



# Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku

Raport końcowy

# Nota redakcyjna

## Zamawiający

Badanie zrealizowane zostało na zlecenie  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

## Wykonawca

Badanie zrealizowane zostało przez firmę  
Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka

## Termin realizacji projektu

Badanie zrealizowano w okresie wrzesień-listopad 2022

## Autorzy raportu

Marzena Sochańska-Kawiecka – kierowniczka projektu  
Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska – ekspertka ds. badań  
Edyta Makowska-Belta – ekspertka ds. badań

## Projekt Graficzny

Grzegorz Lewandowski  
Ikony: [www.flaticon.com](http://www.flaticon.com)

Publikacja bezpłatna  
ISBN 978-83-66314-03-0

## **BADANIA SPOŁECZNE MSK**

Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka  
ul. Leszno 22b, 96-300 Żyrardów  
tel. 660 767 754

Warszawa, 29.11.2022

# Spis treści

1. Streszczenie. . . . .	5
2. Nota metodologiczna. . . . .	12
3. Charakterystyka Krajowego Funduszu Szkoleniowego . . . . .	15
3.1 Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2021 roku. . . . .	17
3.2 KFS w województwie mazowieckim . . . . .	19
4. Globalna ocena KFS . . . . .	35
5. Ocena przyjazności KFS dla beneficjenta . . . . .	43
5.1 Etap ogłoszenia naboru . . . . .	45
5.2 Etap kompletowania i składania wniosku. . . . .	47
5.3 Etap realizacji i rozliczenia wniosku . . . . .	53
6. Dopasowanie wsparcia do potrzeb beneficjentów . . . . .	54
7. Ocena efektywności działań realizowanych ze środków KFS . . . . .	59
7.1 Syntetyczna ocena efektywności wsparcia udzielonego z KFS – wskaźnik efektywności . . . . .	60
7.2 Ocena szkoleń – poziom reakcji . . . . .	61
7.3 Ocena zdobytych umiejętności – poziom wiedzy . . . . .	65
7.4 Wykorzystanie zdobytych umiejętności w praktyce – poziom zachowania. . . . .	66
7.5 Wpływ szkoleń na kondycję firm. . . . .	71
8. Wpływ pandemii COVID-19 na efektywność KFS. . . . .	75
8.1 Szkolenia on-line . . . . .	80
9. Działalność firm szkoleniowych w kontekście KFS. . . . .	82
10. Ocena promocji i informacji o KFS . . . . .	86
10.1 Informacja i promocja KFS. . . . .	87
11. Wnioski i rekomendacje. . . . .	92
11.1 Postulowane w przestrzeni publicznej zmiany w KFS . . . . .	93
11.2 Projektowane zmiany- nowa ustawa o aktywności zawodowej. . . . .	95
11.3 Wnioski wynikające z badania. . . . .	99
11.4 Rekomendacje . . . . .	102
12. Aneks metodologiczny. . . . .	104
12.1 Problemy realizacyjne . . . . .	105
12.2 Definicja wskaźników . . . . .	106
Spis rysunków. . . . .	114
Spis tabel . . . . .	116
Bibliografia . . . . .	117

# Słownik skrótów

**BUR** – Baza Usług Rozwojowych

**FP** – Fundusz Pracy

**KFS** – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

**NIK** – Najwyższa Izba Kontroli

**PARP** – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

**PUP** – powiatowy urząd pracy

**WUP** – Wojewódzki Urząd Pracy

# 1. Streszczenie

Ogromna większość respondentów – zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz przedstawicieli PUP bardzo pozytywnie ocenia wsparcie oferowane w ramach KFS. Niemal wszyscy objęci badaniem pracodawcy i pracownicy wyrażają zainteresowanie skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS w przyszłości.

Głównym celem badania była diagnoza efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim w 2021 roku z uwzględnieniem realiów pandemii COVID-19 i jej wpływu na efektywność KFS.

Badanie składało się z dwóch modułów badawczych: badania desk research oraz badań ilościowych. Badaniami ilościowymi objęto wszystkie powiatowe urzędy pracy oraz losową próbę pracodawców i pracowników, którzy w 2021 r. skorzystali ze szkoleń dofinansowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ostatecznie w badaniu udział wzięło 377 pracodawców, 386 pracowników oraz przedstawiciele wszystkich 38 Powiatowych Urzędów Pracy.

Badanie przeprowadzone było w szczególnym momencie, po ponad 2 latach od wybuchu pandemii COVID-19, która w zasadniczy sposób zmieniła, przynajmniej czasowo, funkcjonowanie podmiotów gospodarczych, instytucji, obywateli. Planując wsparcie na rok 2021 Minister właściwy dla rynku pracy uwzględnił trudności, z jakimi w skutek pandemii COVID-19 borykały się podmioty gospodarcze w roku 2020 – aż dwa z priorytetów dla limitu podstawowego miały na uwadze potrzeby wynikające z pandemii.

### **KFS w województwie mazowieckim**

W 2021 roku dla województwa mazowieckiego przeznaczono ponad 36,1 mln zł w ramach środków KFS, z czego ponad 31,5 mln zł stanowiła kwota limitu podstawowego, zaś niemal 4,6 mln zł stanowiła kwota rezerwy. Na dzień 31 grudnia 2021 wykorzystane zostało 99% środków limitu podstawowego oraz 85% środków rezerwy.

W ciągu roku przeprowadzono ogółem 130 naborów wniosków na środki z limitu podstawowego oraz 28 naborów na środki z rezerwy KFS. W ramach naborów pracodawcy złożyli w sumie ponad 5 tys. wniosków na łączną kwotę niemal 83,7 mln zł, a więc ponad dwu i półkrotnie więcej, niż wynosiła wysokość środków KFS przyznana województwu mazowieckiemu na 2021 rok. Ostatecznie środki zostały przyznane 2 494 podmiotom w ramach limitu podstawowego oraz 236 podmiotom w ramach rezerwy KFS. Łącznie wsparcie otrzymało 2 730 pracodawców oraz 14 692 pracowników.

Podmioty mikro stanowiły najliczniejszą grupę wśród aplikujących o środki, jednak skuteczność ich wniosków była istotnie mniejsza, niż w przypadku podmiotów małych, średnich i dużych. Wyniki badań ankietowych wskazują, iż za niższą skutecznością najmniejszych podmiotów w aplikowaniu o dofinansowanie stoi między innymi brak ich wcześniejszych doświadczeń z KFS.

W 2021 roku 98% pracodawców i 96% pracowników objętych wsparciem z KFS skorzystało z kursów i szkoleń. Najliczniejszą grupę wiekową wśród osób objętych wsparciem KFS stanowiły osoby w wieku 45 i więcej lat (40% pracodawców i 41% pracowników). Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły ponad połowę pracodawców i pracowników objętych wsparciem z KFS. Kobiety przeciętnie częściej korzystały ze wsparcia. Przy dużej różnorodności tematów szkoleń i kursów finansowanych z KFS najczęściej występowały tematy związane z opieką zdrowotną (15%). Wśród innych nieco częściej występujących tematów można wskazać usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy (10%), doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu (8%), informatykę i wykorzystanie komputerów (7%).

Pomimo ograniczeń związanych z pandemią do 31 grudnia 2021 roku wszystkie PUP wydatkowały co najmniej 89% spośród przyznanych kwot, zdecydowana większość w pełni,

lub niemal w 100%. Średnio na 1 pracodawcę (rozumianego jako podmiot gospodarczy, firma objęta wsparciem) przyznano kwotę 12,6 tys. zł. Przeciętny koszt przeszkolenia 1 osoby (rozumianej jako pracownik lub pracodawca korzystający ze wsparcia) na poziomie województwa wynosił 2,3 tys. zł.

W stosunku do roku 2018, dla którego przeprowadzane było analogiczne badanie, w 2021 roku nastąpił wyraźny wzrost wykorzystania środków KFS: dwuipółkrotny wzrost kwoty wydatkowania, ponad pięciokrotny wzrost liczby pracodawców objętych wsparciem, dwukrotny wzrost liczby przeszkolonych pracowników.

### Globalna ocena KFS

Ogromna większość respondentów – zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz przedstawicieli PUP bardzo pozytywnie ocenia wsparcie oferowane w ramach KFS. Aż 78% pracowników, 65% pracodawców oraz 39% urzędników wskazało na zdecydowanie pozytywną ocenę, a w sumie ponad 90% w każdej z grup ogólnie oceniło wsparcie z KFS korzystnie. Jako uzasadnienie tak korzystnych ocen najczęściej wskazywano na czynniki kosztowe – refundację kosztów szkoleń, bez której części podmiotów nie byłoby stać na takie szkolenia, a także wysoką ocenę samych szkoleń i wynikające stąd zadowolenie.

Niemal wszyscy objęci badaniem pracodawcy i pracownicy wyrażają zainteresowanie skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS w przyszłości, najczęściej chęć pozyskania środków na kursy zawodowe.

Na potrzeby badania został stworzony zestaw wskaźników, który w sposób wielopłaszczyznowy, ale jednocześnie zestandaryzowany pozwala spojrzeć na Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Model ten pozwala jednocześnie zaobserwować jak poszczególne wymiary: przyjazność dla beneficjenta, dopasowanie do potrzeb oraz efektywność wsparcia, wpływają na ogólną ocenę efektywności programu. Wskaźnik oceny globalnej w przypadku pracodawców wyniósł 71,7 punktu na 100 – co wskazuje, iż w zdecydowanej większości aspektów wsparcie udzielone z KFS ocenione zostało wysoko, lecz istnieją nadal obszary, które wymagają poprawy. Wartości wskaźników cząstkowych wskazują natomiast, iż obszarów tych należy szukać przede wszystkim w aspekcie przyjazności dla beneficjenta (67,4 punktu – najniższa wartość pośród wskaźników). Wskaźnik efektywności wsparcia na poziomie 73,9 punktu oznacza, iż również ten obszar wymaga pracy, aby lepiej realizować potencjał KFS. Najlepiej ocenionym z perspektywy pracodawców obszarem okazało się dopasowanie do potrzeb beneficjenta – 86,7 punktu wskazuje, iż jest to aspekt relatywnie najbliższy ideału zdefiniowanego w modelu. Wskaźnik oceny globalnej dokonanej przez pracowników ma wartość wyższą, niż w przypadku pracodawców – 80,5 punktu. Szczególnie wysoko oceniono dopasowanie do potrzeb – 91,1 punktu, co wskazuje, iż niewiele brakuje tutaj do sytuacji idealnej. Natomiast w obszarze efektywności wsparcia (78,5 punktu) znajdują się aspekty wymagające poprawy.

### Ocena przyjazności KFS dla beneficjenta

Nabory wniosków na środki KFS ogłaszane są przez powiatowe urzędy pracy na ich stronach internetowych. Uwagę zwraca przy tym brak ujednoliconego sposobu kategoryzowania tych informacji, opatrywania ich stosownymi słowami kluczowymi. Obecność informacji o KFS

zamieszczanych przez PUP w mediach społecznościowych jest niska. Niska jest również jakość informacji o KFS przekazywanych za pośrednictwem stron internetowych urzędów.

Istnieją dość duże rozbieżności pod względem długości naboru wniosków w poszczególnych PUP. Niemal połowa (45%) w ogłaszanych konkursach na złożenie wniosku wyznacza termin 14 dni, pojedyncze urzędy nawet okres dłuższy (5%). 13% urzędów określa termin między 8 a 13 dni. Co piąty powiatowy urząd pracy (21%) prowadzi nabór wniosków w konkursach przeciętnie przez 7 dni, zaś 16% - poniżej tygodnia. Czynnikiem, który najczęściej decyduje o długości okresu naboru wniosków jest konieczność uwzględnienia czasu, jaki urzędnicy będą mieć na przejrzanie dokumentacji, zwrócenie się po ewentualne uzupełnienia oraz ostateczne rozpatrzenie wniosków.

Wcześniejsze doświadczenia w korzystaniu z dofinansowania z KFS okazują się istotnym zasobem przy kolejnym aplikowaniu o środki. Wśród beneficjentów z 2021 roku objętych ankietą ponad połowa (55%) już wcześniej korzystała z KFS. Przy tym im większy podmiot, tym częściej ma tego typu doświadczenia za sobą.

Podstawową motywacją do aplikowania o środki z KFS były dla pracodawców potrzeby firmy związane z wymaganiami rynku i rozwojem firmy, a także chęć podniesienia kwalifikacji pracowników. Inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS najczęściej byli pracodawcy, natomiast wybór tematyki kursu lub studiów dofinansowanych z KFS najczęściej był dokonywany wspólnie przez pracodawcę i pracownika.

Połowa pracodawców zadeklarowała, iż wniosek o wsparcie z KFS wypełniali wyłącznie pracownicy ich firm. Niemal 40% korzystało z pomocy firmy zewnętrznej lub szkoleniowej, lecz w większości tych przypadków odbywało się to na zasadach współpracy. Jedynie 9% pracodawców wskazało, iż całość przygotowania wniosku leżała po stronie firmy zewnętrznej.

13% pracodawców zadeklarowało, iż napotkali na trudności w procesie aplikowania o środki KFS. Najczęściej dotyczyły one ustalenia, czy firma spełnia kryteria, a także wypełnienia wniosku – niekiedy określano go jako zbyt skomplikowany, a rezultatem były braki formalne lub merytoryczne, które należało uzupełnić lub poprawić.

Współpraca z powiatowymi urzędami pracy na etapie składania wniosków została przez ogromną większość pracodawców oceniona pozytywnie. Wśród zgłaszanych uwag najczęściej pojawiały się te związane ze zbyt skomplikowaną dokumentacją, skąpych informacjami na temat KFS, krótkimi terminami na złożenie wniosku.

Współpraca pracodawców z PUP już po otrzymaniu dofinansowania oceniana była wyłącznie pozytywnie (96%) lub neutralnie (3%). Kwota dofinansowania ze środków KFS w przypadku 81% podmiotów, zwłaszcza firm mikro i jednostek sektora finansów publicznych, była wystarczająca w stosunku do zrealizowanego działania.

### **Dopasowanie wsparcia do potrzeb beneficjentów**

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy wysoko oceniali dostosowanie wsparcia z KFS do ich potrzeb. 65% pracodawców uznało to dopasowanie za bardzo duże – maksymalne w 6-stopniowej skali, jedynie 2% oceniło je na poniżej 4. Podobne były oceny pracowników, wśród których 60% uznało otrzymane z KFS wsparcie za dopasowane w bardzo dużym stopniu do ich aktualnych oraz przyszłych potrzeb.



Blisko połowa pracodawców uznała, że to szkolenia z zakresu kompetencji twardych są dla ich firm przydatne (47%), lecz kolejne 44% uznało, że przydatne są zarówno kursy z zakresu kompetencji twardych, jak i umiejętności miękkich.

Ponad połowa pracodawców zadeklarowała, iż szkolenia dofinansowane z KFS, w których uczestniczyli ich pracownicy miały charakter otwarty (54%). 29% szkoleń odbywało się zdalnie, zaś 66% miało charakter stacjonarny. Wrażenia po szkoleniach odbytych online zarówno wśród pracodawców, jak i wśród pracowników były w przeważającej części pozytywne.

### Ocena efektywności działań realizowanych ze środków KFS

Dofinansowanie ze środków Funduszu miało znaczący wpływ na podnoszenie kwalifikacji pracowników. Dzięki wsparciu z KFS udało się zrealizować szkolenia, które bez udziału tych środków albo w ogóle by się nie odbyły (37%), albo odbyłyby się w mniejszym zakresie (55%).

Ogólnie jakość szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy oceniono bardzo wysoko – 58% pracodawców oraz 56% pracowników uznała, że kursy te były bardzo wysokiej jakości (maksymalna ocena w skali 6-punktowej). Kolejne 32% pracodawców i 37% pracowników oceniło jakość kursów dość wysoko (ocena 5). Nie odnotowano ocen negatywnych. Podobnie pozytywnie oceniono także jakość studiów podyplomowych.

Zdaniem zarówno pracodawców, jak i pracowników, największą wartością tych kursów była ich jakość. W drugiej kolejności uwagę zwracano na aspekty organizacyjne, w szczególności formę oraz miejsce dopasowane do potrzeb firmy. Uczestnicy szkoleń poziom wiedzy i umiejętności, jakie wynieśli z kursu ocenili wysoko – 46% wskazało na ocenę maksymalną w 6-stopniowej skali, zaś 41% na ocenę 5.

Ogromna większość pracodawców i pracowników zgadza ze stwierdzeniami, iż dzięki wsparciu z KFS uczestnicy szkoleń podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy oraz usprawnili swoją pracę. Zdecydowana większość jest także zdania, iż wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy oraz iż pracownicy osiągają w pracy lepsze rezultaty.

Uczestnictwo w szkoleniach i studiach miało korzystny wpływ na pozycję pracowników w ich firmach: 26% pracowników po skorzystaniu ze wsparcia KFS otrzymało podwyżkę, 24% pracowników jest zdania, że dzięki wsparciu zdobyli umiejętności, które pozwoliły im utrzymać się na stanowisku pracy.

Ogółem 60% pracodawców uznało, iż wsparcie z KFS w 2021 miało duży lub bardzo duży wpływ na kondycję ich firmy. 75% pracodawców wskazało, iż dzięki dofinansowaniu ze środków KFS nastąpiła poprawa poziomu satysfakcji klientów z oferowanych produktów lub usług, zaś 73% uznało, że dzięki wsparciu udało się utrzymać zatrudnienie.

### Wpływ pandemii COVID-19 na efektywność KFS

Pandemia i związane z nią ograniczenia miały konsekwencje dla warunków na rynku pracy i dla działalności gospodarczej. Do najważniejszych zaliczyć należy: skokowy wzrost pracy w formie online, istotne ograniczenie działalności firm wymagających bezpośredniego kontaktu. Zmiany te silnie dotknęły branżę szkoleniową, zaś w przypadku jej klientów często oznaczały konieczność zmiany polityki szkoleniowej. Ponad połowa badanych pracodawców wskazała, że pandemia COVID-19 miała wpływ na organizację szkoleń w ich firmie. Najczęściej

w efekcie sytuacji pandemicznej ograniczono plany szkoleniowe, przesuwano termin odbycia szkoleń na późniejszy lub realizowano je w formie on-line. Pandemia wymusiła również określone szkolenia ze względu na potrzebę nabycia nowych umiejętności.

Bezpośrednią konsekwencją utrudnień było niepełne wykorzystanie środków KFS na poziomie kraju, w szczególności środków z rezerwy w 2021. W przypadku województwa mazowieckiego do dnia 31 grudnia 2021 r. udało się wykorzystać 85% środków rezerwy, lecz środki z limitu podstawowego zostały wykorzystane w 99%. Dlatego też z perspektywy badanych przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, pandemia COVID-19 nie wpłynęła w sposób znaczący na realizację wsparcia KFS w 2021 r. Jeżeli pojawiały się problemy, to dotyczyły głównie strony organizacyjnej szkoleń oraz utrudnionego kontaktu bezpośredniego między urzędami a wnioskodawcami.

Pracodawcy, podobnie jak przedstawiciele PUP, w większości nie dostrzegali negatywnego wpływu pandemii COVID-19 na jakość szkoleń realizowanych w ramach KFS w 2021 r.

### **Działalność firm szkoleniowych w kontekście KFS**

Opinia przedstawicieli PUP o działalności firm szkoleniowych jest w większości przypadków neutralna (55%) lub też pozytywna (29%). Wśród pozytywnych aspektów tego typu podmiotów wymieniano: pomoc udzielaną pracodawcom w procesie wnioskowania i rozliczeń, promowanie KFS wśród pracodawców, oferowanie szkoleń dobrej jakości, dopasowywanie się do potrzeb pracodawców. Natomiast przedstawiciele PUP zauważali także negatywne aspekty działalności firm szkoleniowych w kontekście KFS: zawyżanie cen kursów, namawianie pracodawców na szkolenia, które nie są dopasowane do ich potrzeb, natarczywość w kontaktach firm szkoleniowych z PUP, nierzetelność niektórych firm szkoleniowych.

### **Ocena promocji i informacji o KFS**

PUP wykazują się niewielką aktywnością w Internecie i w mediach społecznościowych w zakresie promocji KFS i zwiększania wiedzy o Funduszu. W przeciwieństwie do urzędów pracy bardzo dużą aktywność wykazują firmy szkoleniowe, które wypełniają lukę informacyjną jednocześnie poszukując klientów. Są obecne w serwisach społecznościowych, gdzie organizują wydarzenia, zamieszczają ogłoszenia o kursach, linki do artykułów, a także promują swoje usługi. Ponadto firmy szkoleniowe wygrywają, jeśli chodzi o pozycjonowanie w wyszukiwarkach hasła „Krajowy Fundusz Szkoleniowy”. Firmy takie wykupują także reklamy celowane w popularnych serwisach internetowych. Choć głównym motywem działalności firm szkoleniowych jest chęć pozyskania nowych klientów, należy zauważyć, jak wiele użytecznych i różnorodnych narzędzi trafia dzięki temu do potencjalnych beneficjentów. Komunikaty umieszczane w Internecie przez firmy szkoleniowe zawierają praktyczne informacje, których brakuje na stronach PUP. Firmy szkoleniowe ze swoją ofertą wychodzą już nie tylko do pracodawców, ale także bezpośrednio do pracowników.

Podstawowymi źródłami informacji o KFS dla pracodawców objętych badaniem były PUP (41%), Internet (23%) oraz firmy szkoleniowe (15%). Z kolei pracownicy informacje o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS uzyskiwali od swoich pracodawców (66%).

60% pracodawców oceniło, że informacje na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS są bardzo łatwo lub łatwo dostępne.

### Postulowane zmiany w KFS

Do najważniejszych zmian postulowanych przez przedstawicieli stron uczestniczących w KFS, na jakie wskazują wyniki badania (niektóre z tych postulatów były także wskazywane przez Naczelną Izbę Kontroli), zaliczyć należy:

- Ujednoczenie, uporządkowanie i standaryzacja dokumentów oraz procesu naboru wniosków, przyznania i rozliczenia dofinansowania, zwiększenie transparentności wydawania decyzji.
- Zwiększenie dostępności środków m.in. poprzez poszerzenie kryteriów dostępu, w tym włączenie *explicite* niektórych grup: kobiet, młodych pracowników, osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.
- Uelastycznienie Funduszu na poziomie lokalnym – możliwość wpływu na priorytety przez powiaty, lepsze powiązanie z potrzebami lokalnymi.
- Zwiększenie informacji i promocji KFS, z wykorzystaniem lepiej dopasowanych do adresatów narzędzi.
- Uproszczenie komunikacji z pracodawcami.
- Prowadzenie regularnych badań efektywności, wykorzystujących techniki jakościowe i ilościowe, prowadzenie badań znajomości KFS wśród ogółu przedsiębiorców celem oceny realnych efektów działań informacyjnych i promocyjnych, oraz celem dostosowania działań promocyjnych do potrzeb odbiorców.
- Wykorzystanie ujednoczonych wskaźników, które umożliwią monitoring efektywności oraz porównanie rezultatów np. pomiędzy województwami.
- Rzetelna weryfikacja jakości i wysokości kosztów szkoleń.
- Uregulowanie roli firm szkoleniowych w systemie m.in. z uwagi na kwestię wyboru jednostki szkoleniowej, zawyżanie kosztów, powielanie wniosków lub uzasadnień do nich, wątpliwą etycznie akwizycję prowadzoną niekiedy przez te podmioty.
- Podnoszenie efektywności, m.in. poprzez zwiększenie nacisku na realizację szkoleń obejmujących kompetencje twarde, zobowiązanie do utrzymania stanowiska pracy i zatrudnienia osoby przeszkolonej.

## **2. Nota metodologiczna**

Głównym celem badania była diagnoza efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim w 2021 roku z uwzględnieniem realiów pandemii COVID-19 i jej wpływu na efektywność KFS.

Głównym celem badania była diagnoza efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim w 2021 roku z uwzględnieniem realiów pandemii COVID-19 i jej wpływu na efektywność KFS.

Zamawiający określił następujące **cele szczegółowe**:

1. Charakterystyka działań zrealizowanych w ramach KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku na podstawie wszystkich dostępnych danych.
2. Charakterystyka pracodawców i ich pracowników, którzy uzyskali wsparcie ze środków KFS.
3. Ocena jakości szkoleń realizowanych z dofinansowania w ramach KFS.
4. Określenie efektywności działań zrealizowanych ze środków KFS w 2021 roku z perspektywy pracodawców, pracowników i powiatowych urzędów pracy.
5. Ocena przez pracodawców wsparcia udzielonego ze środków KFS, w tym dostępności informacji o KFS, współpracy z PUP, procedury przyznawania wsparcia, trudności przy ubieganiu się o środki KFS.
6. Określenie wpływu pandemii COVID-19 na efektywność KFS w województwie mazowieckim.
7. Ocena dotychczasowych działań promocyjnych KFS.
8. Ocena przydatności zdobytych kompetencji przez pracowników w ramach udzielonego wsparcia ze środków KFS.
9. Określenie i wyliczenie wskaźnika efektywności KFS tzw. KPI (key performance indicator) obejmującego wymiary: przyjazności dla beneficjenta, jakości szkoleń, dopasowania do potrzeb rynku pracy, dostępności, transparentności.
10. Wypracowanie rekomendacji dla decydentów w zakresie realizacji przyszłych edycji KFS.

Badanie składało się z dwóch modułów badawczych: badania desk research oraz badań ilościowych.

W ramach modułu desk research dokonano analizy danych zastanych dotyczących KFS oraz wykonano kwerendę obejmującą wszystkie powiatowe urzędy pracy w województwie mazowieckim. Na podstawie wyników uzyskanych za pomocą kwerendy zbudowano bazę do badań ilościowych pracodawców i pracowników.

W ramach etapu właściwego badania przeprowadzono badania ilościowe pracowników PUP oraz pracodawców i pracowników, którzy w 2021 roku skorzystali ze szkoleń dofinansowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Wywiady przeprowadzono metodą wywiadu telefonicznego ze wspomaganiami komputerowym CATI. Część zasadniczą badania poprzedzono pilotażem, który umożliwił dopracowanie kwestionariuszy.

Ostatecznie badaniem objęte zostało 377 pracodawców, 386 pracowników oraz przedstawiciele wszystkich 38 Powiatowych Urzędów Pracy oraz przedstawiciel Miejskiego Urzędu Pracy (w analizach uwzględniono wyniki dla 38 jednostek, jeden wywiad był wywiadem pilotażowym).



Z ramienia firm respondentami były osoby zarządzające danym podmiotem lub bezpośrednio związane z polityką kadrową podmiotu, które mogły wypowiedzieć się o KFS. Z ramienia PUP w wywiadach brali udział pracownicy zajmujący się w swojej pracy Krajowym Funduszem Szkoleniowym.

**Zarówno próba pracowników jak i próba pracodawców została poddana procedurze ważenia<sup>1</sup>**, aby uzyskać reprezentatywność pod względem wybranych zmiennych dla badanych populacji.

Wnioskowanie, zarówno z próby 377 o populacji wielkości 2730 pracodawców, jak również z próby 386 o populacji 14692 pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w 2021r. obarczone jest maksymalnym błędem statystycznym o wielkości 5%.

<sup>1</sup> Zarówno próbę pracodawców jak i pracowników zważono ze względu na następujące zmienne: podregion, typ podmiotu (przedsiębiorca, instytucja) oraz w przypadku przedsiębiorstw – wielkość firmy. Do ważenia użyto danych uzyskanych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie dotyczących rozkładów dla populacji firm/pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2021.

### 3. Charakterystyka Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Powiatowe urzędy pracy na Mazowszu miały w 2021 roku łącznie do dyspozycji ponad 36,1 mln zł, z czego ponad 31,5 mln zł stanowiła kwota limitu podstawowego, zaś niemal 4,6 mln zł stanowiła kwota rezerwy. W ciągu roku 2021 przeprowadzono ogółem 130 naborów wniosków na środki z limitu podstawowego oraz 28 naborów na środki z rezerwy KFS. W ramach naborów pracodawcy złożyli w sumie ponad 5 tys. wniosków na łączną kwotę niemal 83,7 mln zł. Ostatecznie środki zostały przyznane 2 494 podmiotom w ramach limitu podstawowego oraz 236 podmiotom w ramach rezerwy KFS. łącznie wsparcie otrzymało 2 730 pracodawców oraz 14 692 pracowników.

Niniejsze badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim przeprowadzane było w szczególnym momencie, po ponad 2 latach od wybuchu **pandemii COVID-19**, która w zasadniczy sposób zmieniła, przynajmniej czasowo, funkcjonowanie podmiotów gospodarczych, instytucji, obywateli.

Procesy te nie ominęły także Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Obok zmian proceduralnych związanych z naturalnym dostosowywaniem tego instrumentu do potrzeb uczestników systemu, pandemia przyniosła szereg zjawisk, które w różnym stopniu kształtowały warunki korzystania ze środków KFS w roku 2021 i należy wziąć je pod uwagę przy ocenie efektywności wsparcia udzielonego z Funduszu.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy, powołany do istnienia w 2014 r., jest istotnym **wsparciem pracodawców w dążeniu do uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich**. Funkcjonowanie tego instrumentu regulowane jest przepisami **Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, 830, 1079, 1383, 1561, 1812) oraz **rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego** (Dz. U. 18.117). Głównym założeniem powstania Funduszu było budowanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy oraz zapobieganie wykluczeniu społecznemu osób o niskich lub niedostosowanych do potrzeb rynku pracy kompetencjach.

Środki KFS pochodzą z Funduszu Pracy i **stanowią 2% przychodów FP uzyskanych z obowiązkowych składek na Fundusz Pracy w roku przed rokiem poprzedzającym rok, dla którego jest sporządzany plan finansowy**. Oznacza to, że o wysokości środków KFS na rok 2021 decydowały przychody FP z 2019 roku. Był to ostatni rok przed wybuchem pandemii COVID-19 i kryzysem gospodarczym wywołanym przez wprowadzane wówczas obostrzenia.

Środki KFS mogą być przeznaczone na finansowanie działań obejmujących:

- **kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy** (w tym określenie potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego; kursy i studia podyplomowe; egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych; badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu; ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem)
- **określanie zapotrzebowania na zawody** na rynku pracy
- **badanie efektywności wsparcia** udzielonego ze środków KFS
- **promocję KFS**
- **konsultacje i poradnictwo dla pracodawców** w zakresie korzystania z KFS.

Minister właściwy dla rynku pracy ustala priorytety wydatkowania środków na dany rok dla limitu podstawowego, tj. dla 80% środków KFS. Pozostałe 20% stanowi rezerwę Ministra. Dla tych środków priorytety wydatkowania określa Rada Rynku Pracy. Dofinansowanie z KFS może wynosić do 80% kosztów powyższych działań (100% w przypadku mikroprzedsiębiorstw), jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego



uczestnika. Wsparcie udzielane pracownikowi następuje na podstawie umowy zawartej z pracodawcą, określającej prawa i obowiązki stron.

Zainteresowanie wykorzystaniem środków KFS wzrastało systematycznie od czasu utworzenia Funduszu. W konsekwencji systematycznie rosła liczba pracodawców aplikujących o środki, jak i liczba osób objętych wsparciem – od 10 tys. osób w 2014 r., przez ponad 60 tys. w 2018 r, aż do ponad 100 tys. osób rocznie w latach 2019-2020 (Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego 2021).

### 3.1 Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2021 roku

Planując wsparcie na rok 2021 Minister właściwy dla rynku pracy uwzględnił trudności, z jakimi w skutek pandemii COVID-19 borykały się podmioty gospodarcze w roku 2020 – **aż dwa z priorytetów dla limitu podstawowego miały na uwadze potrzeby wynikające z pandemii.**

W 2021 roku dla środków limitu podstawowego Minister ustalił następujące priorytety (Priorytety wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2021, MRPiT):

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność.
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/ osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.
4. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.
5. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.
6. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych.
7. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości.
8. Wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

Część puli środków przeznaczonych na KFS w wysokości 20% stanowi rezerwę Ministra. Dla tych środków priorytety ich wydatkowania określa Rada Rynku Pracy. Na 2021 rok Rada określiła następujące priorytety:

- a. Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

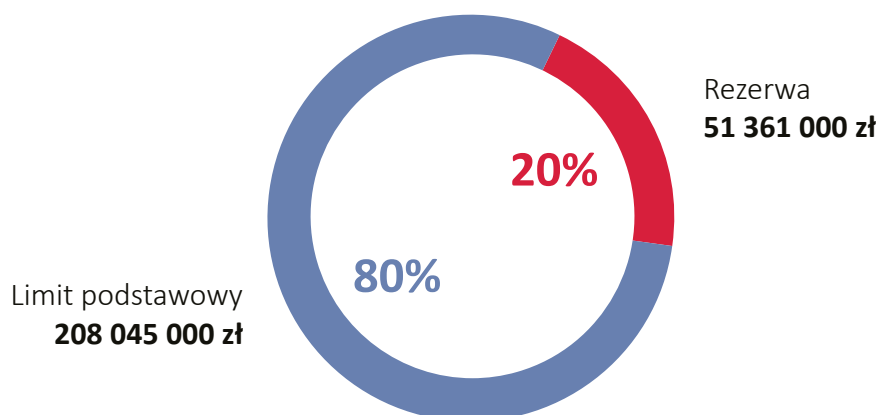
- b. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej.
- c. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.
- d. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej.
- e. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.
- f. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych.

W doborze priorytetów wydatkowania na rok 2021 kierowano się przede wszystkim koniecznością zapobiegania lukom kompetencyjnym na rynku pracy, utrudniającym rekrutację pracowników (priorytety 3, 4 i 6). Drugim z czynników były potrzeby szkoleniowe, które pojawiły się w sytuacji pandemii (priorytety 1 i 2). Priorytety 3, 4, 5 i 6 są powtarzane w kolejnej edycji z uwagi na obserwowane zainteresowanie beneficjentów oraz oczekiwania parterów społecznych. Priorytet 7 ma zachęcić osoby nie posiadające świadectwa ukończenia szkoły do podnoszenia kwalifikacji, zaś priorytet 8 wynika z obowiązku nałożonego na nauczycieli przedmiotów zawodowych uczestniczenia w szkoleniach branżowych mających na celu doskonalenie umiejętności i kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pracy (Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2021, 2020).

Priorytety Rady Rynku Pracy były nakierowane na walkę z zagrożeniem wykluczeniem społecznym – zarówno cudzoziemców (priorytet a), jak i osób zagrożonych przedwczesnym opuszczeniem rynku pracy (priorytet c, e i f). Natomiast priorytety b i d nakierowane były na podnoszenie kwalifikacji organizacji wspierających osoby zagrożone wykluczeniem – pracowników przedsiębiorstw społecznych, spółdzielni socjalnych i Zakładów Aktywności Zawodowej, Centrów i Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej.

W 2021 roku Krajowy Fundusz Szkoleniowy dysponował kwotą 259,4 mln zł. Z tego nieco ponad 208 mln zł stanowiły środki limitu podstawowego (80%), zaś 51,3 mln zł składało się na środki rezerwy KFS (20%).

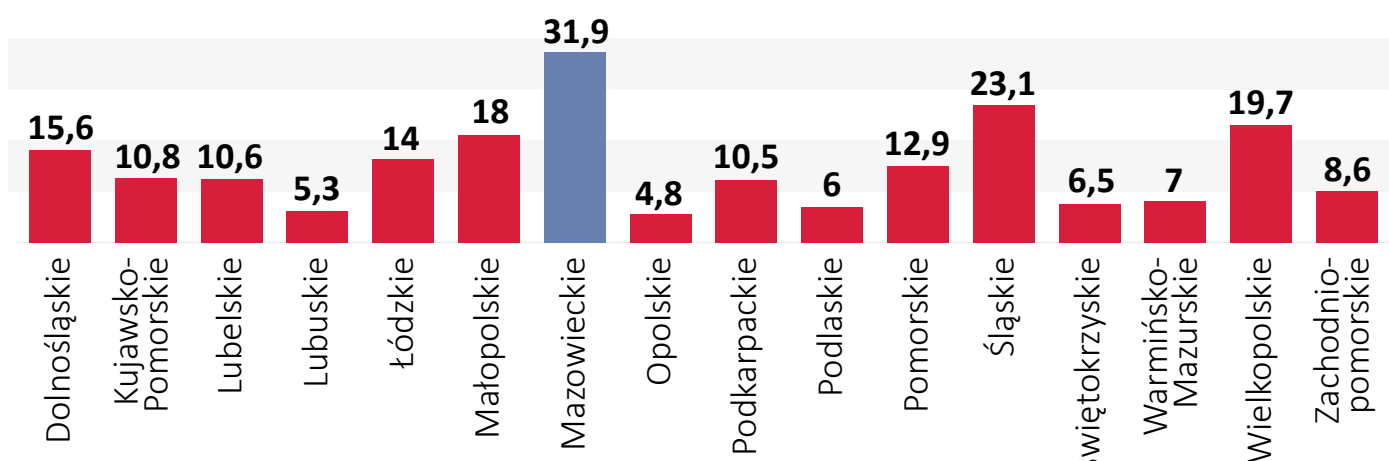
**Rysunek 1. Wysokość środków KFS w 2021 roku**



Źródło: Plan wydatkowania środków KFS w 2021 r. (kwoty po zaokrągleniu w tys. zł.), Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, 2021

Z kwoty limitu podstawowego 2,6 mln zł zostało rozdzielone po równo pomiędzy Ministerstwo oraz wojewódzkie urzędy pracy na ich zadania ustawowe w odniesieniu do KFS. Pozostała kwota, tj. 205,4 mln zł została przeznaczona na działania powiatowych urzędów pracy, w tym konkursy. Poniższy rysunek ilustruje sposób podziału środków na poszczególne województwa. Podział środków został dokonany proporcjonalnie do wielkości zatrudnienia w poszczególnych województwach.

**Rysunek 2. Wysokość środków KFS w 2021 roku na działania powiatowych urzędów pracy w ramach limitu podstawowego według województw (w mln zł)**



Źródło: Plan wydatkowania środków KFS w 2021 r. (kwoty po zaokrągleniu w tys. zł.), Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, 2021

### 3.2 KFS w województwie mazowieckim

Powiatowe urzędy pracy na Mazowszu miały łącznie do dyspozycji ponad 36,1 mln zł, z czego ponad **31,5 mln zł stanowiła kwota limitu podstawowego, zaś niemal 4,6 mln zł stanowiła kwota rezerwy**. Zgodnie z danymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie na dzień 31 grudnia 2021 wykorzystane zostało **99% środków limitu podstawowego oraz 85% środków rezerwy**.

**Rysunek 3. Wysokość i wykorzystanie środków KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 2022, stan wydatkowania na dzień 31.12.2021

W stosunku do roku 2018, dla którego przeprowadzane było analogiczne badanie w 2021 roku nastąpił **wyraźny wzrost wykorzystania środków KFS w niemal wszystkich aspektach:**

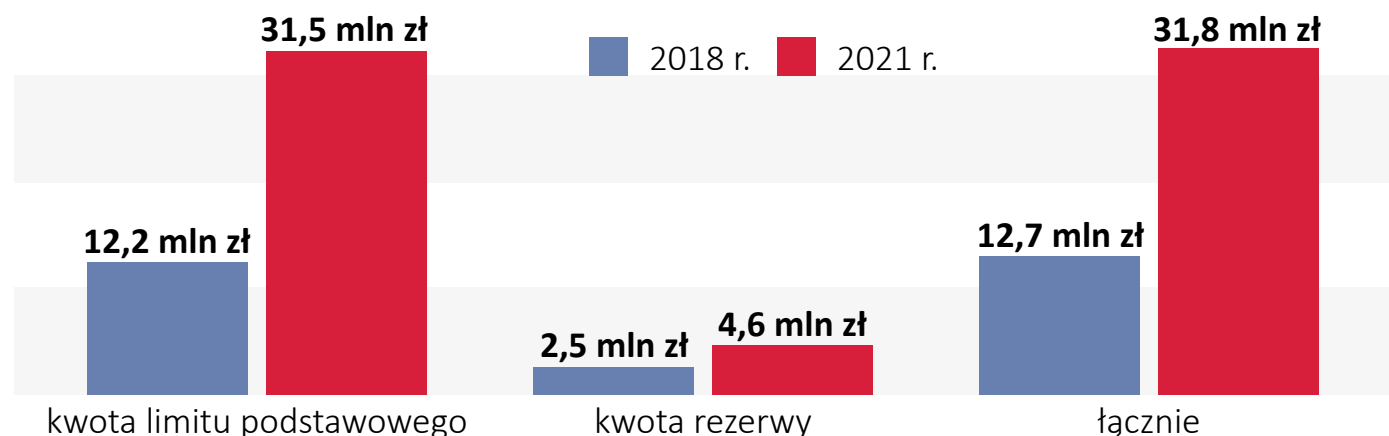
- **Dwupółkrotnie zwiększyła się kwota wydatkowania** środków KFS w województwie mazowieckim ogółem: z 12,7 mln zł w 2018 do 31,8 mln zł w 2021 roku.
- **Dwupółkrotnie wzrosła także kwota limitu podstawowego:** z 12,2 mln zł do 31,5 mln zł.
- **Ponad pięciokrotnie wzrosła liczba pracodawców** objętych wsparciem: z nieco ponad pięciuset w 2018 roku do 2,7 tys. pracodawców w 2021 r.
- **Dwukrotnie wzrosła liczba przeszkolonych pracowników:** z 7,3 tys. osób w 2018 roku do 14,7 tys. pracowników w 2021 roku.
- **Wzrósł także stopień wykorzystania środków z limitu podstawowego** – z 96% w 2018 roku do 99% w roku 2021.
- W przypadku wykorzystania środków z rezerwy KFS nastąpił spadek – z 94% w 2018 roku do 85% w 2021 roku.

