

# **Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Małopolsce**

Opracowanie zostało przygotowane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie na podstawie badania wykonanego przez firmę Grupa BST z Rybnika

Redakcja:

Katarzyna Antończak-Świder

Teresa Ścisłowicz

Adam Biernat

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107- Kraków

tel.: 12 428 78 70

faks: 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Publikacja jest dystrybuowana wyłącznie elektronicznie

Kraków 2020

## Spis treści

Wprowadzenie .....	4
O Krajowym Funduszu Szkoleniowym .....	5
KFS w Małopolsce .....	9
Kto wnioskował o dofinansowanie w latach 2014-2018? .....	9
Kto otrzymał dofinansowanie w 2018 roku ? .....	21
Ile wniosków złożyli pracodawcy? .....	23
Kto został objęty szkoleniami z KFS? .....	25
Jak kształcali się uczestnicy? .....	29
Wyniki badania .....	33
Aplikowanie o KFS .....	33
Wybór i współpraca z firmą szkoleniową .....	36
Efektywność kształcenia dofinansowanego z KFS - wprowadzenie .....	42
Efektywność szkoleń .....	43
Efektywność studiów podyplomowych .....	52
Potrzeby szkoleniowe pracowników .....	56
Współpraca z powiatowym urzędem pracy .....	62
Wnioski .....	67
Metodologia badania .....	72
Aneks tabelaryczny .....	76

# Wprowadzenie

Wiele badań opublikowanych w ostatnim czasie podkreśla potrzebę ciągłego kształcenia<sup>1</sup>. Zgodnie z prognozami World Economic Forum do 2022 r. ponad połowa wszystkich pracowników będzie wymagała przeszkolenia, aby sprostać wyzwaniom związanym z postępowaniem technologicznym<sup>2</sup>.

W Polsce, jednym z mechanizmów mających na celu wsparcie pracodawców w związku z rosnącymi potrzebami szkoleniowymi jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS).

Niniejszy raport stanowi podsumowanie badań dotyczących efektywności KFS. Jest to pierwsze tego typu badanie prowadzone w Małopolsce. Objęło pracodawców i pracowników, którzy korzystali ze szkoleń i studiów podyplomowych dofinansowanych z KFS w roku 2018.

Z punktu widzenia pracownika chodziło przede wszystkim o pozyskanie informacji, w jaki sposób udział w szkoleniach/studiach podyplomowych wpłynął na jakość wykonywanej pracy, pozycję w firmie czy plany zawodowe. Pracodawcy byli pytani m.in. o politykę szkoleniową, powody korzystania z KFS, ocenę procedury pozyskiwania funduszy oraz przede wszystkim o efektywność szkoleń i ich wpływ na jakość wykonywanej pracy. Celem badania było również wypracowanie narzędzia do systematycznego badania efektywności szkoleń dofinansowywanych z KFS.

**Ze względu na charakter instrumentu, jakim jest KFS, wiele czynników decydujących o jego efektywności ma charakter powiatowy (powiaty różnią się przede wszystkim budżetami przeznaczanymi na ten cel oraz regulaminami wydatkowania środków). Raport pokazuje perspektywę wojewódzką. Pokazuje jak te poszczególne elementy składają się na sytuację w regionie.**

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie serdecznie dziękuje wszystkim powiatowym urządům pracy z Małopolski za udostępnienie danych niezbędnych do przeprowadzenia badania. Dziękujemy także pracodawcom i pracownikom, którzy poświęcili czas i odpowiedzieli na nasze pytania – bez Państwa zaangażowania nie udałooby się pozyskać wielu cennych informacji.

Zapraszamy do lektury raportu.

---

1 Por. Bilans Kapitału Ludzkiego oraz Zintegrowana Strategia Umiejętności

2 Por. *The Future of jobs Report*, World Economic Forum, 2018, dostęp: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)

## O Krajowym Funduszu Szkoleniowym

Ze względu na zmiany demograficzne i postępujące starzenie się społeczeństwa, coraz bardziej zasadne staje się przekwalifikowywanie osób starszych, aby pozostały aktywne na rynku pracy. Podnoszenie kwalifikacji pracowników jest także ważne, gdyż umożliwia przenoszenie pracowników na inne (wyższe) stanowiska, na których występują braki kadrowe.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest instrumentem rynku pracy, mającym na celu **zapobieganie utracie zatrudnienia, spowodowanej brakiem kompetencji** odpowiadających wymogom zmieniającej się gospodarki. Umożliwiając pracodawcom inwestycje w potencjał kadrowy poprawia pozycję na rynku pracy zarówno firmy, jak i samych pracowników.

O środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego **wnioskować mogą wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy** w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. jednostki organizacyjne, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika.

Dofinansowanie kosztów **kształcenia ustawicznego może dotyczyć zarówno pracownika, jak i pracodawcy**. Wsparcie udzielane jest na zasadach pomocy de minimis. Mikroprzedsiębiorstwa, tj. pracodawcy zatrudniającego **do 10 osób** z rocznym obrotem lub całkowitym bilansem rocznym nieprzekraczającym 2 mln. EUR, mają możliwość sfinansowania **100% kosztów kształcenia** ze środków KFS. Pozostali pracodawcy muszą wnieść wkład własny w wysokości 20% kosztów. Całość dofinansowania środkami KFS na jednego uczestnika nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku.

Środki otrzymane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogą zostać przeznaczone na:

- określenie potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów 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.

Co roku określone są priorytety Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz priorytety Rady Rynku Pracy ( Rada określa priorytety wydatkowania rezerwy KFS),

określające grupy pracowników, które powinny otrzymać dofinansowanie w pierwszej kolejności, tak aby wsparcie trafiło przede wszystkim do najbardziej potrzebujących.

Priorytety wydatkowania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku przedstawiały się następująco:

Priorytety Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:

1. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
2. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy;
3. 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.

Priorytety Rady Rynku Pracy w zakresie wydatkowania rezerwy KFS:

1. Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.

Wnioski o wsparcie z KFS rozpatrywane są przez powiatowe urzędy pracy.

Każdy powiat, może dodatkowo kształtować zasady naboru i formułować kryteria dostępu mając na względzie potrzeby lokalnego rynku pracy. W zależności od obranej strategii powiaty premiuja (np. punktowo):

- te podmioty, które dotychczas współpracowały z urzędem (dąbrowski)
- te podmioty, które jeszcze nie korzystały ze środków KFS (miechowski, Nowy Sącz, olkuski, myślenicki, wielicki, suski),
- podmioty, które są na rynku dłużej niż np.: 24 miesiące (dąbrowski), 6 miesięcy (nowotarski, brzeski), 3 miesiące (Tarnów, nowosądecki, suski, wadowicki)
- podmioty, które zdecydują się TYLKO na szkolenia zawodowe (limanowski, miechowski).

Ponadto zgodnie z przyjętymi zasadami naboru powiatowe urzędy pracy mogą regulować dostęp np. poprzez:

- zmniejszenie limitu środków na osobę np. w powiecie brzeskim (do 200% przeciętnego wynagrodzenia - ok. 10 tyś.), suskim (do 150% przeciętnego wynagrodzenia - ok. 7,5tyś), bocheńskim i wadowickim (do 6 tyś), , chrzanowskim (do 100% - ok. 5 tyś), podobnie w Nowym Sączu (do 5 tyś z wyjątkiem studiów podyplomowych), olkuskim i wielickim (do 5 tyś), oświęcimskim (system preferencyjny dla szkoleń poniżej 4,5 tyś zł), gorlickim i

limanowskim (do 4 tyś), Tarnowie (do 4 tyś z wyłączeniem szkoleń dla pracowników w dużym deficycie),

- zmniejszenie limitu środków na podmiot np. w Krakowie (do 70 tys.), w powiecie nowotarskim (do 50 tys.), gorlickim (do 40 tys.), bocheńskim (do 20 tys. dla mikro podmiotów, do 35 tys. dla pozostałych),
- ograniczenie możliwości aplikowania o środki w ciągu roku (np. 1 raz w powiecie myślenickim),
- brak możliwości aplikowania o środki przez podmioty, które aplikowały w roku poprzednim (w powiecie myślenickim).

Środki na KFS pochodzą z Funduszu Pracy. Dotychczas największe kwoty na kształcenie pracowników przeznaczono w 2017 r. W 2018 r. podstawowy budżet KFS wyniósł 7,3 mln zł i był o ponad 5 mln mniejszy niż w 2017 r.

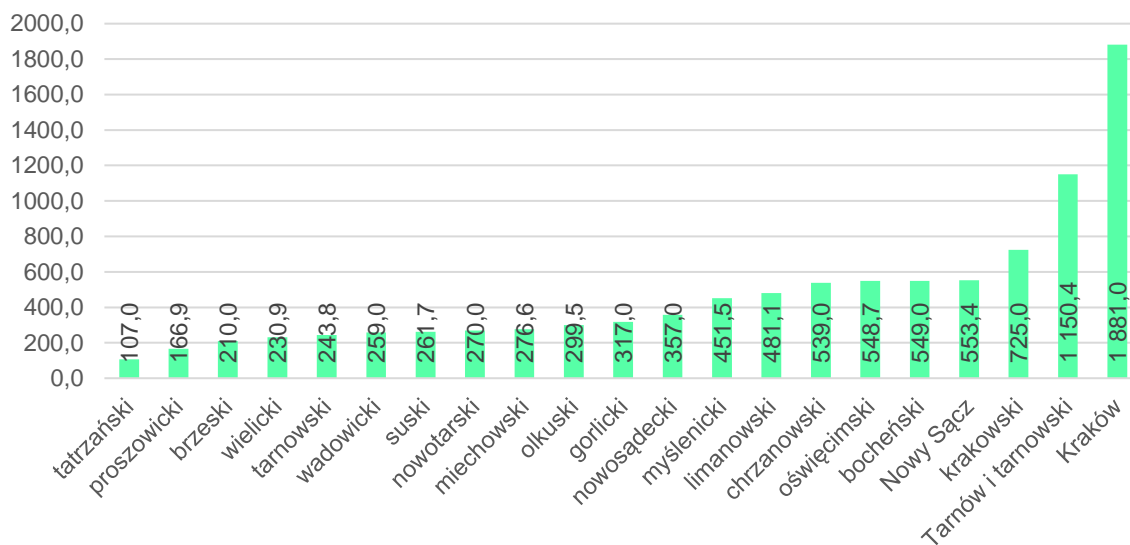
Tabela 1. Środki przeznaczone na Krajowy Fundusz Szkoleniowy w latach 2014-2018

Rok	Przyznane środki	Rezerwa
<b>2014</b>	2 686 000	46 290
<b>2015</b>	11 854 000	1 406 835
<b>2016</b>	11 723 000	1 916 000
<b>2017</b>	13 771 500	1 354 000
<b>2018</b>	7 331 600	2 546 900

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie co roku przygotowuje propozycję podziału środków na KFS pomiędzy powiatowe urzędy pracy, kierując się liczbą pracujących na danym terenie oraz zapotrzebowaniem zgłoszonym przez poszczególne urzędy. Podział zatwierdza Zarząd Województwa Małopolskiego. W 2018 r. największa kwota na dofinansowanie kształcenia z KFS (łącznie w ramach przyznanych środków i rezerwy) trafiała do Krakowa (1,9 mln zł) oraz Tarnowa (liczonego łącznie z powiatem tarnowskim, tj. 1,1 mln zł). Szczegółowy podział środków na powiaty znajduje się w aneksie tabelarycznym.

Wykres 1. Kwoty przyznane powiatom na dofinansowanie kształcenia z KFS w 2018 r. (łącznie z rezerwą), w tys. zł



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

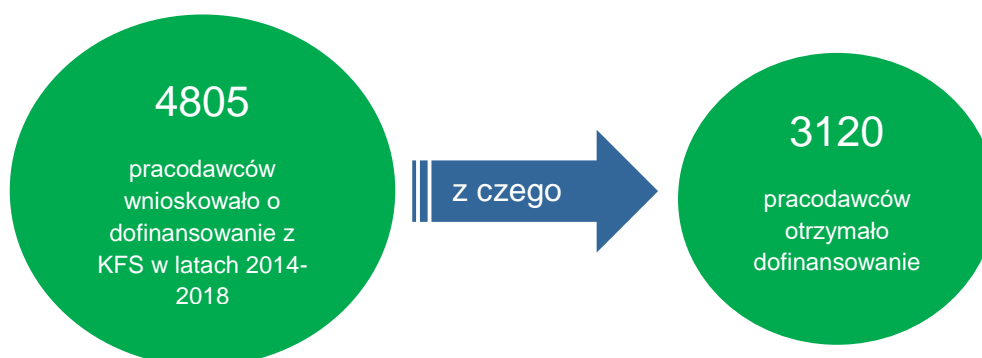


## KFS w Małopolsce<sup>3</sup>

Uwaga: w całym rozdziale dane dla Tarnowa oraz powiatu tarnowskiego prezentowane są wspólnie.

### Kto wnioskował o dofinansowanie w latach 2014-2018?

W latach 2014-2018 o dofinansowanie kształcenia pracowników z Krajowego Funduszu Szkoleniowego ubiegało się 4805 podmiotów gospodarczych z Małopolski. Środki otrzymało 3120 podmiotów.



Biorąc pod uwagę, że na koniec 2018 r. w województwie zarejestrowanych było ponad 390 tys. podmiotów gospodarczych, skala oddziaływania KFS nie jest duża. Może być to związane z faktem, iż sam KFS jest stosunkowo nowym narzędziem - został wprowadzony w roku 2014, z ograniczonym budżetem<sup>4</sup>. Ponadto, środki z KFS nie są adresowane do wszystkich pracujących. Co roku Minister Rodziny Pracy i Polityki Społecznej publikuje listę priorytetów, które muszą spełniać pracownicy, aby pracodawca mógł ubiegać się o dofinansowanie, dodatkowo swoje kryteria naboru wprowadzają powiatowe urzędy pracy mając na uwadze sytuację na lokalnym rynku (por. O Krajowym Funduszu Szkoleniowym).

Zdecydowanie najwięcej podmiotów wnioskowało o środki z KFS w 2016 roku – 2278. Miało to związek z mniej restrykcyjnymi kryteriami dostępu – w 2016 r. m.in. nie obowiązywało ograniczenie związane z wiekiem pracownika, a o uzyskaniu dofinansowania decydowała kolejność złożenia wniosku. Większość podmiotów (1280) nie otrzymała wówczas dofinansowania. W pozostałych latach skala odmów była dużo mniejsza. W 2018 r. o środki KFS ubiegało się 1336 pracodawców, z czego 78% otrzymało wsparcie.

---

<sup>3</sup> Obliczenia na podstawie baz danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy w Małopolsce. Z uwagi na zastosowanie odmiennych algorytmów przeliczania danych, wyniki mogą się różnić od statystyk publikowanych w Załączniku nr 4 do sprawozdania MRPIPS – 01 Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne pracowników. Więcej informacji znajduje się w rozdziale metodologicznym.

<sup>4</sup> Środki przeznaczone na KFS wynoszą 2% wartości Funduszu Pracy.

Tabela 2. Liczba podmiotów gospodarczych, które w danym roku wniosowały o dofinansowanie z KFS w Małopolsce

	2014	2015	2016	2017	2018
podmioty, które otrzymały dofinansowanie*	151	639	998	1202	1044
podmioty, które <u>nie</u> otrzymały dofinansowania	30	160	1280	399	292
ogółem	181	799	2278	1601	1336

\*łącznie z podmiotami, które w ciągu danego roku miały zarówno pozytywnie, jak i negatywnie rozpatrzone wnioski.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Spora część podmiotów ponawia starania o pieniądze z KFS w kolejnych latach. Pomiędzy 2014 a 2018 rokiem 26% pracodawców aplikowało o dofinansowanie kształcenia swoich pracowników w co najmniej dwóch latach. 74% wnioskowało tylko w jednym roku<sup>5</sup>.

Tabela 3. Pracodawcy wnioskujących o dofinansowanie z KFS w latach 2014-2018

	liczba	%
w jednym roku	3023	74%
w dwóch latach	744	18%
w trzech latach	233	6%
w czterech latach	56	1%
w pięciu latach	3	0,1%
ogółem*	4059	100%

\*w obliczeniach nie uwzględniono pracodawców, którzy pierwszy raz ubiegali się o dofinansowanie w 2018 r. ponieważ na podstawie dostępnych danych nie można było stwierdzić, czy ponawiali wnioskowanie o dofinansowanie także w kolejnym roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Bardziej skłonne do ponownego aplikowania o fundusze z KFS były podmioty, które w pierwszym roku starań o dofinansowanie otrzymały pozytywną decyzję. I tak, wśród pracodawców, którzy przy pierwszych próbach uzyskali środki, 32% zdecydowało się ponownie wnioskować w kolejnych latach. Pracodawcy, którzy w pierwszym roku starań nie dostali dofinansowania, znacznie częściej nie podejmowali kolejnych prób – w tej grupie tylko 17% ponownie aplikowało o fundusze z KFS.

Ogólnie rzecz biorąc, pula nowych firm wnioskujących o KFS powiększa się w niewielkim stopniu. Wśród pracodawców, którzy w 2018 r. aplikowali o środki 46%

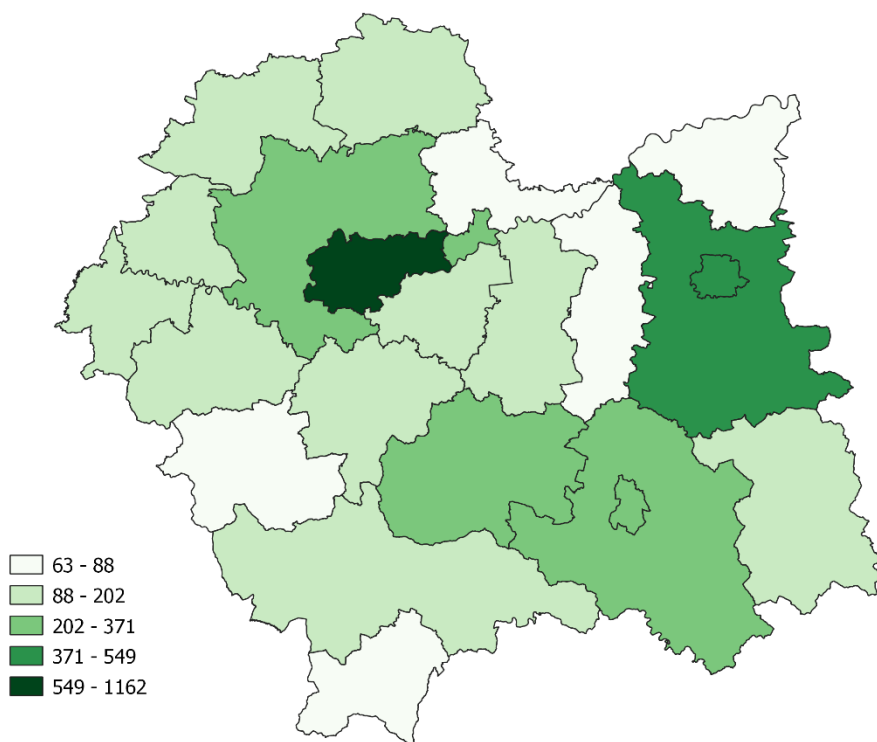
<sup>5</sup> W niektórych powiatach wprowadzono zapisy uniemożliwiające aplikowanie w kolejnym roku. Por. rozdział O Krajowym Funduszu Szkoleniowym. Tak więc skala zjawiska mogłaby być jeszcze większa.

stanowiły firmy, które już we wcześniejszych latach składały wnioski (rozpatrzone pozytywnie lub negatywnie).

Sumarycznie, w latach 2014-2018 najczęściej podmiotów aplikowało o dofinansowanie w mieście Krakowie (1162). Ma to jednak związek ze wzmożonym zainteresowaniem środkami z KFS w 2016 r, kiedy to w Krakowie o dofinansowanie zawnioskowały 853 podmioty, tj. 4 razy więcej niż w Tarnowie i 4 razy więcej niż w Krakowie w kolejnym roku<sup>6</sup>. Najmniej podmiotów w ciągu tych 4 lat ubiegało się o środki w powiecie tatrzańskim, dąbrowskim i proszowickim (mniej niż 70).

Taka sytuacja ma do pewnego stopnia związek z rozwojem przedsiębiorczości na terenie poszczególnych powiatów. Tam gdzie, ogólnie rzecz biorąc, funkcjonuje więcej podmiotów (w Krakowie, Tarnowie – tutaj łącznie z powiatem tarnowskim, czy powiecie krakowskim) tam więcej podmiotów starało się o środki z KFS. Natomiast, tam, gdzie jest ich mniej, mniejsze było także zainteresowanie KFS (powiat proszowicki, czy dąbrowski)<sup>7</sup>.

Mapa 1. Liczba podmiotów aplikujących o dofinansowanie z KFS w latach 2014-2018 w powiatach



<sup>6</sup> Szczegółowe zestawienie liczby aplikujących podmiotów w poszczególnych latach i powiatach znajduje się w aneksie tabelarycznym.

<sup>7</sup> Szczegółowe informacje dotyczące rozwoju przedsiębiorczości w powiatach dostępne są w opracowaniu *Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2018*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2019, dostęp:

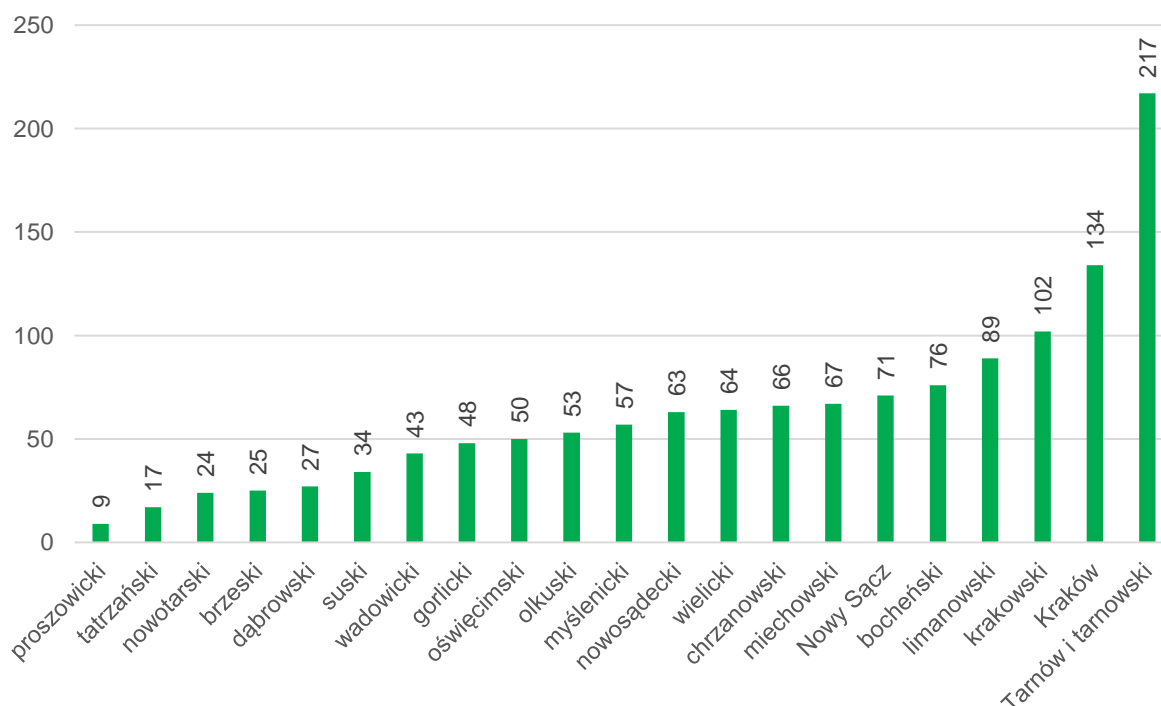
<https://wupkrakow.praca.gov.pl/documents/67976/7639552/Ocena%20sytuacji%20na%20rynku%20pracy%20wojew%C3%B3dztwa%20ma%C5%82opolskiego%20w%20roku%202018/450fe28a-147f-49e9-976d-f191eb866602?t=1559726785722> [21.04.2020]

\*zsumowane wartości dla miasta Tarnowa i powiatu tarnowskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Biorąc pod uwagę 2018 r. najwięcej podmiotów wnioskowało o dofinansowanie w Tarnowie i powiecie tarnowskim – 217. Kraków znalazł się na drugim miejscu (134 wnioskujących pracodawców), a na trzecim powiat krakowski (102). Najmniejsze zainteresowanie KFS widać było w powiecie proszowickim, gdzie o środki ubiegało się 9 podmiotów.

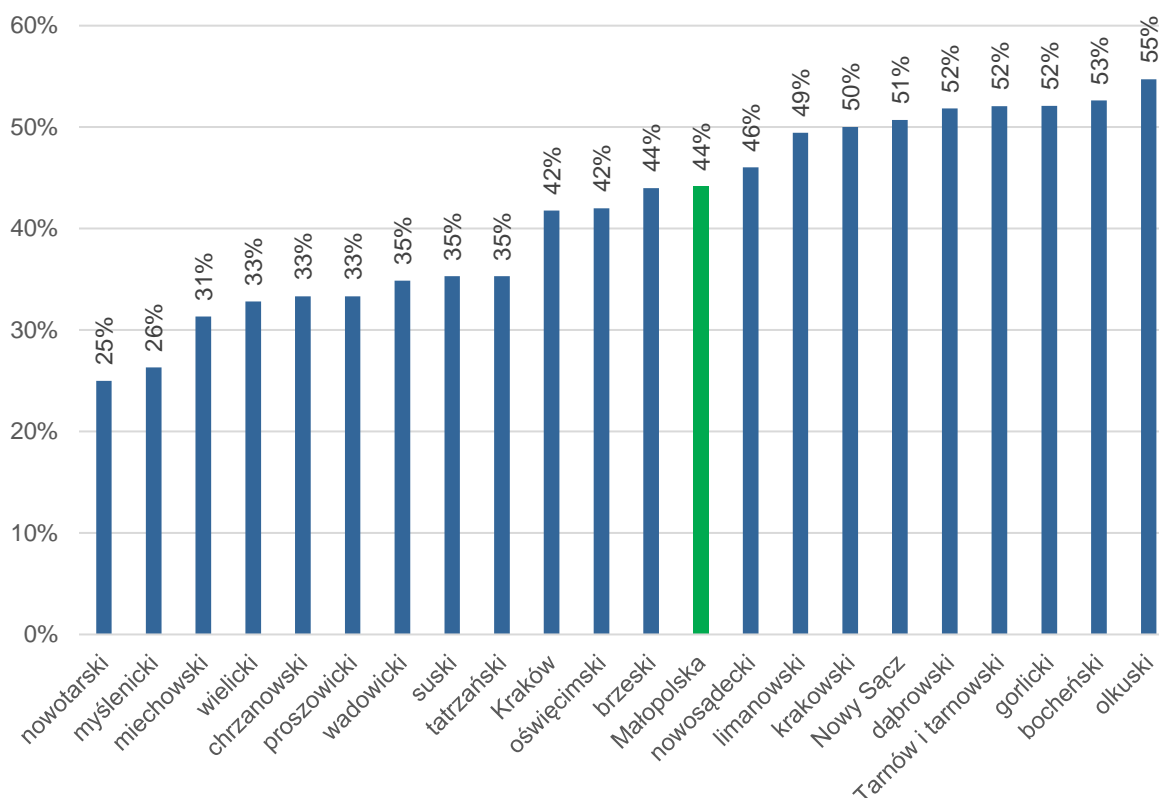
Wykres 2. Liczba podmiotów gospodarczych wnioskujących o dofinansowanie z KFS w 2018 r. w podziale na powiaty.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Napływ nowych pracodawców zainteresowanych KFS jest zróżnicowany terytorialnie i wynika w dużej mierze z regulacji obowiązujących w poszczególnych powiatach (por. rozdział O Krajowym Funduszu Szkoleniowym). W takich powiatach jak nowotarski czy myślenicki większość podmiotów w 2018 r. ubiegała się o wsparcie po raz pierwszy. Natomiast w olkuskim, bocheńskim czy gorlickim ponad połowa pracodawców, którzy wnioskowali o dofinansowanie w 2018 r., już w poprzednich latach podejmowała starania o środki z KFS. Również w Tarnowie i powiecie tarnowskim, gdzie zainteresowanie KFS było w 2018 r. największe, ponad połowę stanowiły firmy, które już wcześniej aplikowały o dofinansowanie.

