ich pozycja w firmie po udziale we wsparciu z KFS nie uległa zmianie. Wśród pracowników, którzy wskazali, że taka zmiana nastąpiła, dominowała opinia, że zmianie uległ zakres obowiązków, który do nich należy (53,8% wskazań).
- 85,6% respondentów odpowiedziało, że wykorzystuje kwalifikacje i umiejętności zdobyte podczas udziału we wsparciu z KFS w wykonywaniu swojej pracy. Niewielki był odsetek badanych, którzy zadeklarowali, iż nie korzystają z tych umiejętności wcale (2,4% wskazań) lub wykorzystują je w bardzo małym stopniu (12,0% wskazań).
- Wśród korzyści z udziału we wsparciu, jakie dostrzegali pracownicy pojawiła się sprawniejsza realizacja zadań (35,5%), a także osiąganie lepszych rezultatów w pracy (30,1%) oraz zwiększenie satysfakcji z wykonywanych zadań (27,9%).

### Jakie korzyści z udziału we wsparciu dostrzegają pracownicy?



## Opinie pracodawców o funkcjonowaniu wsparcia z KFS

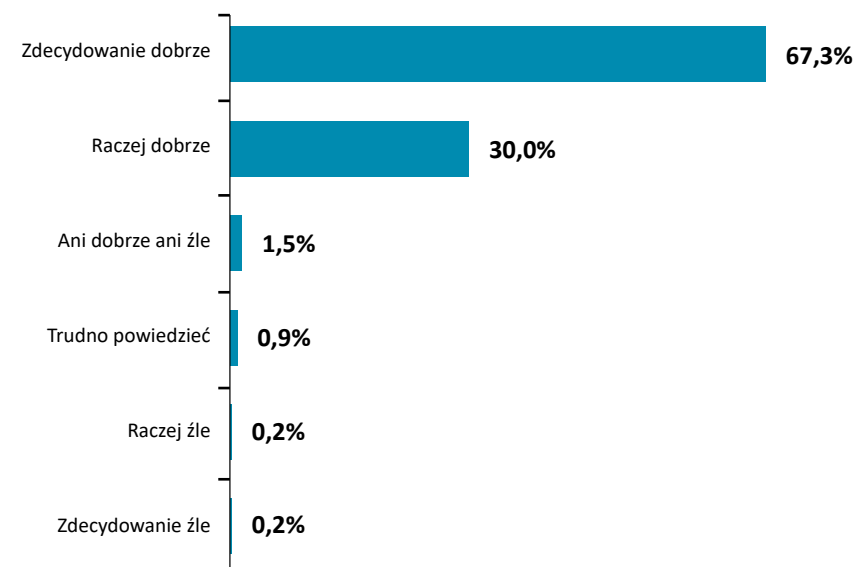
- 66,2% pracodawców pozytywnie oceniło dostępność informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS, negatywnej odpowiedzi udzieliło 13,6% badanych.
- Wiedzę na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS pracodawcy czerpali przede wszystkim od przedstawicieli urzędów pracy (42,4%), a także od innych pracodawców (22,1%).
- 22,8% przedsiębiorców dostrzegało konieczność wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu KFS w przyszłości.
- Wśród postulowanych zmian pojawiła się przede wszystkim konieczność zwiększenia dostępu do informacji o KFS (28,8% wskazań) oraz zniesienie ograniczeń w dostępie do KFS (20%).
- 93,5% pracodawców z regionu pozytywnie oceniło współpracę z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy. Na występowanie problemów we współpracy z urzędami pracy wskazało 9,1% badanych.

### Jakie zmiany w funkcjonowaniu wsparcia z KFS powinny być wprowadzone?



## Opinie pracodawców o jakości wsparcia z KFS

### Jak pracodawcy oceniają współpracę z instytucjami szkoleniowymi w zakresie realizacji kursów/szkoleń ze środków z KFS?