Wzrost kwot wydatkowania w stosunku do 2018 roku był związany z korzystną koniunkturą gospodarczą i zwiększonymi wpływami do Funduszu Pracy w 2019 roku, z których to środków 2% przeznaczonych było na Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2021 roku. Konsekwencją wzrostu dostępnych do wydatkowania środków był wzrost liczby beneficjentów – pracodawców, których wnioski mogły uzyskać dofinansowanie, a także wzrost liczby przeszkolonych pracowników (dzięki większej liczbie wniosków).

Niższy stopień wykorzystania środków rezerwy KFS w 2021 roku należy łączyć z ograniczeniami wynikającymi z pandemii.

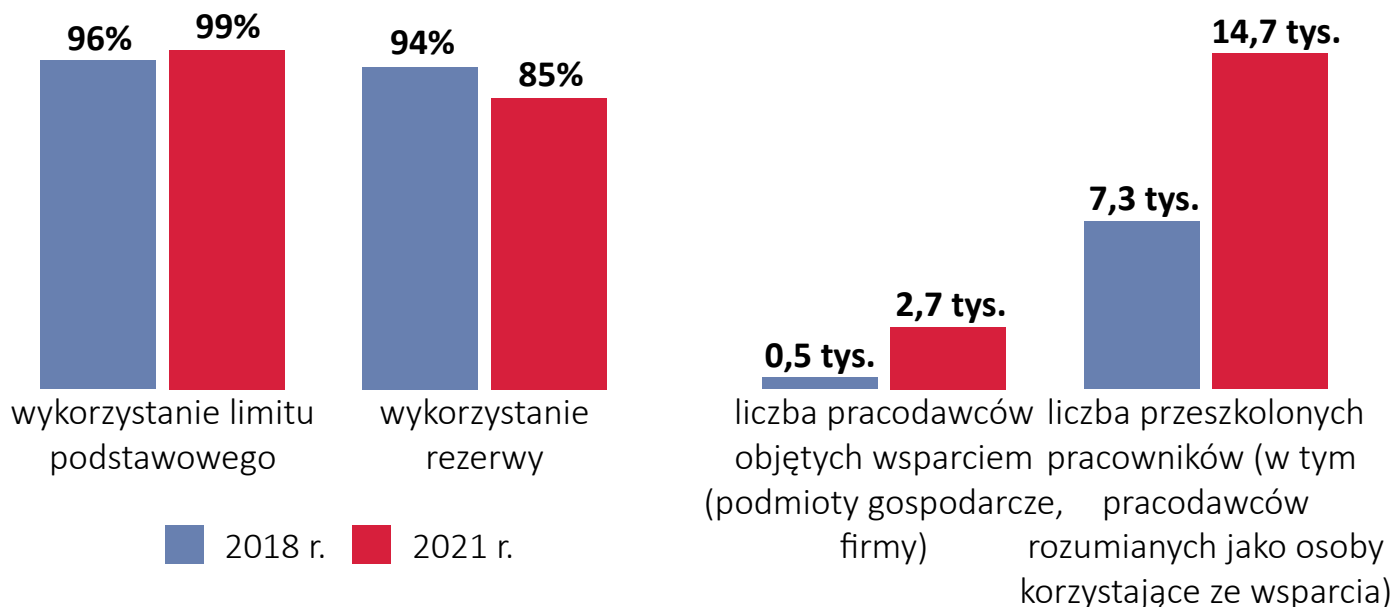
Mimo zwiększenia wydatkowanych kwot, a także liczby pracodawców i pracowników objętych wsparciem, struktura form wsparcia, tematów szkoleń, a także charakterystyki demograficzne przeszkolonych osób nie uległy zasadniczym zmianom.

**Rysunek 4. Porównanie wysokości kwot wydatkowania środków KFS w roku 2018 i 2021 w województwie mazowieckim**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 2019, 2022

**Rysunek 5. Porównanie stopnia wykorzystania środków KFS oraz liczby pracodawców objętych wsparciem i przeszkolonych pracowników w roku 2018 i 2021 w województwie mazowieckim**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 2019, 2022

Spośród wszystkich priorytetów limitu podstawowego **największą kwotę pochłonął Priorytet 3 „Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych” – ponad 13,3 mln złotych, tj. 43% wszystkich środków wydatkowanych w ramach limitu podstawowego.** Na drugim miejscu znalazł się **priorytet 4 „Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia” – blisko 7,8 mln zł, co stanowiło 25% wszystkich środków.** Na każdy z pozostałych priorytetów przypadała

kwota mniejsza niż 3 mln zł. Najmniej – 224 tys. zł wyniosły wydatki na priorytet 8 dedykowany szkoleniom instruktorów praktycznej nauki zawodu (0,7%).

Wydatki poza priorytetami to około 1% całości środków (297 tys. zł). **Na zadania związane z promocją KFS przeznaczono 0,4%, czyli niecałe 119 tys. zł.**

**Tabela 1. Podział środków KFS na priorytety limitu podstawowego w 2021 roku w województwie mazowieckim**

Nazwa priorytetu	Wydatkowana kwota	Udział w całości wydatków
<b>Priorytet 3</b> Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	13 370 432 zł	43%
<b>Priorytet 4</b> Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	7 768 182 zł	25%
<b>Priorytet 6</b> Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych	2 983 953 zł	10%
<b>Priorytet 2</b> Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby	2 179 889 zł	7%
<b>Priorytet 1</b> Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność	2 049 356 zł	7%
<b>Priorytet 7</b> Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości	1 761 461 zł	6%

Nazwa priorytetu	Wydatkowana kwota	Udział w całości wydatków
<b>Priorytet 5</b> Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	464 090 zł	1,5%
<b>Priorytet 8</b> Wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego	224 022 zł	0,7%
<b>Inne (poza priorytetami)</b>	297 034 zł	1%
<b>Promocja KFS</b>	118 982 zł	0,4%
<b>Suma</b>	31 217 382 zł	100%

Źródło: Informacja zbiorcza z województwa mazowieckiego o zaangażowaniu środków tzw. limitu podstawowego KFS, według priorytetów ministra właściwego ds. pracy, za 2021 r. Priorytety uporządkowano malejąco według przyznanej kwoty.

W ramach priorytetów Rady Rynku Pracy **na priorytet f „Wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych” przypało 63% całkowitej kwoty wydatkowanej w ramach rezerwy środków, tj. ponad 2,4 mln zł.** Na priorytet a dedykowany wsparciu pracodawców zatrudniających cudzoziemców przypało 13% środków, tj. 502 tys. zł. Kwoty wydatkowane w pozostałych czterech priorytetach nie przekraczały 10% wydatków. Warto jednak zauważyć, iż **poza priorytetami wydatkowano niemal 300 tys. zł, co stanowi 7% środków rezerwy.**

**Tabela 2. Podział środków KFS na priorytety rezerwy w 2021 roku w województwie mazowieckim**

Nazwa priorytetu	Wydatkowana kwota	Udział w całości wydatków
<b>Priorytet f</b> Wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych	2 454 098 zł	63%
<b>Priorytet a</b> Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców	502 055 zł	13%

Nazwa priorytetu		Wydatkowana kwota	Udział w całości wydatków
<b>Priorytet b</b>	Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej	233 920 zł	6%
<b>Priorytet d</b>	Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej	208 526 zł	5%
<b>Priorytet e</b>	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	147 154 zł	4%
<b>Priorytet c</b>	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej	42 280 zł	1%
<b>Inne (poza priorytetami)</b>		297 034 zł	7%
<b>Suma</b>		31 217 382 zł	100%

Źródło: Informacja zbiorcza z województwa mazowieckiego o zaangażowaniu rezerwy KFS, według priorytetów Rady Rynku Pracy, za 2021 r. Priorytety uporządkowano malejąco według przyznanej kwoty.

Jak już wspomniano, wszystkie priorytety z 2018 roku zostały powtórzone również w roku 2021. Dla tych kategorii wydatkowania KFS, które powtórzyły się w tych dwóch latach dokonano porównania kwotowego i procentowego.

Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników w zawodach deficytowych zarówno w 2018, jak i w 2021 roku pochłonął największą część wydatków. Nominalna kwota wydatkowania wzrosła w tym czasie o 1,3 mln zł, lecz z uwagi na znaczące rozszerzenie list priorytetów oraz zwiększenie całkowitej wysokości środków udział tego priorytetu w całości wydatków KFS spadł z 82% w roku 2018 do 38% w roku 2021. **Kwota wydatkowana na wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia między rokiem 2018 a 2021 wzrosła ponad siedmiokrotnie, a jej udział procentowy w całości wydatków zwiększył się z 6% do 22%.**

Jedyną kategorią, dla której zarówno nominalna kwota wydatków jak i udział procentowy między rokiem 2018 a 2021 uległy zmniejszeniu, było wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które wykonywały pracę w szczególnych warunkach (spadek z 49 do 42 tys. zł).



Warto zauważyć, iż w przypadku środków wydatkowanych z limitu podstawowego w stosunku do roku 2018 zmniejszeniu uległa kwota wydatkowana poza priorytetami (o 168 tys. zł), zaś udział tej pozycji w całości wydatków KFS spadł z 3% do 1%. **Odwrotną zmianę zaobserwowano w przypadku środków rezerwy wydatkowanych poza priorytetami – wydatki te wzrosły ponad dwudziestodwukrotnie (z 12 800 zł do niemal 287 tys. w 2021 roku).**

Środki wydatkowane na promocję KFS w stosunku do roku 2018 zwiększyły się niemal czterokrotnie.

**Tabela 3. Porównanie kwot wydatkowania na cele obecne w planach wydatkowania w 2018 i 2021 roku**

Priorytet	2018		2021	
	kwota	Udział w całości środków	kwota	Udział w całości środków
Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (2021: priorytet 3, 2018: priorytet 1/a)	12 034 704 zł (limit podstawowy: 10 433 826 zł; rezerwa: 1 600 878 zł )	82%	13 370 432 zł	38%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia (2021: priorytet 4, 2018: priorytet b)	926 729 zł	6%	7 768 182 zł	22%
Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych (2021: priorytet 6, 2018: priorytet 2)	1 215 900 zł	8%	2 983 953 zł	9%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej (2021: priorytet c, 2018: priorytet 3)	49 572 zł	0,3%	42 280 zł	0,1%
Inne (poza priorytetami) limit podstawowy	465 271 zł	3%	297 034 zł	1%

Priorytet	2018		2021	
	kwota	Udział w całości środków	kwota	Udział w całości środków
Inne (poza priorytetami) rezerwa	12 800 zł	0,1%	286 915 zł	1%
Promocja KFS	30 622 zł	0,2%	118 982 zł	0,3%

Źródło: Informacja zbiorcza z województwa mazowieckiego o zaangażowaniu środków tzw. limitu podstawowego KFS, według priorytetów ministra właściwego ds. pracy, za 2021 r oraz za 2018 rok., Informacja zbiorcza z województwa mazowieckiego o zaangażowaniu rezerwy KFS, według priorytetów Rady Rynku Pracy, za 2021 r. oraz za 2018 rok. Odsetki pokazane w tabeli są procentowane w stosunku do całości wydatków na dany rok (limit podstawowy i rezerwa łącznie), aby możliwe było porównanie.



**W ciągu roku 2021 przeprowadzono ogółem 130 naborów wniosków na środki z limitu podstawowego oraz 28 naborów na środki z rezerwy KFS.** W ramach naborów pracodawcy złożyli w sumie ponad 5 tys. wniosków na łączną kwotę niemal 83,7 mln zł, a więc ponad dwu i półkrotnie więcej, niż wynosiła wysokość środków KFS przyznana województwu mazowieckiemu na 2021 rok. Dobrze ilustruje to, jak bardzo potrzebnym pracodawcom instrumentem jest KFS.

**Tabela 4. Charakterystyka naborów wniosków do KFS w 2021 roku w województwie mazowieckim**

	przeprowadzone nabory	liczba wszystkich złożonych wniosków	wartość wszystkich złożonych wniosków
<b>Limit podstawowy</b>	130	4 865	77 974 371,94 zł
<b>Rezerwa</b>	28	408	5 724 555,40 zł

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 2022, opracowanie własne



**Ostatecznie środki zostały przyznane 2 494 podmiotom w ramach limitu podstawowego oraz 236 podmiotom w ramach rezerwy KFS. Łącznie wsparcie otrzymało 2 730 pracodawców oraz 14 692 pracowników.** Poniższa tabela przedstawia liczbę pracodawców objętych wsparciem oraz liczbę przeszkolonych pracowników według wielkości podmiotu.

**Tabela 5. Charakterystyka pracodawców i pracowników objętych wsparciem KFS w 2021 roku w województwie mazowieckim według wielkości podmiotu**

	liczba pracodawców objętych wsparciem (podmioty gospodarcze, firmy)		liczba przeszkolonych pracowników (w tym pracodawców rozumianych jako osoby korzystające ze wsparcia)	
	limit podstawowy	rezerwa	limit podstawowy	rezerwa
przedsiębiorca zatrudniający do 9 pracowników	1 409	132	2 919	386
przedsiębiorca zatrudniający 10-49 pracowników	432	38	2 535	338
przedsiębiorca zatrudniający 50 lub więcej pracowników	305	17	3 710	230
jednostki sektora finansów. publicznych	312	38	3 015	328
<b>inni przedsiębiorcy/inni</b>	36	11	1 102	129
<b>Razem</b>	2 494	236	13 281	1 411
<b>łącznie</b>	2 730 pracodawców		14 692 przeszkolonych pracowników	

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 2022, opracowanie własne



Warto zauważyć, iż **choć podmioty mikro stanowiły najliczniejszą grupę wśród aplikujących o środki**, jednak **skuteczność ich wniosków była istotnie mniejsza**, niż w przypadku podmiotów małych, średnich i dużych (por. Tabela 4). Jedynie 60% wniosków o dofinansowanie złożonych przez przedsiębiorców zatrudniających 1-9 osób zakończyła się otrzymaniem środków. Dla porównania odsetek ten wynosi 70% w przypadku firm zatrudniających 10-49 osób oraz 74% dla firm średnich i dużych. **Może to wskazywać na bariery dostępu dla najmniejszych podmiotów**, przede wszystkim proceduralne – trudność w prawidłowym skompletowaniu niezbędnej dokumentacji.

Najbardziej skutecznymi w aplikowaniu o środki z KFS okazały się podmioty z branż **administracji publicznej i obrony narodowej** (85% spośród pracodawców, którzy złożyli wnioski otrzymało środki), **górnictwa i wydobywania** (80%), gospodarki ściekami i odpadami, dostawy wody (73%), **przetwórstwa przemysłowego** (73%) oraz **komunikacji i informacji** (71%). Relatywnie skuteczne w procesie wnioskowania były także przedsiębiorstwa z branży **opieki zdrowotnej i pomocy społecznej** (70%), **transportu i gospodarki magazynowej** (70%) oraz **edukacji** (69%).

Najniższą skuteczność – poniżej 60% wniosków, które otrzymały dofinansowanie spośród wniosków złożonych – zanotowano w branżach **działalności związanej z kulturą rozrywką i rekreacją** (57%), **pozostałej działalności usługowej** (54%), **działalności finansowej i ubezpieczeniowej** (52%), **działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi** (48%) oraz **działalności w zakresie administrowania i wspierającej** (48%). Należy zauważyć, iż co najmniej dwie z tych branż były szczególnie dotknięte skutkami obostrzeń wprowadzonych w związku z pandemią COVID-19 – chodzi tu o branżę hotelarsko-gastronomiczną oraz rozrywkową i rekreacyjną.

**Tabela 6. Charakterystyka pracodawców, którzy złożyli wnioski do KFS oraz podmiotów, które otrzymały środki**

	Pracodawcy (podmioty), którzy złożyli wniosek o przyznanie środków z KFS	Pracodawcy (podmioty), którzy otrzymali środki z KFS	Odsetek pracodawców, którzy otrzymali środki w stosunku do tych, którzy złożyli wnioski
<b>Wielkość zatrudnienia</b>			
250 i więcej osób	6%	7%	74%
50- 249 osób	13%	15%	74%
10- 49 osób	20%	21%	70%
1- 9 osób	61%	56%	60%
Ogółem	100%	100%	64%
<b>Sekcja PKD</b>			
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4%	5%	85%
Górnictwo i wydobywanie	0,1%	0,1%	80%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1%	1%	73%

## Charakterystyka Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Przetwórstwo przemysłowe	8%	9%	73%
Informacja i komunikacja	2%	3%	71%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	12%	13%	70%
Transport i gospodarka magazynowa	5%	6%	70%
Edukacja	7%	8%	69%
Budownictwo	5%	5%	68%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1%	1%	68%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10%	10%	67%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1%	1%	67%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	11%	12%	67%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,2%	0,2%	64%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2%	2%	57%
Pozostała działalność usługowa	24%	20%	54%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1%	1%	52%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3%	2%	48%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2%	2%	48%
Działalność niezidentyfikowana	1%	0,03%	3%
Ogółem	100%	100%	64%

Źródło: SPRAWOZDANIE MRPiT-01 2021, ZAŁĄCZNIK 2, opracowanie własne. Kategorie zostały uporządkowane od podmiotów najbardziej do najmniej skutecznych w aplikowaniu o środki KFS.



**Dominującym rodzajem wsparcia, na które przeznaczane są środki KFS, są kursy i szkolenia.** Ten rodzaj pomocy dotyczył 98% pracodawców i 96% pracowników objętych wsparciem udzielanym z KFS w 2021 roku. 3% beneficjentów ostatecznych uzyskało wsparcie na egzaminy (w ogromnej większości były to kobiety – 80% wśród pracowników).

**Najliczniejszą grupę wiekową wśród osób objętych wsparciem KFS stanowią osoby w wieku 45 i więcej lat** (40% pracodawców i 41% pracowników).

Częściowo wynika to z dedykowania tej grupie wiekowej priorytetu 4 w ramach limitu podstawowego. Drugą co do wielkości grupą wiekową są osoby powyżej 34 roku życia.

**Osoby z wykształceniem wyższym stanowią ponad połowę** pracodawców i pracowników objętych wsparciem z KFS.

**Kobiety przeciętnie częściej korzystają ze wsparcia** (ogółem 60% wśród pracowników objętych wsparciem) – przeważają w każdej z grup wyróżnionych ze względu na rodzaj wsparcia, wiek i poziom wykształcenia (za wyjątkiem grup z wykształceniem zasadniczym lub gimnazjalnym i niższym oraz grupy osób korzystających ze wsparcia na badania lekarskie i/lub psychologiczne).

**Tabela 7. Struktura uczestników wsparcia udzielonego z KFS w 2021 roku według rodzaju wsparcia, wieku, poziomu wykształcenia oraz pracy w szczególnych warunkach, w tym odsetek kobiet korzystających ze wsparcia**

	Pracodawcy	Pracownicy	Odsetek kobiet wśród pracowników
<b>Według rodzaju wsparcia</b>			
kursy	98%	96%	60%
studia podyplomowe	1%	2%	61%
egzaminy	3%	3%	80%
badania lekarskie i/lub psychologiczne	2%	1%	10%
<b>Według wieku</b>			
15-24 lata	2%	6%	50%
25-34	23%	25%	57%
35-44	35%	28%	59%
45 i więcej	40%	41%	65%
<b>Według poziomu wykształcenia</b>			
wyższe	55%	54%	77%

	Pracodawcy	Pracownicy	Odsetek kobiet wśród pracowników
<b>Według rodzaju wsparcia</b>			
policealne i średnie zawodowe/branżowe	14%	17%	51%
średnie ogólnokształcące	17%	13%	45%
zasadnicze zawodowe/branżowe	13%	13%	27%
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	0,4%	2%	29%
Wykonujący pracę w szczególnych warunkach oraz pracę o szczególnym charakterze	0,4%	1%	82%
<b>Ogółem</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>60%</b>

Źródło: SPRAWOZDANIE MRPiT-01 2021, ZAŁĄCZNIK 2, opracowanie własne

Przy dużej różnorodności tematów szkoleń i kursów finansowanych z KFS **najczęściej występowały tematy związane z opieką zdrowotną (15%)**, co może być przynajmniej częściowo związane z priorytetem 2 w ramach limitu podstawowego, dotyczącym profesji mających udział w walce z COVID-19. Wśród innych nieco częściej występujących tematów można wskazać usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy (10%), doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu (8%), informatykę i wykorzystanie komputerów (7%). Ta ostatnia tematyka również została wyróżniona w ramach priorytetów (priorytet 6: wykorzystywanie nowych narzędzi i technologii).

**Rysunek 6. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego według liczby uczestników działań finansowanych z KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku**



Źródło: SPRAWOZDANIE MRPiT-01 2021, ZAŁĄCZNIK 2, opracowanie własne

Środki z KFS w ramach limitu podstawowego zostały rozdzielone pomiędzy powiaty zgodnie z liczbą pracujących. **Największe fundusze otrzymały m.st. Warszawa (3,9 mln zł) oraz powiat siedlecki (3,19 mln zł**, por. Tabela 6). W powiatach tych złożono także najwięcej wniosków w ramach prowadzonych w 2021 roku naborów (ponad 770 w każdym). Ponad 1 mln zł przydzielone zostało powiatom garwolińskiemu, grójeckiemu, nowodworskiemu, piaseczyńskiemu, płockiemu, mieście Płocku oraz powiatowi radomskiemu.



**Pomimo ograniczeń związanych z pandemią do 31 grudnia 2021 roku wszystkie PUP wydatkowały co najmniej 89% spośród przyznanych kwot, zdecydowana większość w pełni, lub niemal w 100%.**

Jedynie w powiatach sierpeckim i żyrardowskim wskaźnik ten wyniósł 89%.

Średnio na 1 pracodawcę (rozumianego jako podmiot gospodarczy, firma objęta wsparciem) przyznano kwotę 12,6 tys. zł, przy czym w ramach poszczególnych powiatów kwota ta wykazywała znaczne zróżnicowanie. **Najwyższą średnią, a zatem przeciętnie wnioski na najwyższe kwoty dofinansowania odnotowano w powiatach piaseczyńskim**



**(24,9 tys. zł na 1 podmiot) i plockim (23,1 tys. zł na 1 podmiot).** Z kolei najniższa przeciętna kwota dofinansowania dotyczyła powiatów lipskiego (4,4 tys. zł na 1 podmiot) oraz zwoleńskiego (4,7 tys. zł), co stanowiło ponad 4-krotnie niższą kwotę, niż w przypadku powiatów z największymi średnimi.

Przeciętny koszt przeszkolenia 1 osoby (rozumianej jako pracownik lub pracodawca korzystający ze wsparcia) na poziomie województwa wynosił 2,3 tys. zł, jednak wskaźnik ten również wykazywał duże zróżnicowanie w zależności od powiatu. **Przeciętnie najbardziej kosztochłonne były szkolenia dofinansowane z KFS w powiecie makowskim (7,6 tys. zł na 1 osobę), a także w powiecie legionowskim i plockim (powyżej 4 tys. zł na 1 osobę).** Z kolei kwoty najniższe odnotowano w powiecie lipskim i sokołowskim (poniżej 1,3 tys. zł na 1 osobę).

**Tabela 8. Charakterystyka wsparcia udzielonego z limitu podstawowego KFS w 2021 roku w województwie mazowieckim według powiatów – liczba złożonych wniosków, suma kwot dofinansowania, wykorzystanie dofinansowania, średnia kwota dofinansowania przypadająca na 1 wnioskodawcę, średnia kwota dofinansowania przypadająca na 1 przeszkoloną osobę**

Powiat	Średnia kwota na 1 przeszkolonego	Średnia kwota na 1 podmiot	Liczba złożonych wniosków	Suma kwot z decyzji	Wykorzystanie (stan na 31.12.2021)
makowski	7 665 zł	20 979 zł	58	398 600 zł	93%
legionowski	4 263 zł	11 706 zł	80	784 318 zł	100%
płocki	4 179 zł	23 177 zł	131	1 993 200 zł	99%
sochaczewski	3 986 zł	20 979 zł	67	797 200 zł	99%
żyrardowski	3 985 zł	17 711 zł	38	159 400 zł	89%
pułtuski	3 661 zł	11 075 zł	49	443 000 zł	98%
węgrowski	3 623 zł	7 750 zł	51	279 000 zł	100%
otwocki	3 555 zł	14 948 zł	113	657 700 zł	100%
miński	3 543 zł	13 986 zł	254	797 200 zł	97%
radomski	3 528 zł	17 183 zł	214	1 993 200 zł	99%
białobrzeski	3 518 zł	7 716 zł	36	239 200 zł	100%
gostyniński	3 466 zł	11 389 zł	50	398 600 zł	95%
ostrołęcki	3 378 zł	10 773 zł	102	398 600 zł	100%
sierpecki	3 321 zł	12 682 zł	44	279 000 zł	89%
m. st. Warszawa	3 251 zł	9 746 zł	776	3 986 300 zł	100%
pruszkowski	2 814 zł	12 587 zł	78	478 300 zł	98%
płoński	2 680 zł	12 506 zł	87	637 800 zł	98%

## Charakterystyka Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Powiat	Średnia kwota na 1 przeszkolonego	Średnia kwota na 1 podmiot	Liczba złożonych wniosków	Suma kwot z decyzji	Wykorzystanie (stan na 31.12.2021)
kozienicki	2 657 zł	9 059 zł	58	398 600 zł	100%
przasnyski	2 478 zł	9 761 zł	58	478 300 zł	100%
przysuski	2 408 zł	22 425 zł	18	358 800 zł	100%
szydłowiecki	2 401 zł	8 665 zł	32	199 300 zł	98%
m. Płock	2 359 zł	11 309 zł	231	1 594 600 zł	99%
piaseczyński	2 340 zł	24 915 zł	119	1 195 900 zł	100%
ostrowski	2 324 zł	13 287 zł	92	797 200 zł	98%
garwoliński	2 194 zł	16 161 zł	84	1 195 900 zł	98%
wołomiński	2 164 zł	9 378 zł	95	478 300 zł	95%
ciechanowski	2 133 zł	11 777 zł	50	518 200 zł	100%
warszawski zachodni	1 975 zł	16 784 zł	61	637 800 zł	100%
grójecki	1 896 zł	13 399 zł	177	1 594 500 zł	98%
żuromiński	1 788 zł	6 643 zł	55	279 000 zł	99%
nowodworski	1 783 zł	15 946 zł	90	1 116 200 zł	100%
łosicki	1 744 zł	9 300 zł	65	279 000 zł	92%
siedlecki	1 615 zł	19 686 zł	786	3 189 100 zł	100%
zwoleński	1 467 zł	4 690 zł	58	239 200 zł	100%
mławski	1 365 zł	5 110 zł	187	398 600 zł	100%
wyszkowski	1 348 zł	10 287 zł	95	637 800 zł	100%
grodziski	1 316 zł	7 343 zł	91	558 100 zł	99%
sokołowski	1 249 zł	11 059 zł	87	597 200 zł	92%
lipski	1 077 zł	4 430 zł	48	119 600 zł	100%

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 2022, opracowanie własne. Powiaty zostały uporządkowane malejąco według kolumny „Sumy kwot z decyzji”.

Nabory wniosków w ramach rezerwy środków prowadziło 14 powiatów. W przypadku ponad połowy z nich na dzień 31.12.2022 udało się wydatkować całą lub niemal całą przyznaną kwotę dofinansowania.

## 4. Globalna ocena KFS

Wskaźnik oceny globalnej w przypadku pracodawców wyniósł 71,7 punktu na 100 – co wskazuje, iż w zdecydowanej większości aspektów wsparcie udzielone z KFS ocenione zostało wysoko, lecz istnieją nadal obszary, które wymagają poprawy. Wartości wskaźników cząstkowych wskazują natomiast, iż obszarów tych należy szukać przede wszystkim w aspekcie przyjazności dla beneficjenta (67,4 punktu – najniższa wartość pośród wskaźników).




W badaniu zgromadzono bardzo szeroką paletę wskaźników, za pomocą których można dokonać wielowymiarowej oceny Krajowego Funduszu Szkoleniowego zarówno z perspektywy pracodawców, jak również pracowników.

Aby w sposób wielopłaszczyznowy, ale jednocześnie zestandaryzowany móc spojrzeć na Krajowy Fundusz Szkoleniowy, a także zaobserwować jak poszczególne wymiary wpływają na ocenę efektywności, utworzono model analityczny.

Starano się zaprojektować model maksymalnie szeroko – tak aby objąć nim najważniejsze wymiary oceny. W modelu uwzględniono zarówno perspektywę pracodawców, jak i pracowników.

Ostatecznie przedmiotem oceny były trzy wymiary odnoszące się do wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego:

**Tabela 9. Wymiary oceny KFS – wskaźniki modelu analitycznego**

<p><b>Przyjazność dla beneficjenta</b></p> 	<p><b>Perspektywa pracodawcy</b></p> <p>Dostępność informacji, opinia na temat procesu wnioskowania o środki: ocena przyjazności procedur, łatwości napisania wniosku, czasu na przygotowanie wniosku, opinii na temat obowiązujących priorytetów, pomocy ze strony PUP, współpracy z PUP po otrzymaniu dofinansowania.</p>
<p><b>Dopasowanie do potrzeb</b></p> 	<p><b>Perspektywa pracodawcy i pracownika</b></p> <p>Związek wsparcia z działalnością firmy oraz wykonywaną pracą, ocena dostępności tematów szkoleń z punktu widzenia potrzeb firmy, dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy oraz do potrzeb pracownika</p>
<p><b>Efektywność wsparcia</b></p> 	<p><b>Perspektywa pracodawcy i pracownika</b></p> <p>Zbudowany na podstawie najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick<sup>2</sup>. Z uwagi jednak na charakter danych, jakimi dysponujemy model został zbudowany jedynie na deklaracjach i ocenach respondentów. Nie ma w nim empirycznej weryfikacji.</p>

<sup>2</sup> Model Kirkpatricka służy do mierzenia efektywności szkoleń przy wykorzystaniu adekwatnych metod na czterech poziomach:

Poziom reakcji – obejmuje ocenę zadowolenia uczestników ze szkolenia, ich opinie i odczucia

Poziom wiedzy (nauki) – pozwala na badanie nowych umiejętności zdobytych przez uczestników szkolenia – ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie

Poziom zachowania – sprawdza, czy nabyte umiejętności i wiedza są wykorzystywane w praktyce, czy dzięki szkoleniu wystąpiły pozytywne zmiany- ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie



Poziom organizacji – pozwala na ocenę, czy szkolenie przyniosło pozytywne efekty dla firmy.

Metoda Kirkpatricka ma swoje ograniczenia – przede wszystkim wysokie koszty przeprowadzenia pełnej, wiarygodnej oceny na wszystkich poziomach, m.in. z uwagi na czas trwania badania, oddalenie czasowe od szkolenia i trudności w wyizolowaniu rezultatów samego szkolenia na poziomie zachowania i organizacji. Dlatego też w badaniu do wszystkich czterech poziomów będziemy mogli podejść jedynie deklaratywnie – bazując na opiniach i deklaracjach respondentów. Ograniczenie to szczególnie istotne jest w przypadku poziomu wiedzy i zachowania, które w pierwotnym modelu zaleca się badać empirycznie poprzez weryfikację rzeczywistych umiejętności i zachowań, a nie na poziomie deklaracji.

<b>Ocena szkoleń (poziom reakcji)</b> 	<b>Perspektywa pracodawcy i pracownika</b> Ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy
<b>Ocena zdobytych umiejętności (poziom wiedzy)</b> 	<b>Perspektywa pracodawcy i pracownika</b> Ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy.
<b>Wykorzystanie w praktyce (poziom zachowania)</b> 	<b>Perspektywa pracodawcy i pracownika</b> Ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiągnięciu lepszych rezultatów w pracy, awans, zmianę stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla firmy. Ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.
<b>Wskaźnik wpływu na organizację</b> 	<b>Perspektywa pracodawcy z sektora prywatnego</b> ocena wpływu wsparcia z KFS na kondycję firmy oraz rozwój firmy w różnych wymiarach.

Zarówno dla perspektywy pracodawców, jak i pracowników zaproponowano wskaźniki podsumowujące sytuację w danym obszarze. Następnie na ich podstawie zbudowany został całościowy wskaźnik oceny KFS – wskaźnik oceny globalnej dla pracodawców oraz dla pracowników. Rolą tych wskaźników jest synteza, podsumowanie informacji zawartych w pytaniach z różnych obszarów w wygodnej formie liczbowej.

**Tabela 10. Definicja wskaźników oceny globalnej<sup>3</sup>**

<b>Wskaźnik globalnej oceny KFS przez pracodawców</b> 	<b>Wskaźnik globalnej oceny KFS przez pracowników</b> 
Wskaźnik jest sumą trzech wskaźników cząstkowych, następnie przeskalowaną do zakresu 0-100.	Wskaźnik jest sumą dwóch wskaźników cząstkowych, następnie przeskalowaną do zakresu 0-100.
<b>Wskaźniki cząstkowe:</b>	
Wskaźnik przydatności dla beneficjenta	x
Wskaźnik dopasowania do potrzeb	Wskaźnik dopasowania do potrzeb
Wskaźnik efektywności wsparcia	Wskaźnik efektywności wsparcia

<sup>3</sup> Szczegółowa metodologia konstrukcji wskaźników cząstkowych została zamieszczona w aneksie metodologicznym.

Zarówno wskaźnik globalny, jak i jego wskaźniki cząstkowe tłumaczą się na prostą interpretację liczbową:

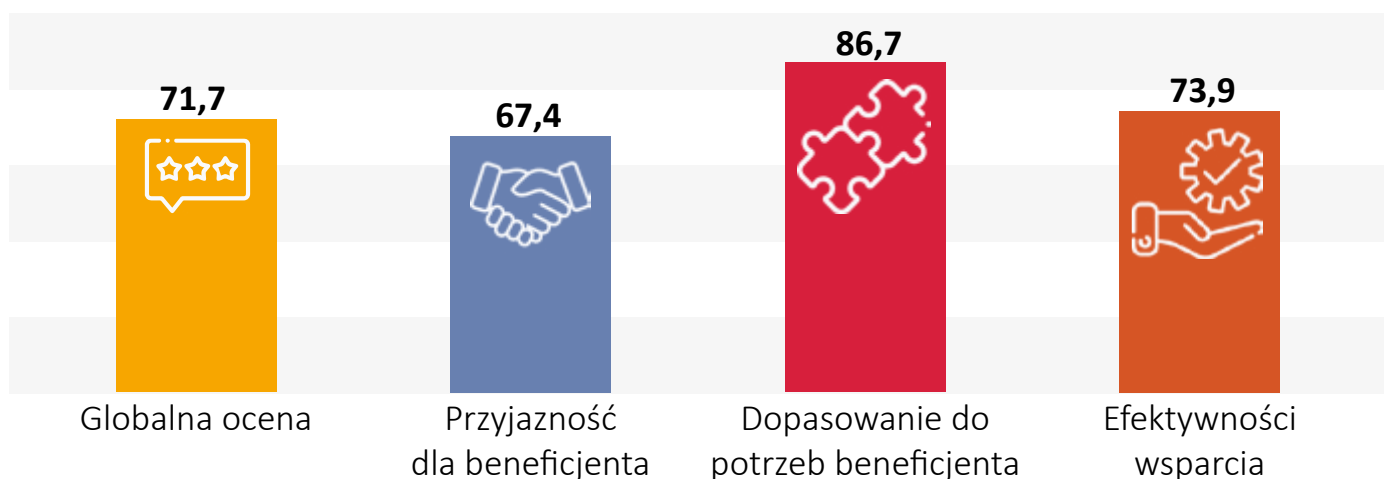
- **Wynik 100 punktów oznacza stan idealny**, pożądany – taki, do którego należy dążyć. To jest wsparcie perfekcyjnie ocenione, przyjazne, dopasowane do potrzeb i efektywne. W każdym z wymiarów osiągnięto maksymalną możliwą liczbę punktów.
- **Im bliżej 100 punktów, tym lepiej oceniono wsparcie**, różnica wskazuje na to, że są aspekty, nad którymi należy popracować.
- **Wskaźnik 0 oznacza stan, w którym w każdym brany pod uwagę aspekcie wsparcie poniosło porażkę.**



Wskaźnik oceny globalnej w przypadku pracodawców wyniósł **71,7 punktu na 100** – co wskazuje, iż w zdecydowanej większości aspektów wsparcie udzielone z KFS ocenione zostało wysoko, lecz istnieją nadal obszary, które wymagają poprawy. Wartości wskaźników cząstkowych wskazują natomiast, iż obszarów tych należy szukać przede wszystkim w aspekcie przyjazności dla beneficjenta (67,4 punktu – najniższa wartość pośród wskaźników). Wskaźnik efektywności wsparcia na poziomie 73,9 punktu oznacza, iż również ten obszar wymaga pracy, aby lepiej realizować potencjał KFS.

**Najlepiej ocenionym z perspektywy pracodawców obszarem okazało się dopasowanie do potrzeb beneficjenta** – 86,7 punktu wskazuje, iż jest to aspekt relatywnie najbliższy ideału zdefiniowanego w modelu.

**Rysunek 7. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny pracodawców oraz jego wskaźników cząstkowych**



Źródło: Badanie pracodawców N=377



Wskaźnik oceny globalnej dokonanej przez pracowników ma wartość wyższą, niż w przypadku pracodawców – 80,5 punktu. Szczególnie wysoko oceniono **dopasowanie do potrzeb** – 91,1 punktu, co wskazuje, iż niewiele brakuje tutaj do sytuacji idealnej. Natomiast w obszarze efektywności wsparcia (78,5 punktu) znajdują się aspekty wymagające poprawy.

Warto zauważyć, iż wskaźnik globalny oceny pracowników nie zawierał wymiaru przyjazności dla beneficjenta – w szczególności czynności związanych z wnioskowaniem, kontaktem z PUP i instytucjami szkoleniowymi, a także rozliczaniem dotacji<sup>4</sup>. W braku tego etapu należałoby upatrywać wyższych wartości wskaźnika globalnego. Jest to również jasny sygnał, iż **przyjazność dla beneficjenta to obecnie obszar, w którym potencjalnie najwięcej elementów należałoby poprawić**.