Wykres 3. Odsetek pracodawców, którzy w 2018 r. ponownie wnioskowali o dofinansowanie z KFS w ogóle pracodawców, którzy aplikowali w 2018 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Większość podmiotów ubiegających się o dofinansowanie z KFS w latach 2014-2018 zatrudniała nie więcej niż 9 pracowników (firmy mikro posiadają korzystniejsze warunki pozyskiwania środków z KFS, gdyż mogą uzyskać finansowanie 100% kosztów szkolenia). Głównym celem takiego rozwiązania było wsparcie podmiotów, które przeważnie nie dysponują budżetem szkoleniowym, a także mają ograniczone możliwości oddelegowania pracowników na szkolenia ze względu na małe zespoły i trudność ze znalezieniem zastępstwa. Największy odsetek mikropodmiotów odnotowano w powiecie miechowskim i myślenickim (ok. 70%).

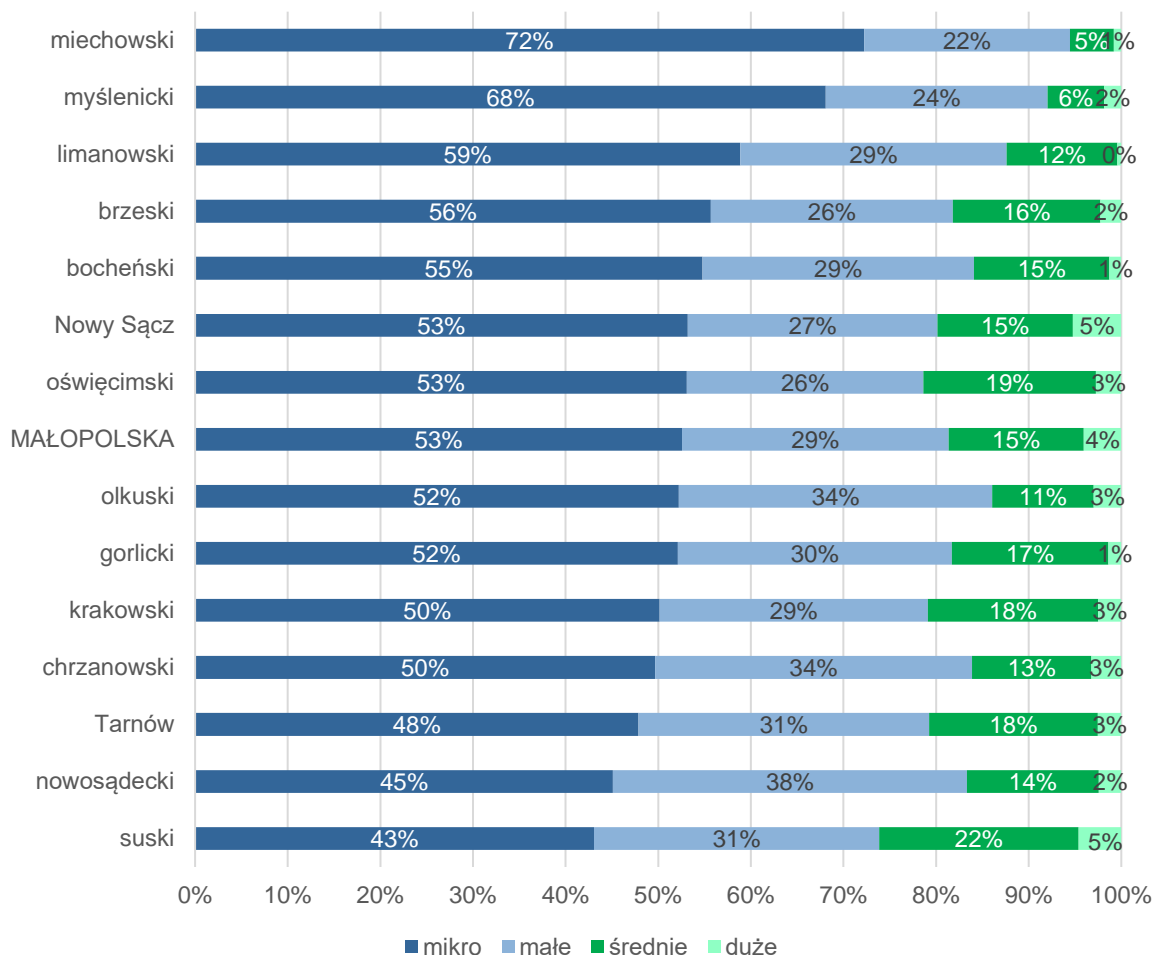
W skali całego województwa, w latach 2014-2018 o KFS wnioskowało ok. 166 dużych podmiotów, zatrudniających powyżej 250 pracowników, co stanowiło 4% ogółu podmiotów wnioskujących o KFS. Stosunkowo najwięcej było ich w Nowym Sączu oraz powiecie suskim (5%)<sup>8</sup>.

W samym 2018 r. widać zwiększony udział mikropodmiotów (do 58%) i zmniejszony udział podmiotów małych (zatrudniających od 10 do 49 pracowników – do 23%). Odsetek pracodawców średnich (zatrudniających od 50 do 250 pracowników) oraz

<sup>8</sup> Wartości szacunkowe ze względu na duże braki danych dot. wielkości zatrudnienia w firmach. W skali województwa braki dot. 15% pracodawców aplikujących o KFS.

dużych (zatrudniających powyżej 250 pracowników) pozostał w 2018 r. na tym samym poziomie, co w całym okresie 2014-2018.

Wykres 4. Wielkość podmiotów aplikujących o KFS w latach 2014-2018 w podziale na powiaty



\*na wykresie zostały pominięte dane dla powiatu wadowickiego, proszowickiego, nowotarskiego, Krakowa, wielickiego, tatrzańskiego i dąbrowskiego ze względu na dużą skalę braków danych dot. wielkości zatrudnienia w podmiocie. Wartość dla Małopolski zawiera dane ze wszystkich powiatów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce



W latach 2014-2018 o środki z KFS w zdecydowanej większości aplikowały prywatne podmioty (87%). Przy czym sytuacja różni się pomiędzy powiatami.

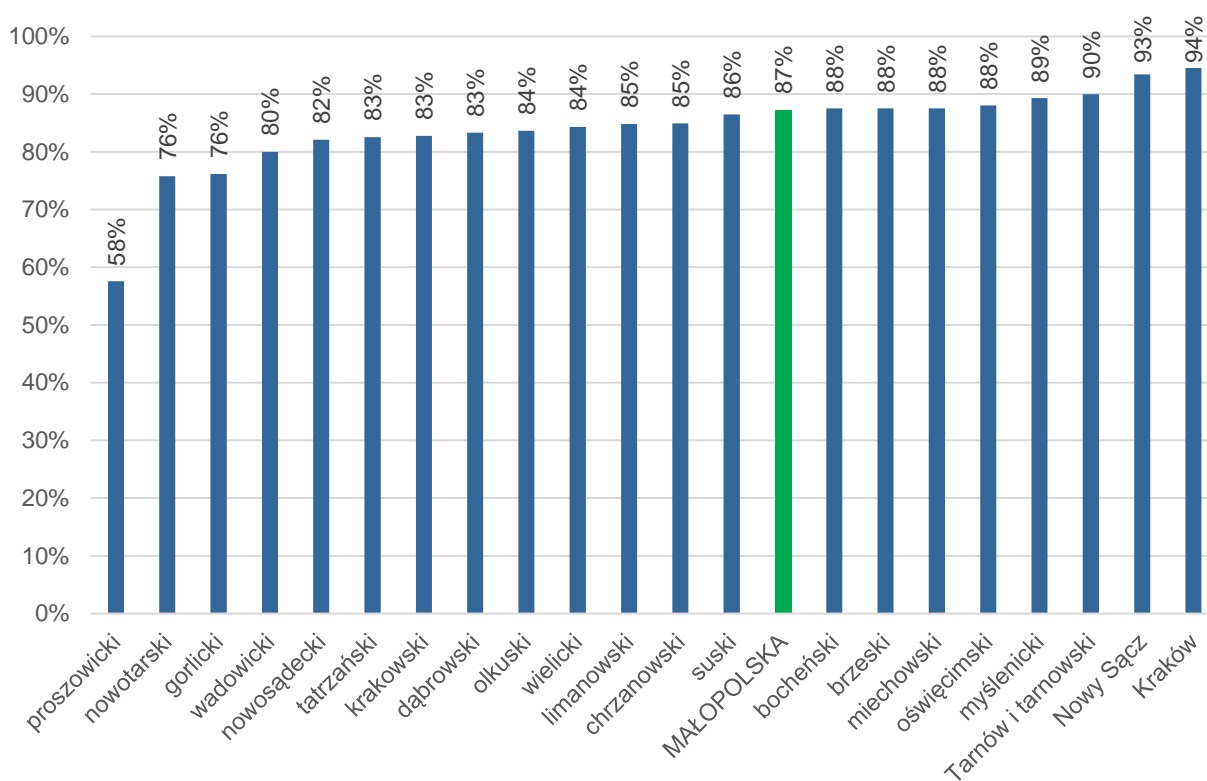
W proszowickim widać większe zainteresowanie podmiotów publicznych, które stanowiły 42% w ogóle aplikujących w tym powiecie. Natomiast w najludniejszych miastach Małopolski występuje zdecydowana dominacja prywatnych pracodawców. W Krakowie, Nowym Sączu i Tarnowie podmioty

publiczne stanowiły mniej niż 10% wszystkich podmiotów, które w latach 2014-2018 ubiegały się o KFS.

W 2018 r. odsetek prywatnych podmiotów aplikujących o KFS w Małopolsce był o 2 pp. wyższy niż ogółem w latach 2014-2018. Najwyższy, w okolicach 100%, odnotowano w powiecie tatrzańskim, olkuskim i brzeskim. Najniższy (78%) nadal w powiecie proszowickim, aczkolwiek był on znacząco wyższy (o 20 pp.) niż w całym okresie 2014-2018.

Na tle analizowanego okresu 2014-2018, w 2018 r. zmniejszenie udziału firm prywatnych odnotowano w 5 powiatach: oświęcimskim (o 6 pp.), Nowym Sączu, myślenickim, Krakowie (o 3 pp.) i miechowskim (o 1 pp.) W pozostałych powiatach nastąpił wzrost<sup>9</sup>.

Wykres 5. Odsetek prywatnych podmiotów aplikujących o KFS w latach 2014-2018 w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

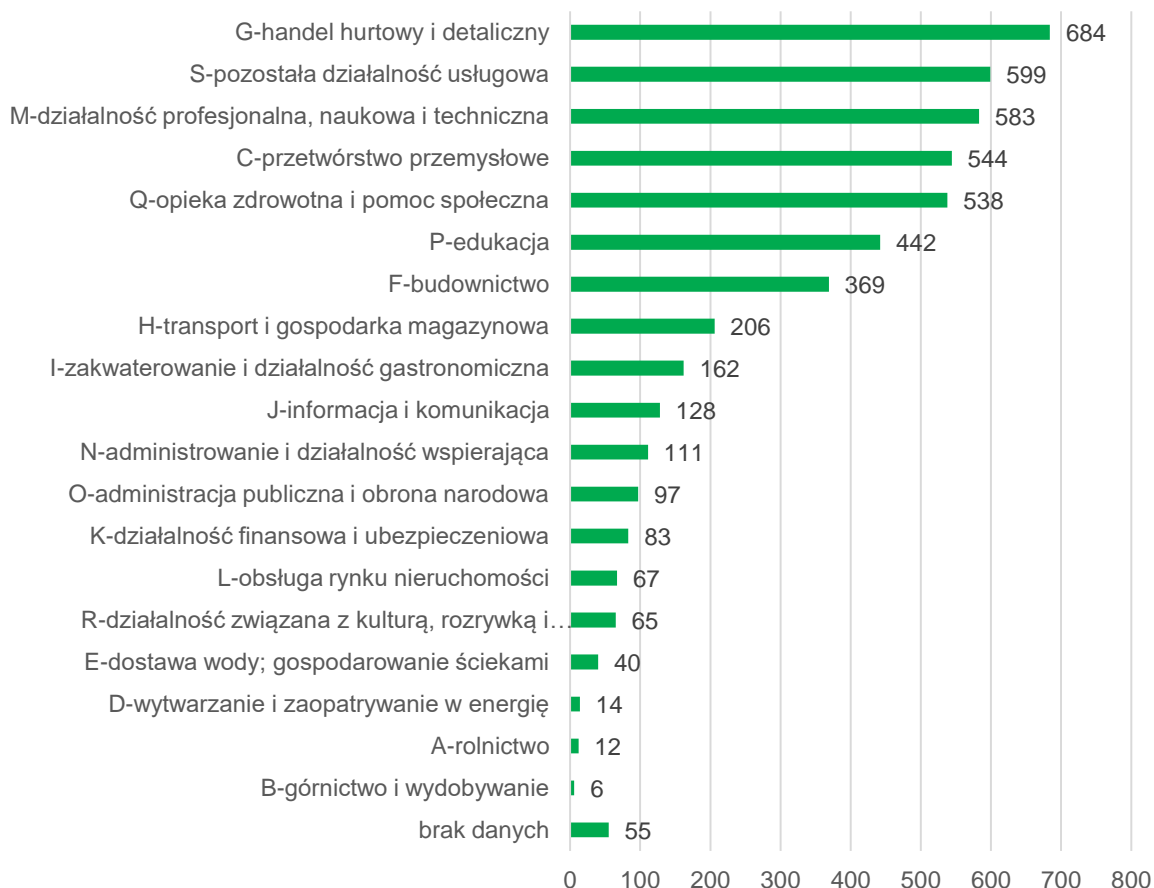
Najwięcej podmiotów aplikujących o KFS w latach 2014-2018 zajmowało się handlem hurtowym i detalicznym (684). Na drugim miejscu pod względem liczebności znalazły się podmioty prowadzące działalność usługową (599). Niewiele mniej było pracodawców prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną (584). O KFS wnioskowało najmniej pracodawców z branży górniczej

<sup>9</sup> Szczegółowe dane w aneksie tabelarycznym.



i rolniczej, co wynika ze struktury firm w województwie. W przypadku rolnictwa dominują indywidualne gospodarstwa rolne, produkujące na własny rachunek. Natomiast w przypadku górnictwa w całym województwie na koniec 2018 r. było raptem 384 podmioty działające w tej branży.

Wykres 6. Liczba podmiotów aplikujących o KFS w latach 2014-2018 w podziale na branże (sekcje PKD)



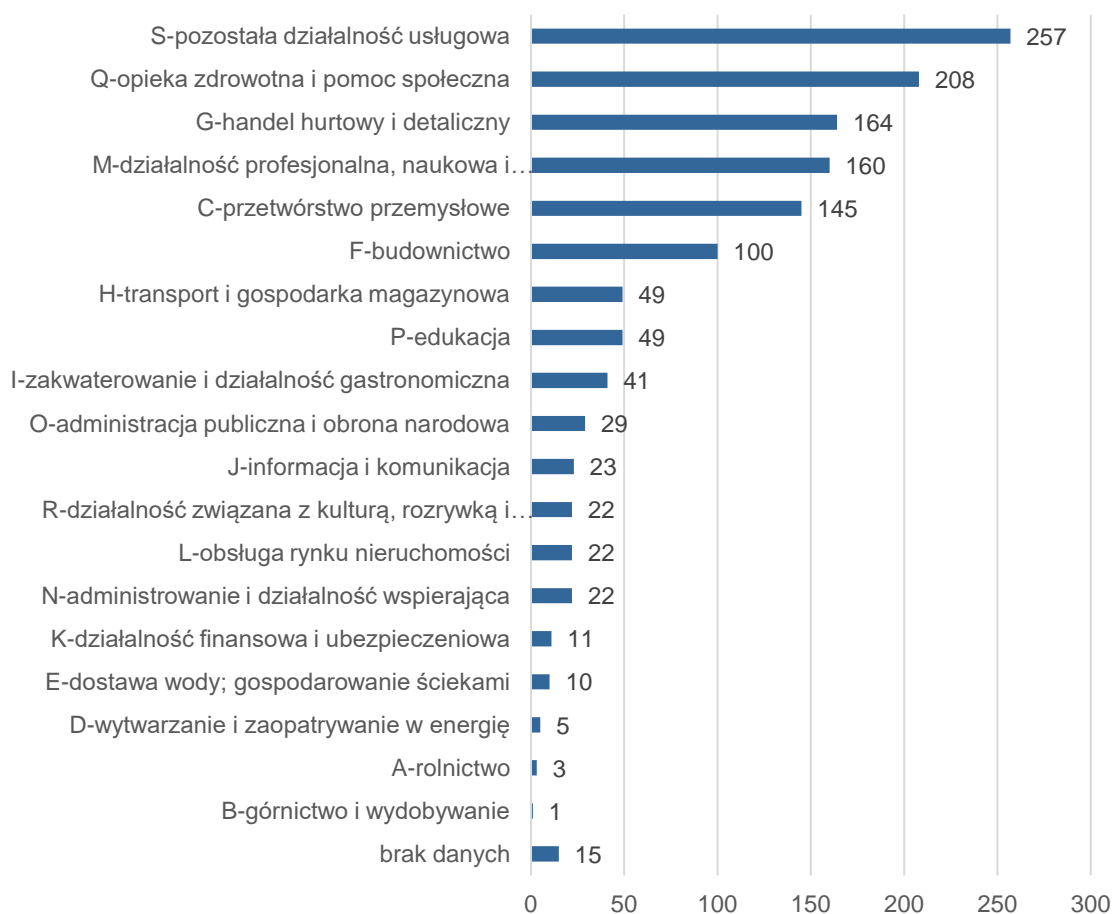
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Analizując sytuację w 2018 r. widać zmianę w strukturze branżowej podmiotów. W 2018 r. najliczniejszą grupę stanowiły podmioty świadczące usługi (257). Na drugim miejscu znalazły się podmioty zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną (208). Dopiero na trzecim miejscu podmioty z branży handlowej.

W stosunku do całego okresu 2014-2018 nie zmieniło się, że w 2018 po KFS nadal najrzadziej aplikowali pracodawcy z sekcji A (rolnictwo) i B (górnictwo).



Wykres 7. Liczba podmiotów aplikujących o KFS w 2018 r. w podziale na branże (sekcje PKD)

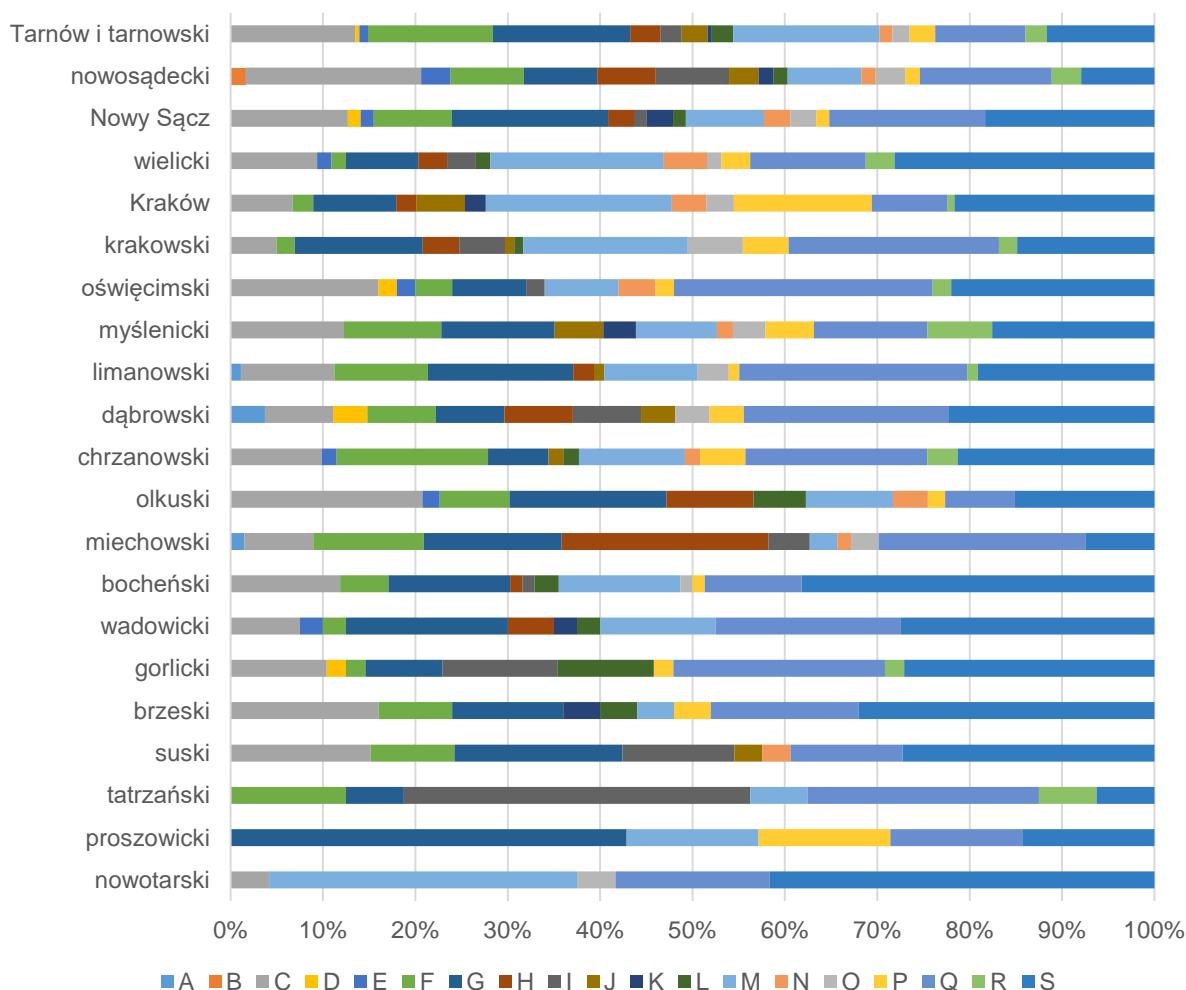


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Ogółem w Małopolsce o dofinansowanie z KFS w 2018 r. ubiegały się podmioty z 19 branż<sup>10</sup>. Największą różnorodność widać było w Tarnowie i powiecie tarnowskim oraz w powiecie nowosądeckim, gdzie o środki na szkolenia wnioskowały podmioty z 17 różnych branż. Najmniejszą zaś odnotowano w powiecie nowotarskim i proszowickim, gdzie o KFS aplikowali pracodawcy z 5 branż.

<sup>10</sup> Ogółem w klasyfikacji PKD wyróżnionych jest 21 sekcji/branż. O KFS nie aplikowały podmioty z dwóch sekcji T (Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby) i U (Organizacje i zespoły eksterytorialne).

Wykres 8. Podmioty aplikujące o KFS w 2018 r. w podziale na branże (sekcje PKD) i powiaty



\*powiaty na wykresie posortowane w kolejności od największej liczby branż do najmniejszej

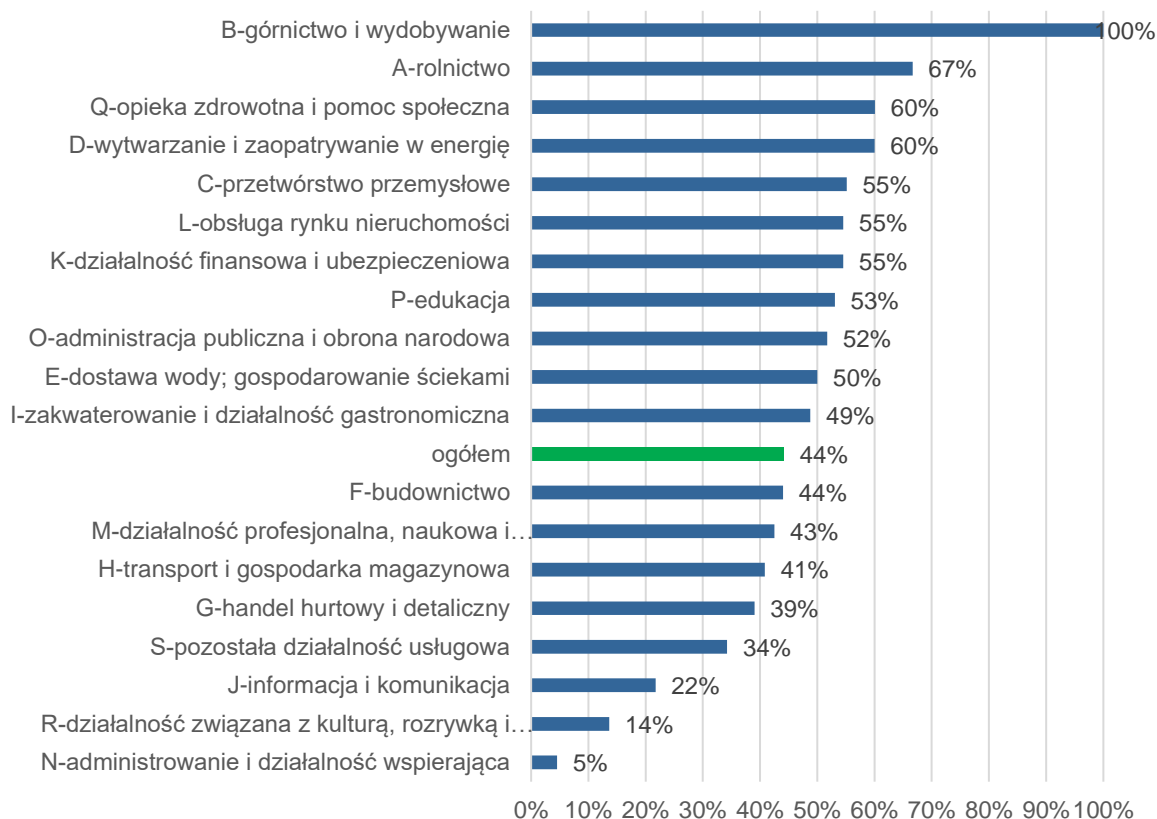
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Największą rotację podmiotów aplikujących o KFS widać było w 2018 r. wśród pracodawców zajmujących się administrowaniem i działalnością wspierającą (jedynie 5% stanowiły podmioty, które ubiegały się o KFS także we wcześniejszych latach) oraz działalnością związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją (14%).