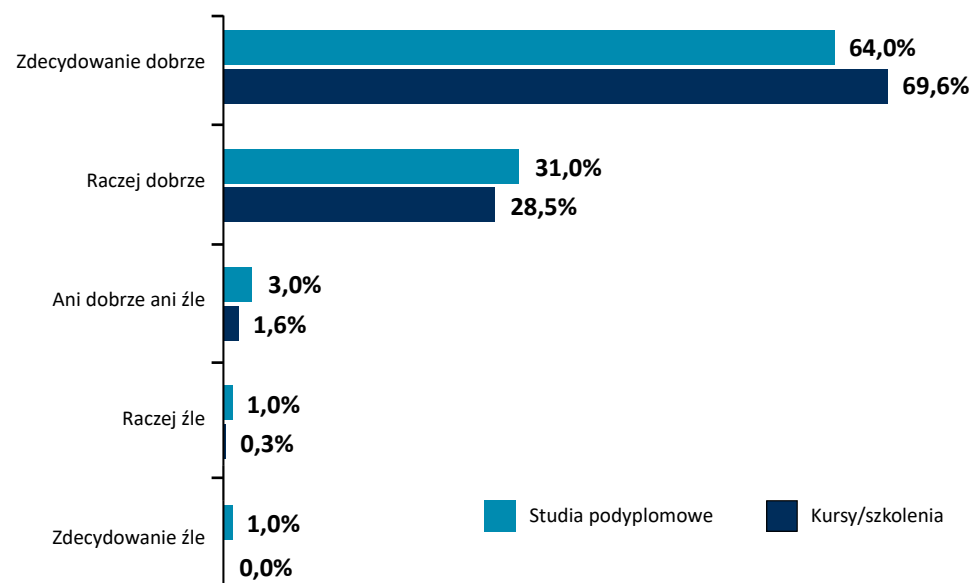


- Współpraca z instytucjami szkoleniowymi przy okazji realizacji wsparcia z KFS była w zdecydowanej większości oceniana przez pracodawców pozytywnie (łącznie 97,3% wskazań).
- 41,4% badanych podmiotów współpracowało z firmami, które zostały im polecane, natomiast 34,9% respondentów decydowała się na korzystanie z usług firm, z którymi miała okazję już współpracować w przeszłości (34,9%). Znacznie mniejsza liczba podmiotów decydowała się na wybór firmy na drodze konkursu ofert (8,3%).
- 76,7% pracodawców biorących udział w badaniu była zdania, że powinien istnieć katalog kursów/szkoleń, o których finansowanie można ubiegać się w ramach KFS, a 57% uważała, że instytucje szkoleniowe realizujące szkolenia z KFS powinny posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

## Opinie pracowników o jakości wsparcia z KFS

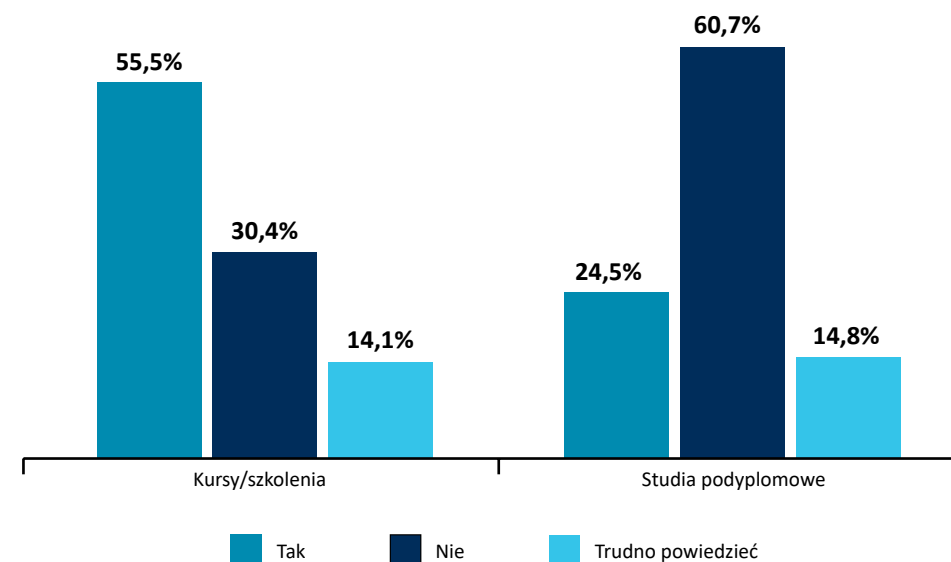
- Zdecydowana większość pracowników pozytywnie oceniła jakość wsparcia w postaci kursów/szkoleń oraz studiów podyplomowych.
- Pozytywnie zostały ocenione zarówno metody wykorzystywane w trakcie kursów/szkoleń, jak też przygotowanie trenerów oraz sposób realizacji praktycznych części wsparcia. Pewne uwagi pojawiły się w odniesieniu do czasu trwania tej formy wsparcia. Zdaniem badanych, kursy/szkolenia były za krótkie, żeby w pełni zrealizować ich zakres.
- Ocena studiów podyplomowych przez pracowników była zbieżna z oceną pracowników dokonaną w odniesieniu do oferty kursów/szkoleń. Pewne zastrzeżenia pojawiły się w odniesieniu do przygotowania trenerów i dotyczyły zbyt małego wykorzystywania praktycznych metod podczas realizacji zajęć.