**Rysunek 8. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny pracowników oraz jego wskaźników częściowych**



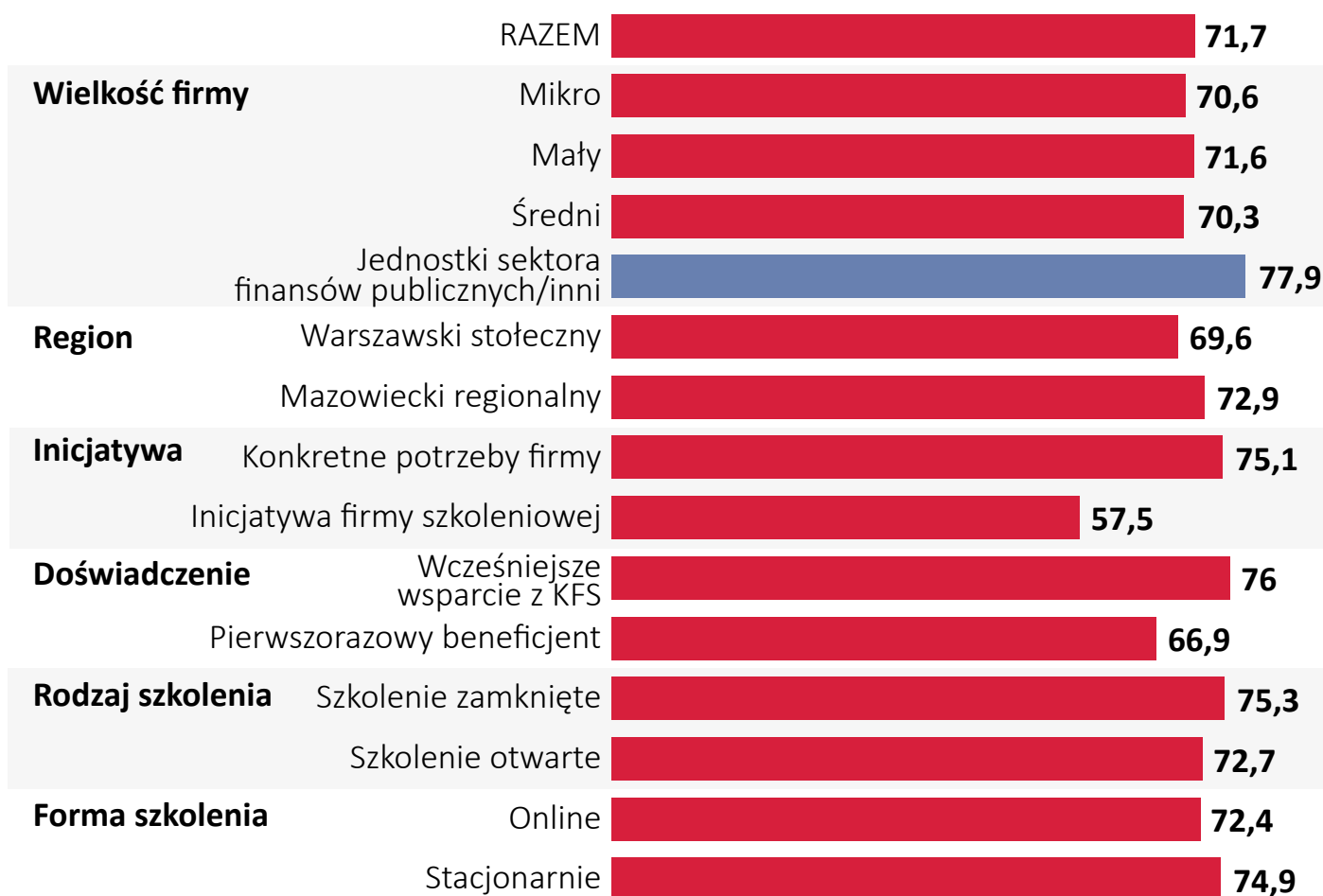
Źródło: Badanie pracodawców N=385

Przeciętna wartość wskaźnika globalnego oceny pracodawców wykazuje zróżnicowanie regionalne – wyższe wartości są charakterystyczne dla regionu Mazowieckiego Regionalnego. Warto także zwrócić uwagę, iż lepiej wsparcie oceniali ci pracodawcy, którzy na szkolenia zdecydowali się z własnej inicjatywy, a nie za sprawą namowy firmy szkoleniowej. **Istotne znaczenie ma także wcześniejsze doświadczenie z KFS – podmioty, które już korzystały z Funduszu oceniały wsparcie wyżej, niż pierwszorazowi beneficjenci.**

W przypadku wskaźnika globalnego oceny pracowników daje się zauważyć, iż najwyższą wartość przyjmuje on w przypadku pracujących w firmach mikro (84,4 punktu), a także osób z wykształceniem zawodowym (84,5 punktu), co wskazuje, iż w przypadku tych grup wsparcie z KFS było najbliższe stanu idealnego.

<sup>4</sup> Czynności te leżały, bowiem, po stronie pracodawcy lub firmy szkoleniowej.

Rysunek 9. Średnia wartość wskaźnika globalnego pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne



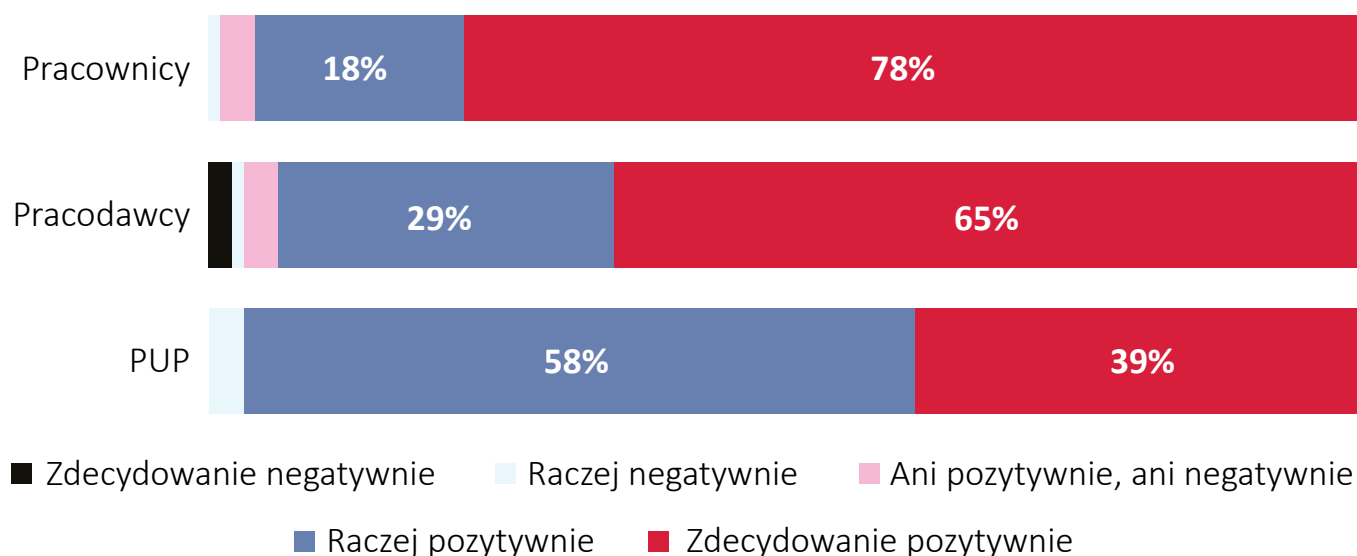
Źródło: Badanie pracodawców N=377

Wobec wysokich wartości wskaźnika globalnego pracodawców i pracowników nie zaskakuje fakt, iż **ogromna większość respondentów – zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz przedstawicieli PUP bardzo pozytywnie ocenia wsparcie oferowane w ramach KFS**. Aż 78% pracowników, 65% pracodawców oraz 39% urzędników wskazało na zdecydowanie pozytywną ocenę, a w sumie ponad 90% w każdej z grup ogólnie oceniło wsparcie z KFS korzystnie.

Jako uzasadnienie tak korzystnych ocen najczęściej wskazywano na **czynniki kosztowe** – refundację kosztów szkoleń, bez której części podmiotów nie byłoby stać na takie szkolenia (44% pracodawców oraz 32% pracowników), a także **wysoką ocenę samych szkoleń** i wynikające stąd zadowolenie (16% pracodawców i 36% pracowników). Wśród innych czynników wymieniano też dopasowanie szkolenia do potrzeb firmy, dzięki czemu udało się zapełnić lukę kompetencyjną (7% pracodawców i 9% pracowników), a także stosunkowo łatwą aplikację (14% pracodawców) i dużą pomoc pracowników PUP (11% pracodawców).



**Rysunek 10. Ogólna ocena wsparcia oferowanego w ramach KFS – porównanie perspektyw urzędów pracy, pracodawców i pracowników – odbiorców wsparcia**



Źródło: Badanie pracowników PUP, badanie pracodawców, badanie pracowników

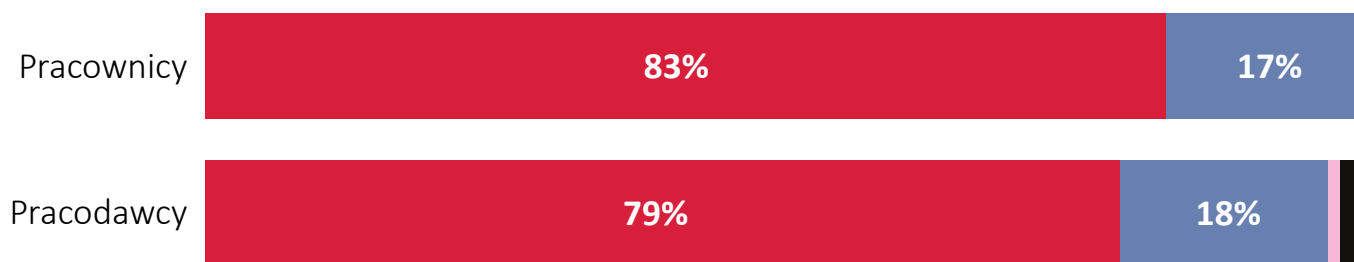


Godnym podkreślenia jest fakt, że niemal wszyscy objęci badaniem pracodawcy i pracownicy wyrażają zainteresowanie skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS w przyszłości.

**Pracodawcy wskazują przy tym na chęć pozyskania środków na kursy zawodowe** – z obszaru usług osobistych, nowych trendów i rozwiązań (17%), bądź też z obszaru technicznego, twardych umiejętności w obszarze przemysłu, produkcji, naprawy maszyn i urządzeń etc. (13%). 11% wyraziło zainteresowanie tematyką podatków i księgowości, zaś 6% - z zakresu zarządzania, w tym także zasobami ludzkimi. 7% pracodawców wskazało na potrzeby związane z wysoko specjalistycznymi kursami zawodowymi.

Pracownicy najczęściej zgłaszali zainteresowanie kursami lub studiami z zakresu podatków i księgowości (20%) oraz administracji i kadr (10%), a także tematów społecznych (12%). Wśród częściej wymienianych, podobnie jak w przypadku pracodawców znalazły się też kursy zawodowe – zarówno z obszaru usług osobistych i nowych trendów (7%), jak i zorientowane na umiejętności techniczne z obszaru przemysłu, produkcji, naprawy czy budownictwa (6%).

**Rysunek 11. Zainteresowanie pozyskaniem środków/ uczestnictwem w szkoleniach/ studiach dofinansowanych z KFS**



■ zdecydowanie tak ■ raczej tak ■ raczej nie ■ zdecydowanie nie ■ nie wiem

Źródło: Badanie pracodawców N=377, badanie pracowników N=385

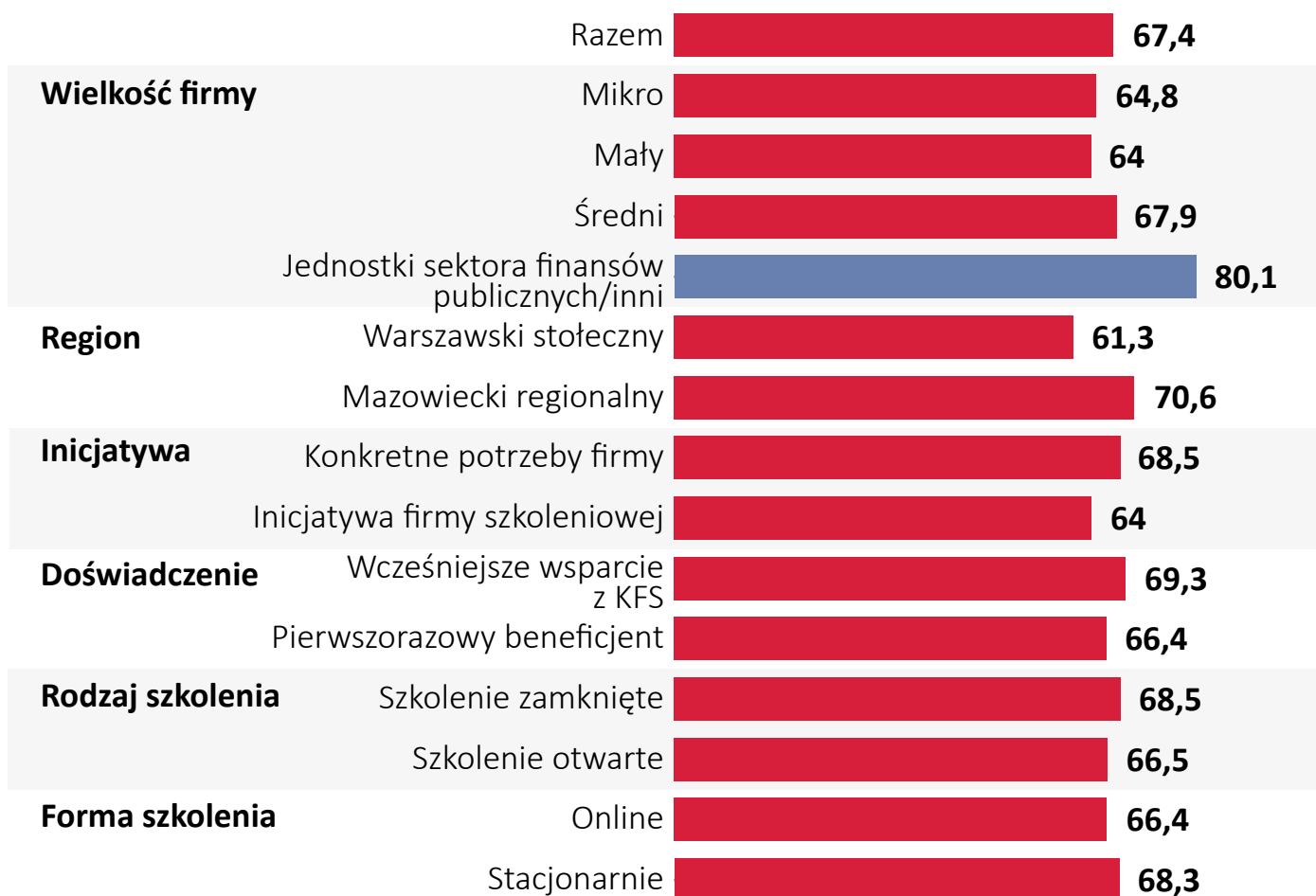
## 5. Ocena przyjazności KFS dla beneficjenta

Wymiar przyjazności KFS dla beneficjenta to obszar wymagający relatywnie największej uwagi w kontekście przyszłych ulepszeń funkcjonowania Funduszu. Wartość wskaźnika dla tego obszaru to przeciętnie 67,4 punktu na 100, co jest rezultatem najniższym wśród wszystkich wymiarów modelu oceny KFS.

Wymiar przyjazności KFS dla beneficjenta to obszar wymagający relatywnie największej uwagi w kontekście przyszłych ulepszeń funkcjonowania Funduszu. Wartość wskaźnika dla tego obszaru to przeciętnie 67,4 punktu na 100, co jest rezultatem najniższym wśród wszystkich wymiarów modelu oceny KFS.

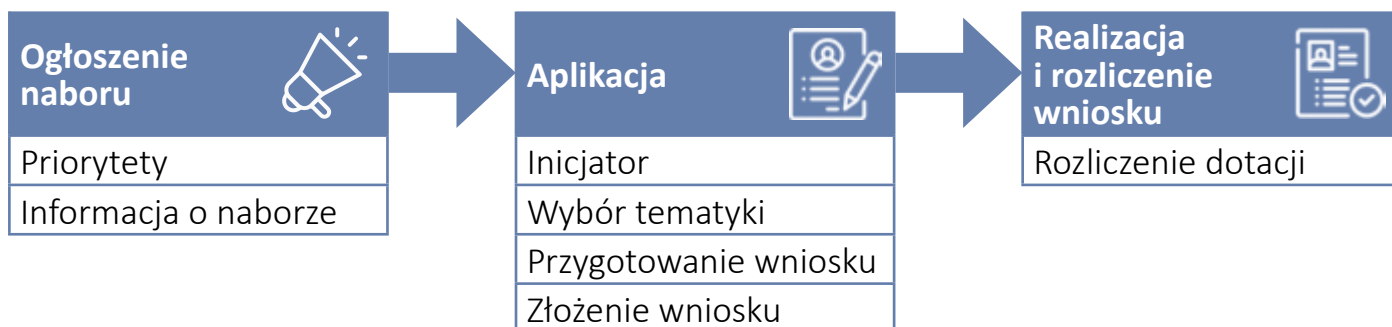
**Niższe wartości wskaźnik przyjmuje dla firm mikro i małych, co stanowi sygnał, iż podmioty te borykają się z większymi barierami proceduralnymi** przy korzystaniu z KFS. Warto zwrócić także uwagę na różnice pomiędzy podmiotami, które korzystały wcześniej ze wsparcia KFS a pierwszorazowymi beneficjentami – tego typu rozbieżność oznacza, iż **doświadczenie wpływa na postrzeganą przyjazność procedur.**

**Rysunek 12. Średnia wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne**



Źródło: Badanie pracodawców N=377

Przy ocenie przyjazności KFS dla beneficjentów – pracodawców pod uwagę wzięto trzy etapy procesu wraz z przynależnymi im czynnościami:



### 5.1 Etap ogłoszenia naboru

Priorytety na kolejny rok ogłaszane są w IV kwartale roku poprzedniego. Na rok 2021 ogłoszono ich więcej, niż w latach wcześniejszych (8 w ramach limitu podstawowego i 6 w ramach rezerwy). Wśród przedstawicieli PUP **przeważa opinia, iż wzrost liczby priorytetów KFS jest zmianą na korzyść (63%)**, wprowadzającą uelastycznienie i zwiększenie dostępności, zaś przeciwnego zdania było jedynie 8% urzędników. 29% nie oceniło tej zmiany ani jako pozytywnej, ani negatywnej.

Przedstawiciele PUP zgłosili szereg sugestii, których dokonaliby w priorytetach KFS. Zakres tych zmian jest różnorodny, jednak uwagę zwracają trzy kierunki:

- **Kryteria dostępu** – postulowano m.in. ogólne zwiększenie dostępności, ale też zwiększenie dostępności dla niektórych grup, w tym kobiet, młodych pracowników, osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Niektórzy przedstawiciele PUP wskazywali również, iż obecnie nie ma już potrzeby uwzględniania rezultatów pandemii COVID-19 w priorytetach.
- **Uelastycznienie na poziomie lokalnym** – możliwość wpływu na priorytety przez powiaty. Niektórzy ankietowani zgłaszali potrzebę usunięcia zawodów deficytowych z listypriorytetów (aby jeszcze bardziej zwiększyć dostępność), inni, z tego samego powodu, postulowali możliwość zgłaszania własnych priorytetów.
- **Procedury** – zgłaszano potrzebę zwiększenia przejrzystości systemu.

39% przedstawicieli powiatowych urzędów pracy nie zgłosiło żadnych zmian, co może być interpretowane jako brak widocznej potrzeby zmian.

Nabory wniosków na środki KFS ogłaszane są przez powiatowe urzędy pracy na ich stronach internetowych. Uwagę zwraca przy tym **brak ujednoczonego sposobu kategoryzowania tych informacji, opatrywania ich stosownymi słowami kluczowymi**. Niektóre urzędy ogłaszają nabór również na swoich profilach w serwisie Facebook, aczkolwiek jest to praktyka raczej sporadyczna. Nie wszystkie urzędy w ogóle taki profil posiadają, a wśród tych, które takowy prowadzą, jedynie niektóre w ogóle udostępniają informacje o KFS.

Obok niskiej obecności w mediach społecznościowych, **nikła jest również jakość informacji o KFS przekazywanych za pośrednictwem stron internetowych** urzędów.

*Jeden z mazowieckich PUP pod ogłoszeniem o naborze wniosków pod hasłem „Procedury” zamieścił odnośnik do strony Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Pod odnośnikiem zamiast procedur odnaleźć można było opis opracowania modelowych procedur dla KFS. Strona nie zawierała gotowych rozwiązań, osoba poszukująca informacji musiałaby przejrzeć kolejne opracowania, aby wyłuskać adekwatne szczegóły. Co więcej, zawartość odnośnika należałoby opisać jako „przydatne instrukcje” – potencjalny beneficjent musiałby dopiero zweryfikować, jak procedury rekomendowane w Małopolsce w 2019 roku mają się do procedur obowiązujących w konkretnym urzędzie pracy na Mazowszu w roku 2021. Ponadto pod hasłem „Załączniki” pod ogłoszeniem o naborze wniosków zamieszczono dokument „Wytyczne dla urzędów pracy”. Pod koniec kilkudziesięciostronicowego dokumentu znajduje się nieedytowalny wzór wniosku o dofinansowanie. Wcześniej jednak użytkownik musi przejrzeć dokument składający się z bezużytecznych z punktu widzenia beneficjenta formularzy np. dla urzędów pracy.*

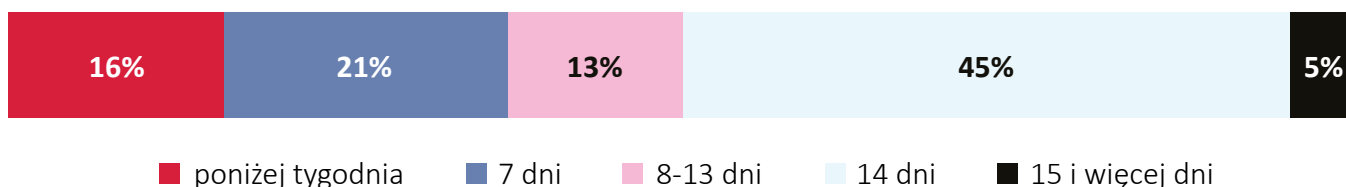
Tego typu praktyki należy ocenić jako **mało przyjazne użytkownikowi**, jeżeli wręcz nie zniechęcające do starania się o środki. Podanie źródeł potencjalnych informacji jest niewątpliwie zaletą, lecz nadal **potrzebny jest przynajmniej podstawowy poziom wiedzy, aby w tych źródłach odnaleźć potrzebne szczegóły**. Tymczasem okres naboru wniosków jest w niektórych urzędach niezwykle krótki. O ile potencjalny beneficjent nie miał wcześniejszych doświadczeń, zewnętrznej pomocy lub nie przygotowywał się z wyprzedzeniem, niezwykle trudno byłoby mu skutecznie aplikować o środki. Trudno też w tak krótkim czasie mówić o rzetelnej analizie potrzeb szkoleniowych.

**Niemal połowa PUP w województwie mazowieckim (45%) w ogłaszanych konkursach na złożenie wniosku wyznacza termin 14 dni**, pojedyncze urzędy nawet okres dłuższy (5%). 13% urzędów określa termin między 8 a 13 dni. **Co piąty powiatowy urząd pracy (21%) prowadzi nabór wniosków w konkursach przeciętnie przez 7 dni, zaś 16% - poniżej tygodnia.**

Należy zauważyć, iż jak na jedno województwo są to **dość znaczące rozbieżności w podejściu do potencjalnych beneficjentów**, świadczące o **nierównym traktowaniu pracodawców w różnych powiatach**.

- Czynnikiem, który najczęściej decyduje o **długości okresu naboru wniosków jest konieczność uwzględnienia czasu, jaki urzędnicy będą mieć na przejrzanie dokumentacji, zwrócenie się po ewentualne uzupełnienia oraz ostateczne rozpatrzenie wniosków**. Ze względu na dużą liczbę wniosków w niektórych z PUP proces ten może trwać dość długo.
- W części urzędów **konkursy ogłaszane są z wyprzedzeniem**, np. ich daty podawane są na początku roku, a same urzędy starają się **uwzględnić potrzeby pracodawców związane z czynnościami koniecznymi do złożenia wniosku** (w tym m.in. znalezienie odpowiednich usługodawców). Stanowczo należy zaliczyć takie postępowanie do **dobrych praktyk**.
- Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy niekiedy wskazują, iż długość okresu naboru wniosków jest **ustalana odgórnie** poza nimi, lub też **wynika z regulaminu danej instytucji**. Zdaniem urzędników czas ten jest wystarczający, co stwierdzają m.in. na podstawie wcześniejszych doświadczeń.

**Rysunek 13. Przeciętna liczba dni trwania naboru wniosków w konkursach KFS**



Źródło: Badanie pracowników PUP, N=38

Nie ma konsensu co do obciążeń, jakie obsługa KFS nakłada na powiatowe urzędy pracy. Choć **45% przedstawicieli urzędów zgadza się, iż praca ta jest trudna i obciążająca**, to 37% jest przeciwnego zdania.

### 5.2 Etap kompletowania i składania wniosku

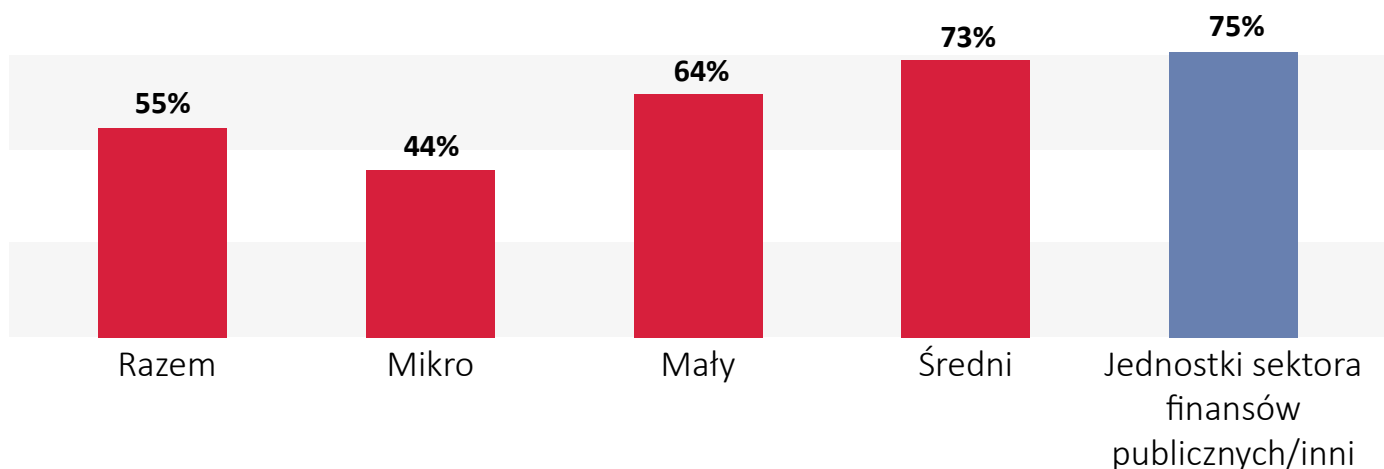


Wcześniejsze doświadczenia w korzystaniu z dofinansowania z KFS okazują się istotnym zasobem przy kolejnym aplikowaniu o środki, co znajduje odzwierciedlenie w wynikach badania.

Wśród beneficjentów z 2021 roku objętych ankietą ponad połowa (55%) już wcześniej korzystała z KFS. Przy tym im większy podmiot, tym częściej ma tego typu doświadczenia za sobą – wśród firm średnich oraz jednostek sektora finansów publicznych odsetek ten wynosi ponad 70%.

Można zatem przypuszczać, iż za niższą skutecznością najmniejszych podmiotów w aplikowaniu o dofinansowanie stoi między innymi brak wcześniejszych doświadczeń z KFS – jedynie 44% firm mikro korzystało w latach poprzednich z dofinansowania.

**Rysunek 14. Odsetek podmiotów, które korzystały z dofinansowania KFS w latach poprzednich w zależności od wielkości firmy**



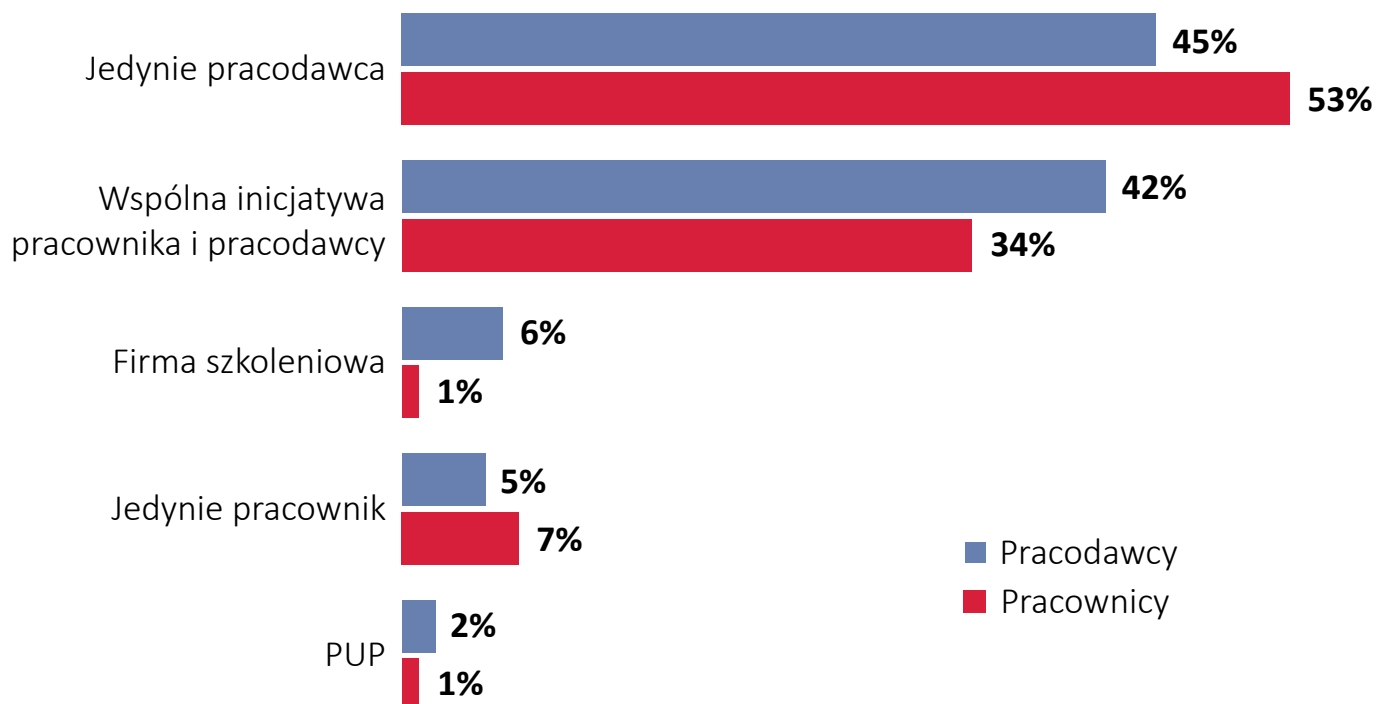
Źródło: Badanie pracodawców N=377



Podstawową motywacją do aplikowania o środki z KFS były dla pracodawców potrzeby firmy związane z wymaganiami rynku (35%) i rozwojem firmy (11%), a także chęć podniesienia kwalifikacji pracowników (25%).

Inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS najczęściej byli pracodawcy (tak deklaruje 45% pracodawców i 53% pracowników), choć dosyć często była to wspólna inicjatywa pracownika i pracodawcy (odpowiednio 42% i 34%). Oznacza to, że informację i promocję KFS należałoby kierować nie tylko do pracodawców, ale również do pracowników, przy założeniu znalezienia efektywnych kanałów komunikacji.

**Rysunek 15. Inicjator podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS w ocenie pracodawców i pracowników**

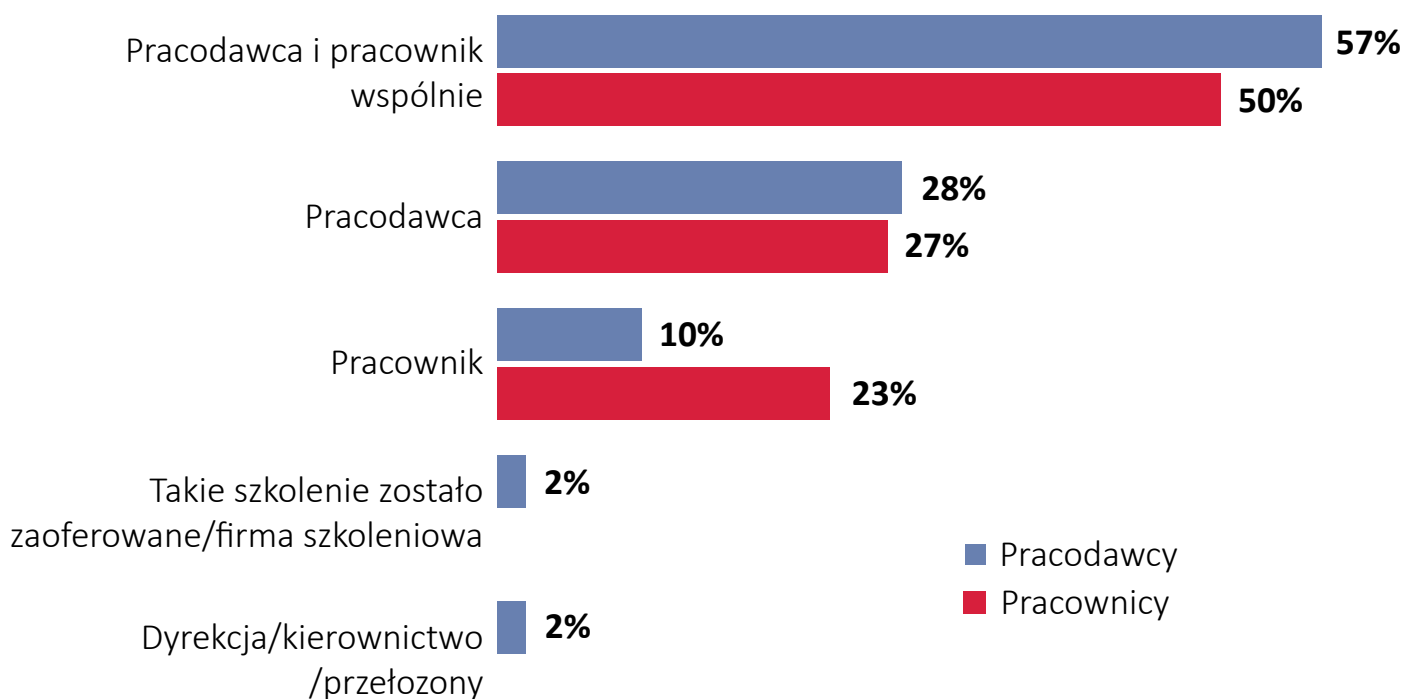


Źródło: Badanie pracodawców N=377, badanie pracowników N=385

**Wybór tematyki kursu lub studiów dofinansowanych z KFS najczęściej był dokonywany wspólnie przez pracodawcę i pracownika** (57% pracodawców i 50% pracowników), lub też decyzja ta leżała w gestii wyłącznie pracodawcy (28% pracodawców i 27% pracowników). Nieco rzadziej wybór należał wyłącznie do pracownika.



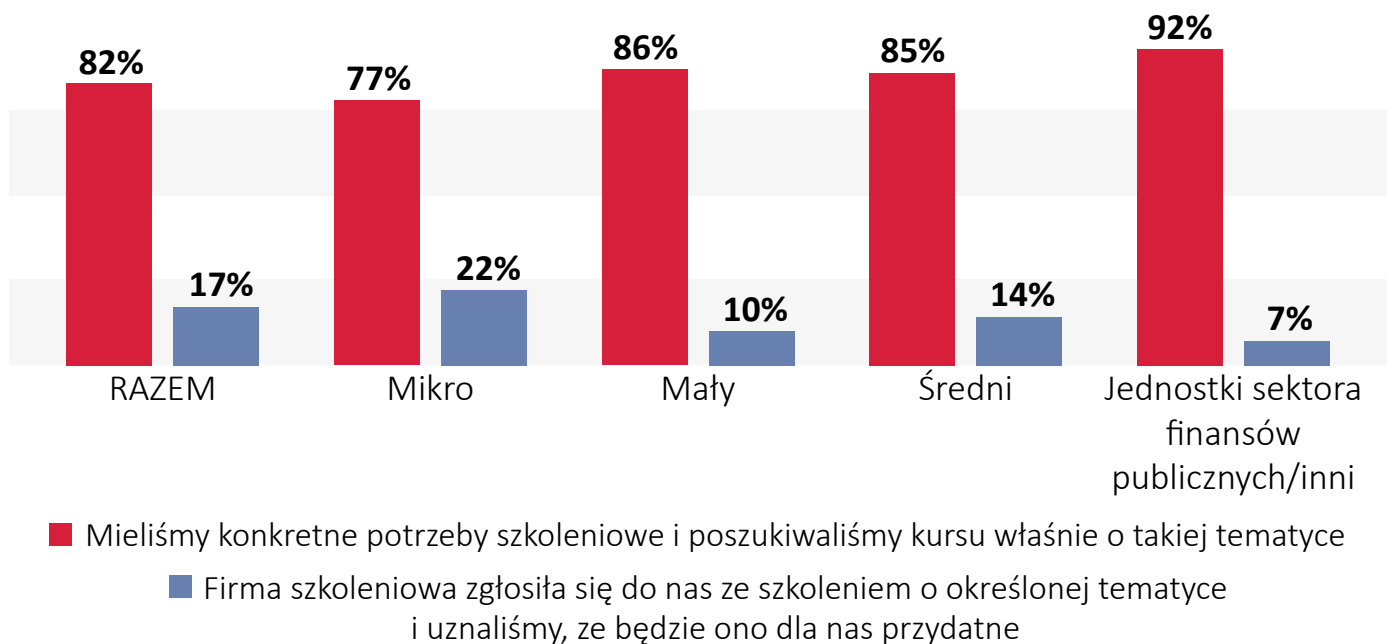
Rysunek 16. Osoba decydująca o wyborze tematyki kursu/studiów dofinansowanych z KFS



Źródło: Badanie pracodawców N=377, badanie pracowników N=385

**Przeważającym scenariuszem w przypadku wyboru tematyki kursu lub studiów przez pracodawców było poszukiwanie szkoleń o tematyce związanej z konkretnymi potrzebami (82%).** Znacznie rzadziej występowała sytuacja, w której to instytucja szkoleniowa zgłaszała się do pracodawcy ze szkoleniem o określonej tematyce, która została uznana za przydatną dla firmy (17%). **Należy zauważyć, iż podmioty mikro relatywnie częściej polegały na ofercie firm szkoleniowych (22%) – co w połączeniu z ich mniejszym doświadczeniem i wiedzą o KFS każe przypuszczać, iż bez takiej inicjatywy w niektórych przypadkach w ogóle nie byłyby skłonne aplikować o dofinansowanie.**

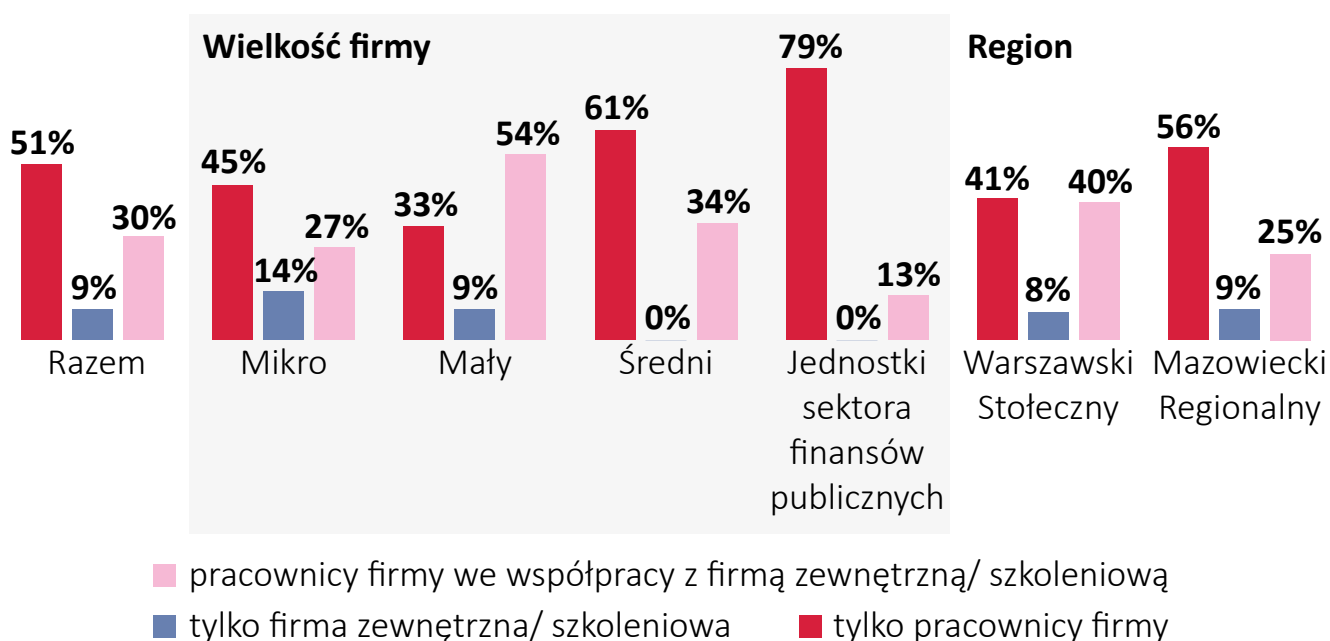
Rysunek 17. Sposób wyboru tematyki kursu/ studiów przez pracodawców



Źródło: Badanie pracodawców N=377, na rysunku pominięto odpowiedzi „nie wiem/ trudno powiedzieć”

Połowa pracodawców zadeklarowała, iż wniosek o wsparcie z KFS wypełniali wyłącznie pracownicy ich firm. Niemal 40% korzystało z pomocy firmy zewnętrznej lub szkoleniowej, lecz w większości tych przypadków odbywało się to na zasadach współpracy. Jedynie 9% pracodawców wskazało, iż całość przygotowania wniosku leżała po stronie firmy zewnętrznej. Z tego typu pomocy zdecydowanie częściej korzystały firmy mikro i małe.