Najmniejszy napływ „nowych” pracodawców starających się o KFS odnotowano natomiast w 2018 r. w branży górniczej i rolniczej, a więc w tych branżach, które najmniej licznie aplikowały o KFS. W przypadku branży górniczej wszystkie podmioty, które aplikowały w 2018 r. aplikowały już w poprzednich latach. W przypadku rolniczej – 67%. Okazuje się więc, że w obu tych branżach o dofinansowanie wnioskuje generalnie niewiele pracodawców i przeważnie z roku na rok są to te same podmioty.

Oprócz rolnictwa i górnictwa duży odsetek (ponad 60%) powtarzających się podmiotów odnotowano w 2018 r. w sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) oraz D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię).

Wykres 9. Odsetek pracodawców, którzy w 2018 r. ponownie wnioskowali o dofinansowanie z KFS w ogóle pracodawców, którzy aplikowali w 2018 r. w podziale na sekcje PKD



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce



Czym dokładnie zajmowali się pracodawcy ubiegający się o środki na szkolenia?

Dofinansowanie z KFS cieszyło się szczególną popularnością wśród podmiotów świadczących usługi fryzjerskie i kosmetyczne. W 2018 r. o dofinansowanie wnioskowało aż 213 podmiotów o tym profilu, tj. 16% ogółu podmiotów aplikujących o KFS w 2018 roku. Duże zainteresowanie wykazali także pracodawcy zajmujący się działalnością rachunkowo-księgową (121 wnioskujących podmiotów, co stanowiło 9% ogółu).

Pracodawcy z pozostałych branż aplikowali zdecydowanie rzadziej.

Tabela 4. Top 20 pracodawców wnioskujących o dofinansowanie z KFS w 2018 r. w podziale na podklasy PKD

profil działalności (podklasa PKD)	liczba firm aplikujących w 2018 r.	udział w ogóle
Fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne	213	16%
Działalność rachunkowo-księgową; doradztwo podatkowe	121	9%
Działalność fizjoterapeutyczna	52	4%
Transport drogowy towarów	35	3%
Praktyka lekarska ogólna	30	2%
Pozostała pomoc społeczna bez zakwaterowania, gdzie indziej niesklasyfikowana	23	2%
Kierowanie podstawowymi rodzajami działalności publicznej	23	2%
Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych	22	2%
Działalność szpitali	21	2%
Praktyka lekarska dentystryczna	21	2%
Wykonywanie instalacji elektrycznych	20	1%
Placówki wychowania przedszkolnego	19	1%
Restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne	18	1%
Opieka dzienna nad dziećmi	17	1%
Sprzedaż hurtowa drewna, materiałów budowlanych i wyposażenia sanitarnego	16	1%
Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	16	1%
Wykonywanie instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych	15	1%
Hotele i podobne obiekty zakwaterowania	14	1%
Działalność pozostałych organizacji członkowskich, gdzie indziej niesklasyfikowana	13	1%
Sprzedaż detaliczna komputerów, urządzeń peryferyjnych i oprogramowania prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach	12	1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Zarówno wśród podmiotów zajmujących się fryzjerstwem, jak i rachunkowością i księgowością, większość (odpowiednio 67% i 55%) stanowiły firmy „nowe”, które nie aplikowały o finansowanie z KFS w poprzednich latach.

## Kto otrzymał dofinansowanie w 2018 roku ?



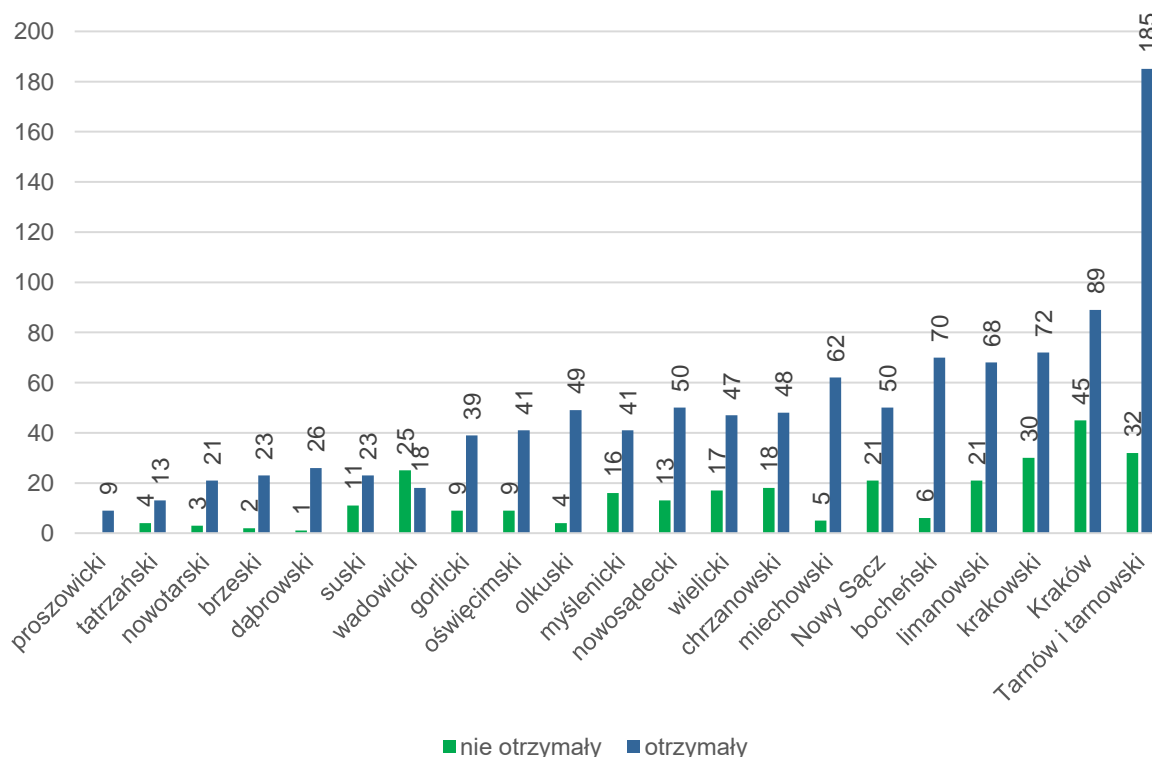
Jak już zostało wspomniane, w 2018 r. środki z KFS na kształcenie pracowników otrzymały w Małopolsce 1044 podmioty gospodarcze spośród 1336 ubiegających się o dofinansowanie.

Zdecydowanie najwięcej pracodawców uzyskało dofinansowanie w Tarnowie i powiecie tarnowskim – 185, tj. 18% ogółu pracodawców, którzy z sukcesem aplikowali w

Małopolsce. W drugim w kolejności Krakowie dofinansowanie otrzymało 89 pracodawców, co stanowiło 9% wszystkich podmiotów.

Negatywne decyzje dotyczące KFS zdarzały się stosunkowo najczęściej w powiecie wadowickim. W 2018 r. był to jedyny powiat, gdzie liczba pracodawców z odmownymi decyzjami przewyższyła liczbę pracodawców z pozytywnymi rozstrzygnięciami. W takich powiatach jak proszowski, dąbrowski, miechowski, olkuski, bocheński czy brzeski niemal wszyscy, którzy aplikowali, otrzymali środki na szkolenia (ponad 90%).

Wykres 10. Liczba pracodawców, którzy w 2018 r. otrzymali pozytywne i negatywne decyzje o dofinansowaniu z KFS, w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Ze szkoleń dofinansowanych z KFS skorzystało w 2018 r. najwięcej firm z branży:

- usługowej – 19% ogółu podmiotów, które otrzymały dofinansowanie,
- opieki zdrowotnej – 15%,
- handlowej – 13%.

W głównej mierze były to podmioty prowadzące działalność fryzjerską i kosmetyczną (164 podmioty) oraz działalność rachunkowo-księgową (92). Wiąże się to bezpośrednio z faktem, że pracodawcy z tych branż po prostu najczęściej ubiegali się o dofinansowanie (por. rozdz. Kto wnioskował o dofinansowanie?). Ostatecznie 77% podmiotów fryzjerskich i 76% podmiotów rachunkowo-księgowych otrzymało wsparcie.

Wykres 11. Liczba pracodawców, którzy w 2018 r. otrzymali pozytywne i negatywne decyzje o dofinansowaniu z KFS, w podziale na sekcje PKD



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

W każdej z głównych branż (sekcji) więcej było takich podmiotów, które uzyskały pozytywną decyzję o dofinansowaniu, niż takich, które uzyskały odmowy. Wśród pracodawców zajmujących się dostawą wody (sekcja E), rolnictwem (sekcja A), górnictwem (sekcja B) oraz obsługą rynku nieruchomości (sekcja L) wszyscy lub

niemal wszyscy otrzymali dofinansowanie. Największy odsetek odmów miał miejsce w sekcji K (działalność finansowa i ubezpieczenia), J (informacji i komunikacja) oraz P (edukacja) – 35% aplikujących podmiotów nie dostało wsparcia z KFS w 2018 r.

Poza tym warto zauważyć, że z KFS w 2018 r. skorzystały przede wszystkim:

- **podmioty prywatne**, które stanowiły 90% ogółu pracodawców szkolących w oparciu o środki z KFS. W przypadku podmiotów publicznych, jak i prywatnych, odsetek odmów był bardzo zbliżony. Dla podmiotów publicznych wyniósł 14%, dla prywatnych 12%,
- **mikropodmioty** zatrudniające do 9 pracowników. Ich udział w ogóle podmiotów, które otrzymały dofinansowanie, wyniósł 58%. Największe podmioty, zatrudniające powyżej 250 pracowników, stanowiły 4% ogółu, podmioty średnie (od 49 do 250 pracowników) – 14%, a podmioty małe (od 9 do 49 pracowników) – 24%. Odsetek odmów nie różnił się znacząco, wahał się od 19% wśród małych podmiotów do 24% wśród podmiotów dużych.
- **„nowicjusze”** czyli podmioty, które nie aplikowały o KFS we wcześniejszych latach (aczkolwiek stanowili oni niewielką większość – 54%). Oznacza to, że udział pracodawców, którzy już we wcześniejszych latach ubiegali się o dofinansowanie, wyniósł aż 46% ogółu firm, które w 2018 r. otrzymały wsparcie. Doświadczenie w staraniach o KFS zadziałało na korzyść. W grupie pracodawców doświadczonych w KFS odnotowano mniejszą skalę odmów (19%) niż w grupie „nowicjuszków” (24%).

## Ile wniosków złożyli pracodawcy?

Ubiegając się o środki z KFS jeden pracodawca może złożyć w danym roku więcej niż jeden wniosek<sup>11</sup>.

W latach 2014-2018 do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce wpłynęło 7586 wniosków<sup>12</sup>. W 2018 r. pracodawcy zgłosili w województwie 1664 wnioski..

---

11 Liczba wniosków składanych w poszczególnych powiatach wynika w dużej mierze z regulaminów oraz harmonogramów naborów obowiązujących w poszczególnych urzędach. Są powiaty, które przeprowadzają nabór jeden raz (np. Kraków). Skutkuje to tym, że w innych terminach podmioty nie mogą złożyć aplikacji. Jeden, ale ciągły, prawie roczny nabór, ma powiat krakowski, gdzie jeden podmiot może składać nieograniczoną liczbę wniosków, kierując się logistyką czy aspektami technicznymi (np. w marcu na szkolenia delegowane są księgowo, w kwietniu operatorzy wózków, we wrześniu kadra menadżerska itp.). Powiaty limanowski i Tarnów (łącznie z tarnowskim) starają się o przesuwanie środków z innych powiatów oraz aplikują o rezerwę, a to wiąże się z kolejnymi naborami. Także w powiatach, w których występuje mniejsze zainteresowanie KFS (dąbrowski, tatrzański), w ciągu roku ogłaszanych jest kilka naborów. W powiecie myślenickim obowiązują natomiast zapisy, że pracodawca może aplikować o środki KFS tylko raz w roku

12 Wnioski o tym samym numerze identyfikacyjnym były liczone tylko raz, nawet jeśli wpływały do urzędu pracy kilkakrotnie np. ze względu na zmianę warunków umowy na dofinansowanie.

Tabela 5. Liczba złożonych wniosków o dofinansowanie szkoleń z KFS w latach 2014-2018

rok	liczba wniosków	liczba wnioskujących pracodawców	liczba wniosków na jednego pracodawcę
2014	188	181	1,0
2015	940	799	1,2
2016	2629	2278	1,2
2017	2165	1601	1,4
2018	1664	1336	1,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Rekordziści (jeden pracodawca z powiatu limanowskiego i jeden z krakowskiego) złożyli w 2018 r. po 9 wniosków o dofinansowanie szkoleń. W obu przypadkach były to jednostki publiczne. Nie wszystkie wnioski zostały rozpatrzone pozytywnie: w przypadku pracodawcy z powiatu limanowskiego 5 wniosków uzyskało dofinansowanie, w przypadku pracodawcy z powiatu krakowskiego – 4.

Zdecydowaną większość (82%) stanowili pracodawcy, którzy w 2018 złożyli tylko 1 wniosek.

Tabela 6. Liczba wniosków o dofinansowanie szkoleń z KFS złożonych przez jednego pracodawcę w 2018 r.

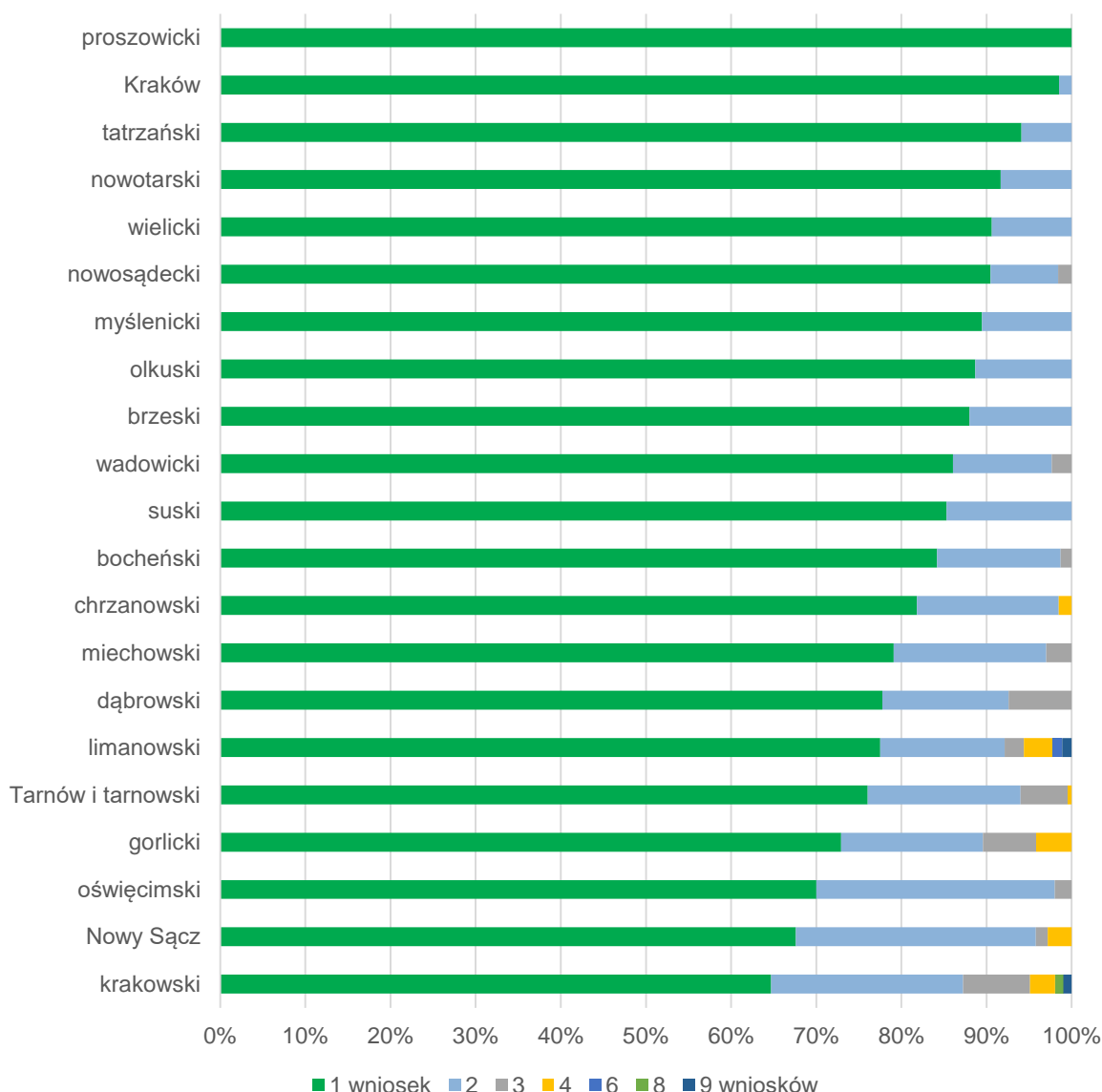
liczba wniosków złożonych przez jednego pracodawcę	liczba pracodawców	%
1	1090	82%
2	196	15%
3	34	3%
4	12	1%
6	1	0,1%
8	1	0,1%
9	2	0,1%
ogółem	1336	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

Odsetek pracodawców wnioskujących kilkakrotnie w ciągu roku różni się pomiędzy powiatami. W powiatach proszowickim, tatrzańskim, nowotarskim, wielickim i w Krakowie znakomita większość (ponad 90%) podmiotów złożyła w 2018 r. tylko jeden wniosek o dofinansowanie szkoleń dla swoich pracowników. Natomiast w powiecie krakowskim, oświęcimskim i w Nowym Sączu odnotowano stosunkowo najwięcej pracodawców, którzy aplikowali o KFS kilkakrotnie w ciągu tego samego roku. W powiecie krakowskim takie podmioty stanowiły 35%, w Nowym Sączu 32%, a w powiecie oświęcimskim 30%.



Wykres 12. Odsetek pracodawców składających daną liczbę wniosków o dofinansowanie z KFS w 2018 r., w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce

## Kto został objęty szkoleniami z KFS?



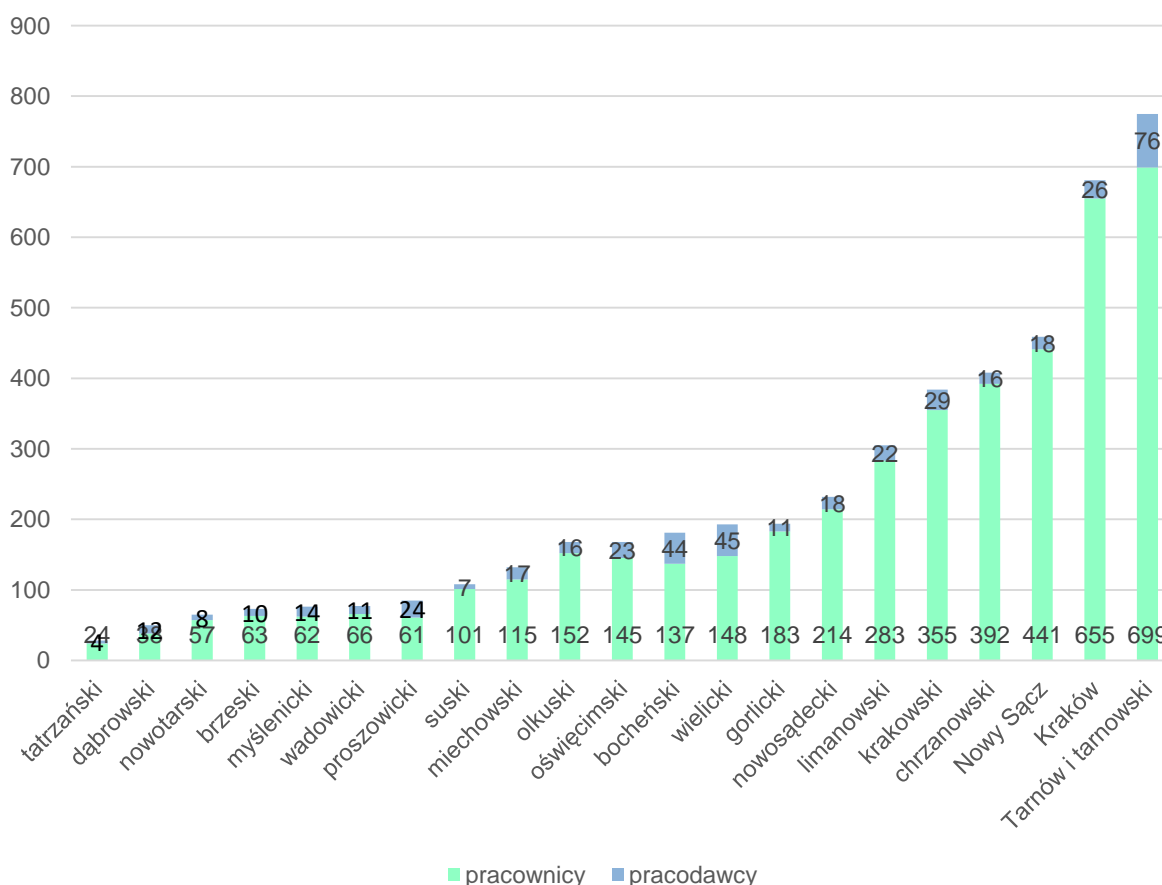
KFS ma na celu przede wszystkim podniesienie kompetencji zawodowych pracowników, ale i pracodawców. W 2018 r. w różnego rodzaju szkoleniach/kursach/studiach uczestniczyły 4842 osoby, z czego 9% stanowili pracodawcy. W latach wcześniejszych udział pracodawców wahał się pomiędzy 5 a 6%.

Liczba osób, które w 2018 r. dokształcały się dzięki środkom z KFS była wyraźnie mniejsza niż w latach 2017-2016, kiedy to swoje kompetencje

podniosło ponad 8 tys. osób. Ma to związek z mniejszą pulą środków przeznaczonych na dofinansowanie szkoleń w ramach KFS (por. O Krajowym Funduszu Szkoleniowym).

Najwięcej uczestników (łącznie pracodawców i pracowników) odnotowano w 2018 r. w Tarnowie i powiecie tarnowskim – 775. W Krakowie było ich 681. W pozostałych powiatach uczestników było wyraźnie mniej, np. w powiecie tatrzańskim – 28. Powiaty różniły się także udziałem pracodawców w gronie osób objętych doksztalaniem. W takich powiatach jak proszowski, bocheński i dąbrowski ok. jedną czwartą uczestników stanowili pracodawcy. Natomiast w Krakowie, powiecie chrzanowskim i Nowym Sączu ich odsetek wyniósł mniej niż 5%.

Wykres 13. Liczba pracowników i pracodawców objętych kształceniem dofinansowanym z KFS w 2018 r. w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPiPS 01

Decyzję dotyczącą udziału w szkoleniach/studiach podyplomowych konkretnych osób podejmują autonomicznie pracodawcy.

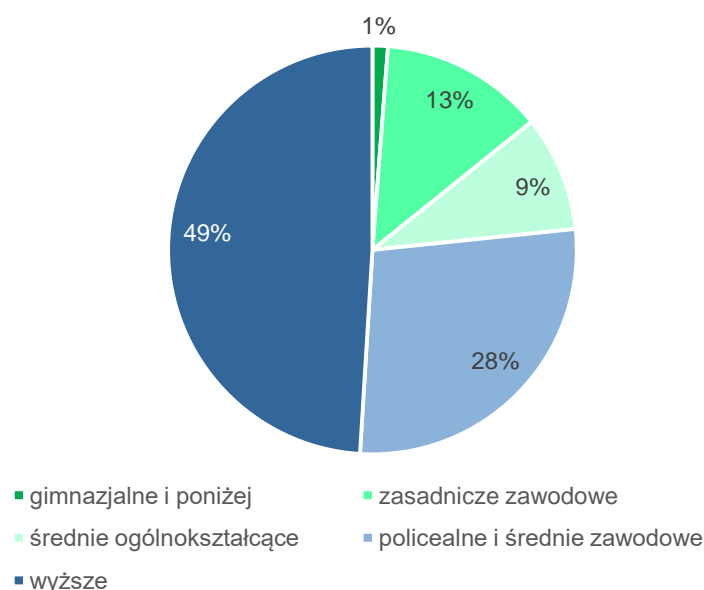
Zarówno w 2017, jak i w 2018 r., niemal 60% uczestników (łącznie pracowników i pracodawców) stanowiły osoby po 35 r.ż. Tylko co dziesiąty uczestnik nie miał skończonych 25 lat. Stosunkowo najwięcej młodych (pomiędzy 18 a 24 r.ż.) odnotowano w 2018 r. w powiecie wielickim (40%). Poza tym młodzi stanowili dużą

(ponad 20%) grupę w powiatach myślenickim, wadowickim i proszowickim. Z kolei doświadczeni uczestnicy (w wieku 45+) stanowili większość w Nowym Sączu (61%) i powiecie chrzanowskim (51%). Natomiast w powiecie wadowickim i myślenickim ich udział nie przekroczył 10%.

Z KFS skorzystały przede wszystkim osoby z wyższym wykształceniem. W 2018 r. połowa legitymowała się dyplomem uczelni. Ponad to, jedna czwarta ukończyła szkoły policealne lub średnie zawodowe. Osoby bez kwalifikacji zawodowych (a więc także, które skończyły co najwyżej gimnazja lub licea ogólnokształcące) stanowiły 10% uczestników. Porównując do sytuacji w 2015 r., w 2018 r. widać zwiększenie odsetka osób z wykształceniem wyższym (z 34 do 49%) oraz zmniejszenie odsetka osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (z 18 do 13%).