### Jak pracownicy oceniają jakość wsparcia z KFS?



## Potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego

### Czy pracodawcy mają jakieś bieżące (aktualne) potrzeby w zakresie realizacji wsparcia z KFS?



- Zdecydowana większość pracodawców (85,5%) zamierza ubiegać się o środki z KFS w kolejnych latach.
- Pracodawcy deklarowali występowanie największych potrzeb w zakresie organizacji kursów/szkoleń (55,5%), mniejsze natomiast w obszarze studiów podyplomowych (24,5%).
- W zakresie kursów/szkoleń dominowało zapotrzebowanie na kursy/szkolenia z zakresu sprzedaży, marketingu, obsługi klienta, a także szkolenia językowe, informatyczne oraz prawne.
- W zakresie studiów podyplomowych, pracodawcy deklarowali potrzeby głównie w zakresie studiów dotyczących zarządzania i administrowania.

## Rekomendacje

1. Rekomenduje się upowszechnianie informacji o możliwościach skorzystania ze wsparcia z KFS wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Zaleca się informowanie i promowanie KFS wśród przedsiębiorstw z różnych branż (również za pośrednictwem organizacji pracodawców), aby zainteresować ich funduszem i umożliwić im wnioskowanie 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. Warto także promować dotychczasowe efekty KFS, a także przykłady dobrych praktyk z innych przedsiębiorstw.

**Odbiorca:** powiatowe urzędy pracy; wojewódzki urząd pracy; Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

2. Rekomenduje się podjęcie działań mających na celu ujednolicenie, uporządkowanie i standaryzację dokumentów oraz procesu naboru wniosków, przyznania i rozliczenia dofinansowania. Wśród możliwych działań w tym zakresie proponuje się również rozważenie:
  - wprowadzenia trybu składania dokumentacji drogą internetową,
  - zmniejszenia objętości i liczby dokumentacji wymaganej podczas aplikowania o wsparcie,
  - zwiększenia liczby osób które byłyby w stanie udzielać na bieżąco informacji dotyczących możliwości ubiegania się o wsparcie i formalności z tym związanych.

**Odbiorca:** Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

3. Rekomenduje się podjęcie działań mających na celu zwiększenie dostępności wsparcia dla pracowników. Wśród możliwych działań proponuje się zniesienie kryteriów dotyczących m.in. ograniczeń wiekowych dla pracowników korzystających ze wsparcia.

**Odbiorca:** Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

4. Rekomenduje się rozważenie wprowadzenia zasady, iż kursy/szkolenia finansowane ze środków KFS powinny być prowadzone przez podmioty wpisane do Rejestru Instytucji Szkoleniowych i/lub Bazy Usług Rozwojowych.

**Odbiorca:** Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju.

5. Rekomenduje się wydłużenie terminów związanych z możliwością aplikowania przez pracodawców o wsparcie oraz podjęcie działań mających na celu opracowanie procedur jak najszybszego przekazywania informacji o możliwości uzyskania dofinansowania do zainteresowanych podmiotów. Warto rozważyć również możliwość wprowadzenia dodatkowego kanału przekazywania informacji o KFS pracodawcom np. w formie systematycznie rozsyłanego newslettera dla pracodawców, w którym zawarte byłyby kluczowe informacje na temat aktualnych i planowanych działań związanych z KFS i możliwościach skorzystania ze wsparcia.

**Odbiorca:** powiatowe urzędy pracy

6. Rekomenduje się zwrócenie uwagi pracodawców oraz powiatowych urzędów pracy na rzeczywiste efekty skorzystania z działań dofinansowanych z KFS. Może się to odbywać poprzez prowadzenie monitoringu efektów działań wspieranych w ramach KFS w oparciu o zestandaryzowany zestaw efektów opracowany na podstawie badań ewaluacyjnych (rekomenduje się prowadzenie badań w oparciu o tę samą metodologię na poziomie województw, a najlepiej całego kraju). Celem takiego działania jest z jednej strony weryfikacja skuteczności przekazywanego wsparcia, ale także ukierunkowanie pracodawców na bardziej efektywny dobór wsparcia, z jakiego planują skorzystać.

**Odbiorca:** Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wojewódzki urząd pracy (w zależności od tego, na jakim poziomie zaprojektowane jest badanie).