Rysunek 18. Podmioty odpowiedzialne za przygotowanie wniosków o wsparcie z KFS w 2021 r.



Źródło: Badanie pracodawców N=377, na rysunku pominięto odpowiedzi „nie wiem/ trudno powiedzieć”

**Jedynie 13% pracodawców zadeklarowało, iż napotkali na trudności w procesie aplikowania o środki KFS.** Częściej byli to przedstawiciele firm małych (18%) i średnich (16%), a także podmioty, które na tym etapie nie miały żadnych zgłoszeń od firm szkoleniowych, lecz samodzielnie poszukiwali możliwości pod konkretne potrzeby szkoleniowe (14%).

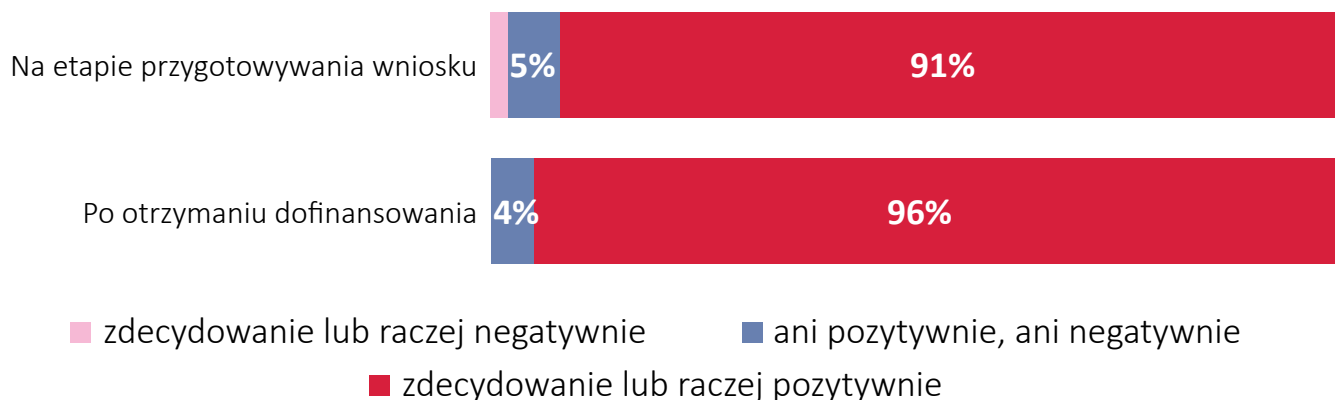
Trudności te najczęściej dotyczyły ustalenia, **czy firma spełnia kryteria**, a także wypełnienia wniosku – niekiedy określano go jako **zbyt skomplikowany**, a rezultatem były **braki formalne lub merytoryczne**, które należało uzupełnić lub poprawić.

Wedle deklaracji większości urzędów w 2021 roku wnioski o wsparcie w ramach KFS można było składać nie tylko stacjonarnie, ale także on-line (74%) i za pośrednictwem poczty (76%).

Większość pracodawców nie korzystała jednak z innych dróg aplikowania, lecz osobiście złożyli oni wniosek w urzędzie (93%). Jedynie 11% pracodawców skorzystało przy składaniu wniosku z opcji on-line, częściej były to podmioty z regionu Warszawskiego Stołecznego (18%). 4% pracodawców zadeklarowało, iż to firma szkoleniowa składała wniosek w ich imieniu.

Współpraca z powiatowymi urzędami pracy na etapie składania wniosków została przez ogromną większość pracodawców oceniona pozytywnie (91%). Jedynie 2% badanych było przeciwnego zdania.

### Rysunek 19. Ocena współpracy z PUP na etapie przygotowania wniosku o wsparcie z KFS oraz po otrzymaniu dofinansowania



Źródło: Badanie pracodawców N=377

Bardzo niewiele sformułowano też uwag w stosunku do współpracy z urzędami – 80% pracodawców w ogóle nie widziało problemów w tym etapie.

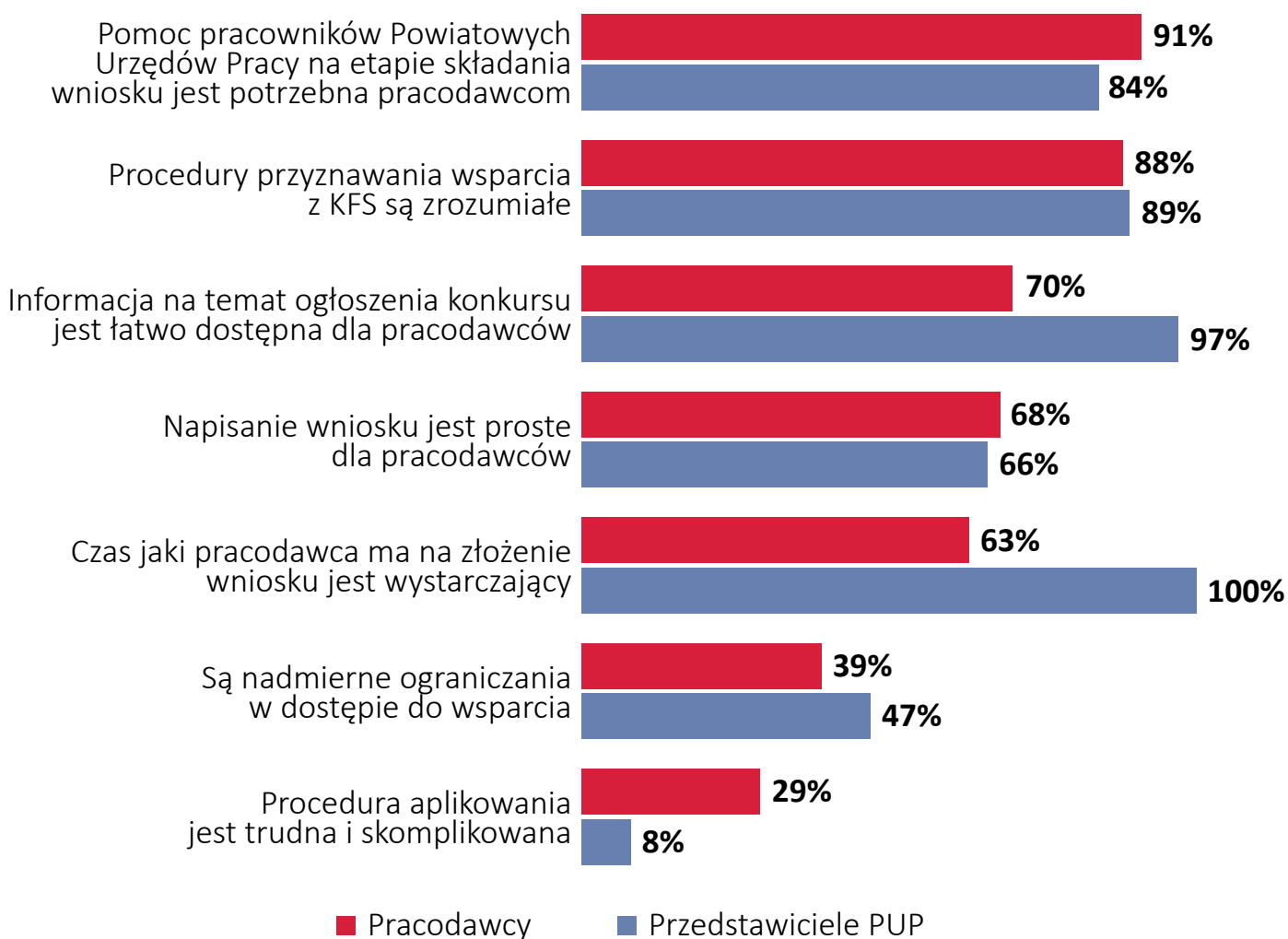
Wśród sporadycznie zgłaszanych uwag najczęściej pojawiały się te związane **ze zbyt skomplikowaną dokumentacją, skąpymi informacjami** na temat KFS, **krótkimi terminami** na złożenie wniosku, a także **trudnościami w kontaktach** z PUP (np. w dodzwonieniu się, uzyskaniu porady, krótkich godzinach otwarcia, kolejkach).

Ogólne opinie przedstawicieli powiatowych urzędów pracy oraz pracodawców na temat procesu wnioskowania są w większości punktów zgodne. Większość badanych zgadza się, iż pomoc pracowników PUP na etapie składania wniosku jest pracodawcom potrzebna (91% pracodawców i 84% przedstawicieli PUP), a procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe (88-89%). Dwie trzecie badanych zgadza się także, iż napisanie wniosku jest proste (66-68%).

Warto jednak zwrócić uwagę na najbardziej rzucające się w oczy różnice. Po pierwsze – **kwestia czasu na złożenie wniosku**: według wszystkich przedstawicieli PUP jest on wystarczający, podczas gdy taką opinię miało jedynie 63% pracodawców. Po drugie – problem **dostępności informacji na temat ogłoszenia konkursu**: zdaniem niemal wszystkich urzędników (97%) jest ona łatwo dostępna, podczas gdy pracownicy rzadziej są tego zdania (70%). Po trzecie – **ocena procedury aplikowania**: jedynie 8% przedstawicieli urzędów oraz **aż 29% pracodawców** uznało ją za **trudną i skomplikowaną**. Z kolei przedstawiciele PUP znacznie częściej dostrzegają **nadmierne ograniczenia w dostępie do wsparcia** (47%) w porównaniu z pracodawcami (39%), co wskazuje, iż perspektywa instytucji daje im na ten temat inne wyobrażenie.

Powyższe rozbieżności stanowią sygnał, gdzie należy szukać źródeł niższej oceny przyjazności KFS dla beneficjenta. **Inne postrzeganie tych kwestii przez pracodawców i urzędników wskazuje na istotną różnicę perspektyw i powinno skłonić powiatowe urzędy pracy do dokonania adekwatnych zmian w procesie aplikowania.**

**Rysunek 20. Opinie przedstawicieli PUP i pracodawców na temat procesu wnioskowania o środki z KFS**



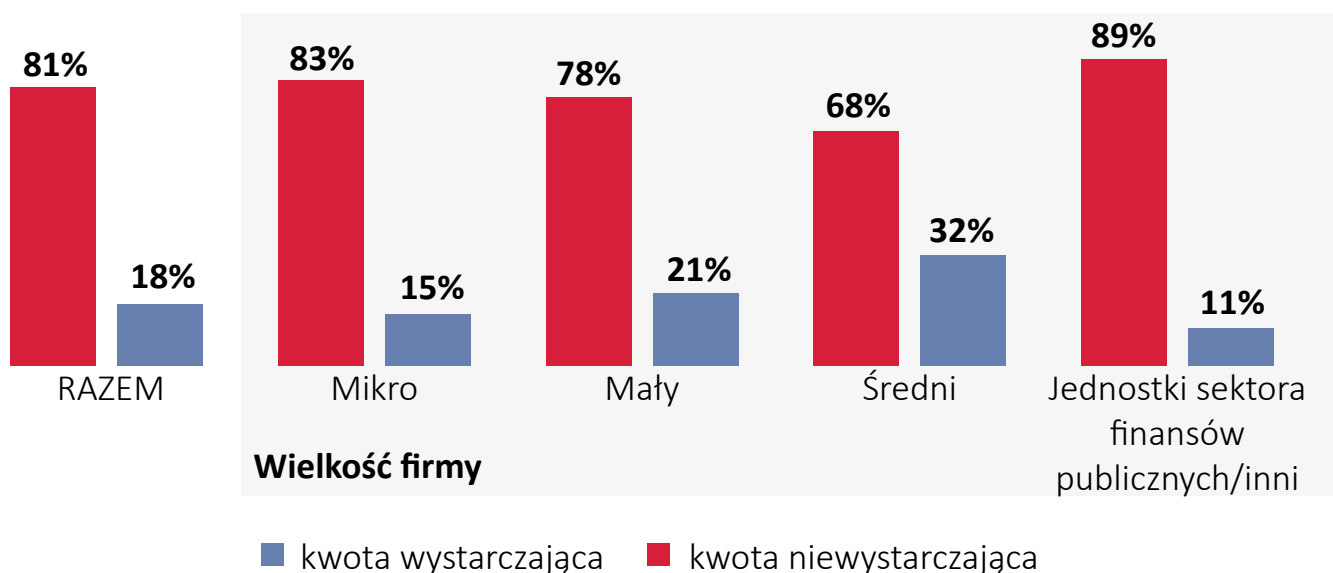
Źródło: Badanie przedstawicieli PUP N=38, badanie pracodawców N=377, na rysunku przedstawiono odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”

### 5.3 Etap realizacji i rozliczenia wniosku

**Współpraca pracodawców z PUP już po otrzymaniu dofinansowania oceniana była wyłącznie pozytywnie (96%) lub neutralnie (3%).** Refundacja kosztów w przypadku 96% podmiotów odbyła się bez żadnych trudności, a **jedynie 3% zgłaszało niewielkie problemy** – skomplikowanie dokumentacji, straty firmy związane z pandemią, kwestie związane ze współpracą z firmą szkoleniową (fakturowanie, konieczność zmiany usługodawcy, certyfikaty).

Kwota dofinansowania ze środków KFS w przypadku 81% podmiotów, zwłaszcza firm mikro (83%) i jednostek sektora finansów publicznych (89%), była wystarczająca w stosunku do zrealizowanego działania. Problemy w tym zakresie częściej zgłaszały firmy średniej wielkości – co trzecia z nich wskazała, iż kwota dofinansowania okazała się niewystarczająca.

**Rysunek 21. Ocena kwoty dofinansowania ze środków KFS w 2021 r. w stosunku do zrealizowanego działania**



Źródło: Badanie pracodawców N=377, na rysunku pominięto odpowiedzi „nie wiem/ trudno powiedzieć”

39% przedstawicieli PUP zadeklarowało, iż w 2021 roku zdarzyło się nie wykorzystać 100% środków przypisanych w ramach KFS. Najczęstszym powodem niewykorzystania środków w tych sytuacjach była pandemia COVID-19, w związku z którą szkolenia nie odbywały się, lub były przekładane. Sporadycznie zdarzały się też przypadki rezygnacji pracodawców na etapie przyznania środków lub też kwota pozostała po podpisaniu umów była zbyt mała, aby można było ją wykorzystać.

## 6. Dopasowanie wsparcia do potrzeb beneficjentów

Wskaźnik dopasowania do potrzeb beneficjentów to najwyżej oceniony wśród aspektów modelu. W przypadku pracodawców średnia jego wartość to 86,7 punktu, zaś w przypadku pracowników – aż 91,1 punktu.

Wskaźnik dopasowania do potrzeb beneficjentów to najwyżej oceniony wśród aspektów modelu. W przypadku pracodawców średnia jego wartość to 86,7 punktu, zaś w przypadku pracowników – aż 91,1 punktu.

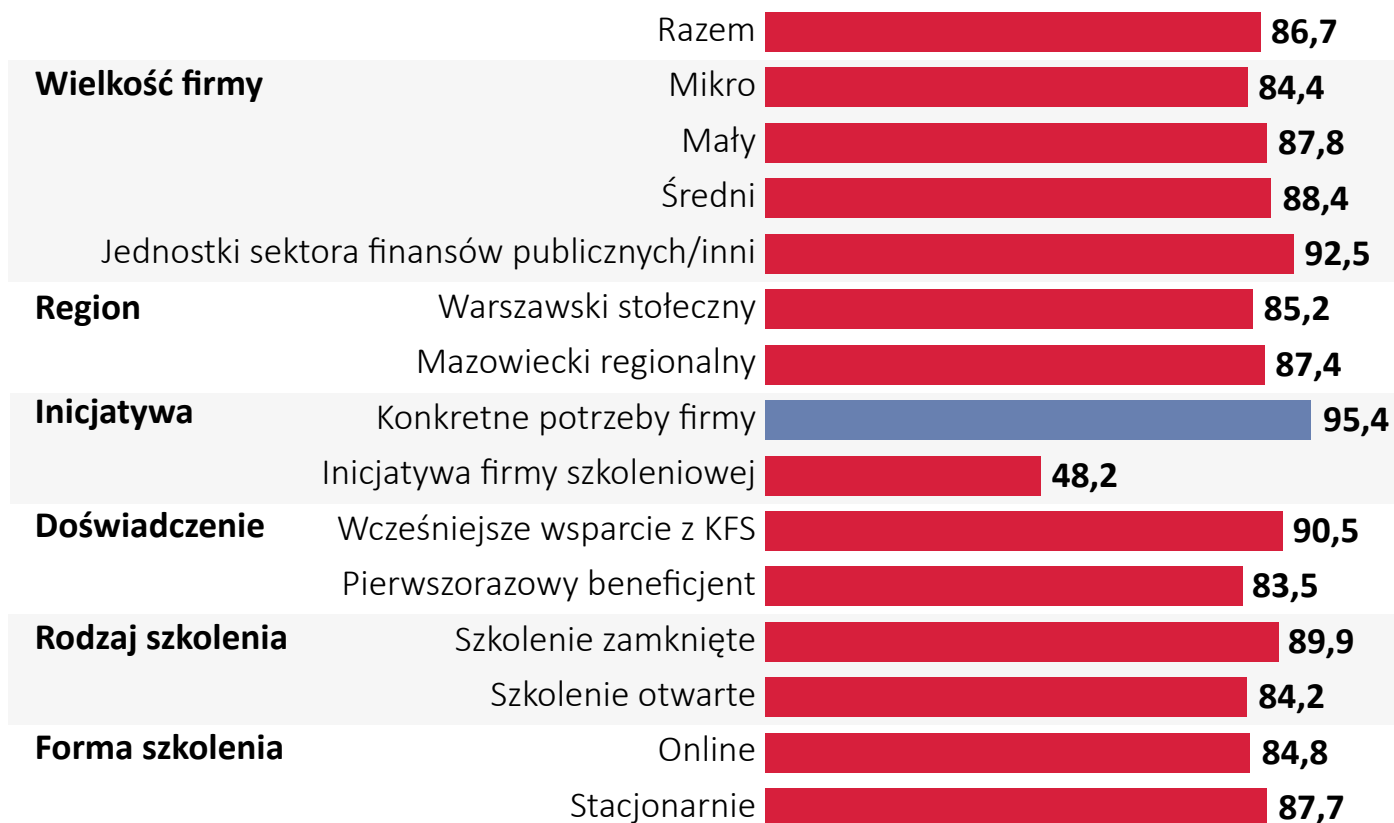
Warto przy tym zwrócić uwagę na zróżnicowania wartości wskaźnika, które mogą sugerować obszary wymagające ulepszenia. W przypadku dopasowania do potrzeb wartość wskaźnika rośnie wraz z wielkością podmiotu – **wsparcie z KFS było więc relatywnie mniej dopasowane do potrzeb firm mikro (84,4 punktu), zaś najlepiej dostosowane do potrzeb jednostek sektora finansów publicznych (92,5 punktu).**

Lepsze dopasowanie do potrzeb dotyczyło także beneficjentów posiadających wcześniejsze doświadczenia z KFS (90,5), wnioskujących o szkolenia zamknięte – wyłącznie dla pracowników firmy (89,9) oraz odbywających szkolenia stacjonarnie (87,7). Można zatem wnioskować, iż wszystkie te aspekty: **doświadczenie we wnioskowaniu, zamknięty charakter szkolenia oraz tryb stacjonarny** mają **wpływ lepsze na dopasowanie do potrzeb beneficjentów.**



Warto także zauważyć, iż **podmioty, które z własnej inicjatywy i w związku z konkretnymi potrzebami firmy aplikowały o środki, osiągały znacznie wyższe wartości dopasowania do potrzeb (95,4) – w porównaniu z zaledwie 48,2 punktu w przypadku podmiotów, które o dofinansowanie aplikowały z inicjatywy firmy szkoleniowej.**

**Rysunek 22. Średnia wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne**



Źródło: Badanie pracodawców N=377

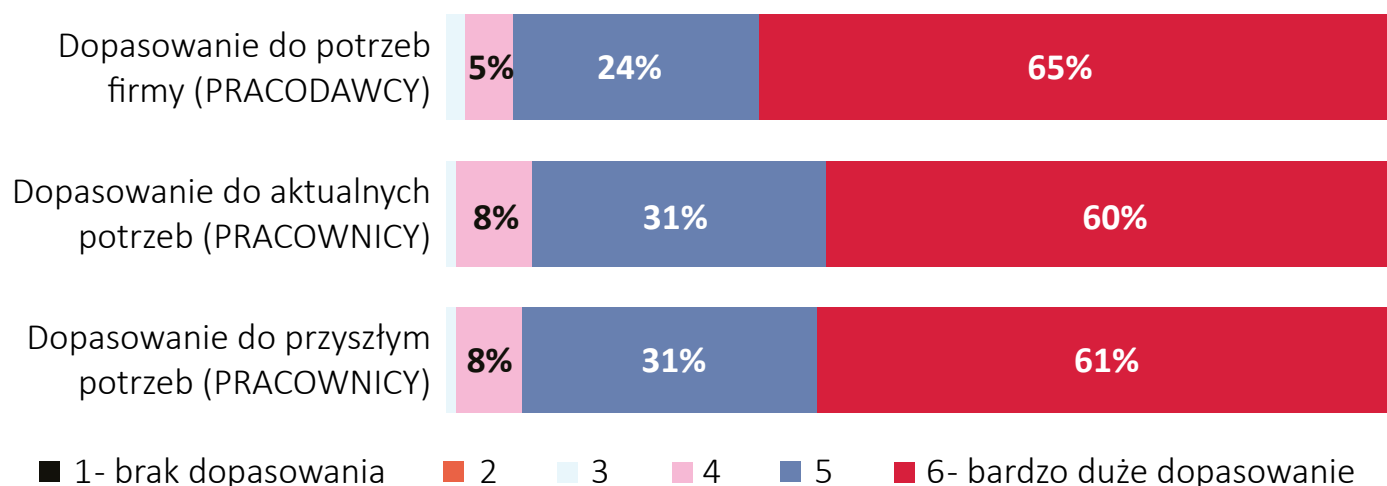


Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy wysoko oceniali dostosowanie wsparcia z KFS do ich potrzeb. 65% pracodawców uznało to dopasowanie za **bardzo duże** – maksymalne w 6-stopniowej skali, jedynie 2% oceniło je na poniżej 4.

Podobne były oceny pracowników, wśród których **60% uznało otrzymane z KFS wsparcie za dopasowane w bardzo dużym stopniu do ich aktualnych oraz przyszłych potrzeb** (maksymalne w 6-stopniowej skali). Wśród pracowników niemal nie występowały oceny poniżej środka skali, a zatem ocena dopasowania wsparcia była niemal wyłącznie pozytywna.

**Ogromna większość pracowników (94%) zadeklarowała, iż rodzaj wsparcia otrzymanego przez nich środków KFS był tematycznie związany z wykonywaną przez nich pracą.**

**Rysunek 23. Ocena dopasowania wsparcia z KFS do potrzeb firmy oraz potrzeb pracowników**



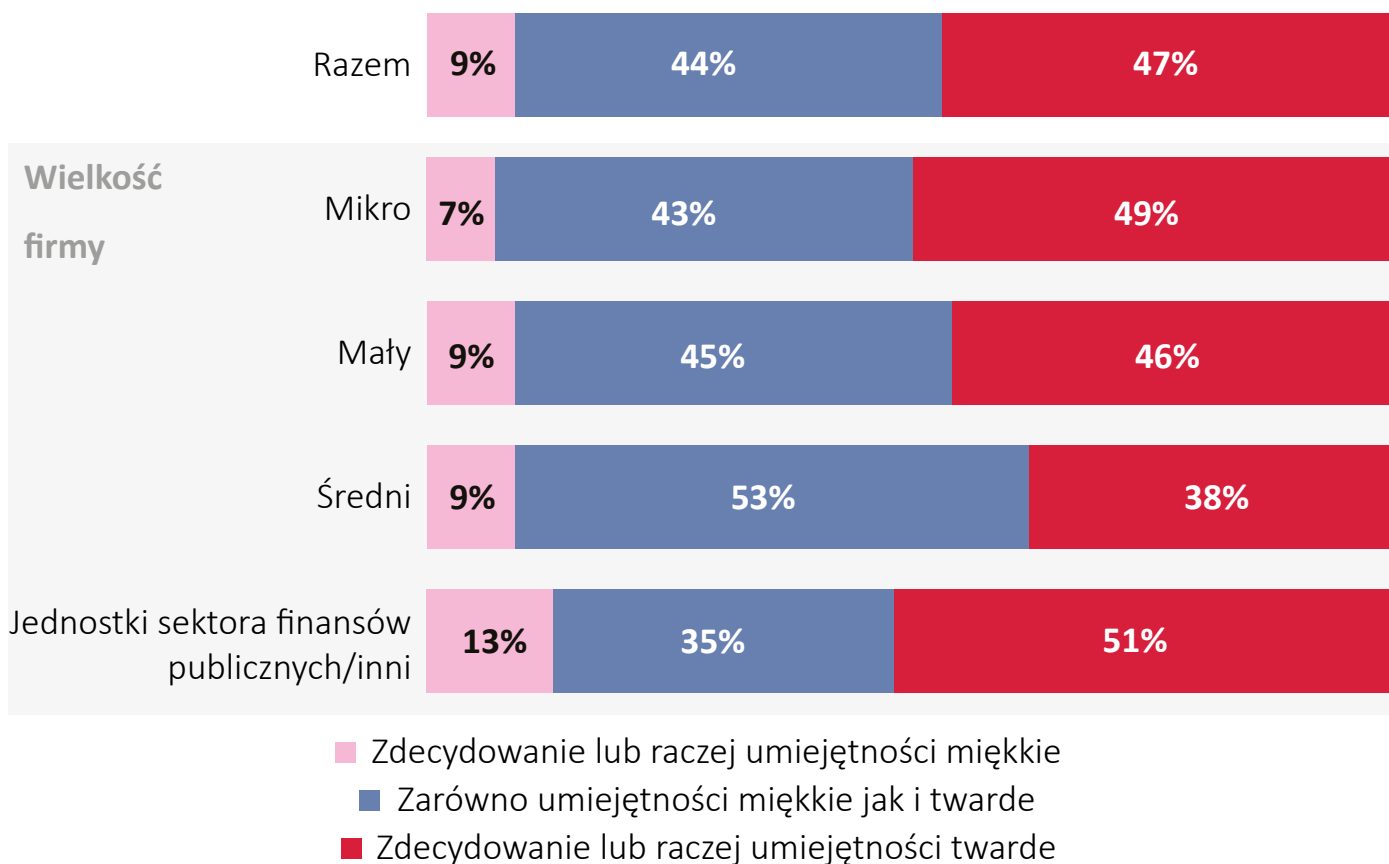
Źródło: Badanie pracodawców N=377, badanie pracowników N=385

Szkolenia z zakresu kompetencji twardych, związanych z konkretną specjalistyczną wiedzą merytoryczną, potwierdzoną certyfikatami są z punktu widzenia pracodawców bardziej przydatne – o czym świadczą m.in. zgłaszane przez nich przyszłe plany szkoleniowe. Jednak liczne jest grono pracodawców, którzy w podobnym stopniu cenią szkolenia z kompetencji twardych oraz z zakresu umiejętności miękkich.

**Blisko połowa pracodawców uznała, że to szkolenia z zakresu kompetencji twardych są dla ich firm przydatne (47%), lecz kolejne 44% uznało, że przydatne są zarówno kursy z zakresu kompetencji twardych, jak i umiejętności miękkich.** Nieliczne jest grono pracodawców, którzy uznali za przydatne wyłącznie kursy z umiejętności miękkich.



**Rysunek 24. Ocena przydatności dla firmy szkoleń z zakresu umiejętności miękkich oraz z zakresu kompetencji twardych**

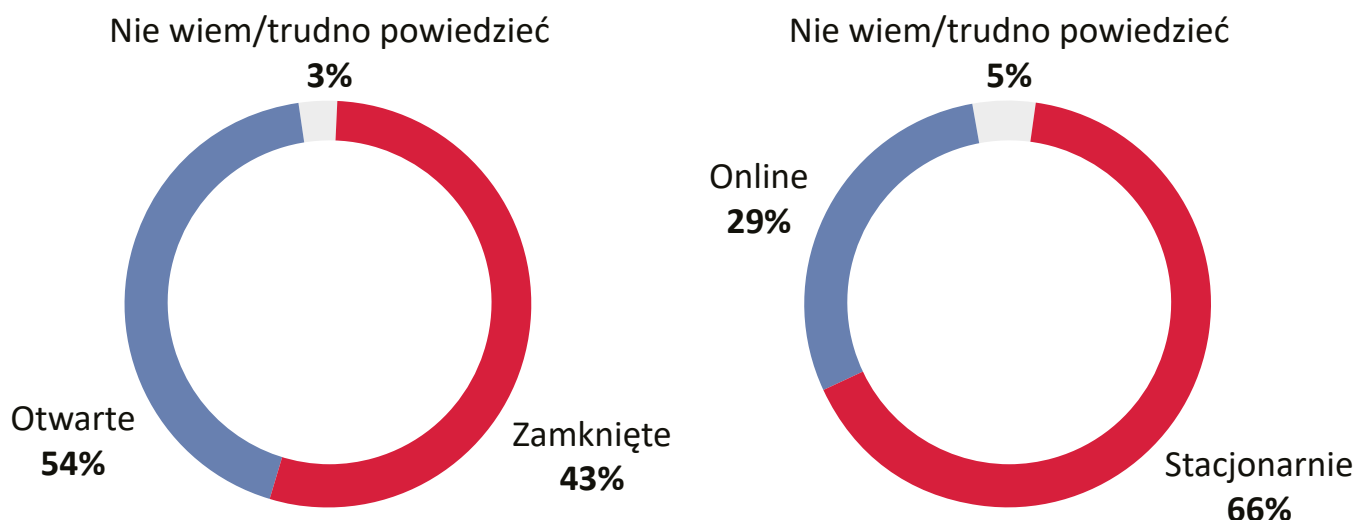


Źródło: Badanie pracodawców N=377

**Ponad połowa pracodawców zadeklarowała, iż szkolenia dofinansowane z KFS, w których uczestniczyli ich pracownicy miały charakter otwarty (54%).** W przypadku 43% pracodawców szkolenia zorganizowane były tylko dla uczestników ich firm, w formule zamkniętej.

**W związku z trwającą w 2021 roku pandemią i związanymi z nią ograniczeniami 29% szkoleń odbywało się zdalnie,** zaś 66% miało charakter stacjonarny. Co ważne, według deklaracji pracodawców i pracowników tam, gdzie szkolenia odbywały się on-line, najczęściej było to podyktowane brakiem innej oferty (64%), nie zaś decyzją beneficjenta (29%).

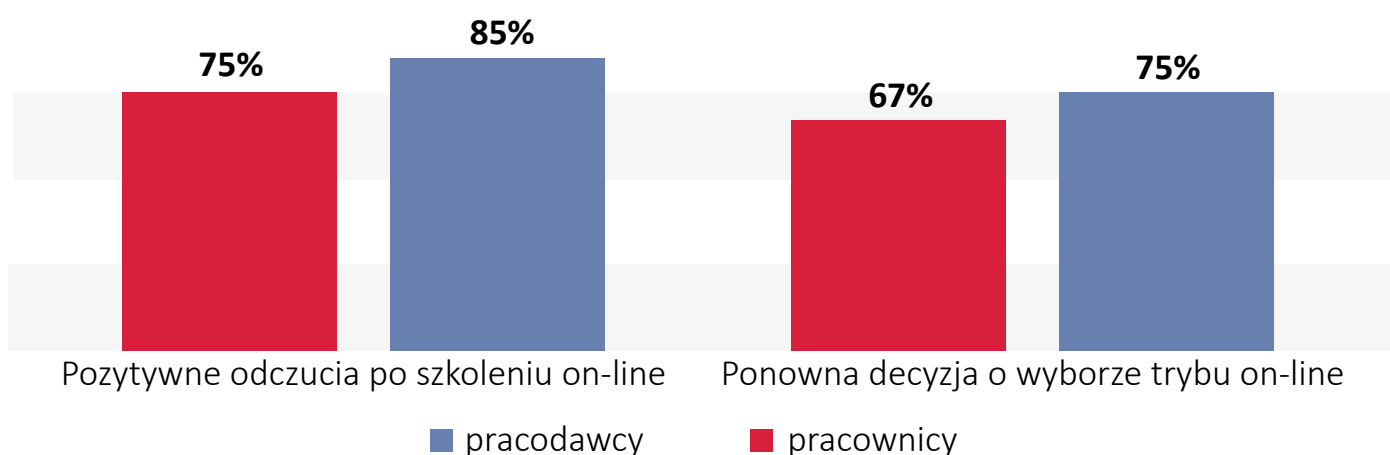
Rysunek 25. Charakterystyka szkoleń pod względem trybu prowadzenia



Źródło: Badanie pracodawców N=377

**Wrażenia po szkoleniach odbytych on-line zarówno wśród pracodawców, jak i wśród pracowników były w przeważającej części pozytywne** (odpowiednio 75% pracodawców i 85% pracowników). Większość badanych zadeklarowała również, iż **postawieni przed wyborem w przyszłości ponownie podjęliby decyzję o wyborze trybu on-line** (67% pracodawców i 75% pracowników), jako trybu skutecznego, a zarazem dużo wygodniejszego i absorbującego mniej czasu pracowników.

Rysunek 26. Odczucia pracodawców i pracowników po uczestnictwie w szkoleniach on-line



Źródło: Badanie pracodawców N=107 – pracodawcy, których pracownicy uczestniczyli w szkoleniach on-line dofinansowanych z KFS w 2021 r., badanie pracowników N=131 – pracownicy, którzy uczestniczyli w szkoleniach on-line dofinansowanych z KFS w 2021 r.

## 7. Ocena efektywności działań realizowanych ze środków KFS

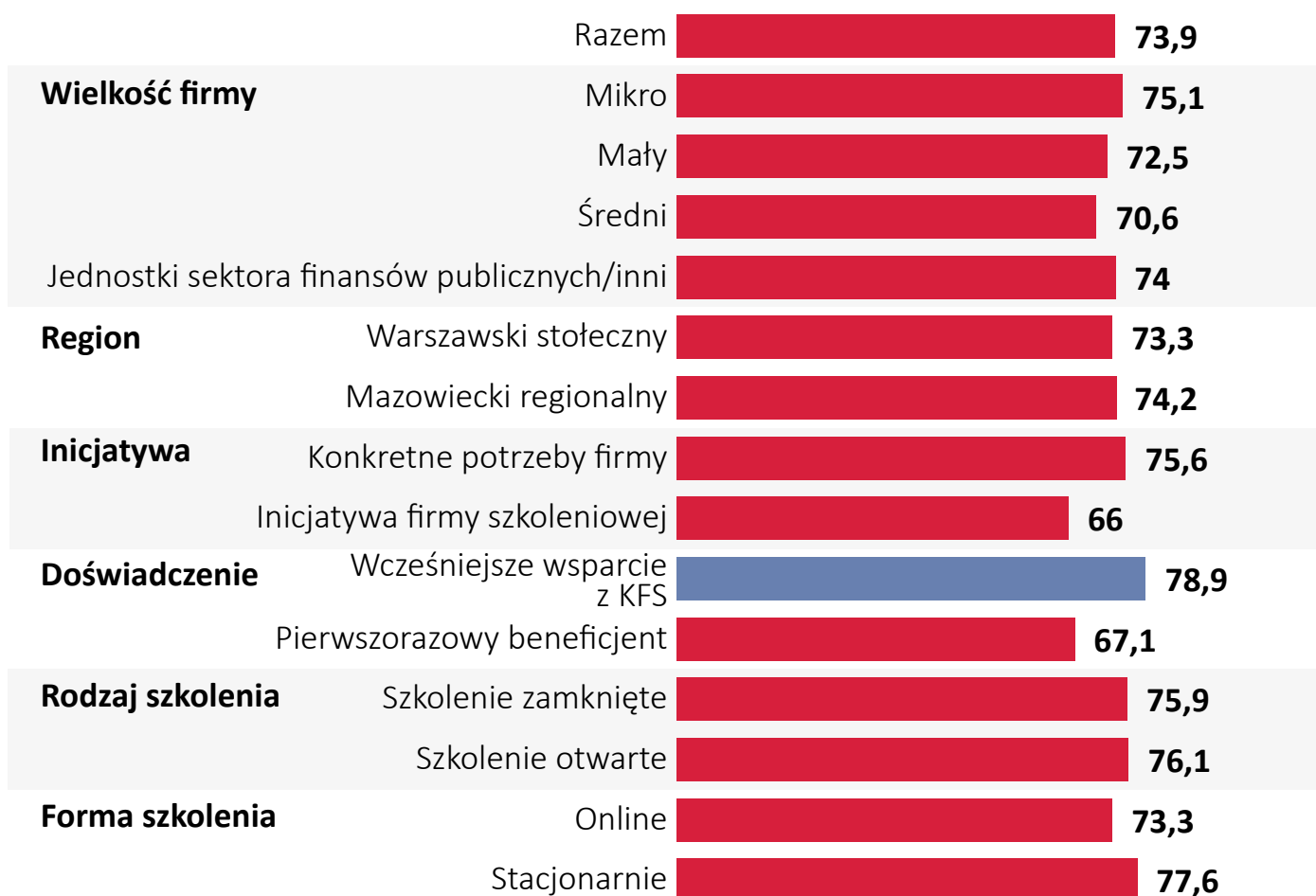
Przeciętna wartość wskaźnika efektywności wsparcia w przypadku pracodawców wyniosła 73,9 punktu. Wartość ta maleje wraz ze wzrostem wielkości firmy. Większe wartości wskaźnik przyjmuje także w przypadku firm, które same inicjowały proces aplikowania, które miały wcześniejsze doświadczenia z KFS, oraz które szkoliły pracowników stacjonarnie.

## 7.1 Syntetyczna ocena efektywności wsparcia udzielonego z KFS – wskaźnik efektywności

Przeciętna wartość wskaźnika efektywności wsparcia w przypadku pracodawców wyniosła 73,9 punktu. Wartość ta maleje wraz ze wzrostem wielkości firmy, choć najwyższa jest w przypadku jednostek sektora finansów publicznych. Większe wartości wskaźnik przyjmuje także w przypadku firm, które same inicjowały proces aplikowania, które miały wcześniejsze doświadczenia z KFS, oraz które szkoliły pracowników stacjonarnie.