Szczególnie duży udział osób z wyższym wykształceniem (60% i więcej) odnotowano w 4 małopolskich powiatach: Krakowie, chrzanowskim, brzeskim i wadowickim. Najniższy udział tej grupy wystąpił w powiecie tatrzańskim (25%) oraz wielickim (30%), gdzie z kolei największą grupę stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (odpowiednio 46 i 40%).

Wykres 14. Wiek i wykształcenie osób kształcących się w ramach KFS w 2018 r.

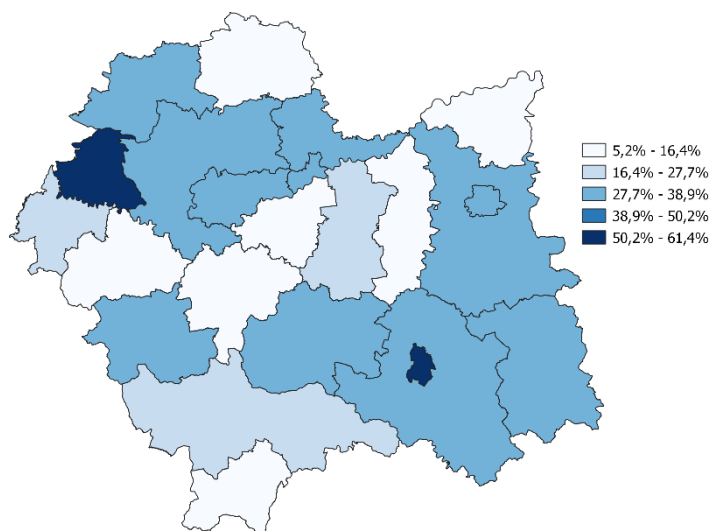


\*łącznie pracownicy i pracodawcy

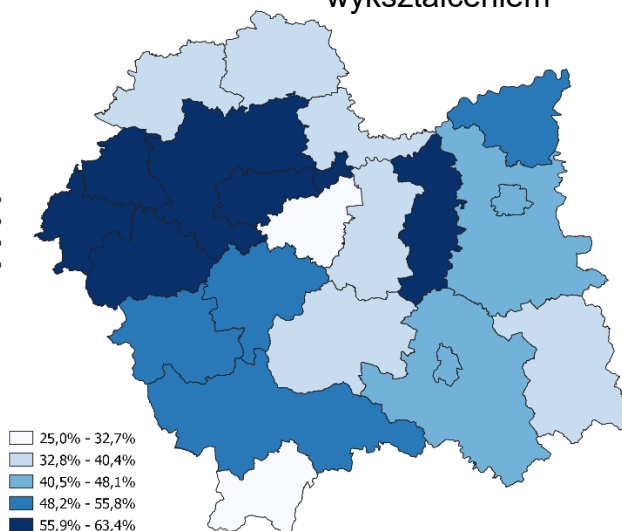
Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPiPS 01

## Mapa 2. Odsetek uczestników kształcenia ustawicznego dofinansowanego z KFS powyżej 45 r.ż. oraz z wykształceniem wyższym w powiatach

Odsetek uczestników w wieku 45+



Odsetek uczestników z wyższym wykształceniem



\*łącznie pracownicy i pracodawcy

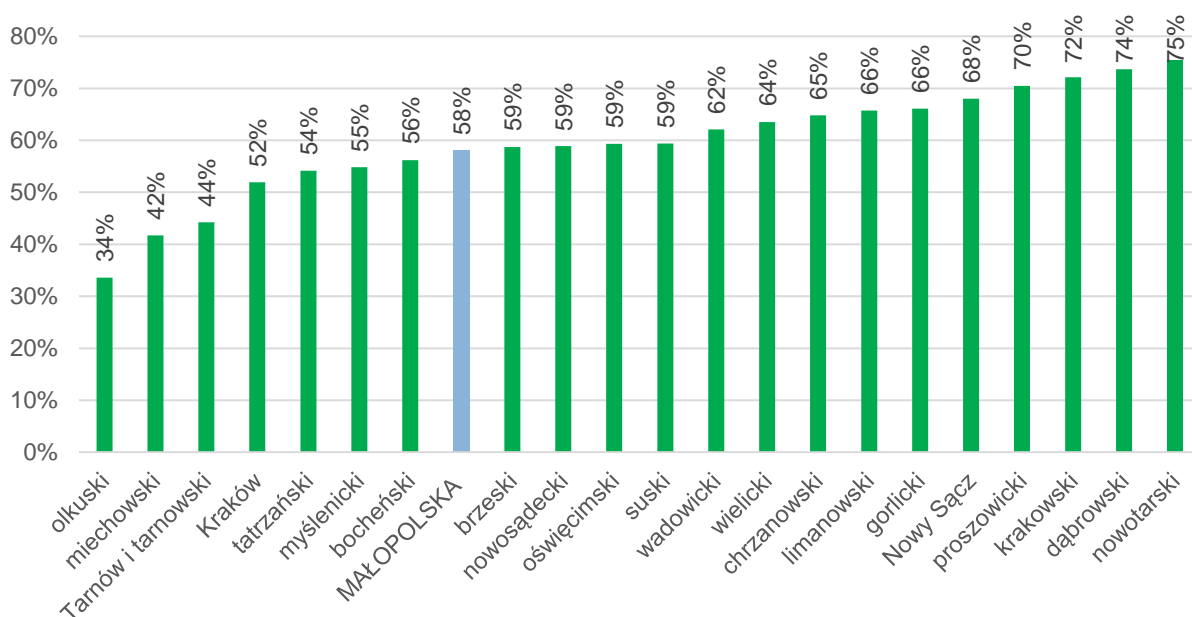
Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPiPS 01

Wśród pracowników<sup>13</sup> objętych kształceniem dofinansowanym z KFS w 2018 r. przeważały kobiety (58%), podobnie zresztą jak w 2017 r. Przy tym w 2018 r.:

- **kobiety przeważały niemal w każdej kategorii wiekowej.** Najbardziej wśród pracowników 45+, gdzie ich udział wyniósł 72%. Najmniejszy udział kobiet odnotowano wśród pracowników pomiędzy 25 a 34 r.ż. – 49%.
- **udział kobiet wzrastał wraz z poziomem wykształcenia.** Kobiety stanowiły zdecydowaną większość pracowników z wyższym wykształceniem (73%) oraz większość z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (52%). W pozostałych grupach dominowali mężczyźni. Udział kobiet wśród pracowników z wykształceniem licealnym wyniósł 44%, wśród pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym 29%, a wśród pracowników z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym już tylko 12%.
- **tylko w trzech powiatach kobiety stanowiły mniejszość** – olkuskim, miechowskim i tarnowskim w połączeniu z Tarnowem. W czterech powiatach odsetek kobiet wyniósł ponad 70% (nowotarskim, dąbrowskim, krakowskim i proszowickim).

<sup>13</sup> W załączniku nr 4 do sprawozdania MRPiPS 01 nie ma wyszczególnionej informacji o płci pracodawcy, dlatego zestawienia w podziale na płeć dotyczą tylko pracowników.

Wykres 15. Udział kobiet wśród pracowników objętych kształceniem dofinansowanym z KFS w 2018 r. w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPiPS 01



## Jak doksztalcali się uczestnicy?

W ramach KFS pracodawcy mogą ubiegać się o dofinansowanie różnych form doskonalenia zawodowego, kilku dla tego samego uczestnika (np. kursów i studiów podyplomowych).

Od samego początku funkcjonowania KFS, niezmiennie największą popularnością cieszą się krótkie formy podnoszenia kwalifikacji czyli kursy i szkolenia. Pokazuje to, że pracodawcy najczęściej potrzebują szybko uzupełnić kompetencje swoich

pracowników. Wyposażyć ich w praktyczne umiejętności, które od razu potrzebne są na stanowisku pracy.

W 2018 r. 97% uczestników dokształcało się właśnie w krótkich formach. W sytuacji, gdy kurs/szkolenie kończył się egzaminem lub wymagał przeprowadzenia badań lekarskich i/lub psychologicznych – pracodawca mógł zawnieść o ich dofinansowanie ze środków KFS. W 2018 r. z egzaminów skorzystało 177 osób, a z badań 31.

Na przestrzeni analizowanych lat 2015-2018 utrzymuje się niewielkie zainteresowanie studiami podyplomowymi, nieprzekraczające 3% ogółu uczestników. Wynika to niechybnie z faktu, że studia podyplomowe wymagają dużo większego zaangażowania, przede wszystkim czasowego ale i finansowego, niż szkolenia, co stanowi obciążenie zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy, a efekty pojawiają się później. Poza tym trzeba pamiętać, że z tej formy dokształcania mogą korzystać tylko osoby z wyższym wykształceniem, co także zawęża grupę potencjalnych uczestników.

Sami pracodawcy sporadycznie decydują się podnosić swoje kwalifikacje na tzw. podyplomówkach. W 2018 r. takich osób było zaledwie 6, tj. 5% ogółu uczestników studiów podyplomowych. Wśród pracowników dominowały za to kobiety – stanowiły one 78% ogółu pracowników oddelegowanych przez pracodawców do udziału w studiach podyplomowych.

Dofinansowanie do studiów podyplomowych zostało przyznane w 13 powiatach. Najwięcej osób skorzystało z tej formy dokształcania w Tarnowie (łącznie w powiecie i mieście – 26) oraz Krakowie (także 26). Przy czym największy udział w ogóle uczestników odnotowano w powiecie wielickim i nowotarskim (8%).

**Tabela 7. Liczba osób objętych dokształcaniem w ramach KFS w latach 2015-2018 w podziale na formy dokształcania**

	2018	2017	2016	2015
kursy	4681	8037	7845	5076
studia podyplomowe	126	192	205	81
egzaminy	177	374	512	337
badania lekarskie i/lub psychologiczne	31	58	249	120
ubezpieczenie NNW	0	2	85	158
ogółem	4842	8246	8415	5200

Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPiPS 01

W 2018 r. uczestnicy najchętniej dokształcali się w 3 obszarach: opieki zdrowotnej (15% ogółu uczestników), techniki i handlu artykułami technicznymi (12%) oraz rachunkowości i księgowości (12%). Pozostałe tematyki szkoleń cieszyły się mniejszą popularnością, a odsetek uczestników nie przekroczył 10%.

Warto przy tym zauważyć, że:

- kształcenie z zakresu opieki zdrowotnej były stosunkowo najczęściej realizowane w **Nowym Sączu** (63% ogółu uczestników z miasta kształciło się w tym właśnie obszarze), powiecie **gorlickim** (38%) i **limanowskim** (35%),
- kształcenie z zakresu techniki i handlu artykułami technicznymi w powiatach **limanowskim** (39% ogółu uczestników z tego powiatu), **olkuskim** (38%) oraz **Tarnowie** (35%),
- kształcenie z zakresu rachunkowości w powiatach **proszowickim** (41% ogółu uczestników), **oświęcimskim** (24%) i **myślenickim** (22%)
- w powiecie **brzeskim** największą popularnością cieszyły się szkolenia z informatyki (38% ogółu uczestników), w powiecie **chrzanowskim** z opieki społecznej (55% ogółu uczestników)
- w powiecie **miechowskim** dominowało kształcenie z zakresu usług transportowych (27%), a w powiecie **tatrzańskim** dot. usług gastronomicznych (57%).

Tabela 8. Obszary doksztalcania w ramach KFS w 2018 r.

obszar kształcenia	liczba uczestników
opieka zdrowotna	735
technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)	588
rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	579
informatyka i wykorzystanie komputerów	442
usługi fryzjerskie, kosmetyczne	435
opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)	426
usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	246
pozostałe usługi	229
zarządzanie i administrowanie	188
sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	178
usługi gastronomiczne	177
doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	153
architektura i budownictwo	118
języki obce	92
inna tematyka kształcenia ustawicznego	60
prawo	54
górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)	44
usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	34
ochrona własności i osób	22
usługi krawieckie, obuwnicze	15
nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)	8

prace sekretarskie i biurowe	8
rozwój osobisty i kariery zawodowej	4
rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	3
sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	2
ogółem	4842

Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MRPiPS 01

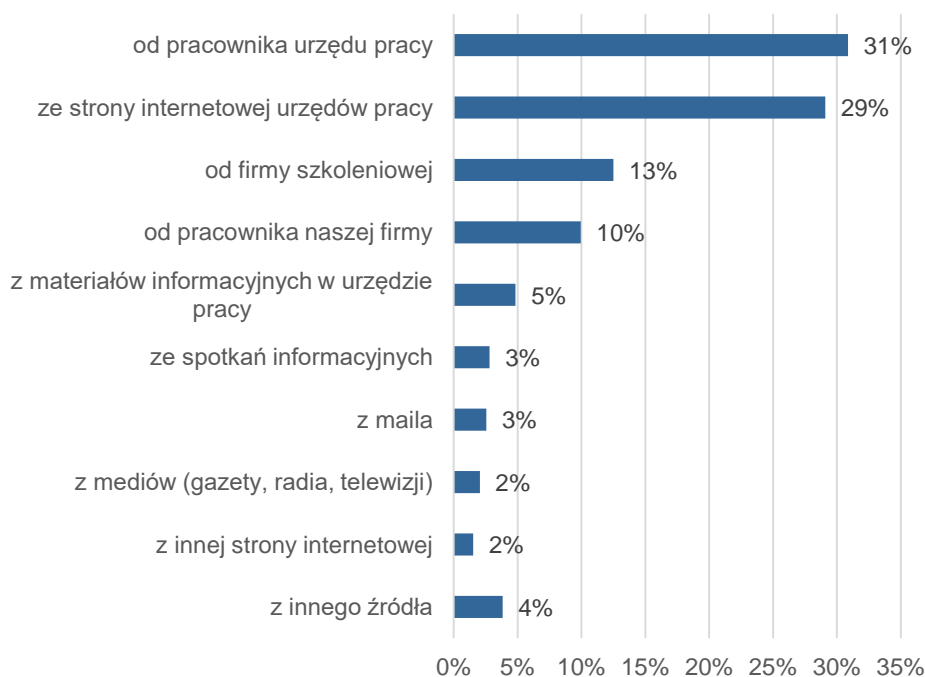


# Wyniki badania

## Aplikowanie o KFS

Główne źródło informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym stanowią powiatowe urzędy pracy. Ponad 30% pracodawców dowiedziało się o możliwości dofinansowania kształcenia z KFS bezpośrednio od pracownika urzędu pracy, a 29% z urzędowej strony internetowej. Źródłem informacji na temat KFS bywały same firmy szkoleniowe (13% odpowiedzi). Pracodawcy czasami dowiadawali się o możliwościach pozyskania środków od swoich pracowników, zainteresowanych podnoszeniem własnych kompetencji (10% wskazań).

Wykres 16. Sposób, w jaki pracodawcy dowiedzieli się o dofinansowaniu z KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

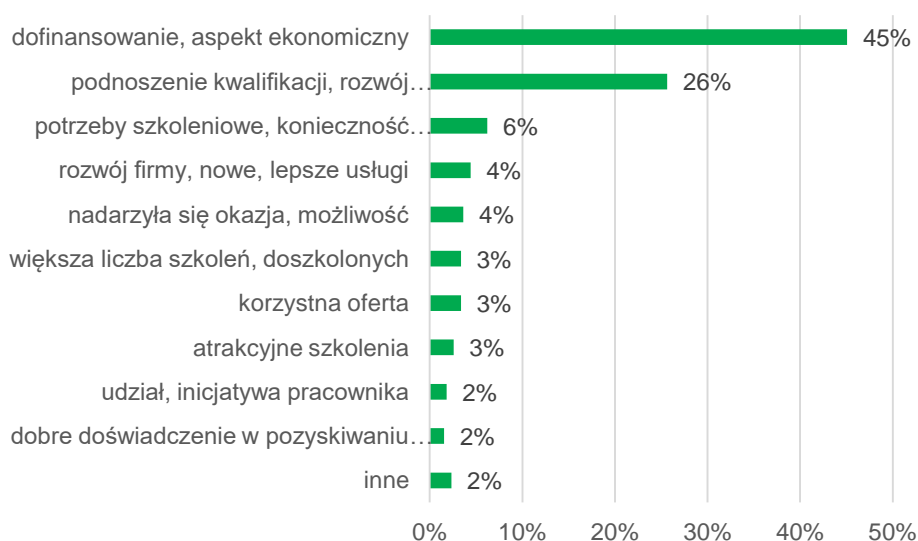
Bezpośredni kontakt z pracownikiem urzędu pracy były głównym źródłem informacji zwłaszcza dla mikro i małych firm – 32% podmiotów zatrudniających do 49 pracowników w ten sposób dowiedziało się o KFS, podczas gdy dużych (zatrudniających powyżej 250 pracowników) – 23%. Dla dużych podmiotów dużo ważniejszym, niż pracownik PUP, źródłem informacji o KFS okazała się strona internetowa urzędu. W ten sposób o dofinansowaniu dowiedziało się 45% dużych pracodawców objętych badaniem oraz 26% mikro.

Pracodawcy najczęściej wnioskowali o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego ze względu na aspekt ekonomiczny i możliwość uzyskania dofinansowania. Tego typu odpowiedzi zostały udzielone przez 174 podmioty, co stanowiło 45% ogółu badanych. Pracodawcy często podkreślali, że dofinansowanie do szkoleń w sposób znaczący odciąża budżet firmy i umożliwia jej rozwój: *Jest to ogromny plus dla pracodawcy, że może rozwijać pracowników oraz własną działalność nie tylko z własnych środków*. Udział w szkoleniach w bardzo wielu przypadkach podyktowany był wymaganiami klientów i konieczny dla funkcjonowania firmy na rynku: *W zawodzie fizjoterapeuty należy wciąż podnosić swoje kwalifikację, a ceny kursów i szkoleń są dość wysokie - stąd pomysł by wnioskować o dofinansowanie z KFS*.

Oprócz bezpośredniej korzyści finansowej, wynikającej z pokrycia ze środków KFS kosztów szkolenia, pracodawcy zwracali uwagę na dodatkowe możliwości rozwojowe organizacji: *Firma zdecydowała się wnioskować o dofinansowanie z KFS ze względu na oszczędność środków, które można przeznaczyć na inne cele rozwojowe firmy*.

Drugi najczęstszy powód wnioskowania o środki z KFS związany był z podnoszeniem kwalifikacji pracowników. Taki motyw działania wskazało 26% badanych pracodawców. Dla 6% bezpośrednim motywem skorzystania z dofinansowania były konkretne potrzeby szkoleniowe, związane m.in. z brakami kadrowymi: *Ponieważ brakowało mi kierowców samochodów ciężarowych*. 4% pracodawców uznało, że warto po prostu skorzystać z nadarzającej się okazji: *A dlaczego nie skorzystać jeśli ktoś oferuje to. Nasi pracownicy tylko na tym zyskają przyszłościowo, niekoniecznie w naszej firmie, zostanie im to na całe życie*.

Wykres 17. Powody aplikowania o dofinansowaniu z KFS

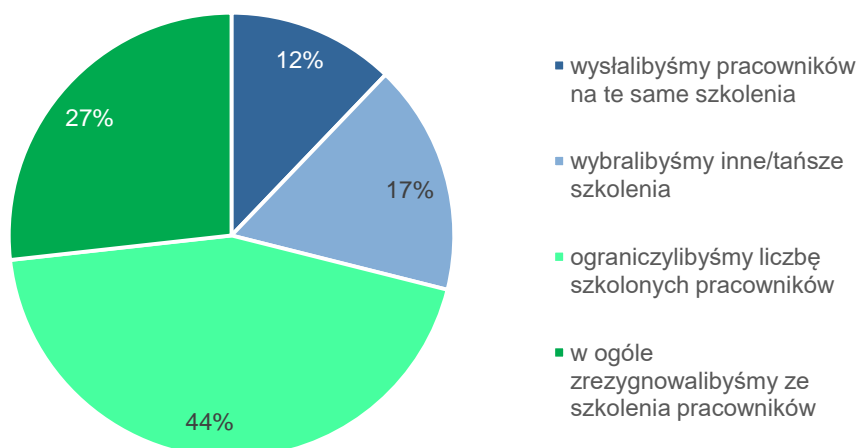


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Dla wielu pracodawców środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego stanowią ważne źródło finansowania szkoleń.

Zaledwie jeden na dziesięciu pracodawców, bez dofinansowania z KFS, byłby w stanie wyszkolić pracowników w tym samym zakresie. Największa grupa badanych podmiotów, nie dysponując dofinansowaniem, ograniczyłaby liczbę szkolonych pracowników (44%). 17% wybrałoby inne/tańsze szkolenia. Ponad jedna czwarta w ogóle zostałaby zmuszona do rezygnacji ze szkolenia pracowników.

Wykres 18. Strategie pracodawców w sytuacji braku dofinansowania z KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Strategie pracodawców w sytuacji, gdyby nie uzyskali dofinansowania z KFS, różniły się w zależności od:

- **wielkości podmiotu:** mikropracodawcy (zatrudniający do 9 pracowników) znacznie częściej musieliby w ogóle zrezygnować ze szkolenia pracowników niż duzi – zatrudniający powyżej 250 pracowników (odpowiednio: 36% i 6%). Duże podmioty przeważnie ograniczyłyby liczbę szkolonych pracowników (tak zadeklarowało 83% dużych i tylko 36% mikro),
- **własności:** właściwie tylko podmioty prywatne mogłyby pozwolić sobie na sfinansowanie takich samych szkoleń (14%, wśród podmiotów publicznych zaledwie 2%). Jednostki publiczne częściej niż prywatne ograniczałyby liczbę szkolonych pracowników (odpowiednio: 58% i 42%),
- **branży:** o utrzymaniu takiego samego zakresu szkoleń dla pracowników stosunkowo najczęściej mówili pracodawcy zajmujący się przetwórstwem przemysłowym (24%). Z kolei najwięcej wskazań na rezygnację ze szkoleń pojawiło się wśród pracodawców zajmujących się transportem i gospodarką magazynową (45%).

## Wybór i współpraca z firmą szkoleniową

Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawcy, wybierając ofertę szkoleniową, zobowiązani są przeprowadzić rozeznanie rynku, tj. porównać ceny z kilku firm. We wnioskach o dofinansowanie załączane są kontroferty, czy też informacje o nich.

Z deklaracji pracodawców wynika, że mniej niż jedna trzecia pracodawców wybrała firmę szkoleniową na tej podstawie. Zdecydowanie częściej miało to miejsce w przypadku podmiotów publicznych niż prywatnych. Odpowiednio 42% pracodawców z sektora publicznego i 27% z sektora prywatnego wysłało ofertę do kilku firm, aby wybrać najkorzystniejszą. Wynika to z przepisów prawa i/lub wewnętrznych regulaminów, które obligują jednostki publiczne do prowadzenia zamówień publicznych.

W pozostałych przypadkach kontroferty stanowiły raczej potwierdzenie, że wybrane szkolenia nie odbiegają od cen rynkowych. Natomiast pracodawcy, decydując się na wybór konkretnej oferty, kierowali się innymi względami.

Najczęściej bazowali na swoich wcześniejszych doświadczeniach – 40% badanych podmiotów zdecydowało się na firmę, z którą miało już okazję współpracować. Duża grupa (niemal jedna czwarta badanych) kierowała się poleceniem, a więc doświadczeniami innych osób.

Zaledwie 7% pracodawców podejmując decyzję skorzystało z Rejestru Instytucji Szkoleniowych – bazy danych, która w założeniu powinna gromadzić informacje o wszystkich firmach szkoleniowych działających w regionie i pomagać w wyborze atrakcyjnej oferty.

W przypadku 1 na 10 pracodawców, to firma szkoleniowa wyszła z inicjatywą szkolenia. Z badania wynika zatem, że nie jest to powszechną praktyką, aby firmy szkoleniowe same zabiegały o pracodawców, którzy byliby skłonni skorzystać z ich usług (niekoniecznie zgodnie ze swoimi najpilniejszymi potrzebami), za pieniądze z KFS<sup>14</sup>.

---

14 Z relacji pracowników PUP wynika, że w przeszłości zdarzały się przypadki, kiedy to przede wszystkim firmy szkoleniowe zachęcały lub wręcz wypełniały za pracodawców wnioski, dzięki którym mogły później zrealizować dane szkolenie i zainkasować za to wynagrodzenie. Pracownicy PUP podkreślali, że w pierwszych latach funkcjonowania KFS niektóre wnioski wzbudzały podejrzenie co do sensowności realizacji szkolenia. Obecnie ten stan rzeczy uległ zmianie – przedsiębiorcy bowiem bardziej świadomie zaczęli podchodzić do wnioskowania o szkolenie. Por. *Modelowe procedury współpracy IRP z pracodawcami i przedsiębiorcami. Raport z badań jakościowych*, WiseEuropa, Warszawa 2018r.

Wykres 19. Sposób w jaki pracodawcy wybrali firmę szkoleniową



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Strategia wyboru firmy szkoleniowej zmieniała się w zależności od wielkości podmiotu. Porównując mikropracodawców (zatrudniających do 9 pracowników) oraz dużych pracodawców (zatrudniających powyżej 250 pracowników) widać, że duże firmy znacznie częściej stosowały rozeznanie rynku. Za to ani jeden z dużych pracodawców nie skorzystał z polecenia (popularnego wśród mikropodmiotów), ani nie skorzystał z propozycji przedłożonej przez samą firmę szkoleniową. Okazuje się więc, że mikropodmioty stanowią bardziej podatny grunt dla firm szkoleniowych, które same inicjują kontakt z pracodawcami.

Wykres 20. Sposób, a w jaki pracodawcy wybrali firmę szkoleniową – odpowiedzi w podziale na mikro i dużych pracodawców



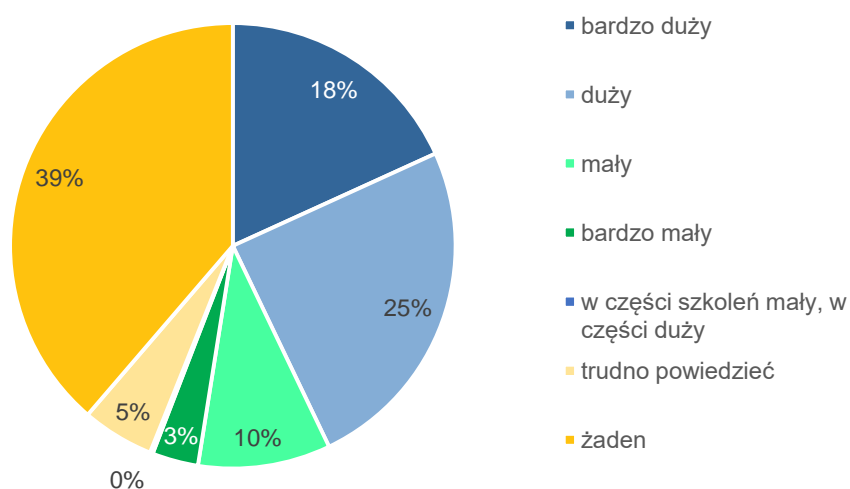
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Zarówno wśród najmniejszych, jak i największych pracodawców niemal taka sama część wybrała firmę szkoleniową kierując się wcześniejszymi doświadczeniami.