Wartość wskaźnika efektywności wsparcia dla pracowników wyniosła 78,5 punktu. Istotnie wyższe wartości wskaźnik ten przyjmował w przypadku zatrudnionych w firmach mikro (82,7 punktu), a także osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (82,7 punktu).

**Rysunek 27. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne**



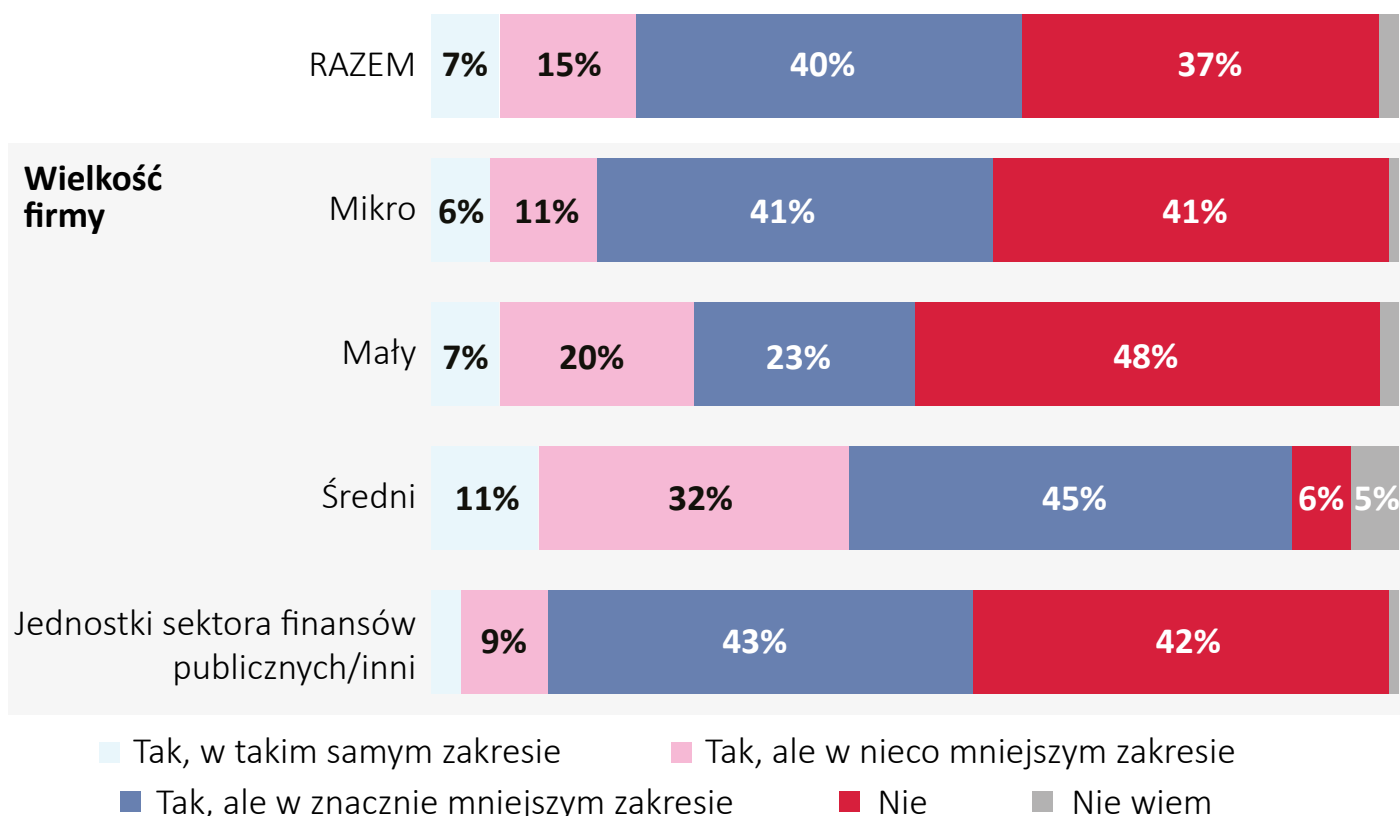
Źródło: Badanie pracodawców N=377

59% pracodawców jest zdania, iż podnoszenie kwalifikacji pracowników ma kluczowe znaczenie dla ich firmy. Jednocześnie 85% wskazuje, że jest to ważny aspekt dla sytuacji firmy. Podobnie kwestię podnoszenia kwalifikacji ocenili pracownicy – 55% z nich przypisało temu działaniu kluczowe dla firmy znaczenie, zaś w sumie 87% oceniło je jako ważne.

Dofinansowanie ze środków Funduszu miało znaczący wpływ na podnoszenie kwalifikacji pracowników. **Dzięki wsparciu z KFS udało się zrealizować szkolenia, które bez udziału tych środków albo w ogóle by się nie odbyły (37%), albo odbyłyby się w mniejszym zakresie (55%).**

Otrzymanie dofinansowania umożliwiło przeprowadzenie szkoleń w 41% podmiotów mikro, 48% firm małych oraz 42% jednostek sektora finansów publicznych – w tych podmiotach w ogóle nie zrealizowano by szkoleń bez udziału środków KFS. Natomiast firmy średniej wielkości bez przyznanego dofinansowanie w ogromnej większości przeprowadziłyby szkolenia w mniejszym zakresie (77%).

**Rysunek 28. Możliwość sfinansowania zrealizowanego szkolenia bez udziału środków z KFS**



Źródło: Badanie pracodawców N=377

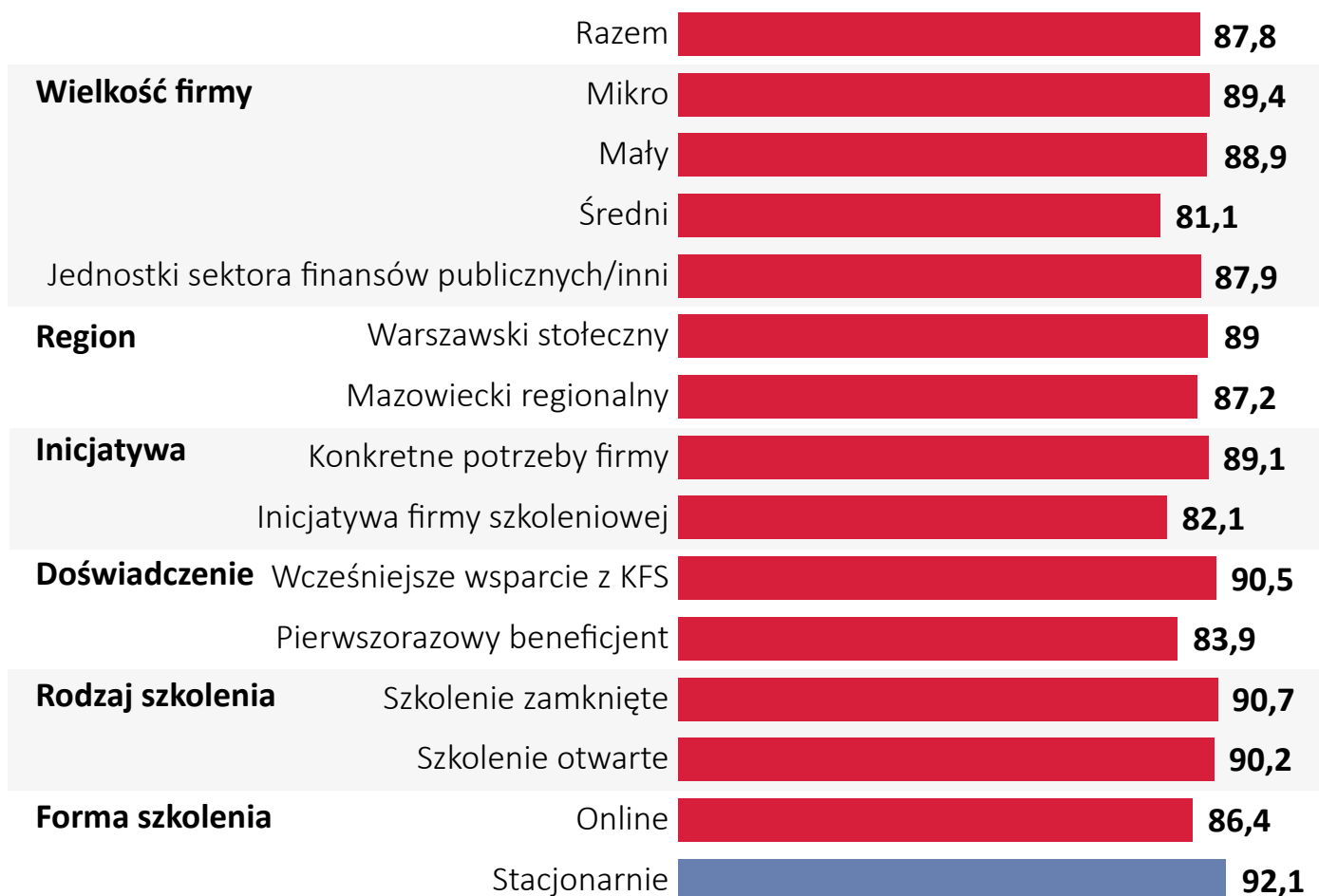
### 7.2 Ocena szkoleń – poziom reakcji



Wskaźnik oceny szkoleń to pierwszy ze wskaźników cząstkowych wskaźnika efektywności wsparcia z KFS. Przyjmuje on dość wysokie wartości – 87,8 punktu dla pracodawców oraz 92,7 punktu dla pracowników. Oznacza to, że **zarówno pracodawcy, jak i pracownicy ocenili szkolenia dofinansowane z KFS bardzo pozytywnie.**

Uwagę zwracają nieco niższe oceny szkoleń w przypadku pracodawców z firm średnich (81,1 punktu). Relatywnie niższe oceny dotyczą także pierwszorazowych beneficjentów oraz podmiotów, w których szkolenia odbywały się z inicjatywy firmy szkoleniowej.

Rysunek 29. Średnia wartość wskaźnika oceny szkoleń przez pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne

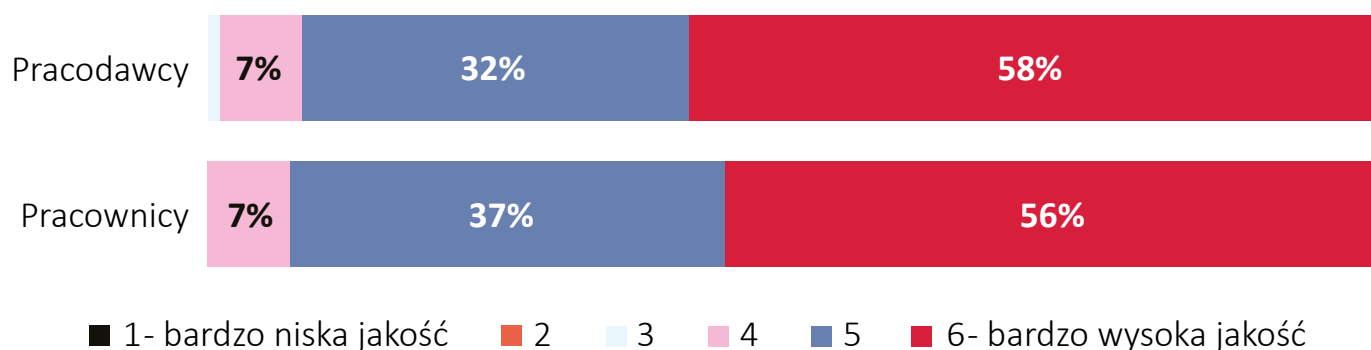


Źródło: Badanie pracodawców N=377

**Ogólnie jakość szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy oceniono bardzo wysoko** – 58% pracodawców oraz 56% pracowników uznała, że kursy te były bardzo wysokiej jakości (maksymalna ocena w skali 6-punktowej). Kolejne 32% pracodawców i 37% pracowników oceniło jakość kursów dość wysoko (ocena 5). Nie odnotowano ocen negatywnych.

Podobnie pozytywnie oceniono także jakość studiów podyplomowych (95% ocen wysokich i bardzo wysokich).

Rysunek 30. Ocena ogólnej jakości kursów/ szkoleń według pracodawców i pracowników



Źródło: Badanie pracodawców N=377, badanie pracowników N=385

Zdaniem zarówno pracodawców, jak i pracowników, **największą wartością tych kursów była ich jakość** (odpowiednio 50% i 45%). Szkolenia rzeczywiście podnosiły kwalifikacje, dostarczały praktycznej wiedzy możliwej do zastosowania od razu (24% pracodawców i 17% pracowników). Kursy były kompleksowe, o odpowiednim zakresie merytorycznym (25% pracowników i 19% pracodawców).

W drugiej kolejności uwagę zwracano na **aspekty organizacyjne** (24% pracodawców i 27% pracowników), w szczególności formę oraz miejsce dopasowane do potrzeb firmy. Korzystnie oceniono także instytucje szkoleniowe i ich kadry (18%), przede wszystkim **profesjonalizm, wiedzę i doświadczenie prowadzących**.

Dla pracowników zaletą kursów była także ich forma (25%) – doceniono szczególnie **wiedzę praktyczną, ćwiczenia, warsztaty, oraz elementy aktywizujące uczestników**.

W przypadku studiów podyplomowych za największą zaletę uznano dobrze przekazaną wiedzę, formułę on-line zwiększającą dostępność i wygodniejszą, a także odpowiednio dobraną tematykę i wymianę doświadczeń wśród uczestników.

**Tabela 11. Największe zalety kursów/szkoleń dofinansowanych z KFS w opinii pracodawców i pracowników**

	Pracodawcy	Pracownicy
<b>Jakość szkolenia</b>	50%	45%
rzeczywiście podnosiły kwalifikacje, pracownicy dużo wynieśli, od razu zaczęli stosować wiedzę	24%	17%
odpowiedni zakres merytoryczny szkolenia, kompleksowe	19%	25%
wysoka aktualność wiedzy	7%	6%
kończyły się certyfikatem/ zdobyciem uprawnień	4%	0%
wysoka jakość szkolenia- ogólnie, byliśmy zadowoleni	4%	3%
wysokiej jakości materiały szkoleniowe	1%	3%
<b>Organizacja</b>	24%	27%
szkolenie bezpośrednio/ stacjonarne	11%	12%
szkolenie na miejscu/brak straty czasu na dojazd	7%	7%
szkolenie on-line	4%	9%
bardzo dobra organizacja szkolenia	2%	1%
<b>Firma/kadra</b>	18%	18%
wysoka ocena prowadzących/ profesjonalizm/ wiedza, doświadczenie	17%	18%

	Pracodawcy	Pracownicy
bardzo dobra firma szkoleniowa, mogliśmy sami ją wybrać	1%	
<b>Forma</b>	16%	25%
wiedza praktyczna, przykłady, ćwiczenia, warsztaty	10%	16%
aktywne- zadawanie pytań, dyskusja, wymiana doświadczeń, opinii	4%	7%
szkolenia jednoosobowe i w małych grupach	2%	3%
<b>Dopasowanie do potrzeb firmy</b>	15%	12%
dostosowane do potrzeb firmy/pracowników	11%	7%
dogodny termin szkoleń	3%	2%
<b>Dofinansowanie</b>	2%	2%
szkolenie, na które było stać firmę ze względu na refundację kosztów	2%	2%
<b>Nie wiem</b>	4%	2%

Źródło: Badanie pracodawców N=377, badanie pracowników N=385

**Większość pracodawców (60%) i pracowników (53%) uznała, że kursy nie miały wad.** Wśród nielicznych mankamentów powtarzającymi się zarzutami były te odnośnie formy szkolenia: on-line (brak kontaktu z uczestnikami i wykładowcą), wyjazdowe, zbyt mało praktyczne, zbyt krótkie lub zbyt długie.

W przypadku studiów podyplomowych niektórzy uczestnicy za wadę uznali docenianą przez innych formułę on-line oraz zbyt mało zajęć praktycznych. Jednak blisko 40% ich uczestników zadeklarowało brak jakichkolwiek wad.

**Tabela 12. Największe wady kursów/szkoleń dofinansowanych z KFS w opinii pracodawców**

	Pracodawcy	Pracownicy
Brak wad	60%	53%
Szkolenie on-line- brak kontaktu z wykładowcą/uczestnikami/ trudna koncentracja	12%	11%
Szkolenie wyjazdowe/konieczność dojazdu	4%	3%
Zbyt mało praktyczne szkolenie	3%	2%
Mała ilość godzin szkolenia	3%	5%
Zbyt długie	3%	2%
Nie wiem	9%	9%

Źródło: Badanie pracodawców N=377, badanie pracowników N=385

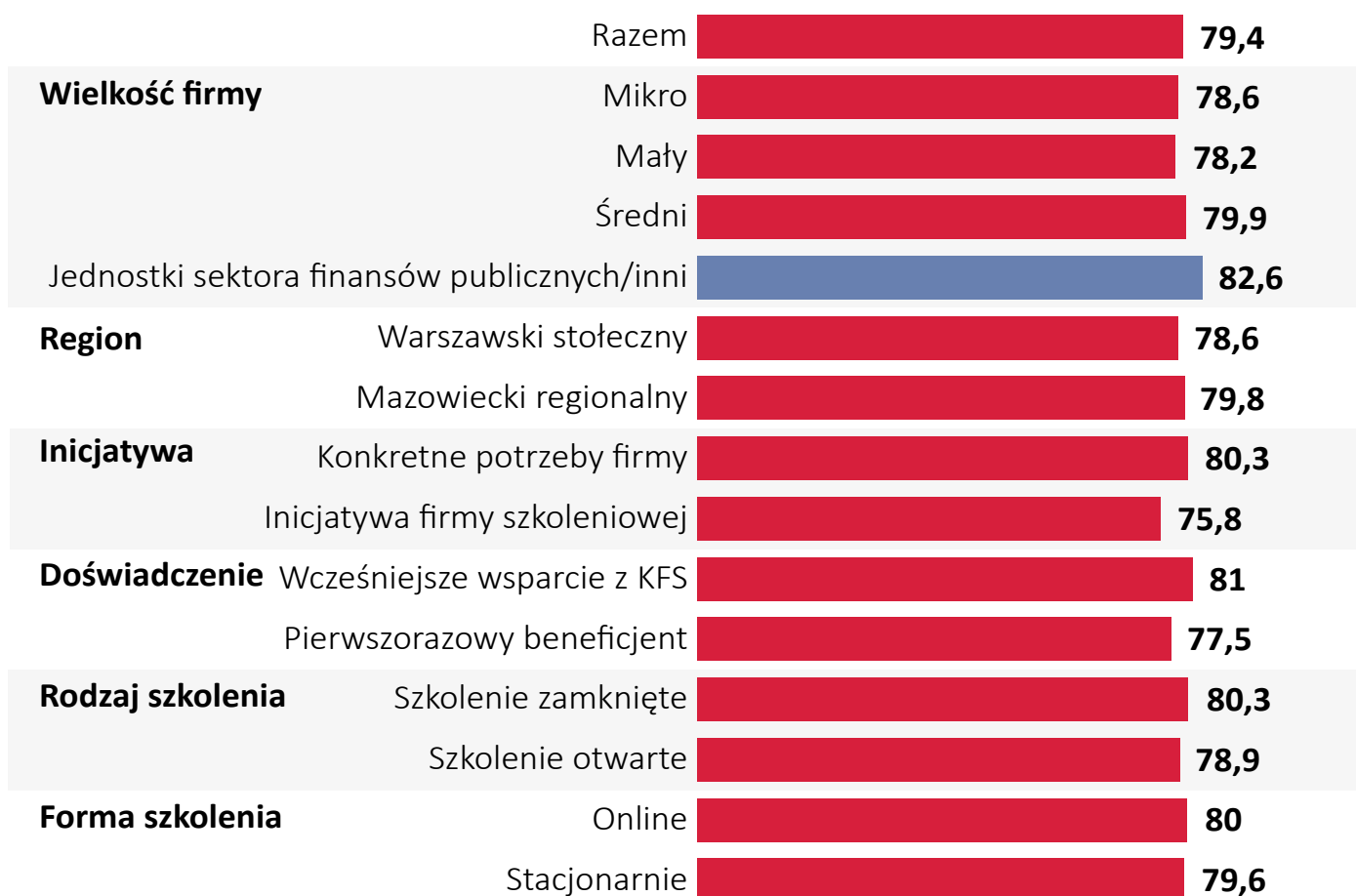


### 7.3 Ocena zdobytych umiejętności – poziom wiedzy

Drugim z wskaźników częściowych efektywności był wskaźnik oceny zdobytych umiejętności. Wymiar ten został oceniony nieco niżej, niż jakość samych szkoleń, nadal jednak bardzo pozytywnie. Przeciętnie dla pracodawców wskaźnik przyjmował wartość 79,4 punktu, zaś dla pracowników 90,7 punktu.

Szczególnie w przypadku ocen pracodawców istnieją zatem pewne obszary, w których można podjąć działania nad poprawą oceny tego poziomu.

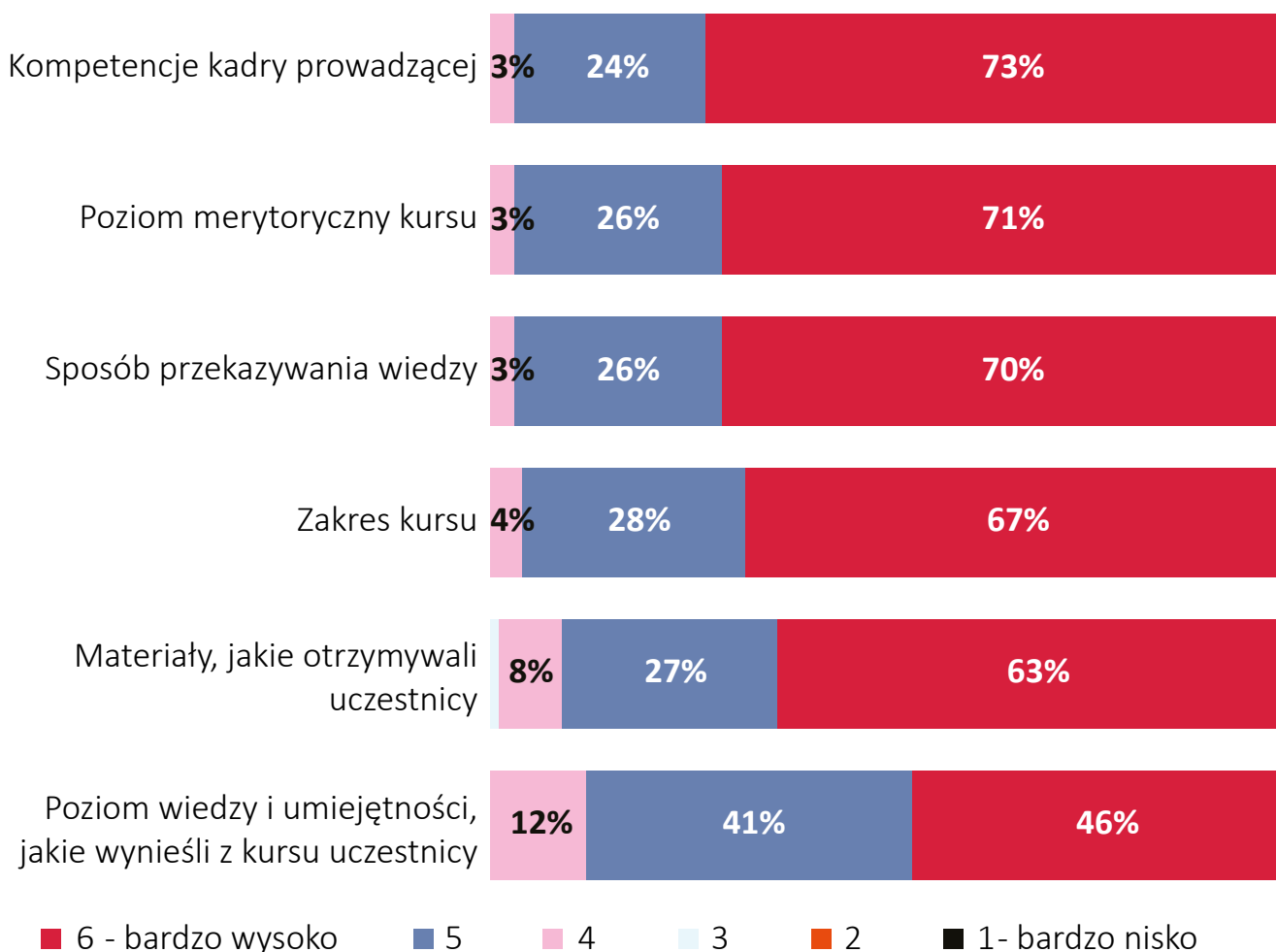
**Rysunek 31. Średnia wartość wskaźnika oceny zdobytych umiejętności przez pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne**



Źródło: Badanie pracodawców N=377

**Sami uczestnicy szkoleń poziom wiedzy i umiejętności, jakie wynieśli z kursu ocenili wysoko – 46% wskazało na ocenę maksymalną w 6-stopniowej skali, zaś 41% na ocenę 5.** Jednocześnie jednak jest to aspekt kursów oceniony relatywnie niżej, niż inne obszary, gdzie znacznie wyższy był odsetek ocen maksymalnych – kompetencje kadry prowadzącej, poziom merytoryczny, sposób przekazania wiedzy, zakres kursu, czy materiały. Może to oznaczać, iż uczestnicy nie czują się pewni w ocenie własnych umiejętności i wiedzy.

**Podobnie kształtowały się oceny formułowane przez uczestników studiów podyplomowych.** Najwyżej oceniono kompetencje kadry, poziom merytoryczny, zakres, sposób przekazania wiedzy oraz materiały (niemal wyłącznie oceny 5 i 6 w 6-punktowej skali, powyżej 70% ocen maksymalnych). Tylko nieco niżej uczestnicy studiów ocenili poziom wiedzy i umiejętności jakie z nich wynieśli – 59% wskazało tu ocenę maksymalną.

**Rysunek 32. Ocena szkoleń/ kursów przez pracowników pod względem wybranych aspektów**

Źródło: Badanie pracowników N=368 – pracownicy, którzy uczestniczyli w szkoleniach dofinansowanych z KFS

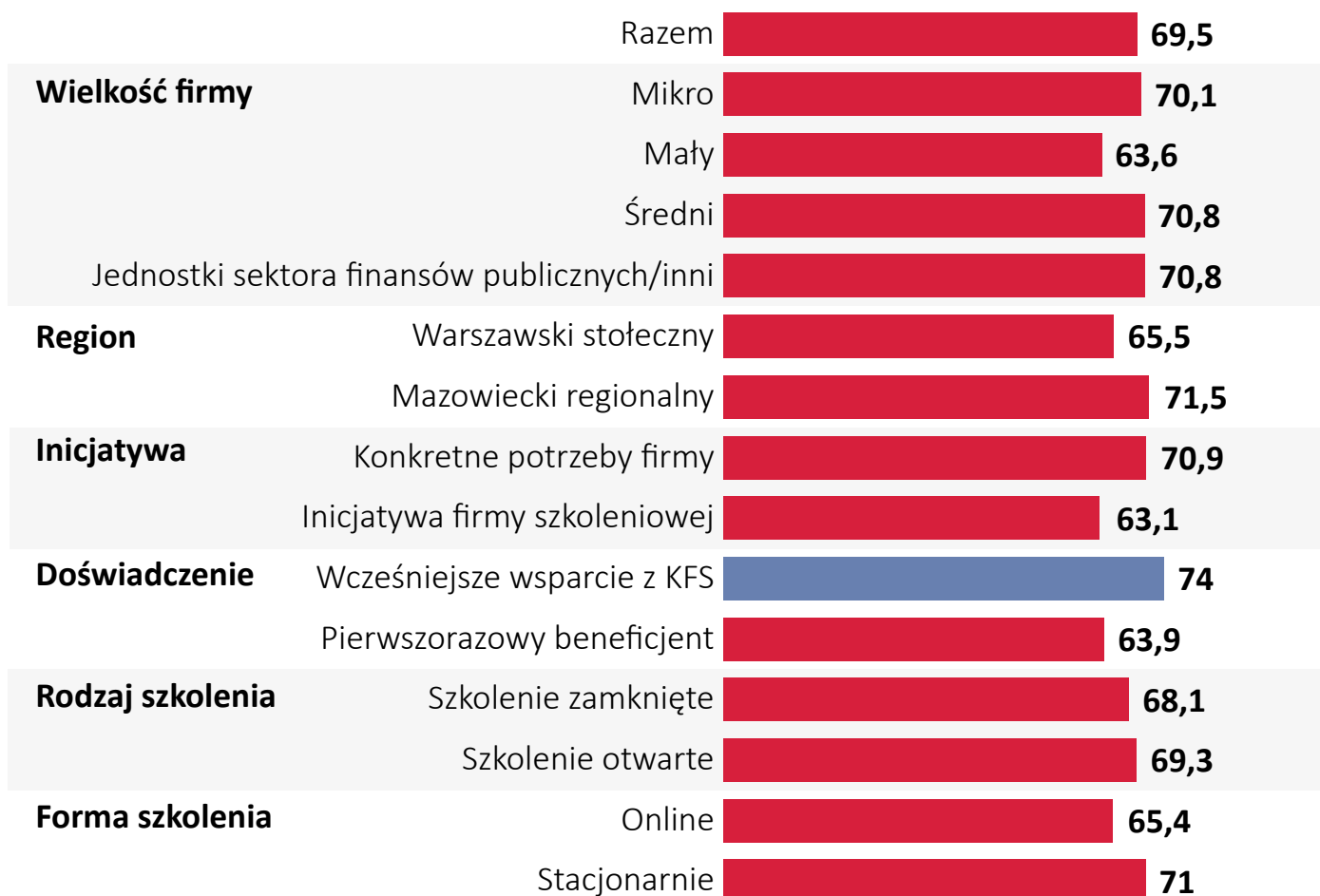
#### 7.4 Wykorzystanie zdobytych umiejętności w praktyce – poziom zachowania

Trzecim wskaźnikiem cząstkowym oceny efektywności jest wskaźnik zdobytych w praktyce umiejętności. Wartości tego wskaźnika zarówno w przypadku pracodawców, jak i pracowników jest niższa, niż pozostałych wskaźników cząstkowych – 69,5 punktu dla pracodawców oraz 66,3 punktu dla pracowników. Jest to więcej jedyny przypadek, gdzie wynik dla pracowników jest niższy, niż dla pracodawców.

Można zatem uznać, iż **wykorzystanie umiejętności w praktyce jest aspektem, który wymaga najwięcej uwagi celem podniesienia efektywności wsparcia z KFS, szczególnie z perspektywy pracowników.**

Podobnie jak przy pozostałych wskaźnikach niższe wartości są typowe dla firm małych, pierwszorazowych beneficjentów, firm, które ubiegały się o wsparcie z inicjatywy firmy szkoleniowej, a także szkolących się on-line.

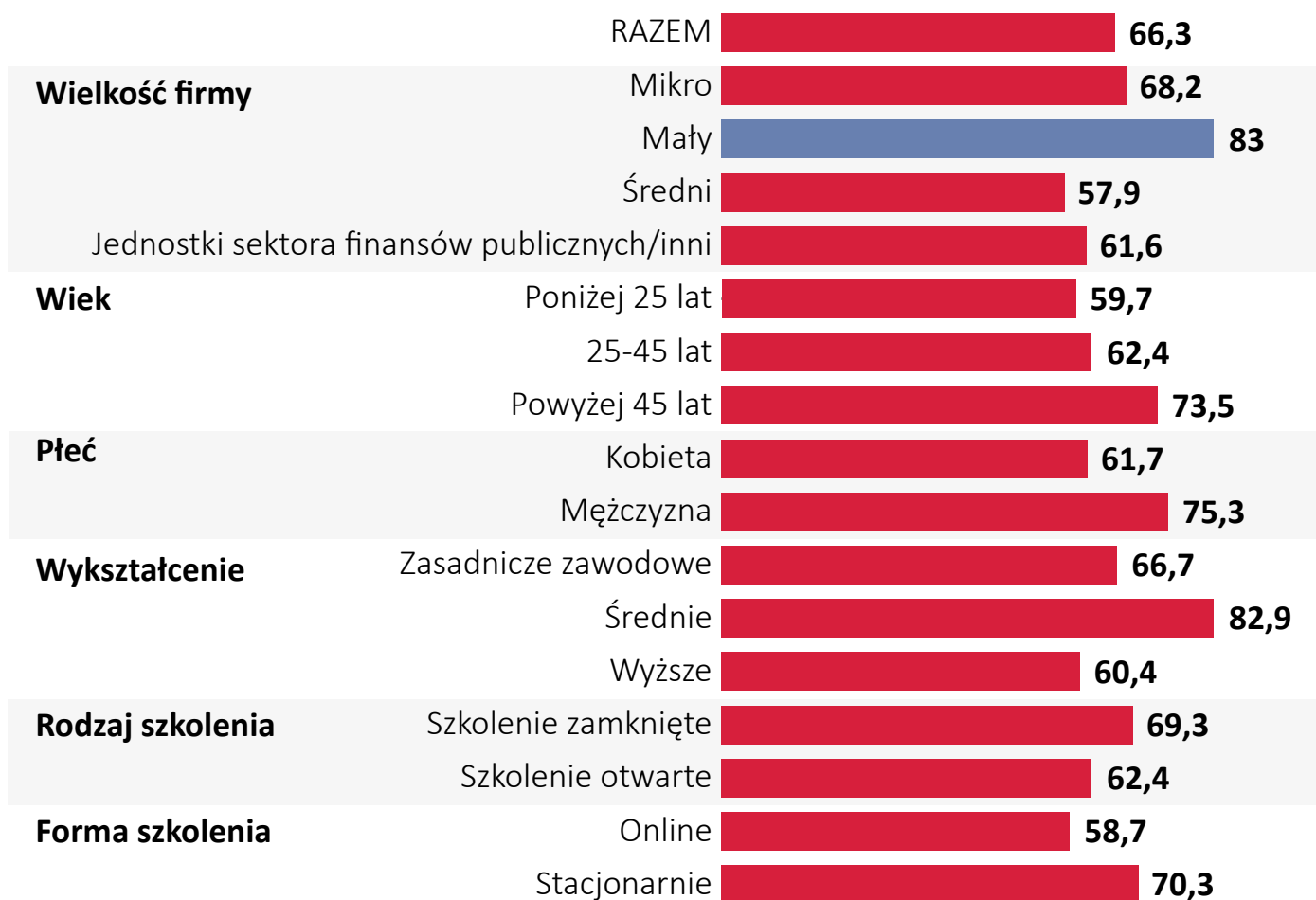
**Rysunek 33. Średnia wartość wskaźnika oceny wykorzystania umiejętności w praktyce przez pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne**



Źródło: Badanie pracodawców N=377

W przypadku pracowników relatywnie niższe wyniki odnotowano wśród zatrudnionych w firmach średnich, jednostkach sektora finansów publicznych, wśród kobiet, osób z wykształceniem wyższym, wśród najmłodszych pracowników, oraz wśród uczestników szkoleń on-line.

**Rysunek 34. Średnia wartość wskaźnika oceny wykorzystania umiejętności w praktyce przez pracowników ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne**



Źródło: Badanie pracowników N=385

Niemal wszyscy pracodawcy zgadzają się ze stwierdzeniami, iż **dzięki wsparciu z KFS pracownicy ich firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy oraz usprawnili swoją pracę** (ponad 90%). 86% pracodawców jest także zdania, iż **wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy** oraz iż **pracownicy osiągają w pracy lepsze rezultaty**.

Natomiast już tylko 65% uważa, iż dzięki wsparciu z KFS szkolą się pracownicy, którzy wcześniej nie uczestniczyli w żadnych kursach. Przeciwnego zdania był co czwarty pracodawca.

**Awans lub zmiana stanowiska pracy nie jest też raczej powszechnie uważana za rezultat wsparcia z KFS.** 44% pracodawców uznało, że wsparcie z KFS umożliwiło zmianę stanowiska pracy lub awans pracowników. Przeciwnego zdania było 38% badanych.

**Rysunek 35. Opinie pracodawców na temat rezultatów wsparcia z KFS dla firmy**



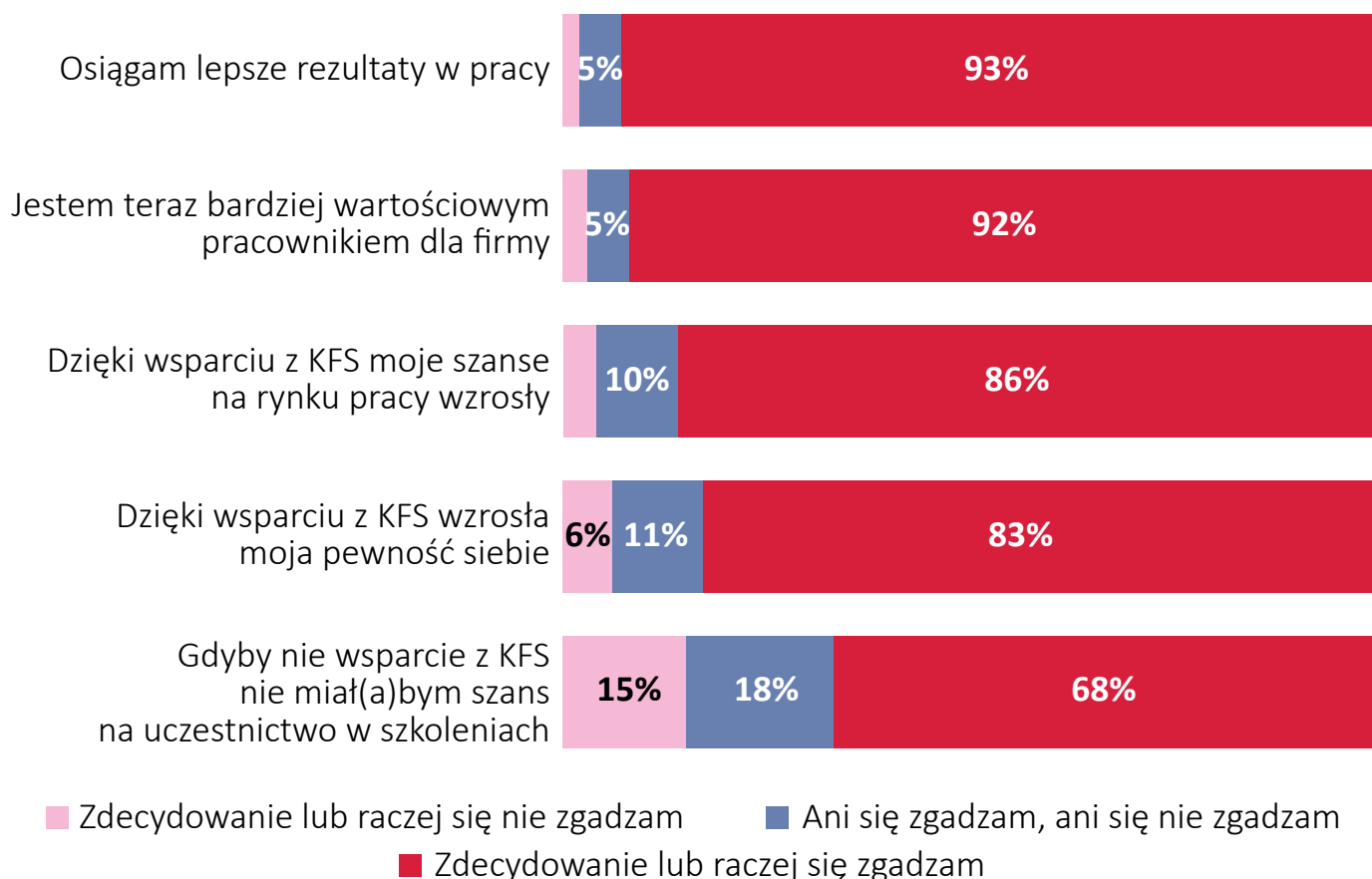
Źródło: Badanie pracodawców N=377

Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia z KFS w przeważającej większości są zdania, iż dzięki temu osiągają lepsze rezultaty w pracy (93%), są bardziej wartościowymi dla firmy pracownikami (92%), a także zwiększyli swoje szanse na rynku pracy (86%). Wzrosła także ich pewność siebie (83%).



**Niemal 70% pracowników wyraziła opinię, iż gdyby nie wsparcie z KFS, nie mieliby szansy na uczestnictwo w szkoleniach.** Przeciwnego zdania było jedynie 15% pracowników.

**Rysunek 36. Opinie pracowników na temat rezultatów wsparcia z KFS dla ich sytuacji zawodowej**



Źródło: Badanie pracowników, N=385

Obok ogólnej oceny korzystnego wpływu wsparcia na wykonywaną pracę oraz sytuację na rynku pracy **uczestnictwo w szkoleniach i studiach miało korzystny wpływ na pozycję pracowników w firmie. 26% pracowników po skorzystaniu ze wsparcia KFS otrzymało podwyżkę.** Częściej byli to pracownicy poniżej 45 lat (30%) oraz mężczyźni (32%). **24% pracowników** jest zdania, że dzięki wsparciu **zdobyli umiejętności, które pozwoliły im utrzymać się na stanowisku pracy.** Warto zauważyć, iż dotyczy to **w szczególności pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym (45%).** Co piąty pracownik wyraził opinię, że po otrzymaniu wsparcia z KFS jest bardziej ceniony przez współpracowników w związku ze zdobytą wiedzą (20%).

41% uczestników szkoleń i studiów uznało, że w kontekście pozycji w firmie po skorzystaniu ze wsparcia w ich sytuacji nic się nie zmieniło. Częściej były to osoby powyżej 45 lat (51%), kobiety (45%), a także osoby z wykształceniem wyższym (44%).

Tylko co setny pracownik (1%) zadeklarował, iż przed skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS w 2021 roku był zagrożony zwolnieniem.

Rysunek 37. Zmiana pozycji pracownika w firmie po skorzystaniu ze wsparcia z KFS

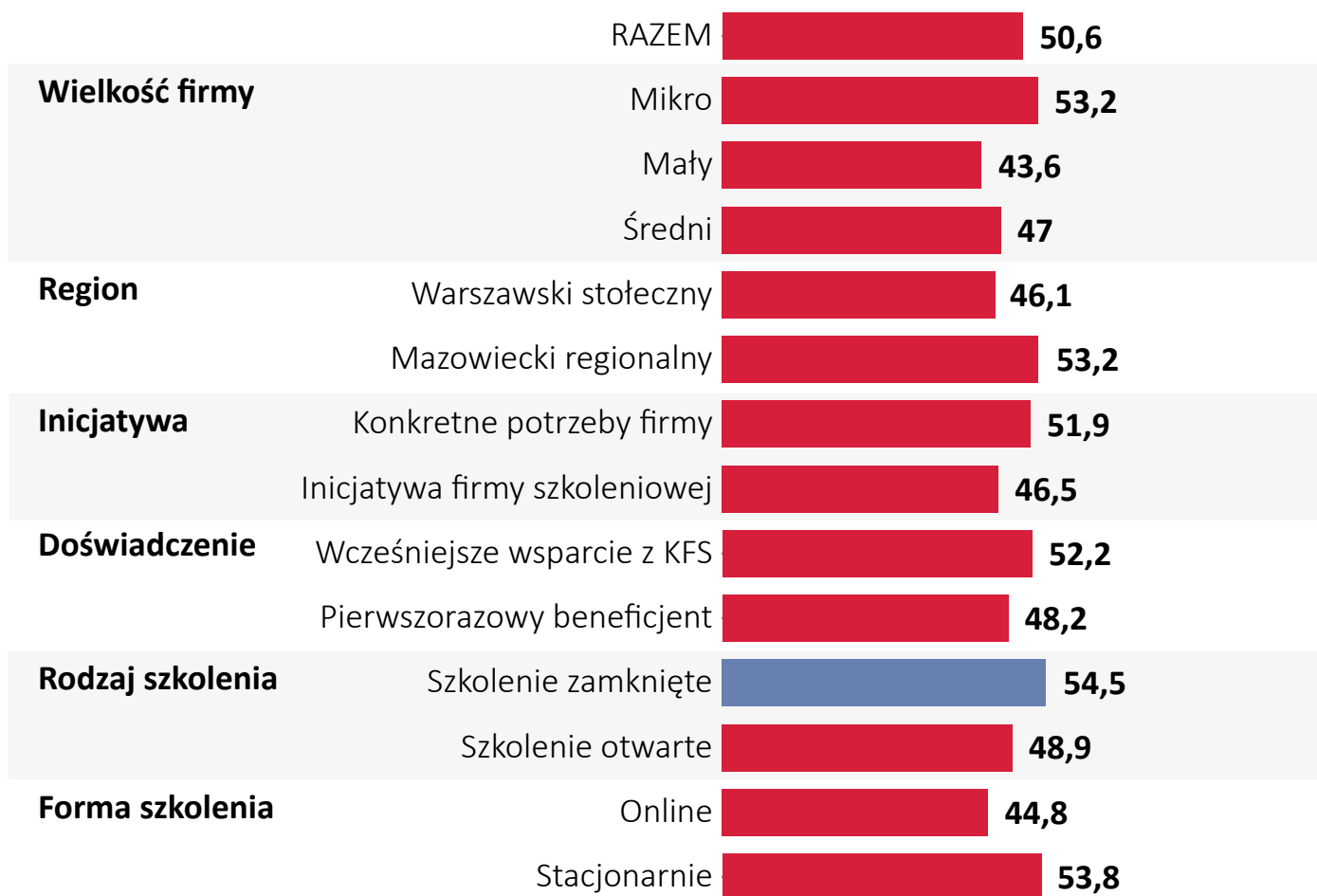


Źródło: Badanie pracowników, N=385

## 7.5 Wpływ szkoleń na kondycję firm

Wskaźnik wpływu wsparcia udzielonego z KFS na organizację wyliczany był jedynie dla podmiotów z sektora prywatnego. Jego przeciętna wartość wynosi 50,6 punktu na 100 możliwych. Relatywnie niższy wpływ uzyskanego wsparcia dostrzegany był w firmach małych i średnich, w regionie Warszawskim Stołecznym, a także w podmiotach, których pracownicy odbywali szkolenia on-line.

**Rysunek 38. Średnia wartość wskaźnika wpływu na organizację przez pracodawców z sektora prywatnego ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne**



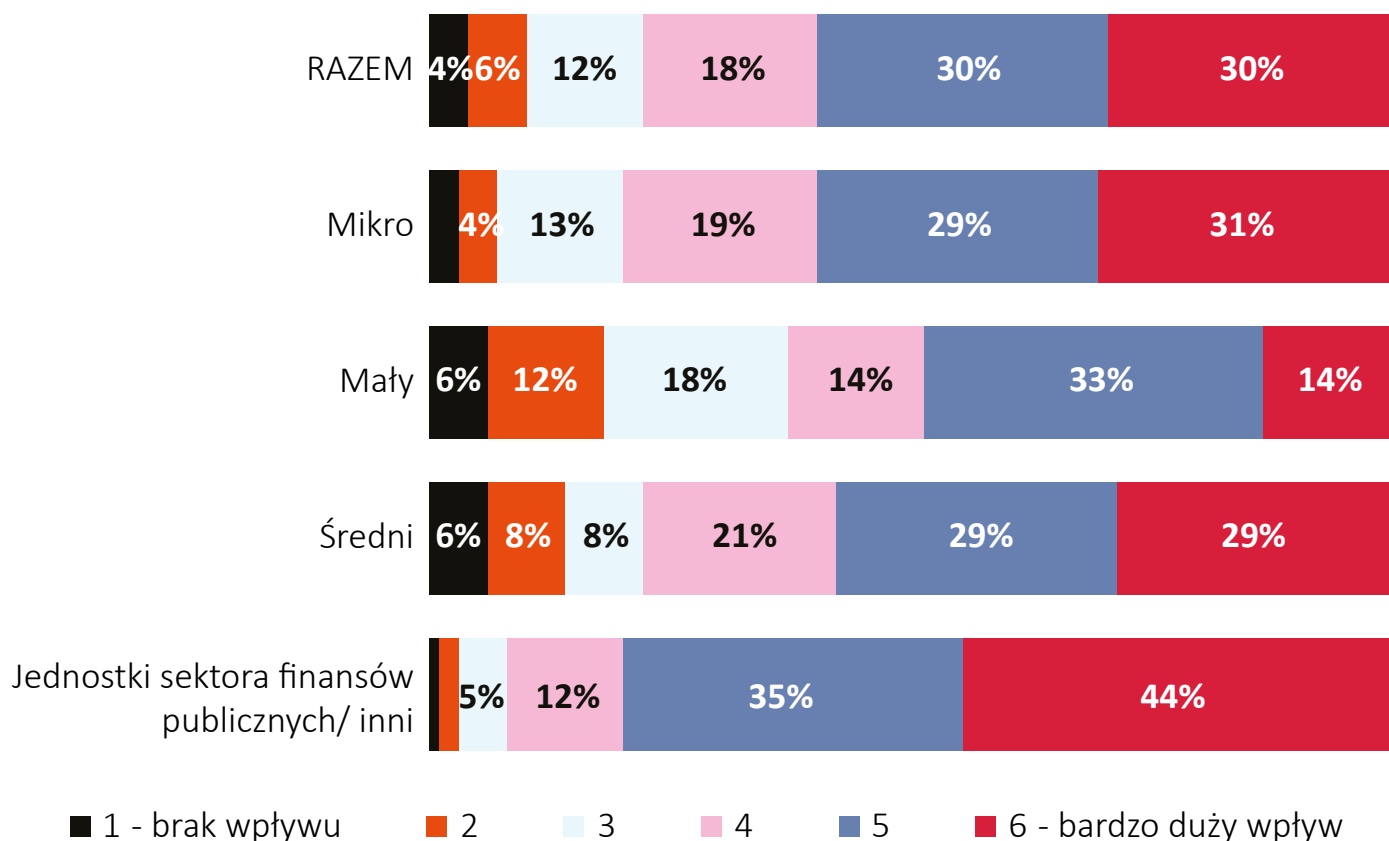
Źródło: Badanie pracodawców N=322, pracodawcy z sektora prywatnego

Ogółem **60% pracodawców uznało, iż wsparcie z KFS w 2021 miało duży lub bardzo duży wpływ na kondycję ich firmy/ instytucji** (oceny 5 lub 6 w 6-stopniowej skali). **Przeciwnego zdania było 10% badanych.**

**O dużym lub bardzo dużym wpływie wsparcia udzielonego z KFS częściej przekonani są przedstawiciele jednostek sektora finansów publicznych (79%), znacznie rzadziej zaś taki wpływ Funduszowi przypisują pracodawcy z firm małej wielkości (47%).**



Rysunek 39. Ocena wpływu wsparcia z KFS w 2021 r. na kondycję firmy/ instytucji



Źródło: Badanie pracodawców N=377



Wsparcie uzyskane z Funduszu miało jednak bardzo wymierne efekty dla sytuacji firm. 75% pracodawców wskazało, iż dzięki dofinansowaniu ze środków KFS nastąpiła poprawa poziomu satysfakcji klientów z oferowanych produktów lub usług, zaś 73% uznało, że dzięki wsparciu udało się utrzymać zatrudnienie.

59% pracodawców zadeklarowało, iż jednym z rezultatów wsparcia ze środków KFS dla firmy było powiększenie grona klientów. Taki sam odsetek badanych uznał, że doszło do zwiększenia przewagi konkurencyjnej firmy. Niemal tyle samo, po 57% pracodawców wśród rezultatów wsparcia wskazało wprowadzenie nowych produktów lub usług, zaś 56%, iż udało się zniwelować skutki COVID-19.

Rysunek 40. Rezultaty wsparcia ze środków KFS dla firmy



Źródło: Badanie pracodawców N=377

## 8. Wpływ pandemii COVID-19 na efektywność KFS

Ponad połowa badanych pracodawców wskazała, że pandemia COVID-19 miała wpływ na organizację szkoleń w ich firmie. Najczęściej w efekcie sytuacji pandemicznej ograniczono w firmach plany szkoleniowe, ewentualnie przesuwano termin odbycia szkoleń na późniejszy lub realizowano je w formie on-line. Pandemia wymusiła również określone szkolenia ze względu na potrzebę nabycia nowych umiejętności.

Na funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego w ostatnich latach wpływ miały także czynniki zewnętrzne. Najważniejszym tego typu czynnikiem była pandemia COVID-19 i wprowadzone w konsekwencji wzrostu zakażeń obostrzenia. Ograniczenia miały swój istotny udział w kształtowaniu warunków na rynku pracy i w działalności gospodarczej zarówno w roku 2020, jak i w 2021.

Konsekwencjami obostrzeń był przede wszystkim **skokowy wzrost pracy w formie online**, tam, gdzie było to możliwe. W związku ze zmianami prawnymi, m.in. w ramach „specustaw”, pojawiły się lub zostały prawnie usankcjonowane pewne rozwiązania prawne i technologiczne, w tym w szczególności **praca zdalna** (Wybrane aspekty rynku pracy przed i w czasie pandemii 2021).

Z drugiej strony w gospodarce miało miejsce **istotne ograniczenie działalności lub wręcz likwidacja firm wymagających bezpośredniego kontaktu**, np. w branżach gastronomii i hotelarstwa, w usługach, w instytucjach kultury i sztuki, w branży edukacyjno-oświatowej (Adamowicz, 2021).

Jedną z branż silnie dotkniętych obostrzeniami była **branża szkoleniowa**. W pierwszym roku pandemii ponad połowa firm szkoleniowych i doradczych odnotowała opóźnienia w płatnościach za zrealizowane już usługi, a niemal tyle samo straciło prawie 100 proc. swoich dochodów – było to spowodowane efektem domina, mającego swój początek jeszcze po stronie zleceniodawców szkoleń. Zatrzymanie sprzedaży i świadczenia usług od razu uderzyło w płynność finansową firm szkoleniowych – ponad 70% tych podmiotów borykało się z brakiem zamówień lub z ich anulowaniem. Wbrew pozorom przeniesienie działalności szkoleniowej do sieci nie uratowało sytuacji, ponieważ w przypadku wielu szkoleń zmiana modelu biznesowego nie była prosta albo możliwa – np. **szkolenia praktyczne, dotyczące kompetencji zawodowych bardzo trudno organizować online** (Kondycja firm szkoleniowych w czasie pandemii, 2021).

Powyższą perspektywę potwierdziły m.in. badania efektywności wsparcia udzielonego z KFS w województwie podlaskim prowadzone w 2021 roku (Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2019-2020, 2021). Spośród objętych badaniem przedsiębiorców jedynie niespełna 40% zadeklarowało, iż pandemia nie wpłynęła na ich politykę szkoleniową. Z kolei co druga z objętych badaniem firm szkoleniowych zmuszona była zmienić podejście do oferowanych usług, m.in. dostosować je do formy zdalnej lub zwiększyć środki ostrożności.

Bezpośrednią konsekwencją powyższych utrudnień było **niepełne wykorzystanie środków KFS na poziomie kraju, w szczególności środków z rezerwy w 2021**. W ocenie NIK pełne wykorzystanie dostępnych środków umożliwiłoby objęciem wsparciem co najmniej 32 tys. osób – to jest o jedną trzecią więcej, niż ostatecznie skorzystało w kształcenia ustawicznego w roku 2021 dzięki KFS (Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, informacja o wynikach kontroli 2021).

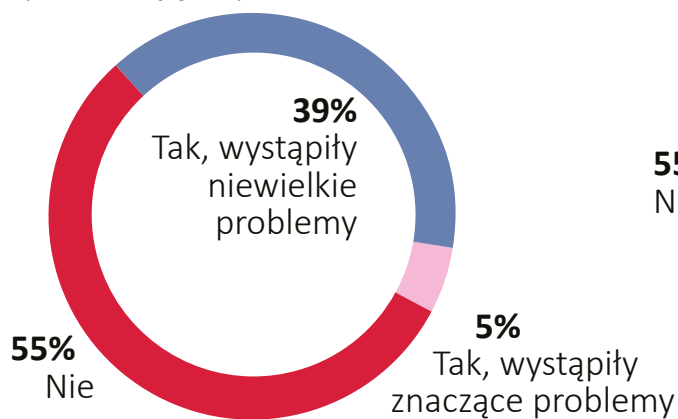
Z perspektywy badanych przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, **pandemia COVID-19 nie wpłynęła w sposób znaczący na realizację wsparcia KFS w 2021 r.** Ponad połowa (55%) zadeklarowała, że **pandemia COVID-19 i wprowadzane obostrzenia nie spowodowały problemów, które utrudniły realizację KFS**. Również 55% przedstawicieli PUP

nie dostrzegało negatywnego wpływu pandemii na jakość realizowanych szkoleń. Ponadto zdecydowana większość nie odnotowała nowych, nie występujących przed pandemią, trudności we współpracy z firmami szkoleniowymi (95%).

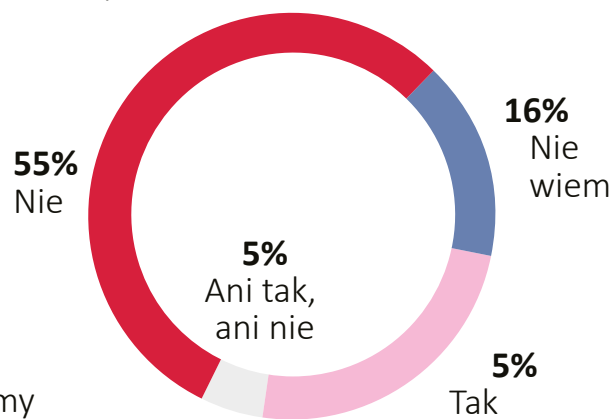
Zdaniem przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, jeżeli już pojawiły się jakieś problemy, które utrudniały realizację wsparcia KFS, to miały one raczej niewielki wpływ i **dotyczyły głównie strony organizacyjnej szkoleń**. Przesuwano terminy lub odwoływano szkolenia, czy też zmieniał się sposób ich prowadzenia. Pewne niedogodności wynikały również z **utrudnionego kontaktu bezpośredniego**, co przekładało się m.in. na kontakt urzędów z wnioskodawcami.

### Rysunek 41. Wpływ pandemii COVID-19 na realizację wsparcia KFS – perspektywa urzędów pracy

Czy pojawiły się problemy, które utrudniły realizację wsparcia KFS?



Czy pandemia wpłynęła negatywnie na jakość realizowanych szkoleń?



Źródło: Badanie pracowników PUP, N=38

Zdaniem 50% pracodawców pandemia COVID-19 wymusiła zdobycie nowych umiejętności wśród pracowników. Opinię taką podzieliło także 40% badanych pracowników, którzy przyznali, że byli zmuszeni zdobyć nowe umiejętności na wykonywanym stanowisku.

Pandemia wymusiła na stanowiskach pracy przede wszystkim **konieczność zdobycia umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy w formie zdalnej**, w tym podniesienie kompetencji cyfrowych, zdalną obsługę klienta, czy znajomość programów do pracy, komunikacji zdalnej. Z perspektywy pracodawców istotne było również pozyskanie przez pracowników umiejętności w związku ze zmianą oferty firmy, wynikającą z pandemii.

Wśród wskazań pojawiła się także konieczność poznania nowych procedur, przepisów głównie związanych z bezpieczeństwem pracy podczas pandemii. W mniejszym zakresie niezbędne były również nowe umiejętności miękkie jak np. planowanie, zarządzanie czasem, elastyczność, zarządzanie zespołem w przestrzeni zdalnej.

**Tabela 13. Nowe umiejętności na stanowiskach pracy, których zdobycie wymusiła pandemia COVID-19**

	Pracodawcy	Pracownicy
<b>Umiejętności związane z pracą w formie zdalnej</b>	47%	65%
umiejętność funkcjonowania w przestrzeni zdalnej/praca zdalna	18%	24%
zdalna obsługa klienta	15%	13%
kompetencje cyfrowe/obsługa komputera/informatyka	12%	9%
telekonferencje/spotkania on-line/komunikacja na odległość	4%	2%
bieglejsze poruszanie się w internecie/załatwianie spraw zdalnych	6%	
szkolenia/nauczanie on-line	3%	8%
znajomość programów do pracy zdalnej/platform komunikacyjnych	2%	25%
<b>Umiejętności związane ze zmianą oferty firmy</b>	28%	1%
poszerzenie oferty, aby pozyskać nowych klientów/utrzymać się na rynku	11%	
przekwalifikowanie/przebranżowanie	9%	
masaże pocovidowe/obsługa/rehabilitacja pacjentów pocovidowych	5%	
zakupy/sprzedaż on-line	4%	1%
Znajomość przepisów/procedur	15%	16%
znajomość przepisów/procedur	9%	6%
bezpieczeństwo pracy/zasady pracy w pandemii	7%	6%
rozliczanie absencji/zwolnienia		5%
<b>Umiejętności miękkie</b>	13%	13%
rozwój umiejętności miękkich/komunikacyjnych	5%	2%
planowanie/zarządzanie czasem	5%	3%
elastyczność w pracy/praca na różnych stanowiskach	2%	
terapia/pomoc/psychologia/radzenie sobie ze stresem	1%	2%
zarządzanie zespołem w przestrzeni zdalnej	1%	4%
znajomość języka obcego		2%
<b>Pozostałe</b>	19%	19%
ogólnie- zwiększenie kwalifikacji/doszkalanie się	18%	15%

Źródło: Badanie pracodawców N=188, badanie pracowników N=153. Wybrane wskazania pow. 1%.



**Ponad połowa badanych pracodawców (57%) wskazała, że pandemia COVID-19 miała wpływ na organizację szkoleń w ich firmie.** Najczęściej w efekcie sytuacji pandemicznej **ograniczano w firmach plany szkoleniowe (43%), ewentualnie przesuwano termin odbycia szkoleń na późniejszy (35%) lub realizowano je w formie on-line (18%).** Pandemia wymusiła również **określone szkolenia ze względu na potrzebę nabycia nowych umiejętności (21%).**

Pracodawcy, podobnie jak przedstawiciele PUP, w większości nie dostrzegali negatywnego wpływu pandemii COVID-19 na jakość szkoleń realizowanych w ramach KFS w 2021 r. (60%). Warto zwrócić uwagę, że częściej wpływ pandemii na jakość szkoleń zgłaszali pracodawcy z firm, w których szkolenia odbyły się w formie on-line (10% bardzo duży lub duży wpływ i 35% wpływ niewielki).

Jedynie 8% badanych pracodawców napotkało utrudnienia w procesie aplikacji lub organizacji wsparcia. Częściej były to firmy z sektora prywatnego (9%), mikro (11%), z podregionu m. st. Warszawa (15%). Wśród trudności wymieniano przede wszystkim niedogodności związane z zamknięciem urzędów (26%), koniecznością umawiania się z pracownikiem PUP (17%), czy problemy w dotarciu do osób mogących udzielić pomocy (np. dodzwonienie się) (16%). Ponadto wśród problemów związanych z organizacją wsparcia pracodawcy wskazywali trudności wynikające z przesuwania terminów szkoleń (24%).

Ograniczenia w funkcjonowaniu/dostępności urzędników w związku z pandemią COVID-19 sprawiły problemy 28% pracodawcom. Częściej na takie trudności wskazywali przedstawiciele firm prywatnych (29%), mikro (32%), a także tych, gdzie to firma szkoleniowa zgłosiła się z propozycją szkolenia (35%).



**Wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na zniwelowanie skutków pandemii np. dostosowanie kompetencji pracowników do sytuacji działania w okresie pandemii w opinii 56% badanych pracodawców** (odpowiedzi zdecydowanie zgadzam się i raczej zgadzam się). Częściej byli to pracodawcy sektora państwowego (68%), średniej wielkości firm (62%), także ci, gdzie to firma szkoleniowa zgłosiła się z propozycją szkolenia (64%).

Z perspektywy pracowników również nie identyfikowano szczególnych niedogodności związanych z wpływem pandemii COVID-19 na realizację szkoleń w ramach KFS w 2021 r. Negatywny wpływ pandemii na jakość szkolenia dostrzegало 16% badanych pracowników. Ponadto 12% wskazało, że nastąpiła zmiana terminu szkolenia z powodu pandemii, a jedynie 3%, że szkolenie zostało w ogóle odwołane.

Rysunek 42. Wpływ pandemii na organizację szkoleń w ramach KFS z perspektywy ich uczestników



Źródło: Badanie pracowników, N=385

## 8.1 Szkolenia on-line

W kontekście pandemii i rozwoju zdalnych form komunikacji zasadna staje się kwestia przydatności i efektywności szkoleń przeprowadzanych w formule on-line.

Według wskazań pracodawców **29% szkoleń dofinansowanych z KFS w 2021 r. odbyło się w formie on-line.** Dodatkowo w 64% przypadków wybór szkolenia on-line był podyktowany faktem, że tylko taka oferta była dostępna, a w 29% przypadków była to decyzja pracodawców.

Szkolenia on-line częściej były przeprowadzone w firmach średniej wielkości (40%) lub jednostkach sektora publicznego (43%), a także częściej w przypadku szkoleń otwartych (37%).



Badani pracownicy mieli bardziej pozytywny stosunek do szkoleń on-line niż pracodawcy.

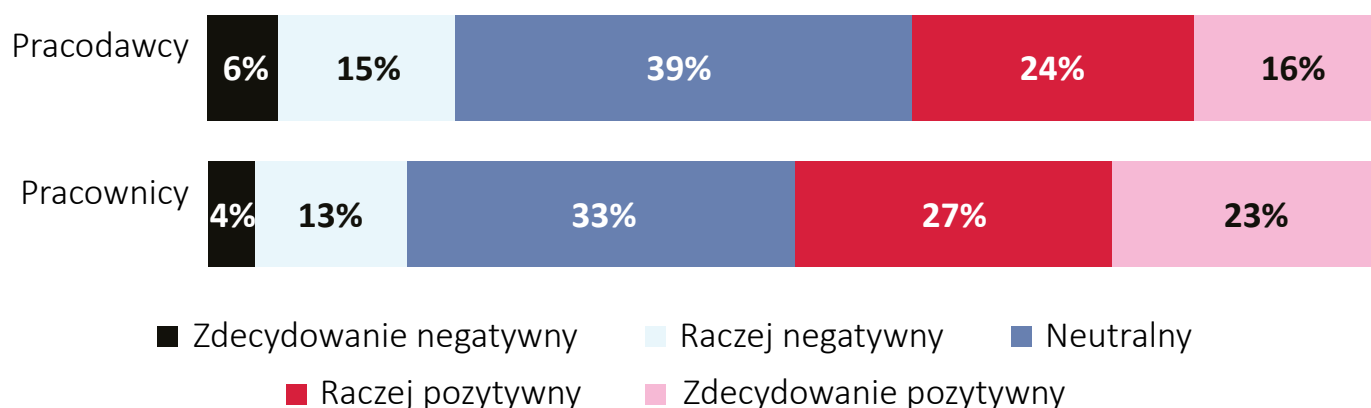
Połowa pracowników (50%) przyznała, że ma zdecydowanie pozytywny lub raczej pozytywny stosunek do tej formy szkoleń, podczas gdy wśród pracodawców odsetek ten wyniósł 40%.

Pozytywny stosunek do szkoleń on-line mieli częściej pracodawcy z firm średniej wielkości (50%), rzadziej zaś reprezentanci mikro firm (35%). Na ich opinię miały także wpływ wcześniejsze doświadczenia ze szkoleniami on-line – 70% pracodawców, których pracownicy brali udział w szkoleniach on-line pozytywnie odbierało tę formę podnoszenia kompetencji, podczas gdy wśród tych, którzy szkolili stacjonarnie było to 30%.

W przypadku pracowników, najczęściej pozytywny stosunek do szkoleń on-line mieli pracownicy sektora publicznego (62%), w wieku powyżej 45 lat (53%), z wyższym wykształceniem (54%), korzystający w ramach KFS ze studiów podyplomowych (64%) oraz szkoleń on-line (72%).



Rysunek 43. Stosunek pracodawców i pracowników do szkoleń on-line

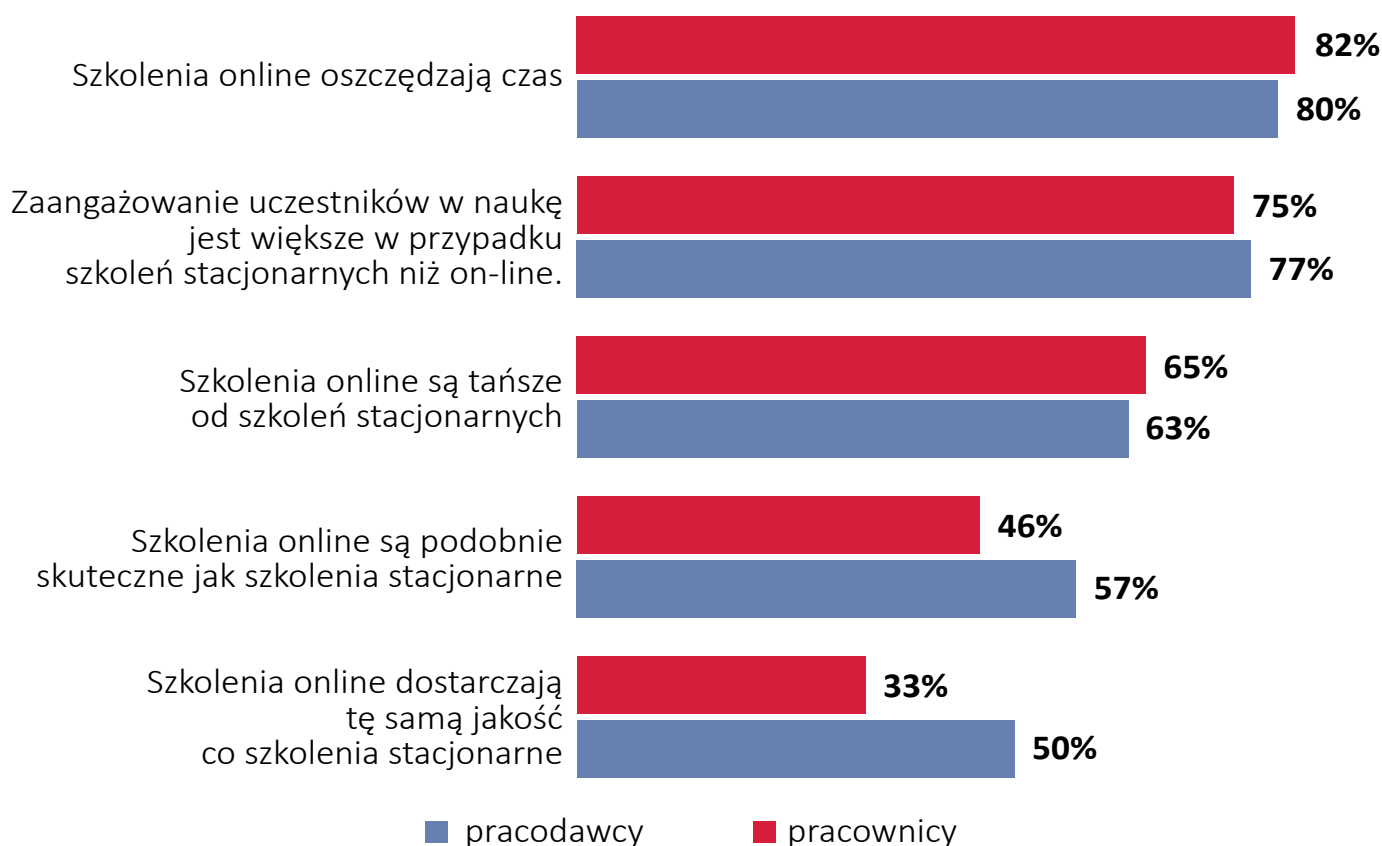


Źródło: Badanie pracodawców N=377, badanie pracowników N=385

Badani pracodawcy oraz pracownicy byli zgodni, że **szkolenia on-line oszczędzają przede wszystkim czas** (82% pracodawców i 80% pracowników), a także **są tańsze od szkoleń stacjonarnych** (65% pracodawców i 63% pracowników).

Z drugiej jednak strony w większości zgadzano się z opinią, że **zaangażowanie uczestników w naukę jest większe w przypadku szkoleń stacjonarnych niż on-line** (75% pracodawców i 77% pracowników). Pracodawcy byli również mniej przekonani niż pracownicy co do skuteczności i jakości szkoleń on-line w porównaniu z formą stacjonarną.

Rysunek 44. Opinie pracodawców i pracowników na temat szkoleń on-line



Źródło: Badanie pracodawców N=377, badanie pracowników N=385, na rysunku pokazano odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”

## 9. Działalność firm szkoleniowych w kontekście KFS

Firmy szkoleniowe były inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS w 6% przypadków. Firmy szkoleniowe przygotowały wnioski o wsparcie KFS dla 9%, a w 30% przypadków wspierały w tym procesie pracowników firmy, która wnioskowała o dofinansowanie. Badani przedstawiciele PUP generalnie mieli neutralną opinię na temat działalności firm szkoleniowych w kontekście KFS.

Jak już wspomniano badani pracodawcy wskazali, że firmy szkoleniowe były inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS w 6% przypadków. Firmy szkoleniowe przygotowały wnioski o wsparcie KFS dla 9%, a w 30% przypadków wspierały w tym procesie pracowników firmy, która wnioskowała o dofinansowanie.

Badani przedstawiciele PUP generalnie mieli **neutralną opinię na temat działalności firm szkoleniowych w kontekście KFS** (55% wskazań dla odpowiedzi 3 na 5-stopniowej skali).

### Rysunek 45. Ocena ogólna działalności firm szkoleniowych w zakresie KFS według przedstawicieli PUP



Źródło: Badanie pracowników PUP, N=38

Pozytywne oceny działalności firm szkoleniowych (oceny 4 i 5 na 5-stopniowej skali) wyraziło 29% przedstawicieli PUP. Wśród pozytywnych aspektów działalności firm szkoleniowych wymieniano:

- **Pomoc udzielaną pracodawcom w wypełnianiu, rozliczaniu wniosku, przygotowaniu dokumentacji**, gdyż wiedzą czego wymaga urząd,
- **Kontaktowanie się z pracodawcami, informowanie o ofercie szkoleniowej, promowanie KFS** wśród pracodawców,
- **Oferowanie dobrej jakości szkoleń**, realizowanych terminowo i zgodnie z programem,
- Zadowolenie pracodawców i pracowników z ich usług,
- Otwartość, dostępność, **dopasowanie do pracodawców**.
- Przedstawiciele PUP dostrzegali jednak następujące negatywne aspekty działalności firm szkoleniowych w kontekście KFS:
- **Zawyżanie cen kursów i szkoleń**
- Nagabywanie, **usilne namawianie pracodawców na szkolenia**, by zdobyć zlecenie
- **Brak odzwierciedlenia rzeczywistych potrzeb pracodawców** – widoczne m.in. dzięki **kopiowaniu uzasadnień wniosków**
- **Natarczywość w kontaktach z PUP**: częste telefony do urzędów, chęć zdobywania zleceń za wszelką cenę
- **Realizowanie szkoleń w sposób nierzetelny** – np. przekładanie terminów szkoleń, mniejsze przykładanie się do szkoleń, szkolenia niższej jakości niż dostępne w ofercie rynkowej.

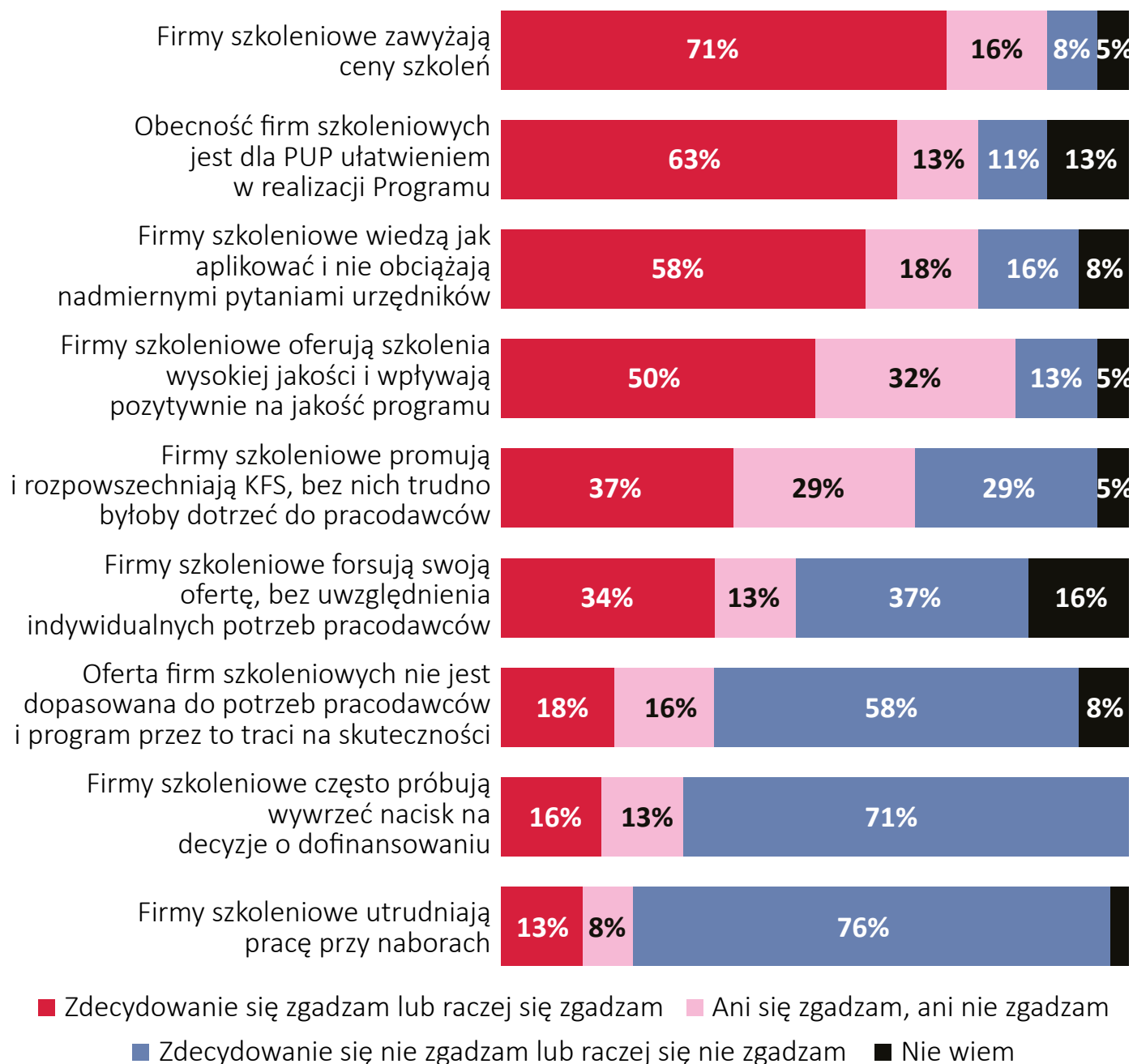
- **Nierzetelne informowanie pracodawców** w kwestiach związanych z KFS, wypełnianiem wniosku, możliwościami szkoleń, ich tematyki – czasem rola pracodawcy ogranicza się do złożenia podpisu pod wnioskiem

Dostrzegano pojedyncze przypadki prób nacisku ze strony firm szkoleniowych na decyzje urzędu pracy (21%). Wystąpiły one przy szkoleniach o tematyce: fryzjer, kosmetyczka, opiekunowie osób starszych, cukierniczych, gastronomicznych, transport, operowanie sprzętem do robót ziemnych. Przedstawiciele PUP zwracali uwagę, że firmy chciały same współpracować z urzędem jako reprezentanci pracodawców.

Podsumowując 71% przedstawicieli PUP zgadzało się, że firmy szkoleniowe zawyżają ceny szkoleń. Z drugiej jednak strony ich obecność jest dla urzędów pracy ułatwieniem w realizacji Programu (63%), gdyż wiedzą jak aplikować i nie obciążają nadmiernymi pytaniami urzędników (58%), a także oferują szkolenia wysokiej jakości i wpływają pozytywnie na jakość programu (50%).

Większość przedstawicieli PUP nie zgadzało się ze stwierdzeniem, że firmy szkoleniowe często próbują wywrzeć nacisk na decyzje o dofinansowaniu (71%), czy też, że utrudniają pracę przy naborach (76%).