15% ogółu badanych pracodawców zadeklarowało, że firmę szkoleniową wybrał zainteresowany szkoleniem pracownik (17% dużych podmiotów i 11% mikro). Co na to sami zainteresowani?

Ponad połowa badanych pracowników twierdzi, że w mniejszym lub większym uczestniczyła w wyborze firmy szkoleniowej. 18% zadeklarowało bardzo duży wpływ, 25% duży, 13% mały lub bardzo mały. Niemal 40% pracowników objętych szkoleniami twierdzi, że nie miało żadnego udziału w wyborze firmy szkoleniowej

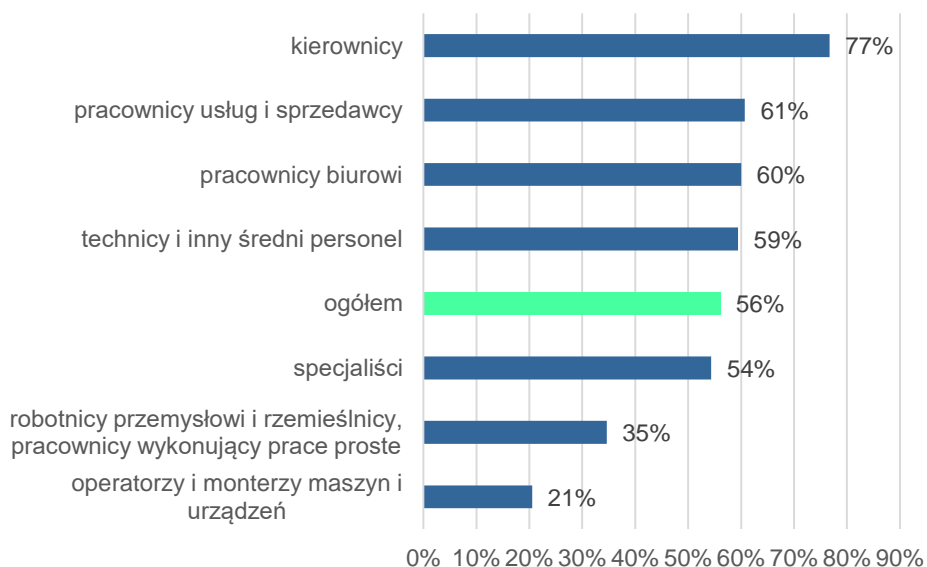
Wykres 21. Opinie pracowników dot. wpływu na wybór firmy szkoleniowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Opinie pracowników różniły z punktu widzenia zajmowanego stanowiska. Zdecydowanie największy wpływ na wybór firmy szkoleniowej miały osoby pełniące funkcje kierownicze – 77% zadeklarowało (mniejszy bądź większy) wpływ. Na podobnym poziomie w wybór firmy szkoleniowej angażowali się pracownicy usług, pracownicy biurowi i technicy (ok. 60% było aktywnych przy wyborze firmy). Zdecydowanie najmniejszy był udział operatorów i monterów oraz robotników przemysłowych – mniej niż jedna trzecia osób pracujących na takich stanowiskach uczestniczyła w wyborze firmy szkoleniowej.

Wykres 22. Odsetek pracowników deklarujących wpływ na wybór firmy szkoleniowej w podziale na wykonywany zawód



\*zsumowane odpowiedzi wskazujące na bardzo duży wpływ, duży, mały i bardzo mały

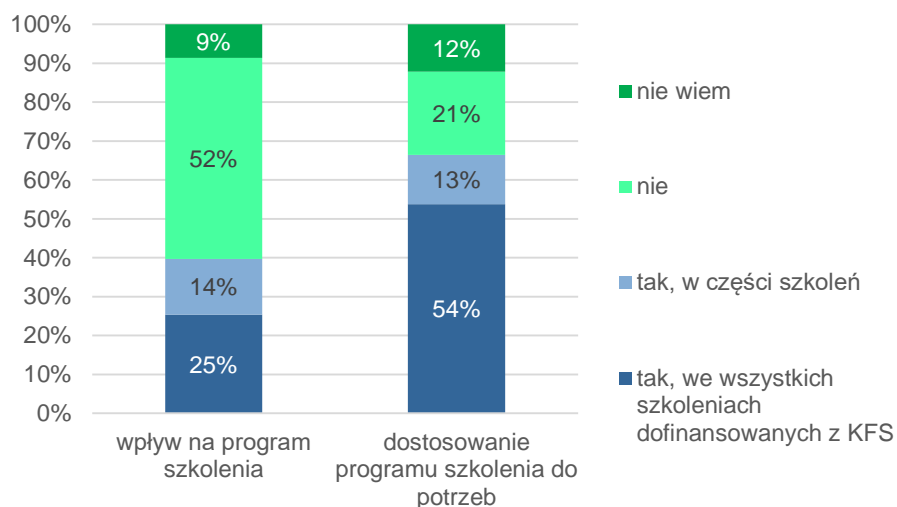
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Zgodnie z deklaracjami pracodawców, w większości przypadków firmy szkoleniowe dostosowały program szkolenia do ich potrzeb, tzn. przeprowadziły analizę oczekiwań i jasno określiły cele szkolenia. Przy tym sami pracodawcy raczej rzadko wpływali na program szkolenia – 39% badanych angażowało się w ten proces. Częściej były to<sup>15</sup>:

- firmy większe, zatrudniające 10 i więcej pracowników, niż firmy mikro (odpowiednio: 45% i 34%),
- firmy z długim stażem funkcjonowania na rynku. Wpływ na program szkolenia deklarowało odpowiednio 50% ze stażem ponad 30 letnim, a tylko 26% firm ze stażem od 6 do 10 lat,
- firmy z branży gastronomicznej (90%) oraz administracja publiczna (63%), najmniej z branży budowlanej (29%) oraz handlowej (34%).

<sup>15</sup> Zsumowane procenty dla pracodawców, którzy deklarowali wpływ na program szkolenia we wszystkich lub w części szkoleń dofinansowanych z KFS.

Wykres 23. Ocena wpływu na program szkolenia oraz dostosowanie programu do potrzeb pracodawców

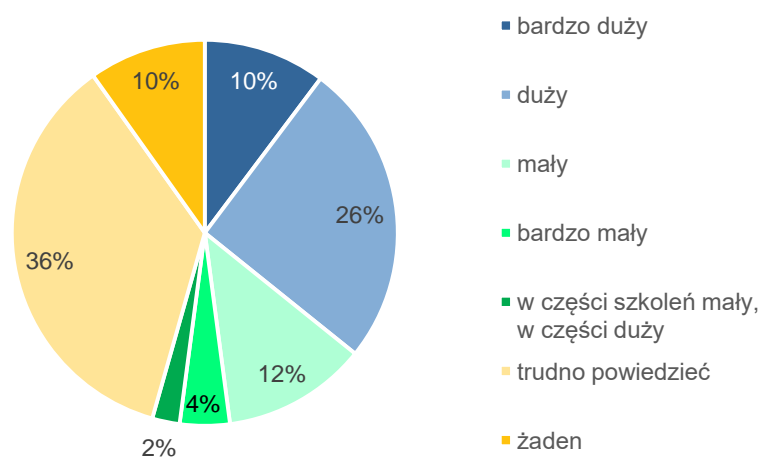


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

O ile większość pracodawców twierdzi, że nie miała wpływu na program szkolenia, o tyle większość pracowników zadeklarowała, że taki wpływ miała. 10% pracowników określiła swój wpływ jako bardzo duży, 26% duży, 14% mały lub bardzo mały. Wielu pracowników (ponad jedna trzecia) miała trudność z doprecyzowaniem swojego udziału w ustaleniach dot. programu szkolenia. Jedynie 10% jednoznacznie wskazało, że nie miało żadnego przełożenia na program.

W kwestii programu największą aktywność wykazali pracownicy usług i sprzedawcy (71% zadeklarowało, że miało mniejszy bądź większy wpływ). W następnej kolejności kierownicy i specjaliści (po 60% zaangażowanych). Najmniejszą aktywność, podobnie jak w przypadku wyboru firmy szkoleniowej, wykazali operatorzy i monterzy (23%).

Wykres 24. Ocena wpływu na program szkolenia w opinii pracowników

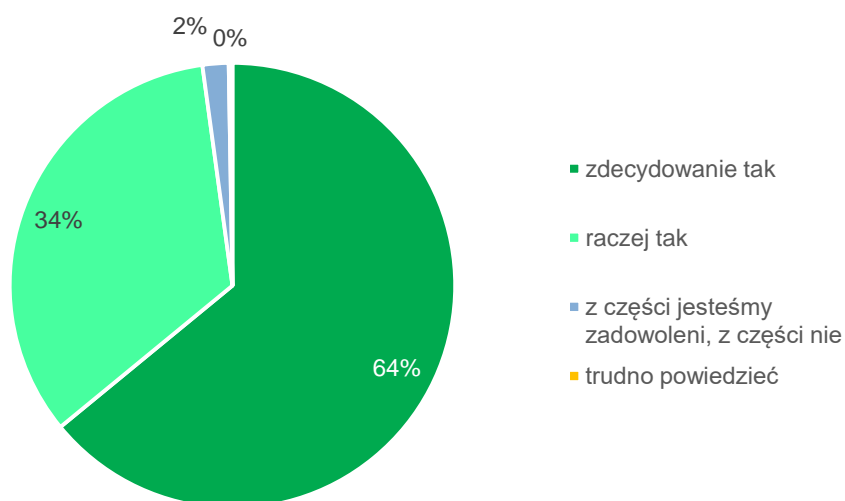


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania



Pracodawcy bardzo wysoko ocenili współpracę z firmami szkoleniowymi. Aż 64% badanych zadeklarowało zdecydowane zadowolenie ze współpracy, kolejne 34% było raczej zadowolonych. Ani jeden pracodawca nie wypowiedział się negatywnie w tym temacie. Przy tym najwyższy poziom zadowolenia widać było wśród pracodawców, którzy aktywnie wpływali na program wszystkich szkoleń dofinansowanych z KFS (75% było zdecydowanie zadowolonych ze współpracy z firmą szkoleniową), a także u tych, którzy we wszystkich szkoleniach mieli program dopasowany do potrzeb swojej firmy (73% zdecydowanie zadowolonych ze współpracy). Wydaje się zatem, że działania podjęte na rzecz wyboru firmy i dostosowania programu szkoleń do potrzeb danego podmiotu wzmacniają pozytywną ocenę współpracy.

Wykres 25. Ocena pracodawców nt. zadowolenia ze współpracy z firmą szkoleniową



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

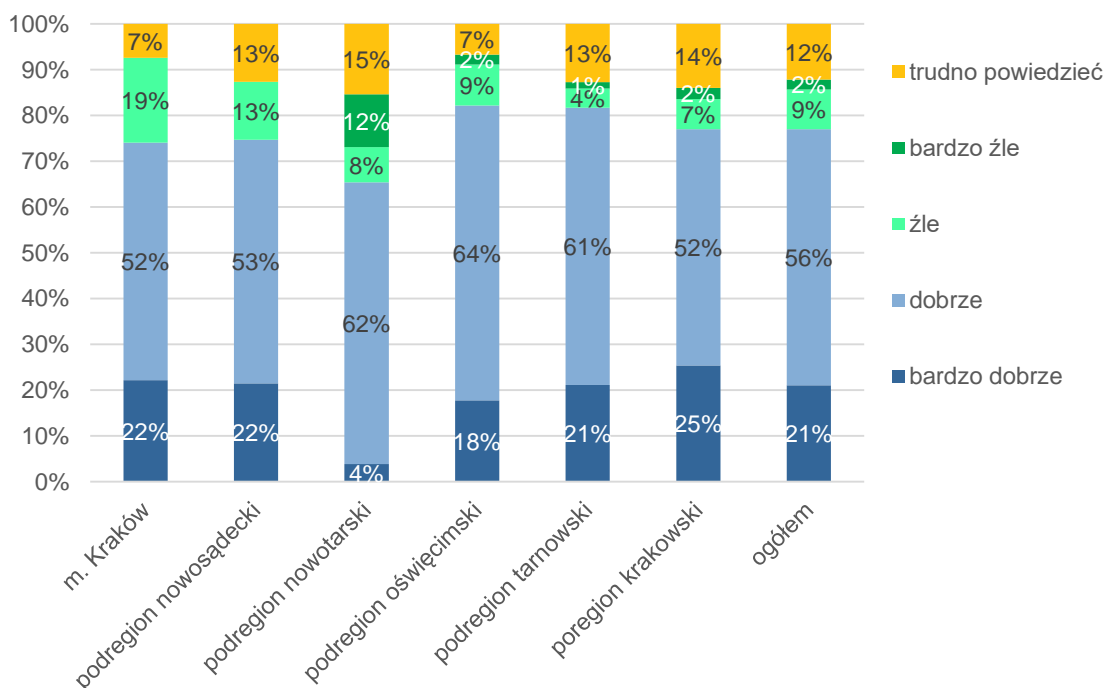
Pracodawcy korzystający ze szkoleń dofinansowanych z KFS pozytywnie ocenili także dostęp do oferty szkoleniowej w swojej okolicy. Przy czym w tym aspekcie więcej było stonowanych deklaracji i pojawiły się także negatywne opinie. I tak 56% dobrze oceniło dostęp do oferty szkoleniowej, 21% - bardzo dobrze. Jeden na 10 badanych pracodawców ocenił źle lub bardzo źle. Niemal tyle samo pracodawców nie miało w tym temacie sprecyzowanej opinii.

Stosunkowo najwięcej zastrzeżeń co do oferty szkoleniowej mieli pracodawcy z podregionu nowotarskiego – 12% bardzo słabo oceniło dostęp do oferty, kolejne 8% słabo. Co zastanawiające, sporo krytycznych głosów pojawiło się także w mieście Krakowie – 19% badanych źle oceniło dostęp do atrakcyjnych szkoleń. Kraków jest bezsprzecznie największym rynkiem edukacyjnym w województwie, z największym wachlarzem możliwości szkoleniowych. Być może w natłoku ofert pracodawcom trudno było wybrać taką, która rzeczywiście odpowiadałaby ich potrzebom. Możliwe

także, że „apetyt rośnie w miarę jedzenia” – mimo zadowolenia ze współpracy oczekiwania pracodawców względem firm szkoleniowych są jeszcze większe.

Najwięcej pozytywnych głosów dot. oferty szkoleniowej pojawiło się w podregionie oświęcimskim i tarnowskim (ponad 80%).

Wykres 26. Ocena pracodawców dot. dostępu do atrakcyjnej oferty szkoleniowej w okolicy




Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

## Efektywność kształcenia dofinansowanego z KFS - wprowadzenie

Jak już został wspomniany, że środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogą być finansowane różne działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji. W rozdziale zostaną omówione dwie formy cieszące się największą popularnością: szkolenia i studia podyplomowe.

O ocenę tych działań zostali poproszeni pracodawcy, którzy wnioskowali o dofinansowanie z KFS oraz pracownicy, którzy uczestniczyli w poszczególnych formach. Przy czym jeden pracownik mógł uczestniczyć zarówno w szkoleniach/kursach, jak i studiach podyplomowych.

Tabela 9. Liczba pracodawców i pracowników objętych badaniem, którzy odpowiadali na pytania dot. efektywności szkoleń i/lub studiów podyplomowych



	liczba pracodawców	% ogółu
szkolenia/kursy	370	95%
studia podyplomowe	36	9%



	liczba pracowników	% ogółu
szkolenia/kursy	480	92%
studia podyplomowe	63	12%

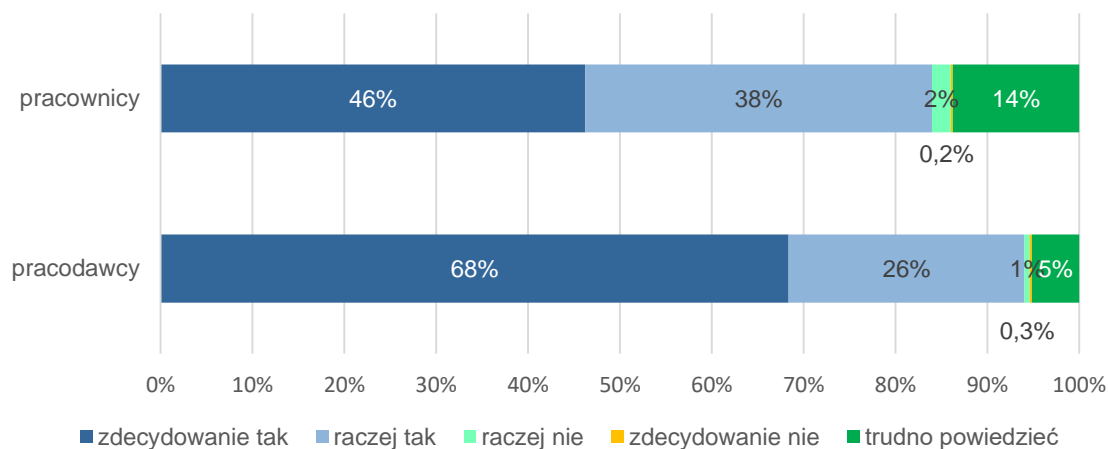
Ankietowani oceniali **efekty kształcenia z perspektywy około roku** od jego zakończenia (dofinansowanie zostało przyznane w 2018 r. natomiast badanie zostało zrealizowane w końcówce 2019 r.).

### Efektywność szkoleń

Wśród uczestników badania zdecydowanie przeważały pozytywne oceny dotyczące efektów szkoleń dofinansowanych z KFS. Zdaniem zarówno pracodawców, jak i pracowników, udział w szkoleniach dofinansowanych w ramach KFS przysłużył się po pierwsze rozwojowi zawodowemu samych pracowników, a po drugie wpłynął pozytywnie na rozwój firmy. Co warto podkreślić, pracodawcy lepiej ocenili efekty szkoleń niż pracownicy.

Wśród pracodawców objętych badaniem niemal 70% stwierdziło, że szkolenia dofinansowane z KFS zdecydowanie przysłużyły się **rozwojowi zawodowemu pracowników**. Pracownicy byli bardziej zachowawczy w swoich ocenach – takie zdecydowane deklaracje złożyła mniej niż połowa badanych, 38% stwierdziło, że szkolenia raczej pomogły w rozwoju (wśród pracodawców było to 26%), a 14% miało trudności z oceną (wśród pracodawców tylko 5%).

Wykres 27. Czy szkolenia dofinansowane z KFS wpłynęły na **rozwój pracownika?** – odpowiedzi pracodawców i pracowników

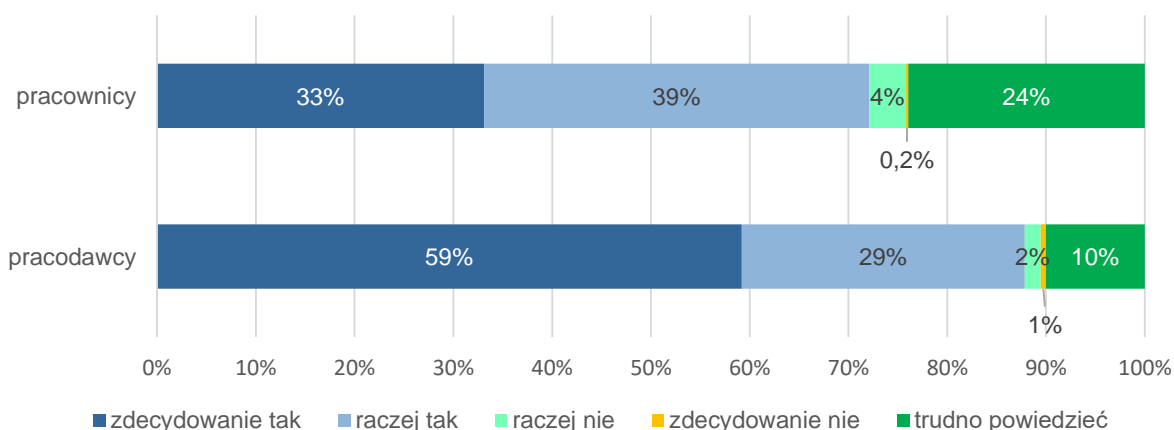


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Większy kłopot sprawiła respondentom **ocena wpływu szkoleń dofinansowanych z KFS na rozwój firmy**. Zarówno wśród pracodawców jak i pracowników, przybyło (w stosunku do oceny rozwoju samych pracowników) osób niezdecydowanych w tej kwestii (wśród pracodawców stanowiły one 10%, wśród pracowników 24%), mniej było osób, które jednoznacznie pozytywnie oceniły wpływ szkoleń na działalność firmy.

Przy tym warto podkreślić, że tylko pojedynczy pracodawcy i pojedynczy pracownicy stwierdzili mniej lub bardziej stanowczo, że szkolenia z KFS nie przysłużyły się ani rozwojowi pracowników, ani firmy.

Wykres 28. Czy szkolenia dofinansowane z KFS wpłynęły na **rozwój firmy?** – odpowiedzi pracodawców i pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Do uogólnienia opinii pracodawców i pracowników na temat wpływu, jaki miały szkolenia dofinansowane z KFS na rozwój zawodowy pracowników oraz rozwój organizacji, posłużyły średnie z ocen<sup>16</sup>.

Z perspektywy mniej więcej roku czasu pracodawcy bardzo wysoko ocenili wpływ szkoleń, które udało się zrealizować dzięki środkom z KFS, na rozwój swoich pracowników (4,6 na 5 możliwych). Trochę niżej ocenili wpływ tych samych szkoleń na rozwój firmy (4,4 również na 5 możliwych). Oceny pracodawców różniły się w zależności od takich czynników jak branża, wielkość firmy, czy staż na rynku.

### Zdaniem pracodawców szkolenia z KFS miały ...

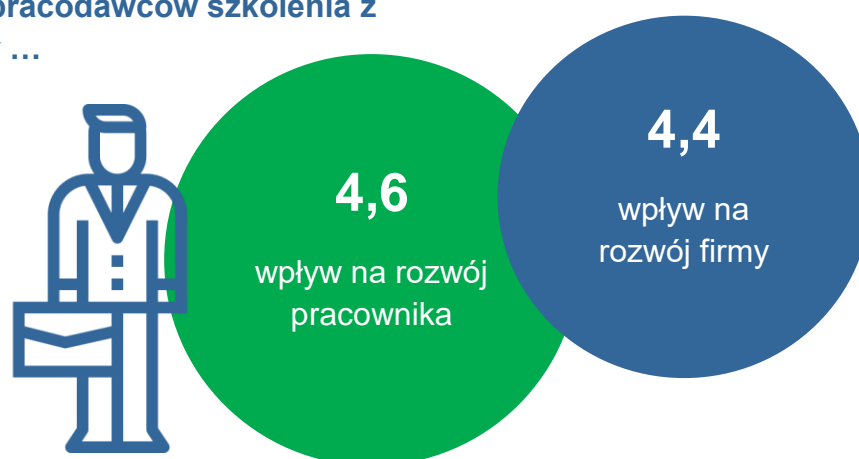


Tabela 10. Oceny pracodawców dot. wpływu szkoleń dofinansowanych z KFS na rozwój pracownika i rozwój firmy

	wpływ na rozwój pracownika	wpływ na rozwój firmy
branża	Najwyżej ocenili pracodawcy zajmujący się obsługą rynku nieruchomości (4,8) Najniżej z branży transportowej (4,4)	Najwyżej ocenili pracodawcy z branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna (4,6), Najniżej zajmujący się przetwórstwem przemysłowym (4,2)
staż na rynku	Największy wpływ zadeklarowali pracodawcy o najdłuższym stażu ,tj. powyżej 30 lat (4,7). Najmniejszy, ci działający najkrócej tj. 5 lat i mniej (4,5)	Różnice pomiędzy pracodawcami były znikome. Oceny wahały się od 4,4 (w przypadku pracodawców o najmniejszym stażu oraz tych funkcjonujących na rynku ponad 15 lat) do 4,5 (w przypadku pracodawców ze średnim stażem tj. od 6 do 15 lat na rynku)
sektor własności	Pracodawcy publiczni wyżej ocenili wpływ szkoleń na rozwój pracownika (4,7) niż pracodawcy	Odwrotnie było w przypadku oceny rozwoju firmy, tutaj większy wpływ szkoleń dofinansowanych z KFS

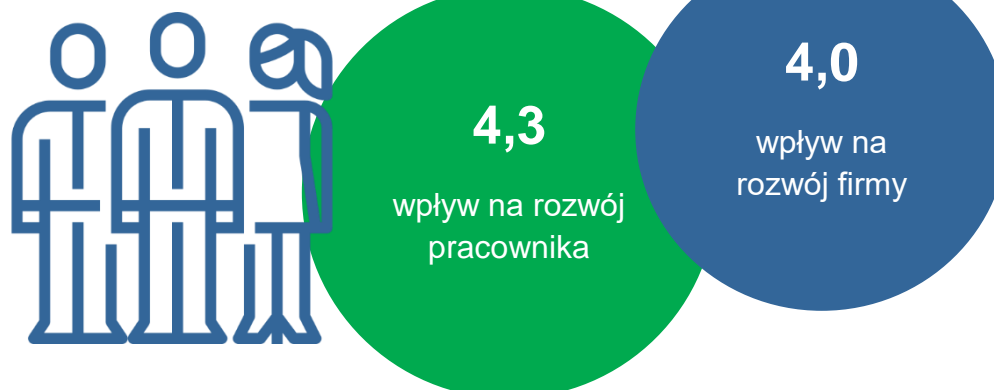
<sup>16</sup> W pytaniach dot. wpływu szkoleń, każdej odpowiedzi udzielonej przez pracodawcę i pracownika została przyporządkowana wartość na skali od 1 do 5, gdzie zdecydowanie się zgadzam to 5, raczej zgadzam 4, trudno powiedzieć 3, raczej nie, 2, zdecydowanie nie 1. Następnie została wyliczona średnia arytmetyczna

	prywatni (4,6). Aczkolwiek różnice były znikome.	zadeklarowali pracodawcy prywatni (4,5) niż publiczni (4,3)
wielkość podmiotu	Największy optymizm przejawiali mali pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników (4,7), najmniejszy mikropracodawcy zatrudniający do 9 pracowników (4,6)	Najmniejszy wpływ zadeklarowały mikropodmioty (4,4), największy duzi pracodawcy zatrudniający ponad 250 pracowników (4,6)
podregion <sup>17</sup>	Najwyżej ocenili pracodawcy z podregionu oświęcimskiego (4,7), najniżej z podregionu krakowskiego (4,5)	Również najwyżej ocenili pracodawcy z podregionu oświęcimskiego (4,6), najniżej natomiast z podregionu tarnowskiego (4,3)
zadowolenie ze współpracy z firmą szkoleniową	Pracodawcy, którzy byli najbardziej zadowoleni ze współpracy z firmą szkoleniową zdecydowanie wyżej ocenili wpływ szkoleń na rozwój pracowników (4,8) niż pracodawcy, którzy byli mniej zadowoleni (4,3)	Podobnie przedstawiły się oceny w odniesieniu do rozwoju pracowników. Pracodawcy zdecydowanie zadowoleni ze współpracy z firmą szkoleniową ocenili wpływ na 4,6, a raczej zadowoleni na 4,1
wpływ pracodawcy na program szkolenia	Najwyższe oceny były udziałem pracodawców, którzy mieli wpływ na program wszystkich szkoleń dofinansowanych z KFS (4,7). Aczkolwiek oceny pracodawców, którzy nie mieli wpływu na program szkoleń były tylko nieznacznie niższe (4,6).	Analogicznie wyglądała sytuacja w przypadku rozwoju pracowników. Wyżej ocenili go pracodawcy wpływający na program szkolenia (4,5), niż Ci, którzy takiego wpływu nie mieli (4,4)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Średnie oceny pracowników były niższe niż pracodawców. Osoby, które uczestniczyły w szkoleniach dofinansowanych z KFS na 4,3 (na 5 możliwych) określiły wpływ jaki miały te szkolenia na ich rozwój zawodowy. Na 4,0 oceniły wpływ szkoleń na rozwój firmy. Opinie pracowników zmieniały się w zależności od wieku, stażu pracy, czy poziomu wykształcenia.