Rysunek 46. Opinie przedstawicieli PUP o działalności firm szkoleniowych w zakresie KFS



Źródło: Badanie pracowników PUP, N=38

## 10. Ocena promocji i informacji o KFS

Powiatowe urzędy pracy są bardzo mało aktywne w Internecie i w mediach społecznościowych w zakresie promocji KFS i zwiększania wiedzy o Funduszu. W przeciwieństwie do urzędów pracy bardzo dużą aktywność w Internecie wykazują firmy szkoleniowe, które wypełniają lukę informacyjną jednocześnie poszukując klientów. Firmy szkoleniowe wygrywają, jeśli chodzi o pozycjonowanie w wyszukiwarkach hasła „Krajowy Fundusz Szkoleniowy”.

### 10.1 Informacja i promocja KFS



Jak już wspomniano w rozdziale dotyczącym przyjazności KFS dla beneficjentów powiatowe urzędy pracy są bardzo mało aktywne w Internecie i w mediach społecznościowych w zakresie promocji KFS i zwiększania wiedzy o Funduszu.

Działalność mazowieckich PUP ogranicza się wyłącznie do serwisu Facebook, urzędy są nieobecne w serwisach takich jak LinkedIn, GoldenLine, Twitter, Instagram.

W serwisie Facebook istnieje społeczność KFS z odnośnikiem do portalu publicznych służb zatrudnienia, lecz od ponad 5 lat nie pojawiła się tam żadna aktywność. Można odnaleźć także profil KFS dla województwa Mazowieckiego i odnośnikiem do strony WUP Warszawa, z ostatnim wpisem również z 2017 roku.



W przeciwieństwie do urzędów pracy bardzo dużą aktywność w Internecie wykazują firmy szkoleniowe, które wypełniają lukę informacyjną jednocześnie poszukując klientów.

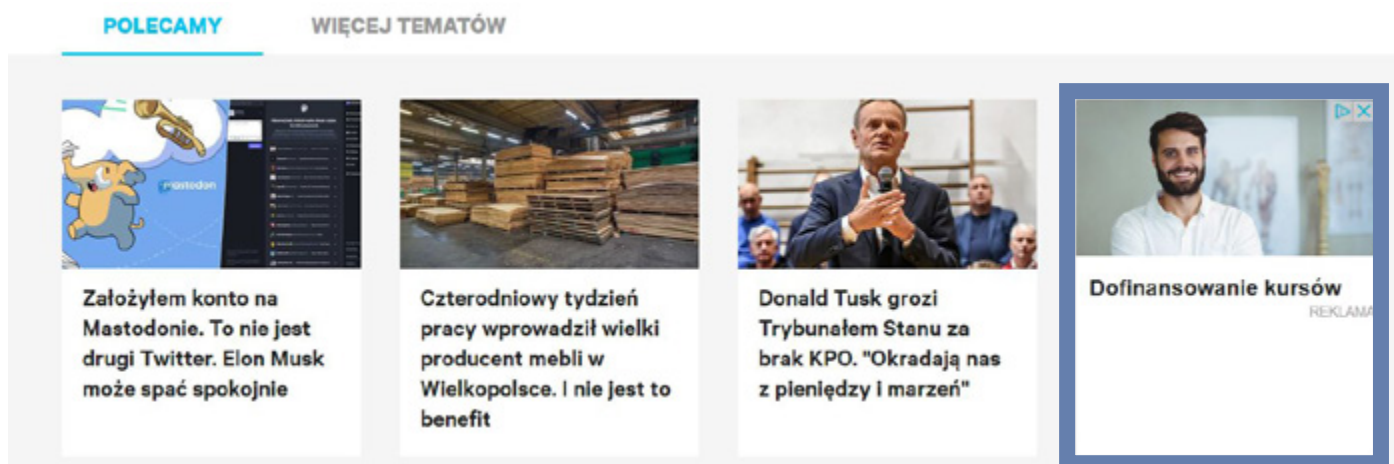
Są obecne w serwisach społecznościowych, gdzie organizują wydarzenia, zamieszczają ogłoszenia o kursach, linki do artykułów, a także promują swoje usługi. Świadczenia ich aktywności łatwo można odnaleźć zarówno w serwisach Facebook i LinkedIn, jak i na Instagramie. W serwisie LinkedIn firmy szkoleniowe mają zasadniczo monopol na informacje – utworzony został tam profil „Krajowy Fundusz Szkoleniowy” prowadzony przez jedną z firm szkoleniowych, prywatna grupa „KFS” – również należąca do firmy szkoleniowej, pojawiają się wydarzenia – webinary organizowane przez firmy szkoleniowe właśnie.



Ponadto firmy szkoleniowe wygrywają, jeśli chodzi o pozycjonowanie w wyszukiwarkach hasła „Krajowy Fundusz Szkoleniowy”.

Witryna kfs.pl należy do prywatnej spółki, znacząca część pozycji wyszukiwań to również strony firm szkoleniowych. Firmy takie wykupują także reklamy celowane w popularnych serwisach internetowych, dzięki czemu użytkownik już zainteresowany KFS (zapisane w historii przeglądania pliki cookies) może natknąć się na odnośniki do ich stron.

### Rysunek 47. Przykład reklamy KFS skierowanej do użytkowników popularnego portalu informacyjnego



Źródło: gazeta.pl

Choć głównym motywem działalności firm szkoleniowych jest chęć pozyskania nowych klientów, należy zauważyć, jak **wiele użytecznych i różnorodnych narzędzi trafia dzięki temu do potencjalnych beneficjentów**. W trakcie prostej kwerendy można natrafić na instruktarze, samouczki, cykle krótkich artykułów, rekomendacje zadowolonych pracodawców i pracowników, nie wspominając o bardziej praktycznych narzędziach, jak webinary czy kwestionariusze potrzeb.

Komunikaty umieszczane w Internecie przez firmy szkoleniowe zawierają **praktyczne informacje**, których tak bardzo brakuje na stronach PUP:

- **Jak** się przygotować?
- **Kiedy** zacząć przygotowania?
- **Jakie kroki** należy wykonać?
- Jak **unikać pułapek** w regulaminach?
- Na co **zwrócić uwagę**?

Tak opracowanym informacjom towarzyszy zawsze reklama ich usług.



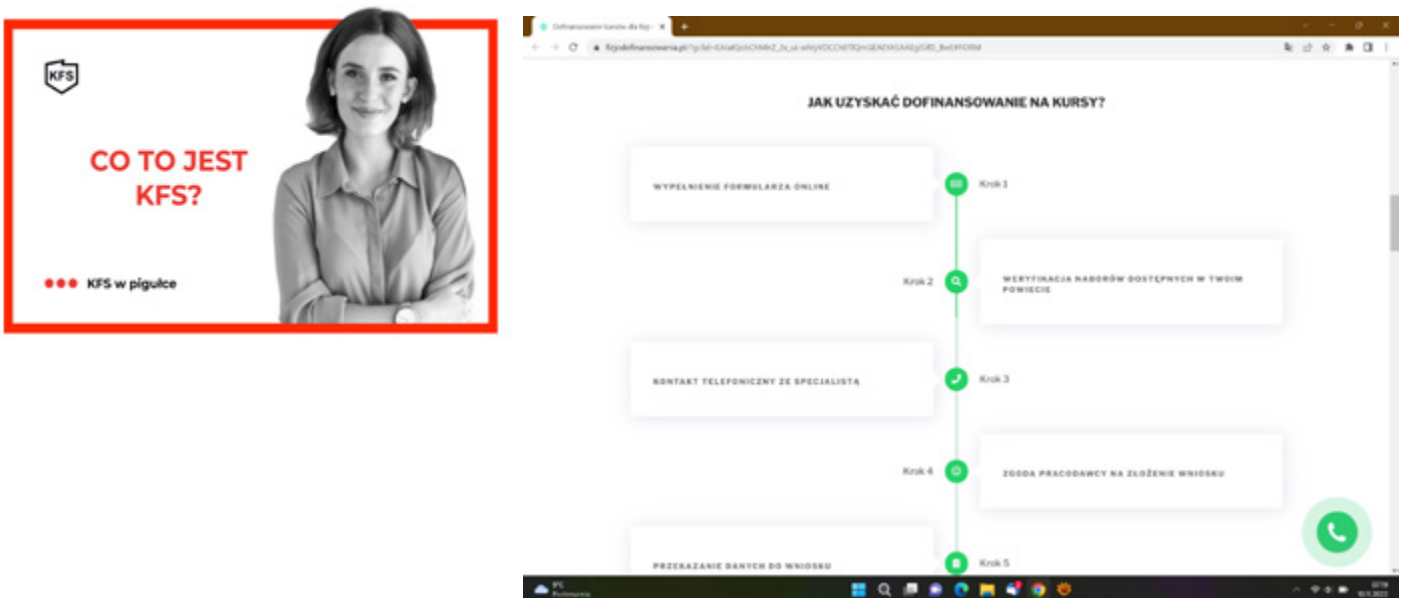
Warto przy tym zauważyć, że firmy szkoleniowe ze swoją ofertą wychodzą już nie tylko do pracodawców, ale także bezpośrednio do pracowników.

W takiej komunikacji pojawiają się nawet podpowiedzi, jak rozmawiać z pracodawcą o dofinansowaniu.

**Wśród komunikowanych przez firmy szkoleniowe korzyści najczęściej wymieniane są zalety finansowe** – np. „wielokrotne zwiększenie budżetu na szkolenia”, „szkolenia za darmo”. W przypadku komunikacji kierowanej do pracowników nacisk kładziony jest raczej na rozwój kompetencji.



**Rysunek 48. Przykłady materiałów informacyjnych z jednej ze stron firm szkoleniowych zachęcających do skorzystania z KFS**



Źródło: LinkedIn, falco.edu.pl, fizjodofinansowania.pl

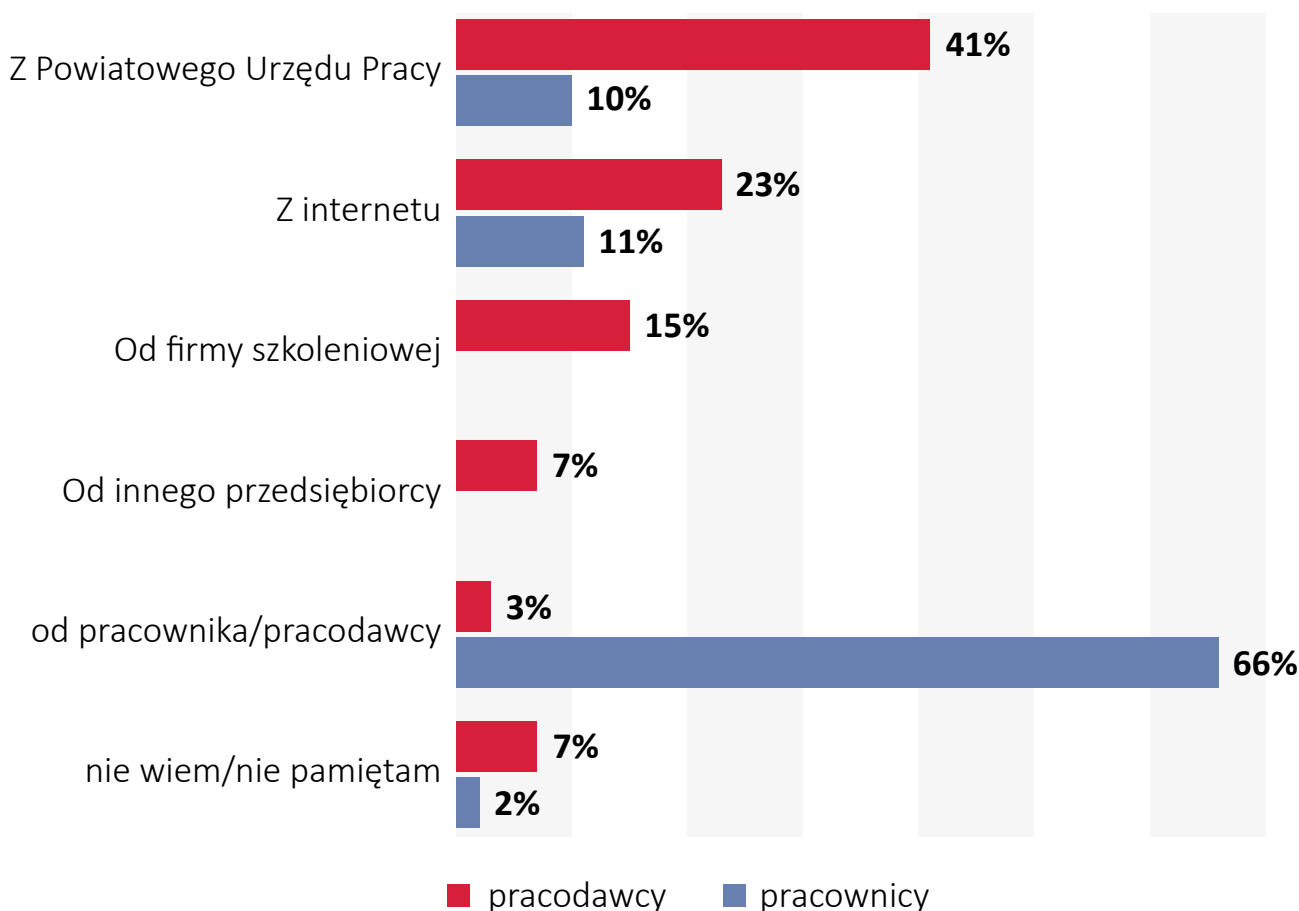
W kontekście informacji i promocji KFS warto wspomnieć także o Bazie Usług Rozwojowych prowadzonej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Choć jest to istotne źródło danych o wiarygodnych i rzetelnych firmach szkoleniowych, co więcej w przyszłości może być źródłem usługodawców dla beneficjentów korzystających z dofinansowania KFS (o czym będzie mowa dalej), to jednak ani witryna BUR, ani portal PARP nie zawierają jeszcze żadnych informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym.

Wielu badanych przedstawicieli PUP przyznawało, że dotychczasowy sposób promocji KFS jest wystarczający, a pracodawcy czy firmy szkoleniowe dobrze znają już ten program, w związku z czym nie ma potrzeby prowadzenia szczególnej promocji. Pozostali w zakresie promowania KFS najczęściej proponowali następujące kanały:

- informacje przekazywane poprzez media tradycyjne np. radio, telewizję (zarówno lokalnie, jak i poprzez kampanie ogólnopolskie),
- informacje zamieszczane na stronach internetowych PUP,
- informacje w mediach społecznościowych,
- spotkania z pracodawcami, konferencje, wymiana informacji między pracodawcami,
- ogłoszenia, plakaty i ulotki.

**Badani pracodawcy jako pierwsze źródło swojej wiedzy na temat możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS wskazywali PUP (41%).** W drugiej kolejności przyznawali, że informacje pozyskali **z Internetu (23%)** lub **od firmy szkoleniowej (15%)**. Z kolei pracownicy informacje o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS uzyskiwali od swoich pracodawców (66%).

Rysunek 49. Źródła informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS



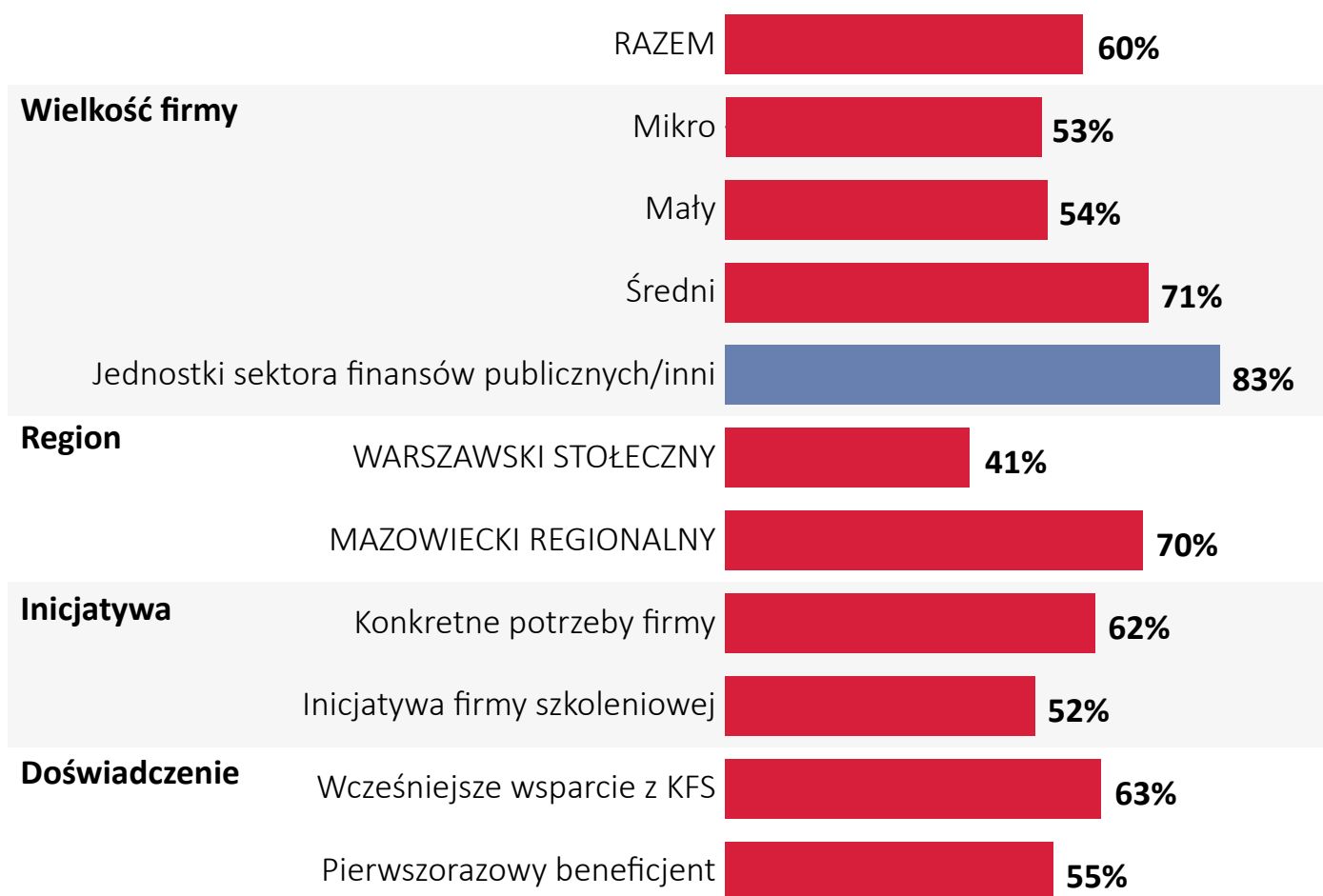
Źródło: Badanie pracodawców, N=377 oraz badanie pracowników, N=385. Wskazania powyżej 1%.



**Przeważająca część pracodawców oceniła, że informacje na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS są bardzo łatwo lub łatwo dostępne (60%).** Oznacza to, że nadal istnieje spora luka informacyjna, którą należałoby zagospodarować.

Najlepiej dostępność informacji ocenili przedstawiciele jednostek publicznych (83% odpowiedzi bardzo łatwo lub łatwo dostępne), z regionu mazowieckiego regionalnego (70%), korzystający z programu z własnej inicjatywy, ze względu na konkretne potrzeby firmy (62%) oraz korzystający już wcześniej ze wsparcia KFS (63%).

Rysunek 50. Ocena dostępności informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS – odsetki odpowiedzi bardzo łatwo lub łatwo dostępna



Źródło: Badanie pracodawców N=377

## **11. Wnioski i rekomendacje**

## 11.1 Postulowane w przestrzeni publicznej zmiany w KFS

W ciągu ośmiu lat funkcjonowania KFS przeszedł szereg zmian postulowanych przez zaangażowane weń strony – pracodawców, będących wnioskodawcami funduszu; firmy szkoleniowe, dostarczające usług dofinansowywanych z KFS; przedstawiciele powiatowych urzędów pracy, które to instytucje odpowiadają za nabór i ocenę wniosków o dofinansowanie; wreszcie przez przedstawiciele organizacji branżowych (Sochańska-Kawiecka i in., 2019).

Wśród rekomendowanych zmian znalazły się takie propozycje, jak<sup>5</sup>:

- **Lepsze powiązanie KFS z potrzebami rynku pracy i rozwijającej się gospodarki – m.in. komplementarność ze strategiami, potrzebami lokalnymi.** Niektórzy z ekspertów sugerowali regionalizację wszystkich priorytetów i dostosowanie wsparcia do lokalnego rynku pracy.
- **Ujednolicenie, uporządkowanie i standaryzacja dokumentów oraz procesu naboru wniosków, przyznania i rozliczenia dofinansowania** – m.in. standaryzacja dokumentacji potrzebnej do wnioskowania i rozliczenia środków stosowanej przez powiatowe urzędy pracy, ograniczenie zbędnej biurokracji, określenie jednolitej procedury ogłaszania naboru, długość okresu trwania naboru etc.
- **Zwiększenie transparentności wydawania decyzji** o przyznaniu dofinansowania z KFS.
- **Zwiększenie dostępności środków KFS i równomierna ich dystrybucja.**
- Wprowadzenie górnego limitu rocznego dofinansowania dla firmy, który byłby zróżnicowany ze względu na jej wielkość. Wyznaczenie maksymalnej, zryczałtowanej stawki dofinansowania za godzinę szkolenia.

Dodatkowo badania efektywności wsparcia udzielanego ze środków KFS realizowane w poszczególnych województwach wskazywały na potrzebę<sup>6</sup>:

- **Większej promocji KFS, zindywidualizowanej, skierowanej bezpośrednio do przedsiębiorców.** Przejęcie inicjatywy w zakresie promocji przez instytucje rynku pracy, wobec działalności firm szkoleniowych, które „promują” KFS zachęcając do skorzystania z własnych usług, co ogranicza zarówno dostęp do środków, jak i tematykę prowadzonych szkoleń<sup>7</sup>.
- **Uproszczenie komunikacji z pracodawcami, zwiększenie świadomości warunków oferowanego wsparcia** (m.in. bezzwrotność, elastyczność, dopasowanie do potrzeb).
- **Uproszczenia i ujednolicenia dokumentacji** w skali kraju, wprowadzenia jednolitych, transparentnych procedur oceny wniosków i wydawania decyzji.
- **Zmian proceduralnych w zakresie naboru wniosków** (m.in. wcześniejsza informacja, więcej konkursów, wydłużenie okresu naboru wniosków).

<sup>5</sup> Rekomendacje dotyczące zmian w zasadach korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, wnioski z seminarium pt. Praktyka wykorzystania i kierunki pożądanych zmian w zakresie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Konfederacja Lewiatan 2016; Rekomendacje Konfederacji Lewiatan zmian w Krajowym Funduszu Szkoleniowym, materiał z seminariów poświęconych KFS, Konfederacja Lewiatan 2015; Dębek Joanna, Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) Wspólny wniosek 2018, prezentacja II Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy 2018; Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim 2016 i 2017; Rudnik 2017, Ratajczak 2016; Komunikat PIFS w sprawie KFS 2018; Grabowski, Janiszewski 2016; Ostrogórska, Szymańska 2016

<sup>6</sup> m.in. Sochańska-Kawiecka i in. 2019; Badanie efektywności wsparcia udzielonego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podkarpackim w latach 2015-2018, 2019; Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2019-2022, 2021

<sup>7</sup> Firmy zewnętrzne koncentrują się wyłącznie na niektórych branżach i lokalizacjach o większej liczbie potencjalnych klientów, kierując ofertę do większych podmiotów, ponieważ jest to dla nich bardziej opłacalne (por. Sochańska-Kawiecka i in. 2019)

- Dopuszczenie do konkursów osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.

Wreszcie wspólną cechą wszelkich badań efektywności były rekomendacje odnośnie procesu ewaluacyjnego:

- **Prowadzenie regularnych badań efektywności, wykorzystujących, we wszystkich perspektywach oceny, zarówno techniki jakościowe jak i ilościowe pozyskiwania danych**
- **Prowadzenie badań znajomości KFS** wśród ogółu przedsiębiorców celem oceny realnych efektów działań informacyjnych i promocyjnych, oraz celem dostosowania działań promocyjnych do potrzeb odbiorców
- **Wykorzystanie ujednoliconych wskaźników, które umożliwią monitoring efektywności oraz porównanie rezultatów** np. pomiędzy województwami (Sochańska-Kawiecka i in. 2019; Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2019-2022, 2021; Badanie efektywności wsparcia udzielonego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podkarpackim w latach 2015-2018, 2019)

Choć z każdym rokiem KFS zmienia się od strony proceduralnej, to jednak większość z tych rekomendacji nadal pozostaje aktualna.

Postulaty odnośnie procedur i ewaluacji pojawiły się ponownie we wnioskach z wyników kontroli funkcjonowania KFS prowadzonej przez NIK w 2021 roku (Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, informacja o wynikach kontroli 2021). W dokumencie tym wskazano m.in. na:

- **Brak jednolitych procedur naboru i oceny wniosków, brak jednolitych kryteriów dostępu** (nierówne traktowanie pracodawców): Wytyczne dla urzędów pracy stworzone przez Ministra właściwego dla rynku pracy<sup>8</sup> miały dostarczać powiatowym urzędом pracy wskazówek, jak rozumieć priorytety. Wskazówki te dopuszczały jednak możliwość zastosowania przez PUP rozwiązań, które nie wynikały wprost z regulacji prawnych odnoszących się do KFS, m.in. możliwości wydatkowania środków poza priorytetami oraz formułowania dodatkowych kryteriów przyznawania pracodawcom środków Funduszu<sup>9</sup>. W ramach kontroli ujawniono przypadki, gdy na poziomie PUP dokonano nieuprawnionej modyfikacji zasad dostępu pracodawców do środków KFS, co oznaczało nierówne traktowanie beneficjentów Funduszu w skali kraju.
- **Brak mierników i wskaźników zapewniających okresową ocenę** funkcjonowania i efektywności wsparcia z KFS: Ani ustawa o promocji zatrudnienia, ani dokumenty odnoszące się do planów i polityk rynku pracy i zasobów ludzkich nie zawierają mierników i terminów, które zapewniałyby pełną i cykliczną ocenę efektywności wsparcia udzielanego pracodawcom ze środków Funduszu. Choć środki na ten cel są zagwarantowane w KFS,

<sup>8</sup> Z uwagi na reorganizację w ministerstwach przeprowadzoną w 2020 roku, na początku 2021 roku Departament Rynku Pracy podlegał pod Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, dopiero w drugiej połowie tamtego roku powrócił do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej

<sup>9</sup> np. wykluczenie możliwości szkolenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, ustalenie górnego limitu kwoty dofinansowania na poziomie 4 lub 5 tys. zł, choć przepisy ustawowe dopuszczały nawet 17 tys. zł na osobę, wprowadzenie preferencji dla rozliczających prawidłowo środki KFS w poprzednich latach lub dla podmiotów, które dotychczas nie korzystały ze wsparcia. NIK nie oceniał zasadności, a jedynie uprawnienia dla wprowadzenia tych modyfikacji.

ewaluacja nie jest prowadzona w sposób usystematyzowany, czy też **umożliwiający optymalizację funkcjonowania KFS** na poziomie krajowym, wojewódzkim i lokalnym.

- Potrzeba prowadzenia **rzetelnej weryfikacji jakości i wysokości kosztów** szkoleń. Chodzi tu m.in. o przypadki zaniechania wyjaśnienia przyczyn wysokiej ceny wskazanych do dofinansowania szkoleń oraz przyznania środków mimo nieprzedstawienia przez wnioskodawców cen podobnych usług kształcenia oferowanych na rynku.

### 11.2 Projektowane zmiany - nowa ustawa o aktywności zawodowej

We wrześniu 2022 r. Minister Rodziny i Polityki Społecznej zaprezentował projekt nowej ustawy o aktywności zawodowej, uzasadniając to potrzebą dostosowania regulacji prawnych do aktualnych potrzeb gospodarki, zmian wynikających z postępu technologicznego i cyfrowego oraz procesów demograficznych i nowych wyzwań rynku pracy. Projekt znajduje się obecnie na etapie konsultacji z innymi resortami oraz partnerami społecznymi i w założeniu ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2023<sup>10</sup>.

Zaproponowane w projekcie zmiany w zakresie funkcjonowania Krajowego Funduszu Społecznego częściowo są zgodne z postulatami formułowanymi przez zainteresowane strony, a także przez NIK. Projekt nowej ustawy przewiduje rozszerzenie dostępu do Funduszu, przy jednoczesnym ograniczeniu limitów i zakresu wsparcia, a także centralizację pewnych zadań. Wśród proponowanych zapisów znalazły się m.in.:

<b>Rozszerzenia:</b>	<b>Zwiększenie środków na KFS do 4-6% Funduszu Pracy</b> Rozszerzenie grona osób, które mogą skorzystać ze wsparcia KFS również na osoby samozatrudnione oraz świadczące usługi na umowach cywilnoprawnych
<b>Ograniczenia:</b>	<b>Ograniczenie do maksymalnie czterech liczb priorytetów na dany rok</b> Zmniejszenie udziału środków KFS w ostatecznym koszcie kształcenia ustawicznego – do wysokości 50% tych kosztów i nie więcej, niż 200% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym; do 70% dla podmiotów zatrudniających do 9 osób. Ograniczenie wysokości środków dla jednego wnioskodawcy w danym roku kalendarzowym (w zależności od wielkości zatrudnienia: do 9 pracowników – 4-krotność przeciętnej płacy, 10-249 pracowników – 8-krotność przeciętnej płacy, 250+ pracowników – dwunastokrotność średniej płacy). Zawężenie zakresu i rodzaju szkoleń z dofinansowaniem KFS – bez studiów podyplomowych i szkoleń miękkich

<sup>10</sup> <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12364850/katalog/12917052#12917052>

<p><b>Centralizacja zadań:</b></p>	<p>Nałożenie obowiązku promocji KFS i badania wyników pomocy udzielonej ze środków KFS na ministra właściwego do spraw pracy, samorząd województwa i samorzady powiatowe</p> <p>Obowiązek prowadzenia przez ministra centralnego rejestru danych osobowych osób fizycznych biorących udział w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS</p> <p>Określenie przez ministra w drodze rozporządzenia szczegółowego sposobu i trybu przyznawania środków KFS, w tym wzoru wniosku, procedury naboru, kryteriów oceny i wyboru wniosków, elementów umowy na finansowanie działań ze środków KFS</p>
<p><b>Inne</b></p>	<p>Gwarancje zatrudnienia osoby, której dotyczyło dofinansowanie na okres co najmniej 6 miesięcy od zakończenia szkolenia; gwarancję prowadzenia działalności gospodarczej przez okres 6 miesięcy od momentu ukończenia szkolenia przez pracodawcę/jednoosobowego przedsiębiorcę</p> <p>Możliwość kontroli wydatkowania środków z Funduszu nie tylko przez pracodawcę, ale również przez instytucję realizującą szkolenie</p> <p>Zapis o możliwości realizacji szkoleń finansowanych przez KFS przez podmioty z rejestru PARP w zakresie świadczenia usług szkoleniowych (chodzi tu o Bazę Usług Rozwojowych)</p>

W ocenie przedstawicieli Konfederacji Lewiatan zmiany dotyczące ograniczenia limitów dofinansowania mogą spowodować spadek atrakcyjności KFS jako instrumentu wsparcia pracodawców, w porównaniu do np. form finansowanych z funduszy strukturalnych. Podobny rezultat może mieć także wyłączenie ze wsparcia szkoleń miękkich (Konfederacja Lewiatan 2022).

Korzystnie oceniono natomiast zwiększenie dostępności środków poprzez rozszerzenie grona beneficjentów i uczestników szkoleń na osoby samozatrudnione i świadczące usługi na umowach cywilnoprawnych (Topolewska 2022).

Należy przy tym podkreślić, iż do czasu ostatecznego uchwalenia nowego prawa wiele zapisów ustawy może ulec zmianom, a powyższe punkty mogą ulec dezaktualizacji.

Baza Usług Rozwojowych PARP wspomniana w zapisach ustawy to rejestr, który funkcjonuje od 2016 roku. Jej misją jest łączenie firm szkoleniowych z osobami chcącymi rozwijać kompetencje i kwalifikacje. Ponadto na część szkoleń oferowanych w Bazie można otrzymać dofinansowania ze środków europejskich. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości jako administrator BUR dokonuje weryfikacji prawdziwości informacji zawartych w bazie oraz spełniania warunków nakładanych na podmioty świadczące usługi rozwojowe, co zapewnia wiarygodność i rzetelność podmiotów znajdujących się w rejestrze.

Brak jest aktualnych informacji na temat znajomości BUR wśród przedsiębiorców zainteresowanych skorzystaniem z dofinansowania w ramach KFS, natomiast biorąc pod uwagę fakt, iż w ewaluacji z 2020 roku liczone na instytucje zarejestrowane w bazie jako na naturalnych ambasadorów BUR (ponieważ aktywnie poszukują one klientów na swoje usługi), należy przypuszczać, iż Baza nie jest obecnie powszechnie znanym źródłem



informacji o dostępnych usługach szkoleniowych. Zważywszy na zapis w projekcie ustawy, BUR ma jednak szansę stać się takowym źródłem dla beneficjentów KFS, tym bardziej, iż oferta dostępna w rejestrze jest bardzo pozytywnie oceniana przez użytkowników BUR (Ewaluacja „Wpływ bazy usług rozwojowych na jakość i rynek usług rozwojowych oraz ocena podmiotowych systemów finansowania – ETAP II, 2020).

Zastrzeżenia do KFS zgłosiło 30 z 38 **badanych przedstawicieli PUP**. Ich zdaniem główne wady KFS, utrudniające realizację programu to:

- **ograniczenia dotyczące osób, które mogą skorzystać z KFS** np. brak możliwości skorzystania przez osoby samozatrudnione,
- **problemy związane z firmami szkoleniowymi** – firmy szkoleniowe zawyżają ceny, wymuszają na pracodawcach szkolenia niedopasowane do ich potrzeb, wprowadzają pracodawców w błąd; należałoby **zaostrzyć przepisy odnośnie wyboru jednostki szkoleniowej**,
- **skomplikowana i zbyt obszerna dokumentacja** – proponowano jeden wniosek dla wszystkich PUP w całym kraju,
- zbyt duża kwota przyznawana w przeliczeniu na pracownika – zmniejszenie tej kwoty umożliwiłoby skorzystanie z KFS większej liczbie beneficjentów.

Badani **przedstawiciele urzędów pracy** zaproponowali następujące zmiany, które mogłyby sprawić, iż program będzie bardziej efektywny i użyteczny:

### Kryteria dostępu

- umożliwienie skorzystania z KFS **osobom samozatrudnionym** oraz **zwiększenie dostępu dla najmniejszych firm**,

### Kwestie formalne

- **prosty, czytelny, zrozumiały wniosek, ujednolicony dla całego kraju**,
- możliwość aplikowania drogą elektroniczną,
- zmniejszenie kwoty przypadającej na jednego pracownika,
- obowiązek **wkładu własnego pracodawcy** do szkoleń.
- wprowadzenie otwartego naboru bez konkursów, ciągły nabór w miarę potrzeb.

### Uregulowanie działalności firm szkoleniowych

- **weryfikacja firm szkoleniowych**, żeby nie były bezkarne, nie zawyżały cen szkoleń.

### Podnoszenie efektywności

- **zwiększenie nacisku na realizację szkoleń twardych**, dających pracownikom konkretne kwalifikacje, certyfikaty/świadectwa,
- **zobowiązanie do utrzymania przez pracodawców stanowiska pracy i zatrudnienia** np. przez 1 rok.

Według 28% pracodawców zmiany w zasadach funkcjonowania KFS nie są konieczne, a kolejne 14% nie miało w tej kwestii sprecyzowanej opinii. Pozostali **pracodawcy** wskazywali na możliwość wprowadzenia szeregu zmian, które wpłynęłyby na zwiększenie użyteczności programu dla pracodawców i pracowników. Przede wszystkim wspomniano o **kwestiach formalnych**, które stanowią największą bolączkę pracodawców – **uproszczenie i skrócenie procedur** (11%), a także **uelastycznienie procesu naboru wniosków** (3%) – wydłużenie czasu naboru (2%), zwiększenie liczby naborów (2%), dłuższy czas na przygotowanie wniosku (2%). Istotne byłyby także zmiany związane z możliwym zakresem tematycznym szkoleń, w tym określenie priorytetów, które wzajemnie się nie wykluczają (10%) oraz większy zakres szkoleń (3%). Pracodawcy wspominali także o zwiększeniu puli środków KFS (3%) i kwot dofinansowania (3%).

Wreszcie szczególnie ważny dla pracodawców aspekt to **informacja i promocja KFS**. W tym kontekście wspomniano o potrzebie **większego dostępu do informacji o Funduszu** (10%), zapewnieniu **informacji mailingowej o naborach skierowanej do pracodawców** (7%), a także **informacji o tematach szkoleń, kursów i danych rzetelnych firm szkoleniowych** (2%).

W przypadku **pracowników** około 1/3 nie miała zdania w kwestii koniecznych zmian w programie, a kolejne 31% uznało, że jest dobrze tak jak jest i nie trzeba zmian. Postulowane przez pracowników zmiany pokrywają się częściowo z propozycjami pracodawców w takich kwestiach jak zniwelowanie ograniczeń związanych z priorytetami (8%), uproszczenie procedur i dokumentacji (5%), zwiększenie możliwości wyboru tematyki szkoleń (4%) oraz puli środków i wysokości dofinansowania (3%), zwiększenie elastyczności (2%) oraz liczby naborów (2%).

Pracownicy także podnosili kwestie związane z **informacją o KFS** – konieczność większej promocji i informacji (5%), podjęcie działań informacyjnych w formie e-mailingu do pracodawców (3%).

### 11.3 Wnioski wynikające z badania

KFS jest instrumentem potrzebnym i wysoko cenionym:

- W ramach naborów pracodawcy złożyli w sumie ponad 5 tys. wniosków na łączną kwotę niemal 83,7 mln zł, a więc ponad dwu i półkrotnie więcej, niż wynosiła wysokość środków KFS przyznana województwu mazowieckiemu na 2021 rok.
- W stosunku do 2018 r. ponad pięciokrotnie wzrosła liczba pracodawców objętych wsparciem, a dwukrotnie wzrosła liczba przeszkolonych pracowników. Wzrosty te są bezpośrednim rezultatem dwuipółkrotnego wzrostu kwoty środków KFS przyznanych województwu mazowieckiemu.
- Ogromna większość respondentów – zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz przedstawicieli PUP bardzo pozytywnie ocenia wsparcie oferowane w ramach KFS. Aż 78% pracowników, 65% pracodawców oraz 39% urzędników wskazało na zdecydowanie pozytywną ocenę, a w sumie ponad 90% w każdej z grup ogólnie oceniło wsparcie z KFS korzystnie.
- Te pozytywne oceny utrzymały się od 2018 r., kiedy to pozytywną ogólną opinię o KFS miało ponad 90% z każdej z grup respondentów.

- Jako uzasadnienie tak korzystnych ocen najczęściej wskazywano na czynniki kosztowe, a także wysoką ocenę samych szkoleń.
- Niemal wszyscy pracodawcy zgadzają się ze stwierdzeniami, iż dzięki wsparciu z KFS pracownicy ich firm podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy oraz usprawnili swoją pracę (ponad 90%). 86% pracodawców jest także zdania, iż wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy oraz że pracownicy osiągają w pracy lepsze rezultaty.
- Niemal 70% pracowników wyraziła opinię, iż gdyby nie wsparcie z KFS, nie mieliby szansy na uczestnictwo w szkoleniach.
- Wsparcie uzyskane z Funduszu miało bardzo wymierne efekty dla sytuacji firm. 75% pracodawców wskazało, iż dzięki dofinansowaniu ze środków KFS nastąpiła poprawa poziomu satysfakcji klientów z oferowanych produktów lub usług, zaś 73% uznało, że dzięki wsparciu udało się utrzymać zatrudnienie.
- Dzięki wsparciu z KFS udało się zrealizować szkolenia, które bez udziału tych środków albo w ogóle by się nie odbyły (37%), albo odbyłyby się w mniejszym zakresie (55%).

Pandemia COVID-19 nie wpłynęła w sposób znaczący na realizację wsparcia KFS w 2021 r.

- Problemy dotyczyły głównie strony organizacyjnej szkoleń. Przesuwano terminy lub odwoływano szkolenia, czy też zmieniał się sposób ich prowadzenia.
- Pewne niedogodności wynikały również z utrudnionego kontaktu bezpośredniego, co przekładało się m.in. na kontakt urzędów z wnioskodawcami.
- Wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na zniwelowanie skutków pandemii np. dostosowanie kompetencji pracowników do sytuacji działania w okresie pandemii w opinii 56% badanych pracodawców.

Podmioty mikro wymagają większej uwagi w zakresie promocji, informacji oraz pomocy w aplikowaniu o środki z KFS:

- Choć podmioty mikro stanowiły najliczniejszą grupę wśród aplikujących o środki, jednak skuteczność ich wniosków była istotnie mniejsza, niż w przypadku podmiotów małych, średnich i dużych. Może to wskazywać na bariery dostępu dla najmniejszych podmiotów, przede wszystkim proceduralne – trudność w prawidłowym skompletowaniu niezbędnej dokumentacji.
- Firmy mikro uzyskały niższą niż przeciętnie wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta, co potwierdza, iż borykają się z większymi barierami proceduralnymi.
- Podmioty te mają mniejsze doświadczenia, mniejszą wiedzę o KFS, mniejsze możliwości dopasowywania szkoleń do swoich potrzeb, ponieważ mają mało pracowników do przeszkolenia (np. nieopłacalność organizowania szkolenia zamkniętego).

Jeżeli utrzymane zostaną zapisy ustawy dotyczące rozszerzenia listy potencjalnych beneficjentów, to nowe grupy objęte wsparciem również należy traktować szczególnie – poświęcić im więcej uwagi, aby wyrównać ich szanse na etapie wnioskowania.

- Za niższą skutecznością w aplikowaniu o dofinansowanie stoi między innymi brak wcześniejszych doświadczeń z KFS, o czym świadczy przypadek firm mikro.

**Wskaźnik oceny globalnej w przypadku pracodawców wyniósł 71,7 punktu na 100 – co wskazuje, iż w zdecydowanej większości aspektów wsparcie udzielone z KFS ocenione zostało wysoko, lecz istnieją nadal obszary, które wymagają poprawy.**

- Obszarów tych należy szukać przede wszystkim w aspekcie przyjazności dla beneficjenta, a w drugiej kolejności w obszarze efektywności wsparcia.

**Doświadczenie we wnioskowaniu, zamknięty charakter szkolenia oraz tryb stacjonarny mają wpływ lepsze na dopasowanie do potrzeb beneficjentów.**

- Lepiej wsparcie oceniali ci pracodawcy, którzy na szkolenia zdecydowali się z własnej inicjatywy, a nie za sprawą namowy firmy szkoleniowej. Istotne znaczenie ma także wcześniejsze doświadczenie z KFS – podmioty, które już korzystały z Funduszu oceniały wsparcie wyżej, niż pierwszorazowi beneficjenci.

**Problemy w aspekcie przyjazności dla beneficjenta pojawiają się niemal wyłącznie przed i na etapie aplikowania o dofinansowanie.**

- W znakomitej większości wynikają one z braku wiedzy, odpowiedniej informacji i czasu na przygotowanie od strony pracodawców.

**Istnieją rozbieżności między perspektywami pracodawców i urzędników w odniesieniu do procesu aplikowania o wsparcie, co powinno skłaniać powiatowe urzędy pracy do dokonania adekwatnych zmian:**

- kwestia czasu na złożenie wniosku: według wszystkich przedstawicieli PUP jest on wystarczający, podczas gdy taką opinię miało jedynie 63% pracodawców.
- problem dostępności informacji na temat ogłoszenia konkursu: zdaniem niemal wszystkich urzędników (97%) jest ona łatwo dostępna, podczas gdy pracodawcy rzadziej są tego zdania (70%).
- ocena procedury aplikowania: jedynie 8% przedstawicieli urzędów oraz aż 29% pracodawców uznało ją za trudną i skomplikowaną.
- przedstawiciele PUP częściej dostrzegają nadmierne ograniczenia w dostępie do wsparcia (47%) w porównaniu z pracodawcami (39%).

**Informację i promocję KFS należałoby kierować nie tylko do pracodawców, ale również do pracowników, przy założeniu znalezienia efektywnych kanałów komunikacji.**

- Inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS najczęściej byli pracodawcy (tak deklaruje 45% pracodawców i 53% pracowników), choć dosyć często była to wspólna inicjatywa pracownika i pracodawcy (odpowiednio 42% i 34%).

Choć głównym motywem działalności firm szkoleniowych jest chęć pozyskania nowych klientów, **należy zauważyć, jak wiele użytecznych i różnorodnych narzędzi trafia dzięki temu do potencjalnych beneficjentów.**

- Instruktarze, samouczki, cykle krótkich artykułów, rekomendacje zadowolonych pracodawców i pracowników, nie wspominając o bardziej praktycznych narzędziach, jak

webinary czy kwestionariusze potrzeb. Wszystko to należy zaliczyć do dobrych praktyk i starać się włączyć w instrumentarium powiatowych urzędów pracy.

**Wiarygodnej oceny dostępności informacji należałoby dokonać w oparciu o badania na próbach reprezentatywnych ogółu potencjalnych beneficjentów, lub chociażby również wnioskodawców, którzy bez sukcesu ubiegali się o dofinansowanie.**

- Przeważająca część pracodawców oceniła, że informacje na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS są bardzo łatwo lub łatwo dostępne (60%). Są to jednak osoby, które mają już za sobą doświadczenia z KFS.

**Zmiana w ustawie wyłączająca szkolenia miękkie z dofinansowania będzie dla części firm niekorzystna. Te umiejętności też są potrzebne jako uzupełnienie umiejętności twardych.**

- Blisko połowa pracodawców uznała, że to szkolenia z zakresu kompetencji twardych są dla ich firm przydatne (47%), lecz kolejne 44% uznało, że przydatne są zarówno kursy z zakresu kompetencji twardych, jak i umiejętności miękkich.

**Proponowane w nowej ustawie obniżenie limitów dofinansowania sprawi, że instrument ten może przestać być atrakcyjny dla średnich podmiotów.**

- Kwota dofinansowania ze środków KFS w przypadku 81% podmiotów, zwłaszcza firm mikro (83%) i jednostek sektora finansów publicznych (89%), była wystarczająca w stosunku do zrealizowanego działania. Problemy w tym zakresie częściej zgłaszały firmy średniej wielkości – co trzecia z nich wskazała, iż kwota dofinansowania okazała się niewystarczająca.

### 11.4 Rekomendacje

Na podstawie wyników przeprowadzonego badania można wystosować następujące rekomendacje:

#### Zwiększenie dostępu do KFS

- Zwiększenie dostępności do szkoleń – zarówno na poziomie firm (lepszą promocją, ułatwienia w aplikowaniu), jak i pracowników (kryteria dostępu).
- Uelastycznienie na poziomie lokalnym – możliwość wpływu na priorytety i kryteria dostępu na poziomie województwa, regionu, podregionu lub powiatu.

#### Uproszczenie procedur

- Uproszczenie procedur.
- Zwiększenie przejrzystości systemu, ujednoczenie procedur, dokumentacji, długości okresów naboru wniosków, terminów i miejsca ogłaszania naborów.
- Zwiększenie przyjazności dla beneficjentów – również poprzez konsultację kwestii proceduralnych i ich skomplikowania.

#### Informacja i promocja

- Audyt działalności informacyjno-promocyjnej w Internecie prowadzonej przez urzędy pracy.

- Opracowanie jednolitego, wspólnego systemu informacji i promocji KFS na poziomie województwa, obejmującego również działania w mediach społecznościowych dotychczas zdominowanych przez firmy szkoleniowe, synchronizacja działań z uwzględnieniem kalendarza naborów, działania promocyjne z wyprzedzeniem pozwalającym na rzetelne przygotowanie się przez potencjalnych beneficjentów.
- Opracowanie ujednoliconego systemu informacji służącego wszystkim PUP, zawierającego co najmniej:
  - Ścieżkę wnioskowania „krok po kroku”.
  - Instruktarz, samouczek wypełnienia wniosku, przykładowe wnioski.
  - FAQ – najczęściej zadawane pytania.
  - Obowiązujące wzory wniosków.
- Komunikaty skierowane do beneficjentów powinny zawierać **praktyczne informacje**, których tak bardzo obecnie brakuje:
  - **Jak** się przygotować?
  - **Kiedy** zacząć przygotowania?
  - **Jakie kroki** należy wykonać?
  - Jak **unikać pułapek** w regulaminach?
  - Na co **zwrócić uwagę**?
  - **Gdzie** szukać informacji o KFS?
  - **Gdzie** szukać informacji o naborach?
- Sięganie do narzędzi obecnie wykorzystywanych przez firmy szkoleniowe, w tym samouczków, instruktarzy, kwestionariuszy potrzeb, serii krótkich artykułów.
- Poświęcenie większej uwagi podmiotom, które są mniej skuteczne w aplikowaniu o środki, przede wszystkim firmom mikro. W przypadku rozszerzenia grona beneficjentów o nowe grupy (np. osoby prowadzące działalność gospodarczą), objęcie ich również szczególną uwagą.
- Kierowanie informacji i promocji nie tylko do pracodawców, ale również do pracowników.
- Zidentyfikowanie cennych partnerów instytucjonalnych i społecznych do promocji KFS, np. PARP, BUR, organizacji pracodawców/przedsiębiorców, portali zatrudnieniowych i wykorzystanie ich potencjału w informacji i promocji.

### Ewaluacja

- W kontekście przyszłych badań efektywności włączenie do warunków skorzystania z KFSzgodę zarówno pracodawcy, jak i pracowników na udział w badaniach ewaluacyjnych, a także zbieranie danych kontaktowych do uczestników szkoleń w celu wykorzystania do badań. Obecnie realizacja badań jest bardzo utrudniona właśnie z uwagi na brak uregulowania kwestii przekazywania danych kontaktowych do potencjalnych uczestników badania oraz w ogóle brak danych uczestników szkoleń.

- Prowadzenie wiarygodnej oceny dostępności informacji, znajomości KFS w oparciu o badania na próbach reprezentatywnych ogółu potencjalnych beneficjentów.
- Włączanie do badań efektywności, np. w module jakościowym, wnioskodawców, którzy bez sukcesu ubiegali się o dofinansowanie.
- Przeprowadzenie pogłębionych badań jakościowych na temat kwestii praktycznych – np. czytelności procedur, trudności w wypełnianiu wniosku, postrzeganych barier. Badania jakościowe dają możliwość dopytania, uszczegółowienia wybranych zagadnień, także tych spontanicznie pojawiających się w trakcie wywiadu.
- Można rozważyć tutaj np. zogniskowany wywiad grupowy z przedstawicielami PUP oraz indywidualne wywiady pogłębione z pracodawcami, a także z pracownikami.
- W kwestii wypracowywania rozwiązań warto natomiast rozważyć przeprowadzenie grup roboczych, których uczestnicy dysponujący zróżnicowanymi perspektywami pochylają się nad stworzeniem rozwiązań satysfakcjonujących dla wszystkich stron.

## **12. Aneks metodologiczny**



## 12.1 Problemy realizacyjne

Ostatecznie badaniem objęte zostało 377 pracodawców, 386 pracowników oraz przedstawiciele wszystkich 38 Powiatowych Urzędów Pracy oraz przedstawiciel Miejskiego Urzędu Pracy (w analizach uwzględniono wyniki dla 37 jednostek, jeden wywiad był wywiadem pilotażowym).

Z ramienia firm respondentami były osoby zarządzające danym podmiotem lub bezpośrednio związane z polityką kadrową podmiotu, które mogły wypowiedzieć się o KFS. Z ramienia PUP w wywiadach brali udział pracownicy zajmujący się w swojej pracy Krajowym Funduszem Szkoleniowym.

Realizacja badania przysporzyła wiele trudności. Powiatowe Urzędy Pracy, powołując się na Ustawę o Ochronie Danych Osobowych z dużymi oporami, bądź w ogóle odmawiały, przekazywania danych kontaktowych do pracodawców. Wykonawca pozyskał dane uzupełniając korzystając z zasobów internetu. Nie wszystkie dane udało się w ten sposób uzupełnić. Nie dysponowano w ogóle danymi osób uczestniczących w szkoleniach. Ankieterzy prosili o te dane pracodawców w trakcie założycielskich wywiadów. Nie wszyscy pracodawcy udostępniali te dane, zasłaniając się również Ustawą o Ochronie danych Osobowych, a także niedostępnością pracowników, jak również ich odmową wzięcia udziału w badaniu. Ankieterzy wykonywali bardzo dużą liczbę prób kontaktu, aby zrealizować założoną liczbę wywiadów. Poniżej w tabeli przedstawiamy dane statystyczne charakteryzujące proces realizacyjny.

**Tabela 14. Statystyki realizacyjne – realizacja badania 18.10 -16.11. 2022 r.**




Dane populacyjne	
Liczba pracodawców korzystających z KFS w 2021 r w woj. mazowieckim	2730
Liczba pracowników korzystających z KFS w 2021 r. w woj. mazowieckim	14692
Bazy danych	
Liczba unikalnych pracodawców w bazie, dla których udało się ustalić dane kontaktowe (po nazwie)	2074
Liczba unikalnych numerów w bazie (były sytuacje, że ten sam numer tel. występował dla kilku pracodawców)	1986
Zrealizowana próba	
Liczba zrealizowanych wywiadów z pracodawcami	377
Liczba zrealizowanych wywiadów z pracownikami	386
Razem wywiadów, w tym:	763
Pracodawca + 1 pracownik	107
Pracodawca + 2 pracowników	64
Pracodawca + 3 pracowników	43
Pracodawca + 4 pracowników	3
Pracodawca + 5 pracowników	2

Dane populacyjne	
Jedynie pracodawca	158
Dane realizacyjne	
Ogółem liczba kontaktów	9668
Średnia liczba kontaktów dla uzyskania 1 wywiadu z pracodawcą	11,36
Średnia liczba kontaktów dla uzyskania 2 wywiadów w firmie	10,6
Średnia liczba kontaktów dla uzyskania 3 i więcej wywiadów w firmie	12,08
Liczba umówień/przekładania kontaktu	3260

Źródło: Realizacja badania, opracowanie własne

## 12.2 Definicja wskaźników

W poniższych tabelach zawarto dokładną definicję wskaźników wykorzystywanych w badaniu

Nazwa wskaźnika/ podwskaźnika	Kompozycja wskaźnika
<b>1. Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta</b> 	<b>Wskaźnik liczony jedynie z pozycji pracodawcy</b> Dostępność informacji, opinia na temat procesu wnioskowania o środki: ocena przyjazności procedur, łatwości napisania wniosku, czasu na przygotowanie wniosku, opinii na temat obowiązujących priorytetów, pomocy ze strony PUP, współpracy z PUP po otrzymaniu dofinansowania.
<b>2. Wskaźnik dopasowania do potrzeb</b> 	<b>Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników.</b> Związek wsparcia z działalnością firmy oraz wykonywaną pracą, ocena dostępności tematów szkoleń z punktu widzenia potrzeb firmy, dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy oraz do potrzeb pracownika.
<b>3. Wskaźnik efektywności wsparcia</b> 	Zbudowany na podstawie najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick <sup>11</sup> . Z uwagi jednak na charakter danych jakimi dysponujemy model został zbudowany jedynie na deklaracjach i ocenach respondentów. Nie ma w nim empirycznej weryfikacji.

<sup>11</sup> Model Kirkpatricka służy do mierzenia efektywności szkoleń przy wykorzystaniu adekwatnych metod na czterech poziomach:

Poziom reakcji – obejmuje ocenę zadowolenia uczestników ze szkolenia, ich opinie i odczucia

Poziom wiedzy (nauki) – pozwala na badanie nowych umiejętności zdobytych przez uczestników szkolenia – ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie

Poziom zachowania – sprawdza, czy nabyte umiejętności i wiedza są wykorzystywane w praktyce, czy dzięki szkoleniu wystąpiły pozytywne zmiany- ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie

Poziom organizacji – pozwala na ocenę, czy szkolenie przyniosło pozytywne efekty dla firmy.

Metoda Kirkpatricka ma swoje ograniczenia – przede wszystkim wysokie koszty przeprowadzenia pełnej, wiarygodnej oceny na wszystkich poziomach, m.in. z uwagi na czas trwania badania, oddalenie czasowe od szkolenia i trudności w wyizolowaniu rezultatów samego szkolenia na poziomie zachowania i organizacji. Dlatego też w badaniu do wszystkich czterech poziomów będziemy mogli podejść jedynie deklaratywnie – bazując na opiniach i deklaracjach respondentów. Ograniczenie to szczególnie istotne jest w przypadku poziomu wiedzy i zachowania – które w pierwotnym modelu zaleca się badać empirycznie poprzez weryfikację rzeczywistych umiejętności i zachowań, a nie na poziomie deklaracji.






Nazwa wskaźnika/ podwskaźnika	Kompozycja wskaźnika
<b>CZTERY PODWSKAŹNIKI CZĄSTKOWE</b>	
<b>3.1 Ocena szkoleń (poziom 1 – poziom reakcji)</b> 	<b>Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników.</b> Ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy
<b>3.2 Ocena zdobytych umiejętności (poziom 2 - wiedzy/(nauki))</b> 	<b>Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników.</b> Ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy.
<b>3.3 Wykorzystanie w praktyce (poziom 3 - zachowania)</b> 	<b>Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników.</b> Ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiąganiu lepszych rezultatów w pracy, awans, zmianę stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla firmy. Ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.
<b>Wskaźnik globalny oceny kfs – z pozycji pracowników oraz z pozycji pracodawców</b>	

Tabela 15. Definicja wskaźnika „Przyjazności dla beneficjenta” - szczegółowa definicja

Wskaźnik „Przyjazności dla beneficjenta” – wskaźnik liczony jedynie z pozycji pracodawcy		
<b>Definicja</b>	Zawiera takie wymiary jak: dostępność informacyjna, łatwość aplikacji – zasoby i czas jakie trzeba zaangażować w proces aplikacji, ocenę współpracy z PUP zarówno na etapie aplikacji jak i po otrzymaniu dofinansowania wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik	
<b>Liczba punktów</b>	Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 50 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100	
<b>Pytanie</b>	<b>Punkty</b>	
<b>P33. Czy informacja na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS jest Pana(i) zdaniem łatwo, czy trudno dostępna?</b>	Bardzo łatwo dostępna- 5 pkt łatwo dostępna- 4 pkt	


<p><b>P14. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat procesu wnioskowania o środki z KFS</b></p> <p>A. procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe          B. napisanie wniosku jest proste          D. czas jaki pracodawca ma na złożenie wniosku jest wystarczający          E. pomoc pracowników Powiatowych Urzędów Pracy na etapie składania wniosku jest wystarczająca          F. informacja na temat ogłoszenia konkursu jest łatwo dostępna</p>	<p>Zdecydowanie się zgadzam- 5 pkt          Raczej się zgadzam- 4 pkt</p>
<p><b>Procedura aplikowania jest trudna i skomplikowana</b></p> <p>C. są nadmierne ograniczenia w dostępie do wsparcia          G. Procedura aplikowania jest trudna i skomplikowana</p>	<p>Raczej się nie zgadzam- 4 pkt          Zdecydowanie się nie zgadzam - 5 pkt</p>
<p><b>P18. A jak ocenia Pan(i), biorąc wszystko pod uwagę współpracę z PUP</b></p> <p>Na etapie przygotowywania wniosku          Po otrzymaniu dofinansowania</p>	<p>Zdecydowanie pozytywnie- 5 pkt          Raczej pozytywnie- 4 pkt</p>

**Tabela 16. Definicja wskaźnika „Dopasowania do potrzeb” - szczegółowa definicja**

<b>Wskaźnik „Dopasowania do potrzeb” – wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy i pracownika</b> 	
<p><b>Definicja</b></p>	<p>Zawiera takie wymiary jak: związek wsparcia z działalnością firmy oraz wykonywaną pracą, ocena dostępności tematów szkoleń z punktu widzenia potrzeb firmy, dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy oraz do potrzeb pracownika.</p>
<p><b>Liczba punktów</b></p>	<p>wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik          Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracowników:          Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 22          Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>
<b>Wskaźnik z pozycji pracodawcy</b>	
<b>Pytanie</b>	<b>Punkty</b>
<p><b>P2b. Które z następujących zdań jest bliższe sytuacji wyboru właśnie tej tematyki kursu/studiów?</b>          ANKIETER: ODCZYTAĆ.</p>	<p>Mieliśmy konkretne potrzeby szkoleniowe i poszukiwaliśmy kursu właśnie o takiej tematyce – 10 pkt</p>


<p><b>P27. Na ile Pana(a/i) zdaniem wsparcie jakie otrzymaliście Państwo z KFS było dopasowane do potrzeb pana(i) firmy?</b>                  odpowiadało aktualnym potrzebom firmy/instytucji                  odpowiadało przyszłym potrzebom firmy/instytucji</p>	<p>1-0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali</p>
<p><b>Wskaźnik z pozycji pracowników</b></p>	
<p><b>Pytanie</b></p>	<p><b>Punkty</b></p>
<p><b>P32. Czy rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS w 2021 roku tematycznie związany był z wykonywaną przez Pana(i) pracą?</b></p>	<p>a. zdecydowanie tak 5 pkt                  b. raczej tak 4 pkt</p>
<p><b>P33. Na ile Pana(a/i) zdaniem wsparcie jakie Pan(i) otrzymał(a) było dopasowane do Pana(i) osobistych potrzeb?</b>                  odpowiadało Pana aktualnym potrzebom                  odpowiadało Pana przyszłym potrzebom</p>	<p>1- 0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali</p>

**Tabela 17. Definicja podwskaźnika „Ocena szkoleń” – szczegółowa definicja**

<p><b>Podwskaźnik „Ocena szkoleń” - wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników</b></p> 	
<p><b>Definicja</b></p>	<p>Zawiera takie wymiary jak: ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy</p>
<p><b>Liczba punktów</b></p>	<p>wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik                  Wskaźnik z pozycji pracodawcy:                  Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 6                  Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100                  Wskaźnik z pozycji pracownika:                  Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 36                  Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>
<p><b>Wskaźnik z pozycji pracodawcy</b></p>	
<p><b>Pytanie</b></p>	<p><b>Punkty</b></p>
<p><b>P23. Jak ocenia Pan(i) ogólną jakość kursów/szkoleń w jakich uczestniczyli Pana(i) pracownicy?</b></p>	<p>1-0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali</p>

Wskaźnik z pozycji pracownika	
Pytanie	Punkty
<b>P24_1 Jak ocenia Pan(i) ogólną jakość studiów podyplomowych w jakich Pan(i) uczestniczył?</b>	1-0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali
<b>P24c. A jak ocenia Pan(i) kursy pod względem.....:</b> a. Kompetencji kadry prowadzącej b. Poziomu merytorycznego kursu c. Zakresu kursu d. Sposobu przekazywania wiedzy e. Materiałów jakie otrzymywali uczestnicy	1-0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali


**Tabela 18. Definicja podwskaźnika „Ocena zdobytych umiejętności” – szczegółowa definicja**

Podwskaźnik „Ocena zdobytych umiejętności” - wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników 	
<b>Definicja</b>	Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy.
<b>Liczba punktów</b>	wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 11 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100

Wskaźnik z pozycji pracodawcy	
Pytanie	Punkty
<b>P31. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat wsparcia z KFS?</b> A. Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy	Zdecydowanie się zgadzam - 5 pkt Raczej się zgadzam - 4 pkt
Wskaźnik z pozycji pracowników	
Pytanie	Punkty
<b>P34. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi opiniami innych pracowników na temat wsparcia z KFS?</b> A. Dzięki wsparciu ze środków KFS podniosł(e/a)m kompetencje potrzebne w codziennej pracy	Zdecydowanie się zgadzam - 5 pkt Raczej się zgadzam - 4 pkt

<p><b>P24b. A jak ocenia Pan(i) kursy pod względem.....:</b> F. Poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli z kursu uczestnicy</p>	<p>1-0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali</p>
---	--

**Tabela 19. Definicja podwskaźnika „Wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce” - szczegółowa definicja**


<b>Podwskaźnik „Wykorzystanie zdobytych umiejętności w praktyce” – wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników</b> 	
<p><b>Definicja</b></p>	<p>Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiąganiu lepszych rezultatów w pracy, awans, zmianę stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla firmy, ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.</p>
<p><b>Liczba punktów</b></p>	<p>wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 67 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100 Wskaźnik z pozycji pracodawcy - liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 15</p>
<p><b>Pytanie</b></p>	<p><b>Punkty</b></p>
<p><b>P31. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat wsparcia z KFS?</b> a. Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę b. Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę c. Wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy d. wsparcie z KFS umożliwiło zmianę stanowiska pracy i/lub awans pracowników</p>	<p>Zdecydowanie się zgadzam- 5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt</p>

**Wskaźnik z pozycji pracowników – liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 37**

Pytanie	Punkty
<p><b>P35. Czy po odbytych kursach/studiach dyplomowych lub innym wsparciu ze środków KFS zmieniła się Pana/i pozycja w firmie (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):</b></p> <p>a. tak, awansowałem                      b. tak, zmieniłem stanowisko pracy na lepsze                      c. tak, otrzymałem podwyżkę                      d. tak, otrzymałem jednorazową nagrodę finansową                      e. tak, współpracownicy doceniają zdobytą przeze mnie wiedzę                      f. tak, zdobyłem umiejętności, które pozwoliły mi utrzymać na stanowisku pracy</p>	<p>Każde wskazanie – 2 punkty</p>
<p><b>P31. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat wsparcia z KFS?</b></p> <p>B.Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy                      C. Osiągam lepsze rezultaty w pracy                      E.Dzięki wsparciu z KFS moje szanse na rynku pracy wzrosły                      F.Dzięki wsparciu z KFS wzrosła moja pewność siebie                      G.Jestem teraz bardziej wartościowym pracownikiem dla firmy</p>	<p>Zdecydowanie się zgadzam- 5 pkt                      Raczej się zgadzam- 4 pkt</p>



**Tabela 20. Definicja podwskaźnika „Wpływ na organizację” – szczegółowa definicja**

Podwskaźnik „Wpływ na organizację” – wskaźnik liczony tylko dla sektora prywatnego 	
<b>Definicja</b>	Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu wsparcia z KFS w 2021 r. na kondycję firmy/instytucji, ocena wpływu wsparcia uzyskanego ze środków KFS na rozwój firmy w różnych wymiarach.
<b>Liczba punktów</b>	wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik Wskaźnik z pozycji pracodawcy: liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 51 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
Pytanie	Punkty
<b>P27a. Jak ocenia Pan(i) wpływ wsparcia z KFS w 2021 r. na kondycję Pana(i) firmy/instytucji? Proszę użyć skali od 1 do 6, gdzie 1 – brak wpływu, zaś 6 – bardzo duży wpływ? Oczywiście może Pan(i) użyć dowolnej cyfry od 1 do 6.</b>	1-0 pkt, oceny 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali
<b>P28. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wprowadzenie nowych produktów/usług</li> <li>• powiększenie grona klientów</li> <li>• uruchomienie nowego oddziału firmy</li> <li>• zwiększenie obrotów firmy</li> <li>• zwiększenie przewagi konkurencyjnej firmy</li> <li>• utrzymanie zatrudnienia</li> <li>• zwiększenie zatrudnienia</li> <li>• poprawy poziomu satysfakcji klientów firmy z oferowanych produktów/usług</li> <li>• Zniwelowanie skutków Covid-19 m.in.- dostosowanie kompetencji pracowników do sytuacji działania w okresie Pandemii</li> </ul>	Zdecydowanie się zgadzam-5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt

# Spis rysunków

Rysunek 1. Wysokość środków KFS w 2021 roku .....	19
Rysunek 2. Wysokość środków KFS w 2021 roku na działania powiatowych urzędów pracy w ramach limitu podstawowego według województw (w mln zł) .....	19
Rysunek 3. Wysokość i wykorzystanie środków KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku .....	20
Rysunek 4. Porównanie wysokości kwot wydatkowania środków KFS w roku 2018 i 2021 w województwie mazowieckim .....	21
Rysunek 5. Porównanie stopnia wykorzystania środków KFS oraz liczby pracodawców objętych wsparciem i przeszkolonych pracowników w roku 2018 i 2021 w województwie mazowieckim ..	21
Rysunek 6. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego według liczby uczestników działań finansowanych z KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku .....	32
Rysunek 7. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny pracodawców oraz jego wskaźników cząstkowych .....	38
Rysunek 8. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny pracowników oraz jego wskaźników cząstkowych .....	39
Rysunek 9. Średnia wartość wskaźnika globalnego pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne .....	40
Rysunek 10. Ogólna ocena wsparcia oferowanego w ramach KFS – porównanie perspektyw urzędów pracy, pracodawców i pracowników – odbiorców wsparcia .....	41
Rysunek 11. Zainteresowanie pozyskaniem środków/ uczestnictwem w szkoleniach/studiach dofinansowanych z KFS .....	42
Rysunek 12. Średnia wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne .....	44
Rysunek 13. Przeciętna liczba dni trwania naboru wniosków w konkursach KFS .....	47
Rysunek 14. Odsetek podmiotów, które korzystały z dofinansowania KFS w latach poprzednich w zależności od wielkości firmy .....	47
Rysunek 15. Inicjator podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS w ocenie pracodawców i pracowników .....	48
Rysunek 16. Osoba decydująca o wyborze tematyki kursu/studiów dofinansowanych z KFS ..	49
Rysunek 17. Sposób wyboru tematyki kursu/ studiów przez pracodawców .....	50
Rysunek 18. Podmioty odpowiedzialne za przygotowanie wniosków o wsparcie z KFS w 2021 r. ..	50
Rysunek 19. Ocena współpracy z PUP na etapie przygotowania wniosku o wsparcie z KFS oraz po otrzymaniu dofinansowania .....	51
Rysunek 20. Opinie przedstawicieli PUP i pracodawców na temat procesu wnioskowania o środki z KFS .....	52
Rysunek 21. Ocena kwoty dofinansowania ze środków KFS w 2021 r. w stosunku do zrealizowanego działania .....	53
Rysunek 22. Średnia wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne .....	55

Rysunek 23. Ocena dopasowania wsparcia z KFS do potrzeb firmy oraz potrzeb pracowników	56
Rysunek 24. Ocena przydatności dla firmy szkoleń z zakresu umiejętności miękkich oraz z zakresu kompetencji twardych	57
Rysunek 25. Charakterystyka szkoleń pod względem trybu prowadzenia	58
Rysunek 26. Odczucia pracodawców i pracowników po uczestnictwie w szkoleniach on-line	58
Rysunek 27. Średnia wartość wskaźnika efektywności wsparcia pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne	60
Rysunek 28. Możliwość sfinansowania zrealizowanego szkolenia bez udziału środków z KFS	61
Rysunek 29. Średnia wartość wskaźnika oceny szkoleń przez pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne	62
Rysunek 30. Ocena ogólnej jakości kursów/ szkoleń według pracodawców i pracowników	62
Rysunek 31. Średnia wartość wskaźnika oceny zdobytych umiejętności przez pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne	65
Rysunek 32. Ocena szkoleń/ kursów przez pracowników pod względem wybranych aspektów	66
Rysunek 33. Średnia wartość wskaźnika oceny wykorzystania umiejętności w praktyce przez pracodawców ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne	67
Rysunek 34. Średnia wartość wskaźnika oceny wykorzystania umiejętności w praktyce przez pracowników ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne	68
Rysunek 35. Opinie pracodawców na temat rezultatów wsparcia z KFS dla firmy	69
Rysunek 36. Opinie pracowników na temat rezultatów wsparcia z KFS dla ich sytuacji zawodowej	70
Rysunek 37. Zmiana pozycji pracownika w firmie po skorzystaniu ze wsparcia z KFS	71
Rysunek 38. Średnia wartość wskaźnika wpływu na organizację przez pracodawców z sektora prywatnego ogółem oraz ze względu na wybrane zmienne	72
Rysunek 39. Ocena wpływu wsparcia z KFS w 2021 r. na kondycję firmy/ instytucji	73
Rysunek 40. Rezultaty wsparcia ze środków KFS dla firmy	74
Rysunek 41. Wpływ pandemii COVID-19 na realizację wsparcia KFS – perspektywa urzędów pracy	77
Rysunek 42. Wpływ pandemii na organizację szkoleń w ramach KFS z perspektywy ich uczestników	80
Rysunek 43. Stosunek pracodawców i pracowników do szkoleń on-line	81
Rysunek 44. Opinie pracodawców i pracowników na temat szkoleń on-line	81
Rysunek 45. Ocena ogólna działalności firm szkoleniowych w zakresie KFS według przedstawicieli PUP	83
Rysunek 46. Opinie przedstawicieli PUP o działalności firm szkoleniowych w zakresie KFS	85
Rysunek 47. Przykład reklamy KFS skierowanej do użytkowników popularnego portalu informacyjnego	88
Rysunek 48. Przykłady materiałów informacyjnych z jednej ze stron firm szkoleniowych zachęcających do skorzystania z KFS	89
Rysunek 49. Źródła informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS	90
Rysunek 50. Ocena dostępności informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia w ramach KFS – odsetki odpowiedzi bardzo łatwo lub łatwo dostępna	91

# Spis tabel

Tabela 1. Podział środków KFS na priorytety limitu podstawowego w 2021 roku w województwie mazowieckim .....	22
Tabela 2. Podział środków KFS na priorytety rezerwy w 2021 roku w województwie mazowieckim .....	23
Tabela 3. Porównanie kwot wydatkowania na cele obecne w planach wydatkowania w 2018 i 2021 roku .....	25
Tabela 4. Charakterystyka naborów wniosków do KFS w 2021 roku w województwie mazowieckim .....	26
Tabela 5. Charakterystyka pracodawców i pracowników objętych wsparciem KFS w 2021 roku w województwie mazowieckim według wielkości podmiotu. ....	27
Tabela 6. Charakterystyka pracodawców, którzy złożyli wnioski do KFS oraz podmiotów, które otrzymały środki .....	28
Tabela 7. Struktura uczestników wsparcia udzielonego z KFS w 2021 roku według rodzaju wsparcia, wieku, poziomu wykształcenia oraz pracy w szczególnych warunkach, w tym odsetek kobiet korzystających ze wsparcia .....	30
Tabela 8. Charakterystyka wsparcia udzielonego z limitu podstawowego KFS w 2021 roku w województwie mazowieckim według powiatów – liczba złożonych wniosków, suma kwot dofinansowania, wykorzystanie dofinansowania, średnia kwota dofinansowania przypadająca na 1 wnioskodawcę, średnia kwota dofinansowania przypadająca na 1 przeszkoloną osobę	33
Tabela 9. Wymiary oceny KFS – wskaźniki modelu analitycznego .....	36
Tabela 10. Definicja wskaźników oceny globalnej. ....	37
Tabela 11. Największe zalety kursów/szkoleń dofinansowanych z KFS w opinii pracodawców i pracowników .....	63
Tabela 12. Największe wady kursów/szkoleń dofinansowanych z KFS w opinii pracodawców	64
Tabela 13. Nowe umiejętności na stanowiskach pracy, których zdobycie wymusiła pandemia COVID-19 .....	78
Tabela 14. Statystyki realizacyjne – realizacja badania 18.10-16.11. 2022 r. ....	105
Tabela 15. Definicja wskaźnika „Przyjazności dla beneficjenta” - szczegółowa definicja ....	107
Tabela 16. Definicja wskaźnika „Dopasowania do potrzeb” - szczegółowa definicja .....	108
Tabela 17. Definicja podwskaźnika „Ocena szkoleń” – szczegółowa definicja .....	109
Tabela 18. Definicja podwskaźnika „Ocena zdobytych umiejętności” – szczegółowa definicja .....	110
Tabela 19. Definicja podwskaźnika „Wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce” - szczegółowa definicja .....	111
Tabela 20. Definicja podwskaźnika „Wpływ na organizację” – szczegółowa definicja .....	113

## Bibliografia

- Adamowicz E., Gospodarka w czasie pandemii, gazeta SGH Meritum, Szkoła Główna Handlowa, 14.10.2021, <https://gazeta.sgh.waw.pl/meritum/gospodarka-w-czasie-pandemii>, dostęp 13.09.2022
- Badanie efektywności wsparcia udzielonego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podkarpackim w latach 2015-2018, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, 2019
- Dębek Joanna, Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) Wspólny wniosek 2018, prezentacja II Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy, 14.02.2018
- Dębek Joanna, Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) Wspólny wniosek 2018, prezentacja II Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy, 14.02.2018
- Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2019-2022, raport końcowy, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2021
- Ewaluacja „Wpływ bazy usług rozwojowych na jakość i rynek usług rozwojowych oraz ocena podmiotowych systemów finansowania – etap II”, raport końcowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2020
- Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, informacja o wynikach kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, 2021
- Grabowski Jakub, Janiszewski Artur, Raport z badania dotyczącego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie dolnośląskim, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Wrocław 2016
- Kondycja firm szkoleniowych w czasie pandemii, Serwis Usługi Rozwojowe PARP, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 01.03.2021 <https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/component/content/article/68480:kondycja-firm-szkoleniowych-w-czasie-pandemii-do-1-marca-mozna-starac-sie-o-srodki-na-wsparcie> (dostęp 13.09.2022)
- Konfederacja Lewiatan, Nie wszystkie zmiany w Krajowym Funduszu Szkoleniowym cieszą pracodawców, 08.10.2022 <https://lewiatan.org/nie-wszystkie-zmiany-w-krajowym-funduszu-szkoleniowym-ciesza-pracodawcow-mp3/> (dostęp 10.11.2022)
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2021, Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy, grudzień 2020
- Ostrogórska Ewa, Szymańska Barbara, Krajowy Fundusz Szkoleniowy w ocenie pracodawców i pracowników korzystających ze wsparcia w województwie pomorskim w 2015 r., Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk 2016
- Polski rynek pracy w dobie pandemii. Rozmowa z dr E. Ignaciuk z Wydziału Ekonomicznego UG, Uniwersytet Gdański, 22.03.2021, <https://ug.edu.pl/news/pl/971/polski-rynek-pracy-w-dobie-pandemii-rozmowa-z-dr-e-ignaciuk-z-wydzialu-ekonomicznego-ug> (dostęp 08.09.2022)

- Projekt z dnia 29.09.2022 ustawy o aktywności zawodowej, Rządowe Centrum Legislacji, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12364850/katalog/12917052#12917052>
- Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, 2021, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2021
- Rekomendacje dotyczące zmian w zasadach korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, wnioski z seminarium mającego na celu ocenę efektywności wykorzystania środków KFS oraz sformułowanie i przedstawienie propozycji zmian w zasadach korzystania z KFS z dn. 13 września 2016 r. pt. Praktyka wykorzystania i kierunki pożądanych zmian w zakresie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Konfederacja Lewiatan
- Rekomendacje Konfederacji Lewiatan zmian w Krajowym Funduszu Szkoleniowym, materiał opracowany w oparciu o wnioski zebrane podczas seminariów poświęconych KFS zorganizowanych przez Konfederację Lewiatan w dn. 17 września 2015 r. w Trzciance pod Poznaniem oraz w dn. 4 listopada 2015 r. w Warszawie, Konfederacja Lewiatan
- Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. 18.117)
- Rynek pracy w czasie COVID-19, Grant Thornton, Lipiec 2021
- Sochańska-Kawiecka Marzena, Kołakowska-Seroczyńska Zuzanna, Makowska-Belta Edyta, Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2018 roku, raport końcowy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 2019
- Sprawozdanie MRPiT-01, załącznik 2, Dział 4, za rok 2021 (dostęp 08.09.2022) <https://psz.praca.gov.pl/-/14589931-sprawozdanie-mrpit-01-za-rok-2021-dane>
- Topolewska Michalina, Będzie szerszy dostęp do Krajowego Funduszu Szkoleniowego, 13.10.2022, <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8567396,dostep-do-krajowego-funduszu-szkoleniowego-praca-etat.html> (dostęp 08.11.2022)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 22.690, 830, 1079, 1383, 1561, 1812)
- Więcej środków na Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2021 roku, Zespół ds. Projektów i Programów Rynku Pracy, 10.12.202, <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/-/13824166-wiecej-srodkow-na-krajowy-fundusz-szkoleniowy-w-2021-roku> (dostęp 08.09.2022)
- Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021