### Zdaniem pracowników szkolenia z KFS miały ...



<sup>17</sup> Chodzi o podregion, w którym pracodawcy aplikowali o dofinansowanie z KFS.

Tabela 11. Oceny pracowników dot. wpływu szkoleń dofinansowanych z KFS na rozwój pracownika i rozwój firmy

	wpływ na rozwój pracownika	wpływ na rozwój firmy
wiek	Im starsi pracownicy, tym niższe oceny (pracownicy do 30 r.ż. ocenili wpływ na 4,4, pracownicy powyżej 50 r.ż. na 4,2)	Analogicznie, im starsi pracownicy, tym niższe oceny (pracownicy do 30 r.ż. ocenili wpływ na 4,1, pracownicy powyżej 50 r.ż. na 3,9)
pleć	Kobiety i mężczyźni nie różnili się w ocenie.	Mężczyźni nieznacznie wyżej ocenili wpływ szkoleń na rozwój firmy (4,1, kobiety 4,0)
wykształcenie	Największy wpływ odnotowały osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (4,5), najmniejszy osoby, które ukończyły co najwyżej gimnazja (3,7)	Analogiczne wyniki jak w przypadku oceny rozwoju zawodowego pracownika. Największy wpływ odnotowały osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (4,1), najmniejszy osoby, które ukończyły co najwyżej gimnazja (3,7)
Wykonywany zawód	Zdecydowanie najwyższą średnią ocenę odnotowano wśród pracowników usług i sprzedawców (4,7), najniższą wśród pracowników biurowych (4,1)	Pracownicy usług i sprzedawcy także najwyżej ocenili wpływ szkoleń na rozwój firmy (4,4), najniższe noty wystawili operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.
Staż pracy na stanowisku	Im dłuższy staż tym bardziej stonowane oceny dotyczące wpływu szkoleń. Pracownicy, którzy pracują nie dłużej niż 5 lat na danym stanowisku ocenili wpływ na 4,4, pracownicy ze stażem ponad 10 letnim już tylko na 4,1 Podobnie wyglądały oceny w przypadku stażu pracy ogółem – im dłuższy, tym mniejszy optymizm co do wpływu szkoleń na rozwój zawodowy i rozwój firmy.	Pracownicy pracujący na stanowisku do 5 lat (4,1), pracownicy pracujący powyżej 10 lat (3,8).
wielkość pracodawcy	Zdecydowanie największy wpływ na rozwój zawodowy dostrzegły osoby pracujące w mikroprzedsiębiorstwach (średnia 4,5). Najmniejszy osoby pracujące w przedsiębiorstwach małych, zatrudniających od 10 do 49 pracowników (4,1)	Pracownicy mikroprzedsiębiorstw również byli najbardziej optymistyczni co do wpływu szkoleń na rozwój firmy (4,2). Zdecydowanie najmniejsze przełożenie dostrzegali pracownicy dużych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników (3,8)
podregion <sup>18</sup>	Największy optymizm przejawiali pracownicy z powiatu nowotarskiego (4,4), najmniejszy z m. Krakowa (4,2)	Wpływ na rozwój firmy również najwyżej został oceniony przez pracowników z powiatu nowotarskiego (4,2), zdecydowanie najniżej z powiatu oświęcimskiego (3,8)
wpływ na wybór firmy	Pracownicy deklarujący bardzo duży wpływ na wybór firmy, deklarowali także największy wpływ szkoleń na rozwój kompetencji pracowniczych (4,7). W przypadku pracowników, którzy mieli bardzo mały wpływ na wybór firmy oceny wyniosły 4,2. W przypadku pracowników, którzy nie mieli	Podobnie różnicowała się ocena wpływu na rozwój firmy: najwyższa była wśród pracowników, którzy byli bardzo aktywni przy wyborze firmy szkoleniowej (4,4), a dużo niższa wśród pracowników, którzy byli bardzo mało aktywni (3,8), w ogóle nie uczestniczyli w wyborze (3,8), czy też



	żadnego wpływu 4,1, a w przypadku pracowników, którzy mieli trudność z ocenieniem swojego wpływu tylko 3,8.	nie umieli określić swojego zaangażowania (3,6)
wpływ na program szkolenia	Osoby, które miały bardzo duży wpływ na program szkolenia zdecydowanie wyżej oceniły efektywność szkoleń (4,7) niż osoby, które miały bardzo mały wpływ (4,1), a także niż osoby, które nie miały żadnego wpływu (4,2), czy też osoby, które miały trudność z udzieleniem odpowiedzi w tym temacie (4,0)	Osoby, które najbardziej angażowały się w ustalenie programu szkolenia, zdecydowanie wyżej oceniły wpływ szkoleń na rozwój firmy (4,4) niż osoby, które angażowały się w bardzo małym stopniu (3,8), w ogóle się nie angażowały (3,8), czy też miały trudność z określeniem swojego zaangażowania(3,6)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

➔ Na jakie obszary miały wpływ szkolenia dofinansowane z KFS?

Niemal wszyscy pracodawcy i pracownicy (98% objętych badaniem) byli zdania, że szkolenia dofinansowane z KFS wpłynęły na **poprawę efektywności** pracy oraz pozwoliły na **nabycie nowych kompetencji**. To z kolei niejednokrotnie przyczyniało się do wzrostu poczucia pewności w wykonywaniu powierzonych zadań (*Pracownicy są odważniejsi w rozwiązywaniu problemów w pracy, są bardziej kontaktowi i odważniejsi do klientów mając poszerzoną wiedzę*) oraz motywacji do pracy (*Pracownicy wnieśli nową jakość do swojej pracy, ich zaangażowanie jest większe*).

Trochę mniejsza grupa pracodawców i pracowników (ok. 95% badanych) stwierdziła natomiast, że szkolenia wpłynęły na **lepszą organizację pracy**. Pracodawcy i pracownicy najbardziej różnili się w ocenie wpływu szkoleń na **zadowolenie z pracy/poprawę atmosfery**. Pracodawcy, rzadziej niż pracownicy, widzieli taką zależność (90%, podczas gdy wśród pracowników 94%).

Poza tym pracodawcy zauważyli, że:

- po szkoleniach: *Spadła liczba skarg na personel uczestniczący w szkoleniach.*
- udział w szkoleniach umożliwił firmie zdobycie większej samowystarczalności: *Nie musimy wynajmować firm zewnętrznych tylko nasi pracownicy realizują działania sami.*
- udział w szkoleniu był odpowiedzią na problemy kadrowe: *Firma zyskała potrzebnych specjalistów, o których trudno na rynku zewnętrznym.*

Z kolei wielu pracowników wskazywało na kwestie związane ze zmianami przepisów prawa i koniecznością bycia na bieżąco w tym zakresie: *Przepisy podatkowe ciągle się zmieniają, ciężko samemu odnaleźć wszystkie zmiany i jeszcze ich się nauczyć.*

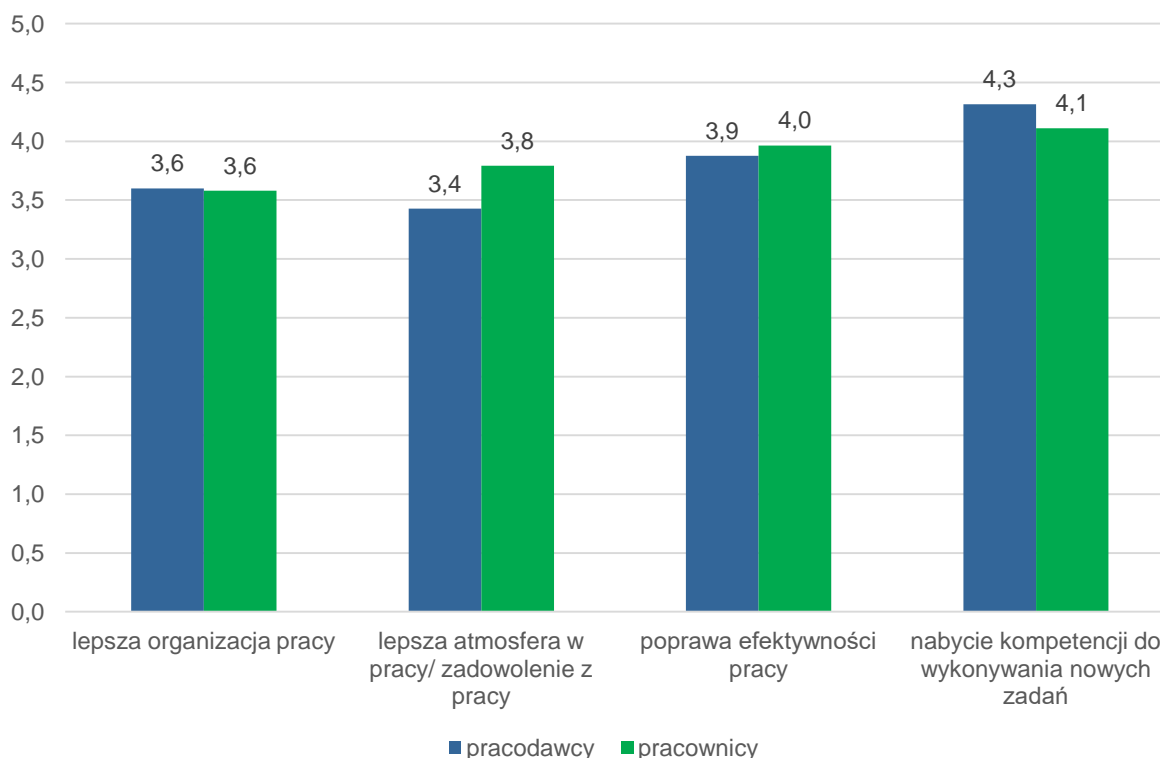
➔ Jak duży był wpływ szkoleń na poszczególne obszary?

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, stwierdzili, że szkolenia dofinansowane z KFS w największym stopniu przyczyniły się do nabycia kompetencji potrzebnych do wykonywania nowych zadań. Przy czym oceny pracodawców były w tym aspekcie zauważalnie wyższe niż pracowników. Pokazuje to, że w kontekście szkoleń,



pracodawcy kładą szczególny nacisk na konkretne umiejętności, które przekładają się na ofertę firmy. Tymczasem pracownicy, w większym stopniu niż pracodawcy, dostrzegają, że szkolenia przyczyniają się do poprawy efektywności. Zdecydowanie wyżej oceniają także wpływ szkoleń na poprawę atmosfery w pracy. Pracodawcy i pracownicy tak samo odnieśli się do wpływu, jaki miały szkolenia na lepszą organizację pracy.

Wykres 29. Wpływ szkoleń dofinansowanych z KFS na poszczególne aspekty pracy z perspektywy pracodawców i pracowników



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

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Zdaniem zarówno pracodawców, jak i pracowników, firma posiadająca wyszkolony personel zyskuje na wizerunku oraz podnosi swój prestiż na rynku. W bardzo nielicznych przypadkach udział w szkoleniach zakończył się dla firmy utratą pracownika.

Posiadanie przez firmę bardziej kompetentnych pracowników przekłada się m.in. na większą liczbę klientów, bądź możliwość wprowadzenia nowych usług. Jak podsumował jeden z pracowników, biorących udział w badaniu: *Pracownik jest zasobem firmy. Jeśli on się rozwija, rozwija się również przedsiębiorstwo, które go zatrudnia.*

Jednym z celów KFS jest **przeciwdziałanie zwolnieniom**. Chodzi o to, żeby wyposażać pracowników w takie kompetencje, które pozwolą im na utrzymanie zatrudnienia u pracodawcy. Dlatego też podmioty uczestniczące w badaniu zostały zapytane na ile, w ich przypadku, udało się osiągnąć ten cel. 87% respondentów stwierdziło, że szkolenia dofinansowane z KFS przyczyniły się do utrzymania zatrudnienia w organizacji. Wśród tych pracodawców przeważały opinie, że szkolenia przysłużyły się do tego w bardzo dużym (23%) i dużym stopniu (45%).

➔ Jak szkolenia wpłynęły na pozycję pracownika w firmie?

Większość pracowników, po szkoleniach dofinansowanych z KFS, pozostała na swoich stanowiskach, na takich samych warunkach, jak przed szkoleniami. Przy czym dla 30% (a więc niemal jednej trzeciej) pracowników wymierną korzyścią z przebytych szkoleń było właśnie utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia. Z korzyścią dla:

- pracownika (nie musiał szukać nowej pracy),
- pracodawcy (nie musiał rekrutować nowych pracowników, co wymaga czasu i wiąże się z dodatkowymi kosztami),
- rynku pracy (uczestnik nie trafił do rejestru bezrobotnych, a więc nie było kosztów związanych z jego ponowną aktywizacją).

Pracownicy, którzy po szkoleniach odczuli jakąś zmianę, przeważnie otrzymali podwyżkę. Pojedyncze osoby zmieniły stanowisko, czy też otrzymały awans: *Ogromna wiedza zdobyta pozwoliła mi skuteczniej pracować, co przełożyło się na zarobki i polecenia*. Zdobyte nowych kompetencji zachęciło niektórych pracowników do zmiany swojej sytuacji zawodowej: *Dzięki szkoleniu planuję zmienić stanowisko pracy na lepsze*. Pracownicy przyznawali, że dzięki odbytym szkoleniom czują się pewniej i bardziej profesjonalnie. Dla jednego z respondentów pozytywnym efektem udziału w szkoleniu było *potwierdzenie wiary w sens wykonywanej pracy*.

Niemożność wykorzystania zdobytych podczas szkolenia kompetencji w praktyce budziła w niektórych niezadowolenie: *Szkolenia ukazały mi, co działa źle u mnie w "organizacji", niestety nie mam na to wpływu*.

Wykres 30. Co zmieniło się w sytuacji zawodowej pracowników po szkoleniach dofinansowanych z KFS – opinie pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

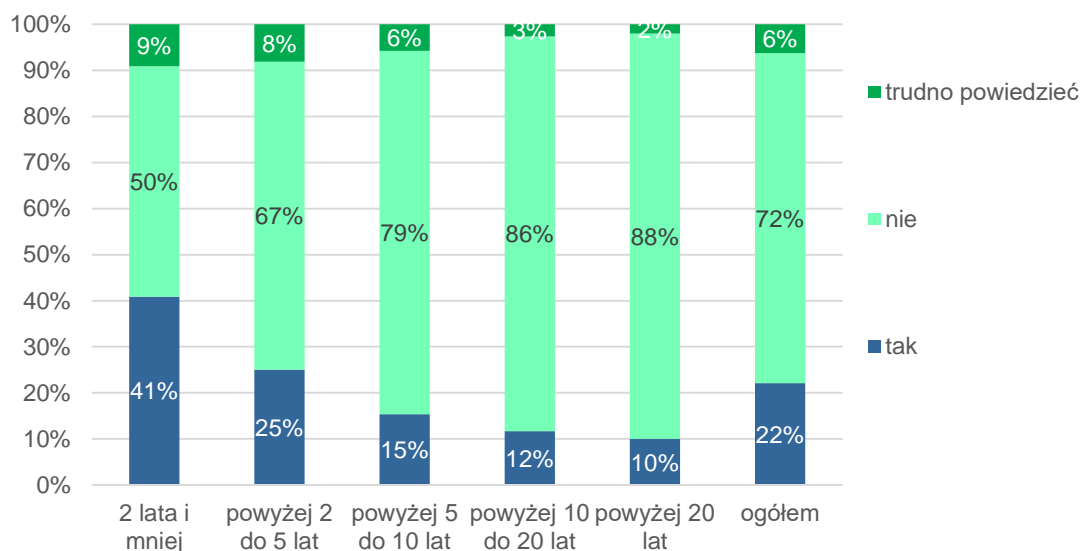
Szkolenia stanowią krótką formę kształcenia, nie dziwi więc, że tylko w niewielu przypadkach przekładają się zmianę pozycji w firmie. Z deklaracji badanych wynika, że szkolenia dofinansowane w KFS przyczyniły się do nabycia nowych kompetencji (o czym była mowa wcześniej), jednakże były to kompetencje potrzebne w obrębie dotychczas zajmowanego stanowiska, np. kucharze poznali nowe techniki kulinarne, a nauczyciele rozwinęli umiejętności cyfrowe.

W przypadku 28% badanych pracowników po szkoleniach dofinansowanych z KFS zmienił się zakres ich obowiązków.

Przy tym szkolenia miały przełożenie na charakter pracy przede wszystkim pracowników z najkrótszym stażem (2 lata bądź krótszym). W tej grupie 41% zadeklarowało, że po szkoleniach z KFS zmieniły się zadania, podczas gdy w grupie pracowników z najdłuższym stażem (powyżej 20 lat) 10%.

Z punktu widzenia wykonywanego zawodu, udział w szkoleniach miał konsekwencje (w postaci zmiany zakresu pracy) głównie dla osób o niższych kwalifikacjach, a więc dla robotników przemysłowych i pracowników wykonujących prace proste (połowa zadeklarowała zmianę zakresu obowiązków) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (46%). Na wyższych stanowiskach szkolenia przeważnie nie skutkowały zmianą charakteru wykonywanej pracy. Wśród specjalistów zmianę zakresu obowiązków zadeklarowało 13% badanych, wśród kierowników 16%.

Wykres 31. Wpływ szkoleń dofinansowanych z KFS na zmianę zakresu wykonywanej pracy – opinie pracowników wg stażu pracy na stanowisku



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Pracownicy, u których zmienił się zakres pracy, przeważnie byli zadowoleni z tej zmiany (52% było bardzo zadowolonych, 43% raczej zadowolonych). Tylko pojedyncze osoby wypowiedziały się krytycznie lub miały trudność z oceną sytuacji.

## Efektywność studiów podyplomowych

Studia podyplomowe były dofinansowywane z KFS dużo rzadziej niż kursy. Dlaczego? Na pewno jest to bardziej wymagająca (zarówno od pracodawcy, jak i pracownika) forma doksztalcania, a pracodawcy najczęściej potrzebują zdobyć/uzupełnić kwalifikacje pracowników „na już”. Z drugiej jednak strony pozwala na znacznie wnikliwsze zapoznanie się z tematem. Część pracowników podkreślało swoje zadowolenie w związku z programem i charakterem studiów podyplomowych, który umożliwia bardziej pogłębiony kontakt z prowadzącymi oraz innymi uczestnikami, sprzyjając wymianie doświadczeń. Udział w studiach bywał też związany z osobistymi zainteresowaniami pracowników: *Zyskałam możliwość pracy w zakresie, który od dawna mnie interesował.*

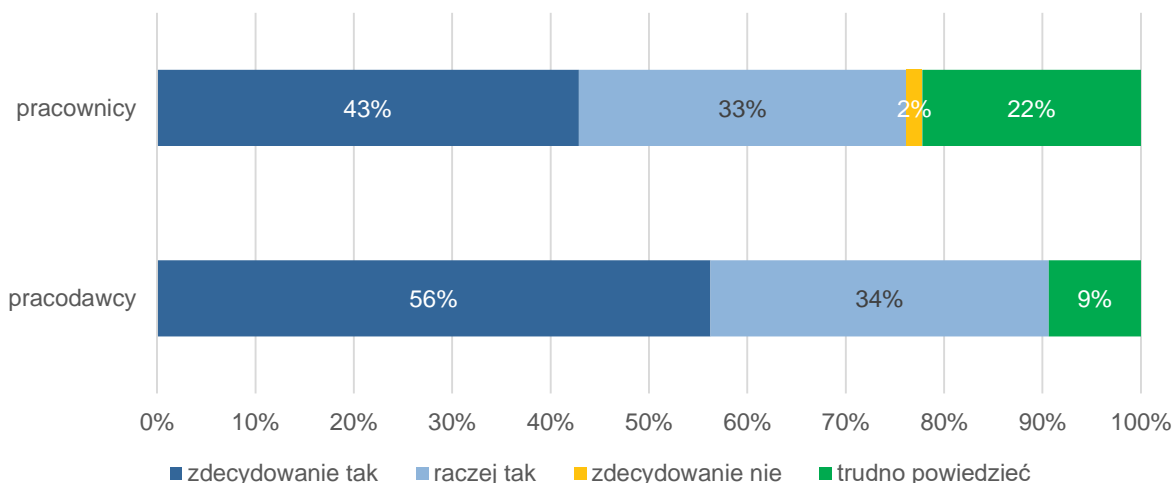
Trzeba przy tym pamiętać, że studia podyplomowe adresowane są tylko do osób, które ukończyły studia.

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

Trzy czwarte badanych pracowników było zdania, że studia podyplomowe pomogły im w rozwoju zawodowym, 22% miało trudność z oceną sytuacji. Pojedyncze osoby wypowiedziały się krytycznie.

Wśród pracodawców aż 90% badanych odnotowało pozytywny wpływ studiów podyplomowych na rozwój pracowników. Pozostali nie umieli ocenić sytuacji. Ani jeden pracodawca nie wypowiedział się negatywnie w tej kwestii.

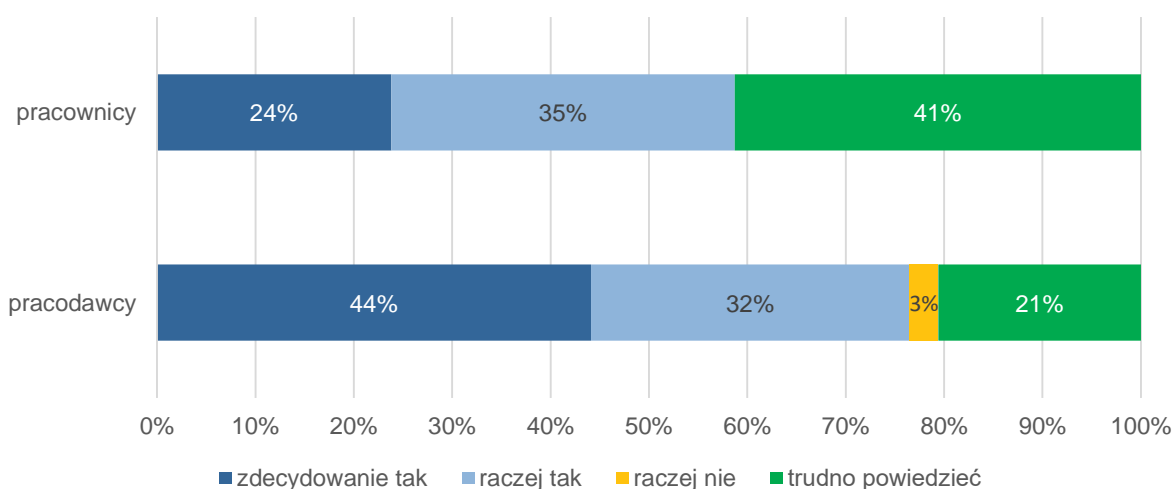
Wykres 32. Czy studia podyplomowe dofinansowane z KFS wpłynęły na **rozwój pracownika?** – odpowiedzi pracodawców i pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Również wpływ studiów podyplomowych dofinansowanych z KFS na rozwój firmy został oceniony pozytywnie. Jednakże ocena tego aspektu przysporzyła badanym więcej trudności – 41% pracowników i 21% pracodawców udzieliło wymijającej odpowiedzi.

Wykres 33. Czy studia podyplomowe dofinansowane z KFS wpłynęły na **rozwój firmy?** – odpowiedzi pracodawców i pracowników

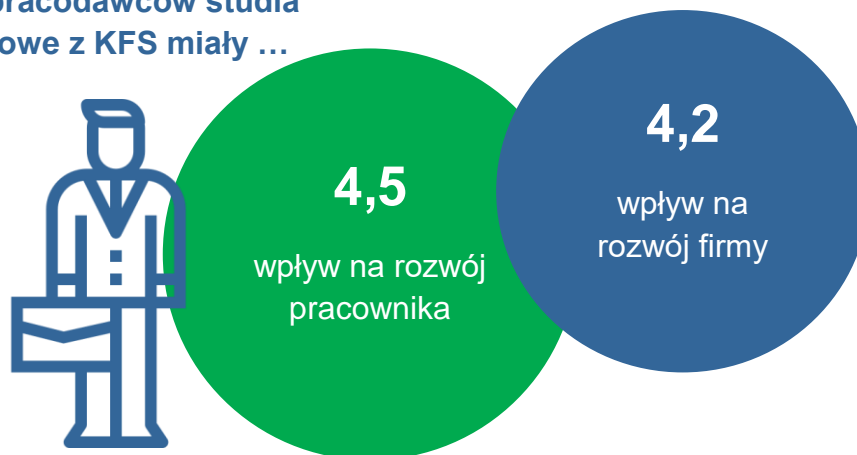


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Dla lepszego zobrazowania sytuacji, zostały wyliczone także średnie z ocen pracowników i pracodawców<sup>19</sup>.

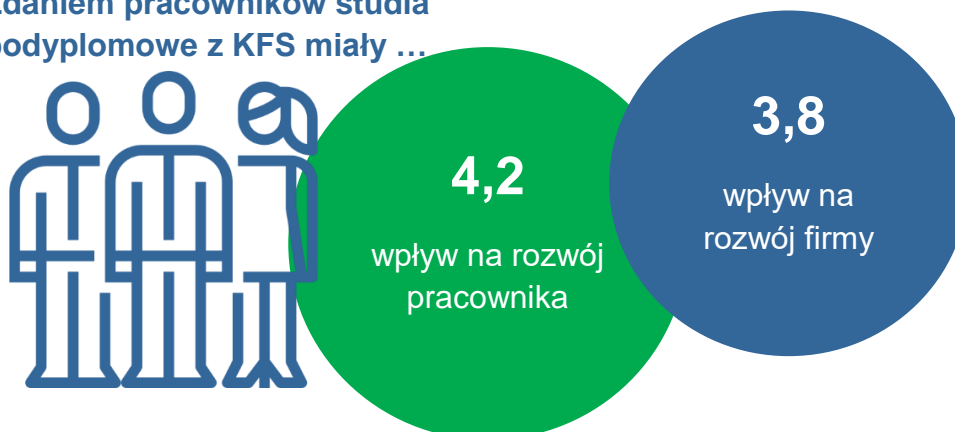
Na pięciostopniowej skali pracodawcy ocenili wpływ studiów podyplomowych dofinansowanych z KFS na rozwój pracownika średnio na 4,5, natomiast wpływ na rozwój firmy trochę niżej, tj. na 4,2.

#### Zdaniem pracodawców studia podyplomowe z KFS miały ...



Jak już zostało wspomniane pracownicy byli bardziej krytyczni w swoich deklaracjach. I tak wpływ studiów podyplomowych na własny rozwój zawodowy ocenili na 4,2, a wpływ na rozwój firmy na 3,8 (na 5 możliwych).

#### Zdaniem pracowników studia podyplomowe z KFS miały ...



Na koniec warto zauważyć, że zarówno **pracodawcy, jak i pracownicy, wyżej ocenili efektywność szkoleń niż studiów podyplomowych** – zarówno w skali

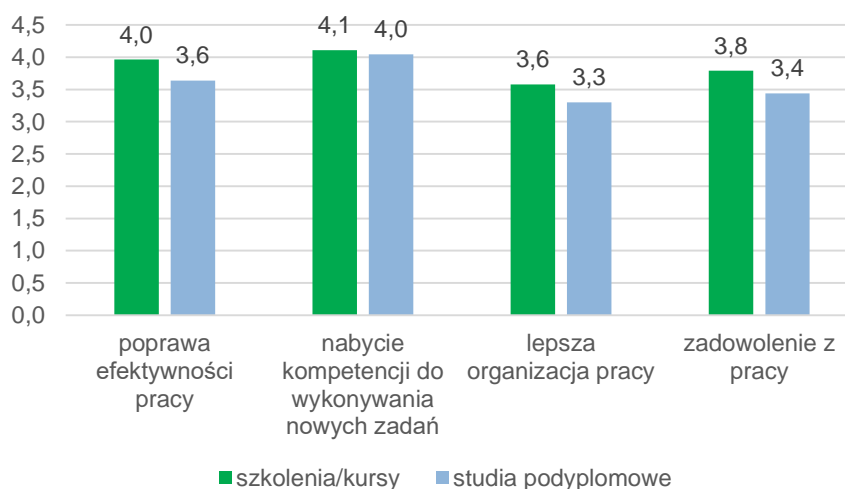
---

<sup>19</sup> Ze względu na małą liczbę uczestników studiów podyplomowych dofinansowanych z KFS ogółem w Małopolsce, a więc i małą ich reprezentację w badaniu, nie ma możliwości bardziej szczegółowej analizy odpowiedzi.

mikro (tj. w odniesieniu do pojedynczych pracowników), jak i w skali makro (czyli w odniesieniu do całej firmy).

Ogólnie rzecz biorąc pracownicy, którzy uczestniczyli w studiach podyplomowych, byli bardziej sceptyczni w ocenie efektów kształcenia, niż osoby, które brały udział w kursach i szkoleniach – we wszystkich aspektach ocenianych w badaniu wystawili niższe noty. Największy rozdźwięk dotyczył poprawy efektywności pracy (uczestnicy szkoleń ocenili wpływ średnio na 4,0, natomiast uczestnicy studiów podyplomowych na 3,6) oraz zadowolenia z pracy (odpowiednio 3,8 i 3,4). Najbardziej zbieżne oceny w obu grupach (4,1 i 4,0) dotyczyły nabycia kompetencji do wykonywania nowych zadań. Wśród uczestników studiów podyplomowych pojawiła się choćby taka opinia, że: *Zdobyte umiejętności przydadzą się w planowanych projektach w przyszłości.*

Wykres 34. Wpływ szkoleń i studiów podyplomowych na poszczególne obszary pracy – średnia z ocen wszystkich pracowników, którzy uczestniczyli w danej formie dokształcania



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

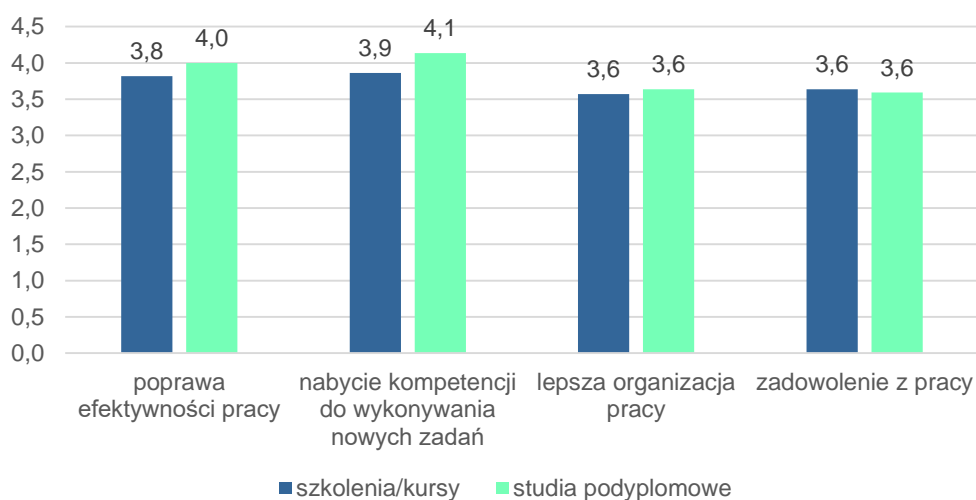
Niemniej warto zwrócić uwagę, że w sytuacji, gdy porównywa się oceny pracowników, którzy mieli okazję uczestniczyć w obu formach podnoszenia kwalifikacji, tj. i szkoleniach i studiach podyplomowych,<sup>20</sup> okazuje się, że studia zostały jednak ocenione wyżej.

Zdaniem badanych pracowników „podyplomówki” miały przede wszystkim większy wpływ na poprawę efektywności pracy oraz nabycie nowych kompetencji. Na takim samym poziomie respondenci ocenili wpływ szkoleń i studiów na polepszenie organizacji pracy oraz zadowolenie z pracy.

---

20 Badaniem objęto 22 pracowników, którzy w 2018 r. uczestniczyli zarówno w szkoleniach, jak i studiach podyplomowych.

Wykres 35. Wpływ szkoleń i studiów podyplomowych na poszczególne obszary pracy – średnia z ocen pracowników, którzy uczestniczyli w obu formach dokształcania



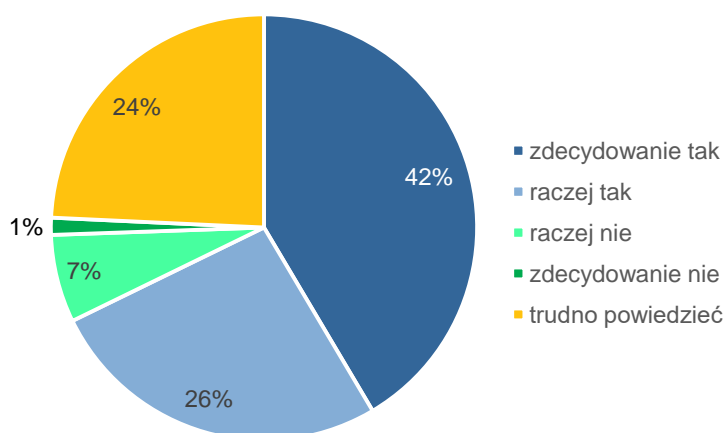
\*N=22

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

## Potrzeby szkoleniowe pracowników

Satysfakcja z przebytych szkoleń i osiągniętych efektów nie zamyka tematu dalszego kształcenia. Z deklaracji większości pracowników wynika, że w okresie najbliższych 12 miesięcy chcieliby uczestniczyć w kolejnych kursach/szkoleniach/studiach podyplomowych (67%). Zaledwie 8% nie wykazało zainteresowania dalszym uczeniem się.

Wykres 36. Deklaracje pracowników dot. chęci uczestnictwa w kolejnych kursach/studiach podyplomowych w perspektywie najbliższego roku



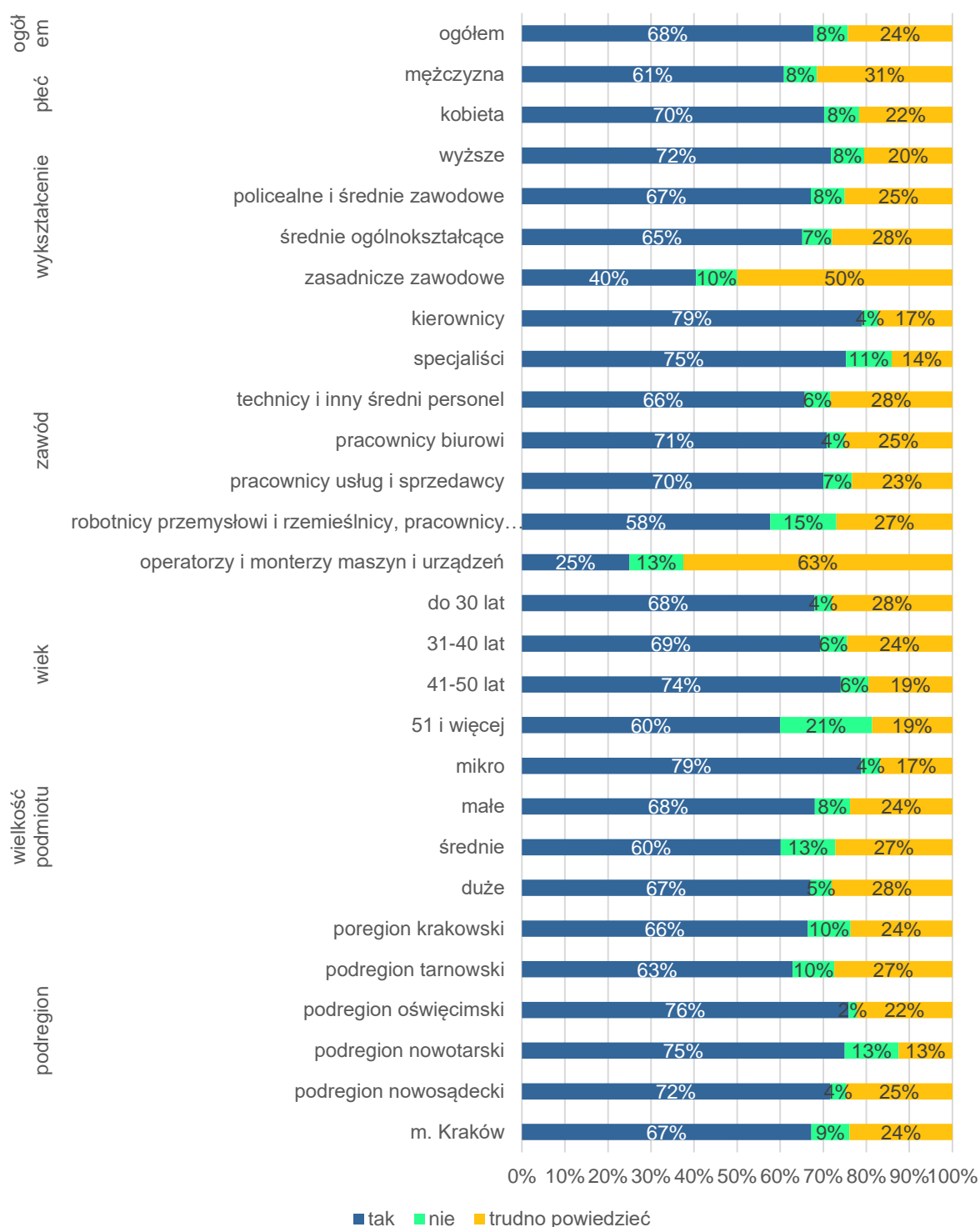
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania



Motywacja do uczestnictwa w kolejnych szkoleniach/ studiach podyplomowych zmieniała się w zależności od takich czynników jak płeć, wiek, wykształcenie czy zawód. Warto zauważyć, że:

- podobnie jak w innych badaniach, większe zainteresowanie dalszą nauką widać było wśród **kobiet** niż wśród mężczyzn. Odpowiednio 70% kobiet i 61% mężczyzn deklarowało chęć uczestnictwa w kolejnych szkoleniach,
- im **wyższy poziom wykształcenia** tym większy był odsetek zainteresowanych dalszym kształceniem. W przypadku pracowników po studiach wyniósł on 72%, w przypadku pracowników po szkołach zasadniczych zawodowych już tylko 40%,
- zdecydowanie największą motywację wykazywali **kierownicy** (79% chciałoby w najbliższym czasie dalej podnosić swoje kompetencje), najmniejszą natomiast operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (25%)
- w grupie pracowników po 50 r.ż. odnotowano najmniejszy odsetek chętnych do uczestnictwa w kursach i szkoleniach (60%). W pozostałych grupach wiekowych (**do 50 r.ż.**) nie było większych różnic – odsetek chętnych oscylował w okolicy 70%,
- zdecydowanie największe zainteresowanie zadeklarowali **pracownicy mikropodmiotów** (zatrudniających do 9 pracowników) – aż 78% chciałoby dalej podnosić swoje kompetencje, tj. o 10% więcej niż wśród pracowników małych podmiotów (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) i dużych podmiotów (zatrudniających powyżej 250 osób) i aż o 20% więcej niż wśród pracowników średnich firm (zatrudniających od 49 do 250 pracowników),
- stosunkowo najwięcej deklaracji dot. chęci dalszego kształcenia odnotowano wśród pracowników z **podregionu oświęcimskiego** (76%) najmniej wśród pracowników z podregionu tarnowskiego (63%).

Wykres 37. Deklaracje pracowników dot. chęci uczestnictwa w kolejnych szkoleniach/studiach podyplomowych w perspektywie najbliższego roku w podziale na płeć, wiek, wykształcenie, zawód, wielkość podmiotu, podregion

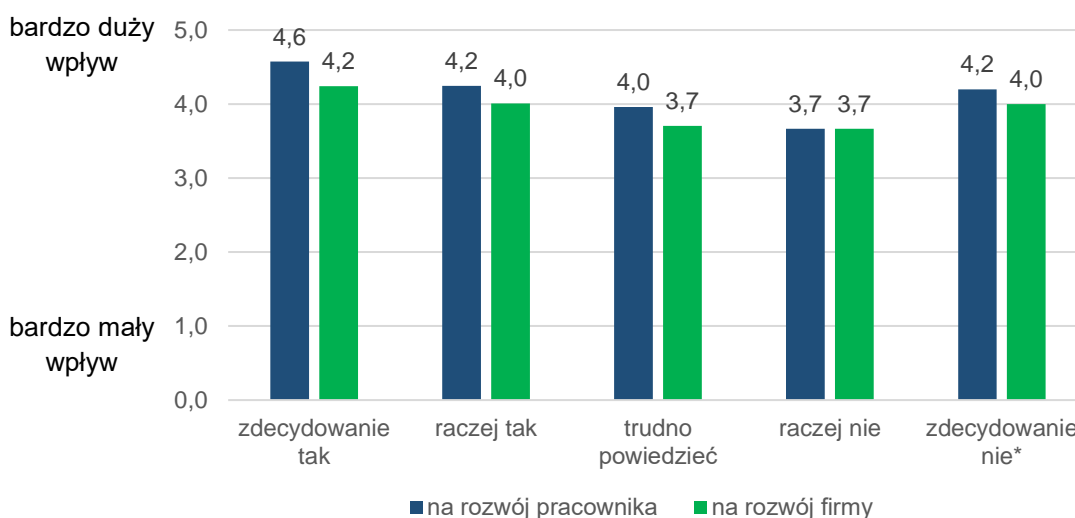


\*odpowiedzi „tak” zawierają się zsumowane odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak, odpowiedzi „nie” zawierają zsumowane odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Warto również podkreślić, że im wyżej pracownicy ocenili efektywność szkoleń dofinansowanych z KFS, tym bardziej byli zmotywowani, żeby kontynuować kształcenie w kolejny 12 miesiącach. Osoby, które powiedziały, że zdecydowanie chcą uczestniczyć w kolejnych szkoleniach oceniły wpływ szkoleń z KFS na 4,6 (wpływ na rozwój pracownika) i 4,2 (wpływ na rozwój firmy). Natomiast osoby, które powiedziały, że raczej nie mają takich planów oceniły wpływ szkoleń dużo niżej: na 3,7 (zarówno w odniesieniu do pracowników, jak i firmy).

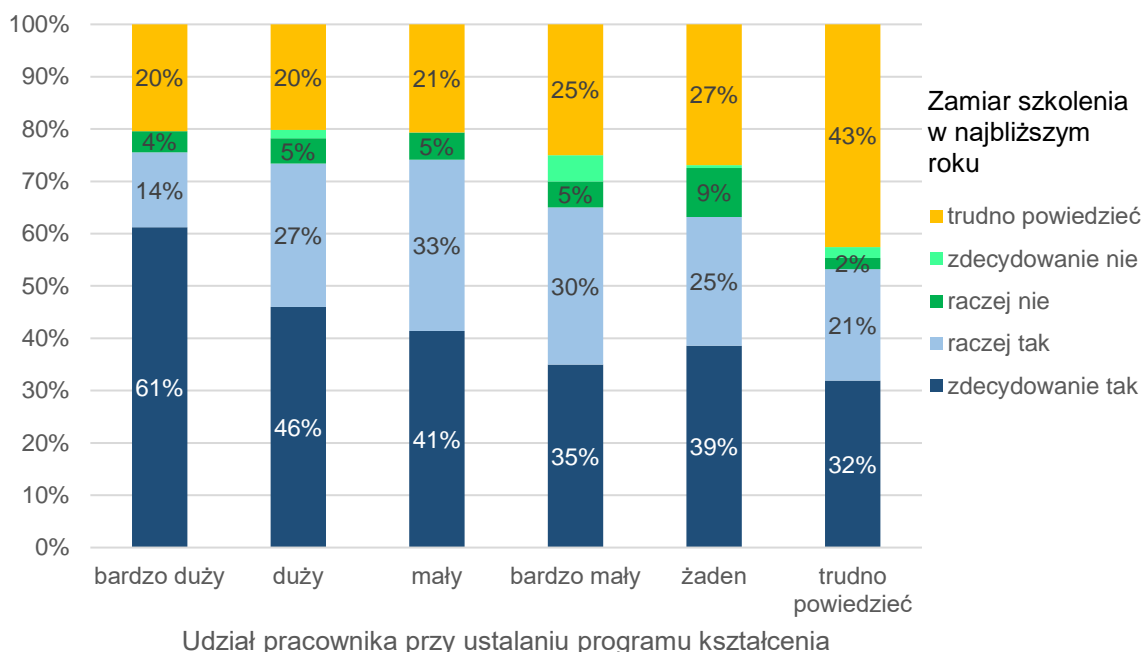
Wykres 38. Chęć uczestnictwa w szkoleniach, a wpływ szkoleń dofinansowanych z KFS na rozwój pracowników i firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Także zaangażowanie w wybór firmy szkoleniowej oraz dostosowanie programu szkoleń wyraźnie przełożyło się na motywację do dalszego kształcenia. Pracownicy, którzy w bardzo dużym stopniu brali udział w ustaleniach dot. szkoleń dofinansowanych z KFS, w 61% deklarowali zdecydowany zamiar szkolenia się w następnych 12 miesiącach. Natomiast pracownicy, którzy mieli bardzo mały udział jedynie w 35% byli silnie przekonani o udziale w kolejnych szkoleniach.

Wykres 39. Zaangażowanie pracowników w ustalenia dot. programu szkoleń dofinansowanych z KFS, a zamiar dalszego kształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

➔ W jakich szkoleniach chcieliby uczestniczyć pracownicy w najbliższym roku?

Szkolenia, jakie wymieniali zainteresowani pracownicy, były na bardzo różnym poziomie szczegółowości. Jedni mówili ogólnie, że chcieliby podnieść swoje kwalifikacje, inni wskazywali konkretną nazwę kursu, a nawet nazwisko trenera. Przykłady najczęściej wskazywanych szkoleń/studiów podyplomowych w podziale na zawody przedstawia poniższa tabela.

Tabela 12. Najpopularniejsze tematy szkoleń, w jakich chcieliby uczestniczyć pracownicy w perspektywie najbliższego roku, w podziale na zawody

KIEROWNICY		SPECJALIŚCI	
Dotyczące zmian w ustawach podatkowych, Bilans	14	Fizjoterapia	6
Finanse i rachunkowość	8	Dotyczące zmian w ustawach podatkowych, Bilans	5
Księgowość	6	Kadry i płace	5
Finanse publiczne	3	Językowe	4
Kadry i płace	2	Technologie IT	4
Językowe	2	Excel	3
Technologie IT	2	Prawo pracy	3
Dotyczące zagadnień związanych z realizacją projektów unijnych	2	Kurs EKG	3
		Terapia manualna	3
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		PRACOWNICY BIUROWI	
Dotyczące zmian w ustawach podatkowych, Bilans	34	Kadrowe	3
Księgowość	13	Finanse i rachunkowość	1

Finanse i rachunkowość	10	Językowe	1
Inne	8	Prawo pracy	1
Księgowe	6	Wózki widłowe	1
Excel	4	Rachunkowość budżetowa	1
Kadrowe	3	Logistyka	1
Główny księgowy	3	Język angielski	1
Zmiany w przepisach	3	Gospodarka magazynowa	1
		Prawo jazdy kat. E	1
		Wynagrodzenia	1
		Usługi pogrzebowe	1
		Język angielski zawodowy	1
		Postępowanie egzekucyjne w administracji	1
		Szybkie czytanie i trening pamięci	1
<b>PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI</b>	
Fryzjerskie	5	Podnoszących kwalifikacje	4
Podologia	2	Wózki widłowe	4
Barberskie	2	Microsoft Office	1
Stylizacja rzęs	1	Elektroniczne	1
Kosmetyczne	1	Kurs operatora maszyn budowlanych	1
Makijaż permanentny	1	Program CAM do obróbki sprawianiem	1
Lifting rzęs	1	Programowanie sterowników Siemens Simatic S7-1200 kurs rozszerzony	1
Nowe trendy w stylizacji	1	Diagnozowanie usterek w układach elektronicznych	1
Pielęgniarstwo ratunkowe	1	Diagnostyka pojazdów użytkowych	1
Parzenie kawy	1		
Potrawy kuchni tradycyjnych	1		
Szkolenia z zakresu najnowszych trendów światowych z wykorzystaniem narzędzi i materiałów. Szkolenia dla trenerów.	1		
<b>OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>			
Szkolenia okresowe kierowców	4		
Elektroniczne	1		
Prawo jazdy kat. E	1		
Prawo jazdy kat. C+E	1		
Uprawnienia na maszyny	1		

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

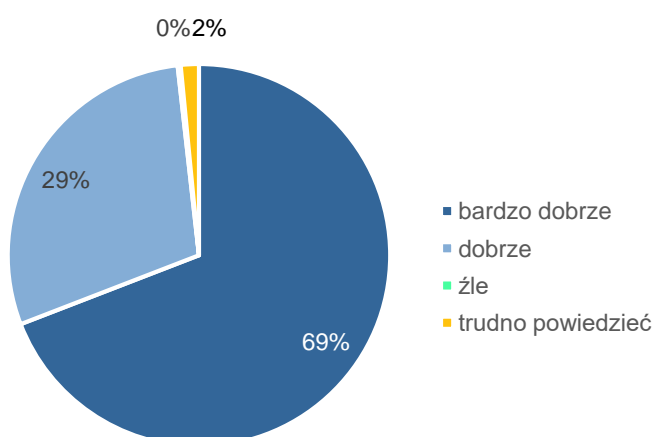
Pracownicy przeważnie byli dobrej myśli, że pracodawca umożliwi im realizację wskazanych szkoleń: 40% zadeklarowało zdecydowaną pewność, 39% było raczej pewnych. Mniej niż 3% twierdziło (mniej lub bardziej zdecydowanie), że nie będzie takiej opcji. Pozostali nie byli w stanie nawet w przybliżonym stopniu przewidzieć reakcji pracodawcy.

## Współpraca z powiatowym urzędem pracy

Badanie efektywności szkoleń dofinansowanych ze środków KFS zakładało również ocenę samej procedury ich pozyskiwania.

W pierwszej kolejności pracodawcy pytani byli o współpracę z powiatowymi urzędami pracy. W opinii zdecydowanej większości uczestników badania kontakty z urzędami pracy zostały odebrane zdecydowanie pozytywnie. Prawie 70% pracodawców oceniło współpracę z PUP bardzo dobrze. Tylko jedna firma wypowiedziała się negatywnie.

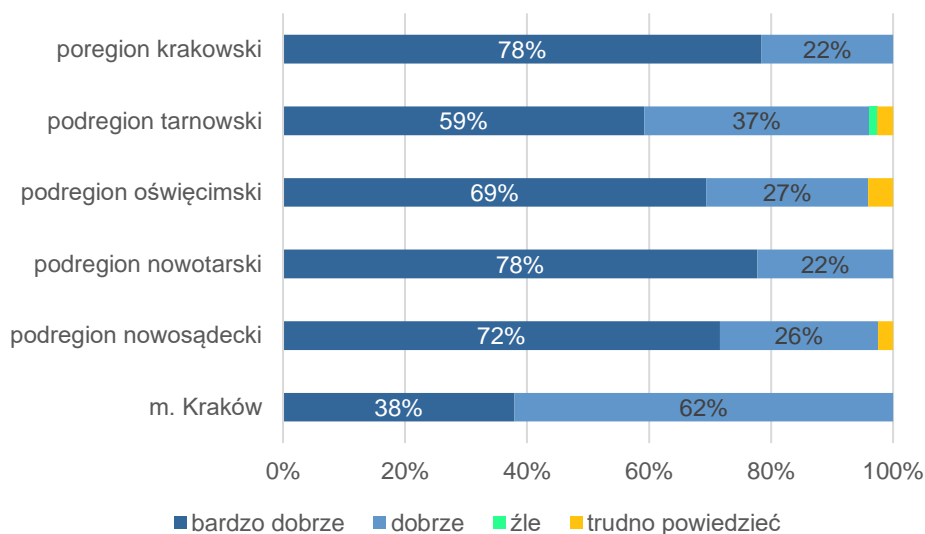
Wykres 40. Opinie pracodawców na temat współpracy z powiatowym urzędem pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Pracodawcy różnili się w ocenie współpracy z powiatowym urzędem pracy w zależności od podregionu, w jakim ubiegali się o dofinansowanie. Stosunkowo najwięcej bardzo pozytywnych ocen wystawili pracodawcy z podregionu krakowskiego oraz nowotarskiego. Podmioty z m. Krakowa były mniej entuzjastyczne w swoich ocenach i stosunkowo najczęściej określały współpracę po prostu jako dobrą.

Wykres 41. Opinie pracodawców na temat współpracy z powiatowym urzędem pracy w podziale na podregiony



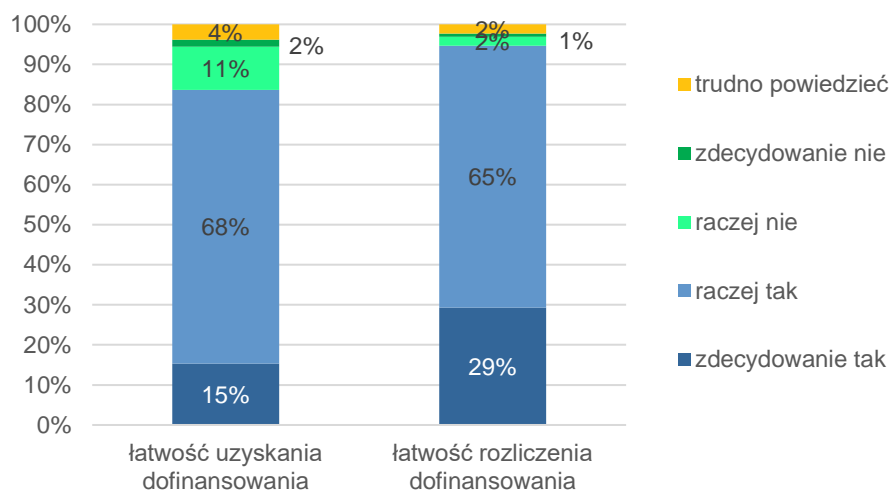
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

Na etapie ubiegania się o KFS, a potem na etapie rozliczania umowy o dofinansowanie, pracodawcy muszą dopilnować procedur opisanych w regulaminach<sup>21</sup>. W opinii badanych podmiotów oba etapy nie sprawiły im większych trudności. 84% pracodawców zadeklarowało, że uzyskanie dofinansowania było łatwe (w tym 15%, że zdecydowanie łatwe), jeszcze więcej, bo 95% zadeklarowało, że rozliczenie było łatwe (w tym 29%, że zdecydowanie)<sup>22</sup>.

21 Każdy powiatowy urząd pracy opracowuje swój regulamin na podstawie wytycznych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

22 Wyniki przeprowadzonego badania potwierdziły wnioski z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Modelowe procedury współpracy”, gdzie generalna ocena szkoleń finansowanych ze środków KFS była jednoznacznie pozytywna. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy PUP, podzielali ten pogląd. Badani byli zgodni co do faktu, że w miarę upływu czasu ta usługa jest realizowana coraz lepiej, a wcześniejsze problemy z dyskusyjną jakością realizowanych szkoleń i zawyżonymi cenami udało się skutecznie wyeliminować. Por. *Modelowe procedury współpracy IRP z pracodawcami i przedsiębiorcami. Raport z badań jakościowych*, WiseEuropa, Warszawa 2018r. oraz *Modelowe procedury współpracy IRP z pracodawcami i przedsiębiorcami. Raport z badania ilościowego*, WiseEuropa, Warszawa 2018r.

Wykres 42. Opinie pracodawców na temat łatwości pozyskania i rozliczenia dofinansowania z KFS

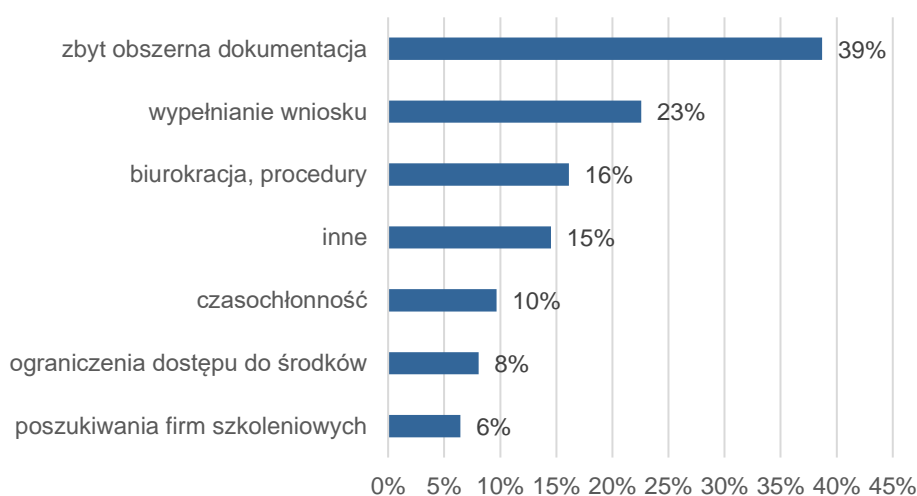


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

➔ Jakie kłopoty napotkali pracodawcy ubiegając się i rozliczając dofinansowanie z KFS?

Pracodawcom, którzy wskazali na trudności przy ubieganiu się o KFS, zdecydowanie największy problem stanowiła zbyt obszerna dokumentacja. Jak podsumował jeden z respondentów, kłopotem było *przygotowywanie dużej ilości dokumentów (nawet trzeba było dołączyć wzór zaświadczenia, które będzie wydane po zakończeniu szkolenia)*. Problematyczne okazało się także samo wypełnienie formularza wniosku: *Niezrozumiałe polecenia, dane, które musiał podać pracownik UP - bez pomocy urzędnika nie wypełniałbym poprawnie wniosku*. Formularz określany był przez niektórych badanych jako nieprzyjazny, zbyt obszerny i skomplikowany. Pracodawcy zwracali również uwagę na czasochłonność obowiązujących procedur oraz ograniczenia dostępu do środków.

Wykres 43. Trudności z jakimi spotkali się pracodawcy na etapie aplikowania o KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania, N=62



Niewielka liczba pracodawców opisała trudności, które napotkała podczas rozliczania dofinansowania z KFS. Problemy te w większości związane były ze zbyt dużą ilością wymaganych dokumentów oraz formalnościami. Jeden z pracodawców określił trudności w następujący sposób: *Masa dokumentów, dużo szczegółów, dużo papierologii.*

→ Jakie pracodawcy mają pomysły na usprawnienie procedury?

19% pracodawców podzieliło się swoimi pomysłami na modyfikację procedur dotyczących KFS. Najwięcej uwag i refleksji przedstawili mikroprzedsiębiorcy.

Propozycje pracodawców to m.in.:

*Inny sposób rekrutacji, ograniczenie ilości osób z jednej firmy/organizacji, tak żeby nie była w stanie zająć wszystkich miejsc, wykorzystać dostępnych środków będąc pierwsza w kolejce.*

*Należy uprościć i skrócić wniosek. Bez wyjaśnień ze strony urzędnika, nie można go poprawnie wypełnić. Jest to podwójna praca pracodawcy i urzędu, strata czasu i pieniędzy.*

*Komunikacja elektroniczna, np. przy użyciu podpisu elektronicznego, żeby uniknąć kilku wizyt w urzędzie i przesyłania korespondencji tradycyjnej.*

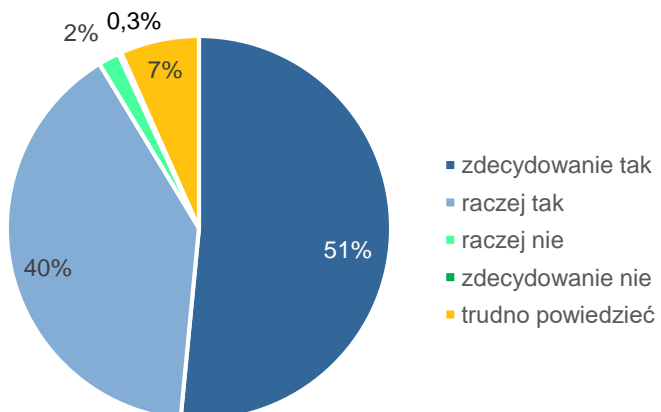
*Uproszczenie procedury, nabór w sposób ciągły. Aktualnie można ubiegać się tylko w wybranych przez urząd pracy terminach, co bardzo często koliduje z terminami szkoleń ustalonymi przez instytucję szkoleniową.*

→ Czy w kolejnych latach pracodawcy będą starali się o dofinansowanie?

Jak już zostało kilkakrotnie wspomniane, wielu pracodawców ponawia w kolejnych latach starania o dofinansowanie z KFS. Pozytywne doświadczenia we współpracy z powiatowym urzędem pracy i wysoko oceniona efektywność szkoleń, zachęcają do wnioskowania o dofinansowanie.

Z deklaracji pracodawców wynika, że niemal wszyscy mają zamiar ubiegać się o środki z KFS w perspektywie najbliższych lat (92%). Mniej niż 3% stwierdziło, że nie ma takich planów.

Wykres 44. Plany pracodawców odnośnie aplikowania o dofinansowanie z KFS w kolejnych latach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników zrealizowanego badania

# Wnioski

**Krajowy Fundusz Szkoleniowy** to narzędzie wspierające pracodawców w doksztalcaniu pracowników. Badanie efektywności KFS w Małopolsce pokazało, że:



## Pracodawcy ponawiają wnioskowanie w kolejnych latach

Pomiędzy 2014 a 2018 rokiem 26% pracodawców ponowiło aplikację o środki z KFS w kolejnych latach. Przy czym, jeśli popatrzeć tylko na ostatni z analizowanych roczników, widać, że rośnie udział podmiotów, które kilkakrotnie wnioskuje o KFS. W 2018 r. pracodawcy, którzy już we wcześniejszych latach starali się o dofinansowanie, stanowili 46%, a więc blisko połowę.

Świadczy to z jednej strony o efektywności KFS – pracodawcy są zadowoleni ze wsparcia, skoro ubiegają się o nie w kolejnych latach. Z drugiej jednak strony może to wskazywać na bariery, które uniemożliwiają/ zniechęcają do aplikowania szersze grono pracodawców. Te bariery to np. zbyt wąskie kryteria dostępu<sup>23</sup>, zbyt duża biurokracja na etapie wnioskowania i rozliczania KFS, brak czasu pracodawców (aby dopełnić formalności związane z KFS i/lub aby wydelegować pracowników na szkolenia), brak świadomości pracodawców na temat możliwości jakie daje KFS.

O KFS wnioskuje najczęściej podmioty: z Tarnowa i powiatu tarnowskiego, zatrudniające do 9 pracowników, zajmujące się fryzjerstwem i usługami kosmetycznymi

W 2018 r. podmioty z Tarnowa i powiatu tarnowskiego stanowiły 16% ogółu pracodawców, którzy starali się o KFS. Najmniejsze zainteresowanie widać było w powiecie proszowickim, gdzie o wsparcie aplikowało zaledwie 9 pracodawców.

Warunki dofinansowania są szczególnie atrakcyjne dla mikroprzedsiębiorców – zatrudniających do 9 pracowników (pokrycie 100% kosztów kształcenia). Nie dziwi

23 Ustalane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz w przypadku rezerwy przez Radę Rynku Pracy.

więc, że w 2018 r. niemal 60% wnioskujących stanowiły właśnie najmniejsze podmioty.

Oprócz podmiotów świadczących usługi fryzjerskie i kosmetyczne (stanowiących 16% ogółu podmiotów wnioskujących w 2018 r.), dużą grupę stanowili także pracodawcy zajmujący się działalnością rachunkowo-księgową (9%). Przedstawiciele innych branż wnioskowali o KFS zdecydowanie rzadziej.

**W ramach KFS kształcą się osoby, które jak pokazują inne badania, generalnie częściej podnoszą swoje kwalifikacje**

O udziale w szkoleniach/ studiach podyplomowych konkretnych osób decyduje pracodawca. W 2018 r. w różnego rodzaju szkoleniach/kursach/studiach uczestniczyły 4842 osoby, z czego 9% uczestników stanowili sami pracodawcy. Z KFS skorzystały przede wszystkim osoby z wysokimi kwalifikacjami. W 2018 r. połowa legitymowała się dyplomem uczelni.

58% uczestników stanowiły kobiety.

**Największą popularnością cieszą się krótkie formy kształcenia**

W 2018 r. 97% uczestników dokszcacało się w krótkich formach tj. kursach/szkoleniach. Mniej niż 3% podnosiło kwalifikacje na studiach podyplomowych.

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

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

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

Prawie 70% pracodawców oceniło współpracę z PUP bardzo dobrze. Tylko jeden podmiot wypowiedział się negatywnie.

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

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

Pracodawcy ubiegający się o środki KFS muszą zrobić rozeznanie rynku szkoleniowego, żeby udowodnić, iż cena za szkolenie/studia podyplomowe nie jest zawyżona. Badanie pokazało jednak, że niecałe 30% pracodawców wybrało firmę w ten właśnie sposób. Zdecydowanie częściej pracodawcy kierowali się doświadczeniem: 40% badanych podmiotów zdecydowało się na firmę, z którą miało już okazję współpracować, a niemal 25% kierowało się poleceniem, tym samym traktując zapytanie ofertowe jako potwierdzenie, że kwota za szkolenie/studia mieści się w cenach rynkowych

Niewielu pracodawców korzystało z Rejestru Instytucji Szkoleniowych (7%). Niewielu też uległo namowom firm szkoleniowych (10%).

Pracodawcy bardzo wysoko ocenili współpracę z firmami szkoleniowymi. Aż 64% badanych zadeklarowało zdecydowane zadowolenie ze współpracy, kolejne 34% było raczej zadowolonych. Ani jeden pracodawca nie wystawił negatywnej oceny firmie szkoleniowej.

## Udział pracowników w ustaleniach dot. szkoleń różni się w zależności od zajmowanego stanowiska i silnie przekłada się na ocenę efektywności szkoleń.

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

W największym stopniu w ustalenia angażowali się kierownicy, w najmniejszym operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

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

W przypadku pracodawców udział w wyborze firmy i ustaleniach dot. programu w dużo mniejszym stopniu przełożył się na ocenę efektywności szkoleń.

## Bardzo wysoka ocena efektywności szkoleń

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

- ➔ pracodawcy lepiej ocenili efekty szkoleń niż pracownicy,
- ➔ zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, stwierdzili, że szkolenia miały większy wpływ na rozwój zawodowy pracowników niż na rozwój firmy,
- ➔ największą różnicę w ocenie efektywności z punktu widzenia pracodawcy i pracownika było widać w mikropodmiotach – pracownicy wyróżnili się najwyższą oceną wpływu szkoleń na rozwój zawodowy i firmy, natomiast pracodawcy najniższą.

Szkolenia dofinansowane z KFS w największym stopniu przyczyniły się do nabycia kompetencji potrzebnych do wykonywania nowych zadań (aspekt szczególnie podkreślany przez pracodawców). Pracownicy, w większym stopniu niż pracodawcy, dostrzegają, że szkolenia przyczyniły się do poprawy efektywności. Zdecydowanie wyżej ocenili także wpływ szkoleń na poprawę atmosfery w pracy.

### Szkolenia przyczyniły się do utrzymania pracy i rozwoju kompetencji na dotychczasowych stanowiskach

Większość pracowników, po szkoleniach dofinansowanych z KFS, pozostała na swoich stanowiskach, na takich samych warunkach, jak przed szkoleniami. Przy czym dla 30% pracowników wymierną korzyścią z przebytych szkoleń było właśnie utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia – w innym przypadku groziłoby im zwolnienie.

Dla 28% badanych pracowników zmienił się zakres obowiązków po szkoleniach dofinansowanych z KFS. Przy czym:

- ➔ im krótszy staż na aktualnym stanowisku, tym większy wpływ szkoleń na zmianę charakteru pracy
- ➔ udział w szkoleniach przełożył się na zmianę charakteru pracy przede wszystkim osób o niższych kwalifikacjach, a więc robotników przemysłowych i pracowników wykonujących prace proste (połowa zadeklarowała zmianę zakresu obowiązków) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (46%).

### Efektywność studiów podyplomowych wysoka, ale niższa niż szkoleń

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

Pracodawcy, jak i pracownicy, wyżej ocenili efektywność szkoleń niż studiów podyplomowych – zarówno w skali mikro (tj. w odniesieniu do pojedynczych pracowników), jak i w skali makro (czyli w odniesieniu do całej firmy). Co jeszcze raz potwierdza, że dla pracodawców liczą się przede wszystkim krótkie formy kształcenia, które szybko dają praktyczne efekty. Niższa ocena pracowników może wynikać z faktu, że osoby uczestniczące w studiach podyplomowych mają większe wymagania (są to po studiach) i są bardziej krytyczne w swoich ocenach. Gdy porówna się oceny pracowników, którzy mieli okazję uczestniczyć w obu formach podnoszenia kwalifikacji, tj. i szkoleniach i studiach podyplomowych, okazuje się, że studia w wielu aspektach zostały jednak ocenione lepiej.

### Pracownicy chcą się dalej kształcić

Zaledwie 8% pracowników nie wykazało chęci kształcenia w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Najbardziej zmotywowani byli przeważnie Ci sami, co zazwyczaj: kobiety, osoby po studiach, do 50 r.ż., na wyższych stanowiskach. Przy

tym wyróżnili się pracownicy mikropodmiotów: aż 78% chciałoby dalej podnosić swoje kompetencje, tj. o 10% więcej niż wśród pracowników małych podmiotów (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) i dużych podmiotów (zatrudniających powyżej 250 osób) i aż o 20% więcej niż wśród pracowników średnich firm (zatrudniających od 49 do 250 pracowników).

#### Pomysły pracodawców na usprawnienie procedury

- ➔ ograniczenie liczby uczestników szkoleń z jednej organizacji, tak aby funduszy starczyło dla większego grona pracodawców,
- ➔ uproszczenie i skrócenie wniosku o dofinansowanie,
- ➔ wprowadzenie elektronicznej obsługi wniosku,
- ➔ prowadzenie naboru wniosków w sposób ciągły przez cały rok.

## Metodologia badania

Głównym celem badania była **ocena efektywności szkoleń/ studiów podyplomowych** dofinansowanych z KFS. Pomiar efektów przeważnie dokonuje się w dłuższej perspektywie czasu. Tutaj przyjęto odstęp **około roku** pomiędzy szkoleniem/studiami (2018 rok) a badaniem (XI-XII 2019).

Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego zostało przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w trzech etapach.

### Etap 1 – analiza danych z powiatowych urzędów pracy

Korzystając z zapytania do bazy Syriusz<sup>24</sup> powiatowe urzędy pracy z Małopolski przygotowały dane dotyczące podmiotów gospodarczych, które w latach 2014-2018 wniosły o dofinansowanie z KFS. Dzięki uprzejmości wszystkich PUP, możliwe było przeprowadzenie analizy dla całego województwa. Zakres udostępnionych danych obejmował m.in.: wielkość zatrudnienia, branżę, liczbę złożonych wniosków o dofinansowanie z KFS, status złożonych wniosków.

Analizą objęto 4 805 podmiotów, które w sumie złożyły 7 586 wniosków o dofinansowanie z KFS.

### Etap 2 – badanie ilościowe pracodawców

Operat do badania udostępniły powiatowe urzędy pracy. Na podstawie listy firm, które **w 2018 r. otrzymały dofinansowanie**, została wylosowana próba do badania. Określono wymagane liczebności w dwóch warstwach: wielkość podmiotu i podregion.

Ostatecznie badaniem objęto **392 podmioty** gospodarcze.

Tabela 13. Liczba pracodawców objętych badaniem w podziale na wielkość zatrudnienia

Wielkość podmiotu	liczba	procent
mikro (do 9 pracowników)	200	51%
małe (10-49 pracowników)	108	28%
średnie (50-249 pracowników)	59	15%
duże (powyżej 250 pracowników)	22	6%
braki danych	3	1%
ogółem	392	100%

---

24 System informatyczny publicznych służb zatrudnienia



Tabela 14. Liczba pracodawców objętych badaniem w podziale na podregion, w którym pracodawca wnioskował o dofinansowanie z KFS

podregion	liczba	procent
m. Kraków	29	7%
podregion nowosądecki	81	21%
podregion nowotarski	27	7%
podregion oświęcimski	49	13%
podregion tarnowski	76	19%
podregion krakowski	130	33%
Ogółem	392	100%

Tabela 15. Liczba pracodawców objętych badaniem w podziale na sekcje PKD

branża	liczba	procent
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	1%
górnictwo i wydobywanie	1	0%
przetwórstwo przemysłowe	44	11%
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	1%
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	1%
budownictwo	34	9%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	39	10%
transport i gospodarka magazynowa	13	3%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10	3%
informacja i komunikacja	4	1%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	1%
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	14	4%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	46	12%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	1%
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	15	4%
edukacja	16	4%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	71	18%
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8	2%

gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własny użytek	60	15%
braki danych	4	1%
ogółem	392	100%

### Etap 3 – badanie ilościowe pracowników

Za pośrednictwem pracodawców objętych badaniem, firma badawcza docierała także do pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach/studiach podyplomowych dofinansowanych z KFS. Analogicznie jak w przypadku badania pracodawców, określono wymagane liczebności w dwóch warstwach: wielkość podmiotu i podregion.

Badaniem objęto **540 pracowników**.

Tabela 16. Liczba pracowników objętych badaniem w podziale na płeć

płeć	liczba	procent
Kobieta	397	74%
Mężczyzna	143	26%
ogółem	540	100%

Tabela 17. Liczba pracowników objętych badaniem w podziale na wiek

wiek	liczba	procent
do 30 lat	100	19%
31-40 lat	192	36%
41-50 lat	154	29%
51 i więcej	75	14%
braki danych	19	4%
ogółem	540	100%

Tabela 18. Liczba pracowników objętych badaniem w podziale na wykształcenie

Wykształcenie	liczba	procent
Wyższe	376	70%
Policealne i średnie zawodowe	76	14%
Średnie ogólnokształcące	43	8%
Zasadnicze zawodowe	42	8%
Gimnazjalne i niższe	3	1%
ogółem	540	100%

Tabela 19. Liczba pracowników objętych badaniem w podziale na zawód

zawód	liczba	procent
kierownicy	81	15%
specjaliści	170	31%
technicy i inny średni personel	166	31%
pracownicy biurowi	24	4%
pracownicy usług i sprzedawcy	30	6%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy wykonujący prace proste	26	5%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	40	7%
braki danych	3	1%
ogółem	540	100%

Tabela 20. Liczba pracowników objętych badaniem w podziale wielkość pracodawcy

Wielkość pracodawcy	liczba	procent
mikro	137	25%
małe	122	23%
średnie	173	32%
duże	82	15%
brak danych	26	5%
ogółem	540	100%

Tabela 21. Liczba pracowników objętych badaniem w podziale na podregion, w których pracodawca wnioskuje o dofinansowanie z KFS

podregion	liczba	procent
m. Kraków	113	21%
podregion nowosądecki	81	15%
podregion nowotarski	16	3%
podregion oświęcimski	54	10%
podregion tarnowski	124	23%
podregion krakowski	152	28%
ogółem	540	100%

Badanie pracodawców i pracowników zrealizowała **Grupa BST z Rybnika**, z wykorzystaniem dwóch technik: **CATI** (wywiad telefoniczny) i **CAWI** (ankieta telefoniczna). Narzędzia do obu badań zostały przygotowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

## Aneks tabelaryczny

Tabela 22. Liczba podmiotów gospodarczych, które w danym roku wnioskowały o dofinansowanie z KFS w podziale na powiaty

Powiat	Limit podstawowy	Rezerwa krajowa	Razem
tatrzański	107000	0	107000
proszowicki	128000	38900	166900
miechowski	160000	116600	276600
tarnowski	166100	77700	243800
suski	171000	90700	261700
wielicki	172000	58900	230900
brzeski	175000	35000	210000
olkuski	221000	78500	299500
gorlicki	249000	68000	317000
Nowy Sącz	259000	294400	553400
wadowicki	259000	0	259000
bocheński	263000	286000	549000
nowotarski	270000	0	270000
chrzanowski	274000	265000	539000
myślenicki	296000	155500	451500
oświęcimski	311000	237700	548700
limanowski	311500	169600	481100
nowosądecki	357000	0	357000
krakowski	525000	200000	725000
Tarnów i tarnowski	776000	374400	1150400
Kraków	1881000	0	1881000
MAŁOPOLSKA	7331600	2546900	9878500

Tabela 23. Liczba podmiotów gospodarczych, które w danym roku wnioskowały o dofinansowanie z KFS w podziale na powiaty

	2014	2015	2016	2017	2018	ogółem w latach 2014-2018
bocheński	8	29	55	82	76	168
brzeski	3	9	38	38	25	88
chrzanowski	9	24	73	62	66	179

dąbrowski	0	12	28	27	27	66
gorlicki	6	31	66	55	48	155
krakowski	3	49	198	134	102	371
Kraków	35	123	853	200	134	1162
limanowski	16	45	108	98	89	250
miechowski	1	7	25	64	67	128
myślenicki	4	20	55	70	57	168
nowosądecki	4	69	103	83	63	251
nowotarski	0	19	65	36	24	128
Nowy Sącz	19	105	107	94	71	287
olkuski	33	32	84	64	53	202
oświęcimski	0	29	58	60	50	150
proszowicki	4	33	17	20	9	66
suski	4	11	17	31	34	74
Tarnów i tarnowski	15	92	201	257	217	549
tatrzański	1	7	30	24	17	63
wadowicki	13	40	54	50	43	160
wielicki	3	13	43	52	64	140
MAŁOPOLSKA	181	799	2278	1601	1336	4805

Tabela 24. Liczba podmiotów gospodarczych, które w 2018 roku wniosowały o dofinansowanie z KFS w podziale na sektor własności i powiaty

powiat	publiczne	prywatne	ogółem	odsetek podmiotów prywatnych
bocheński	6	70	76	92%
brzeski	1	24	25	96%
chrzanowski	8	58	66	88%
dąbrowski	4	23	27	85%
gorlicki	6	42	48	88%
krakowski	17	85	102	83%
Kraków	12	122	134	91%
limanowski	8	81	89	91%

miechowski	9	58	67	87%
myślenicki	8	49	57	86%
nowosądecki	7	56	63	89%
nowotarski	1	23	24	96%
Nowy Sącz	7	64	71	90%
olkuski	2	51	53	96%
oświęcimski	9	41	50	82%
proszowicki	2	7	9	78%
suski	3	31	34	91%
Tarnów	20	197	217	91%
tatrzański		17	17	100%
wadowicki	3	40	43	93%
wielicki	9	55	64	86%
MAŁOPOLSKA	142	1194	1336	89%

Icons made by [Pixel perfect](https://www.flaticon.com/authors/pixel-perfect) from [Flaticon](https://www.flaticon.com/)  
[www.flaticon.com](https://www.flaticon.com/)