



Prezentacja wyników badania pt.:

Efektywność wsparcia udzielonego
ze środków Krajowego Funduszu
Szkoleniowego w woj. podlaskim
w latach 2021-2022



Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

tel. 85 74 97 200

E-Mail: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

Wykonawca:

Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o.

ul. A. Ostrowskiego 9, 53-238 Wrocław

tel. 71 332 68 79

E-Mail: biuro@instytut-ipc.pl

Plan prezentacji

- Cele badania
- Zastosowane techniki badawcze
- Wyniki badań
- Wnioski i rekomendacje

Główny cel badania:

Analiza i ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2021-2022.

Cele szczegółowe badania:

1. Analiza i ocena działań realizowanych w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2021-2022.
2. Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników.
3. Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki i przeciwdziałanie utracie przez nich zatrudnienia.

Zastosowane techniki badawcze

Analiza danych zastanych (regulacje prawne dotyczące KFS na lata 2021-2022, informacje i komunikaty ogłaszane na stronach internetowych podlaskich powiatowych urzędów pracy w zakresie możliwości skorzystania ze środków KFS; Barometr zawodów 2023; BDL GUS; badania i analizy tematyczne).

Ankieta telefoniczna z udziałem przedsiębiorstw z województwa podlaskiego, które w latach 2021-2022 skorzystały z KFS [N=304].

Ankieta telefoniczna z udziałem pracowników firm – uczestników wsparcia dofinansowanego w ramach KFS [N=376].

Ankieta internetowa z udziałem przedstawicieli powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego, którzy byli zaangażowani w realizację/wdrażanie działań w ramach KFS [N=14].

Telefoniczne wywiady pogłębione, w którym uczestniczyli przedstawiciele pracodawców korzystających ze środków KFS w latach 2021-2022 [N=15] oraz ich pracownicy będący uczestnikami wsparcia [N=15].

Wyniki badania

Analiza i ocena działań realizowanych w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2021-2022

Charakterystyka wsparcia realizowanego ze środków KFS w województwie podlaskim w latach 2021-2022 (1)

Łączna kwota dofinansowania z KFS, którą otrzymały do rozdysponowania podlaskie powiatowe urzędy pracy:

W roku 2021

7 769 669 zł

W roku 2022

6 311 612 zł

- Ponad połowa PUP nie wydatkowała całej kwoty. W roku 2021 takich przypadków było osiem, zaś w 2022 siedem.
- Jako przyczyny wskazywano przede wszystkim **zwroty środków przez pracodawców** po podpisaniu umowy. Zwroty wynikały z odwołania działań, rezygnacji z realizacji działań, zmiany kosztów, a w przypadku środków z rezerwy KFS - braku zainteresowania pracodawców z powodu zbyt krótkiego okresu na wydatkowanie środków.
- Dwa z urzędów (PUP w Suwałkach i PUP w Grajewie) wskazały, że wielu pracodawców zainteresowanych pozyskaniem środków KFS **nie spełniło żadnego z priorytetów na rok 2021** (dot. limitu i rezerwy).

Charakterystyka wsparcia realizowanego ze środków KFS w województwie podlaskim w latach 2021-2022 (2)

Tabela 1. Priorytety, w ramach których ubiegano się o dofinansowanie z KFS w latach 2021-2022 (część 1.)

Priorytet	Rok 2021	Rok 2022
wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	35,4%	37,6%
wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	24,2%	25,3%
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych	23,7%	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych	nd.	23,5%
wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność (2021) / wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej (2022)	15,7%	16,5%
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/ niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby	6,1%	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników CIS, KIS, WTZ, ZAZ, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS	nd.	4,1%

nd. – priorytet nie obowiązywał w danym roku

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI (pracodawcy, CATI, 2021: N=198, 2022: N=170)

Charakterystyka wsparcia realizowanego ze środków KFS w województwie podlaskim w latach 2021-2022 (3)

Tabela 2. Priorytety, w ramach których ubiegano się o dofinansowanie z KFS w latach 2021-2022 (część 2.)

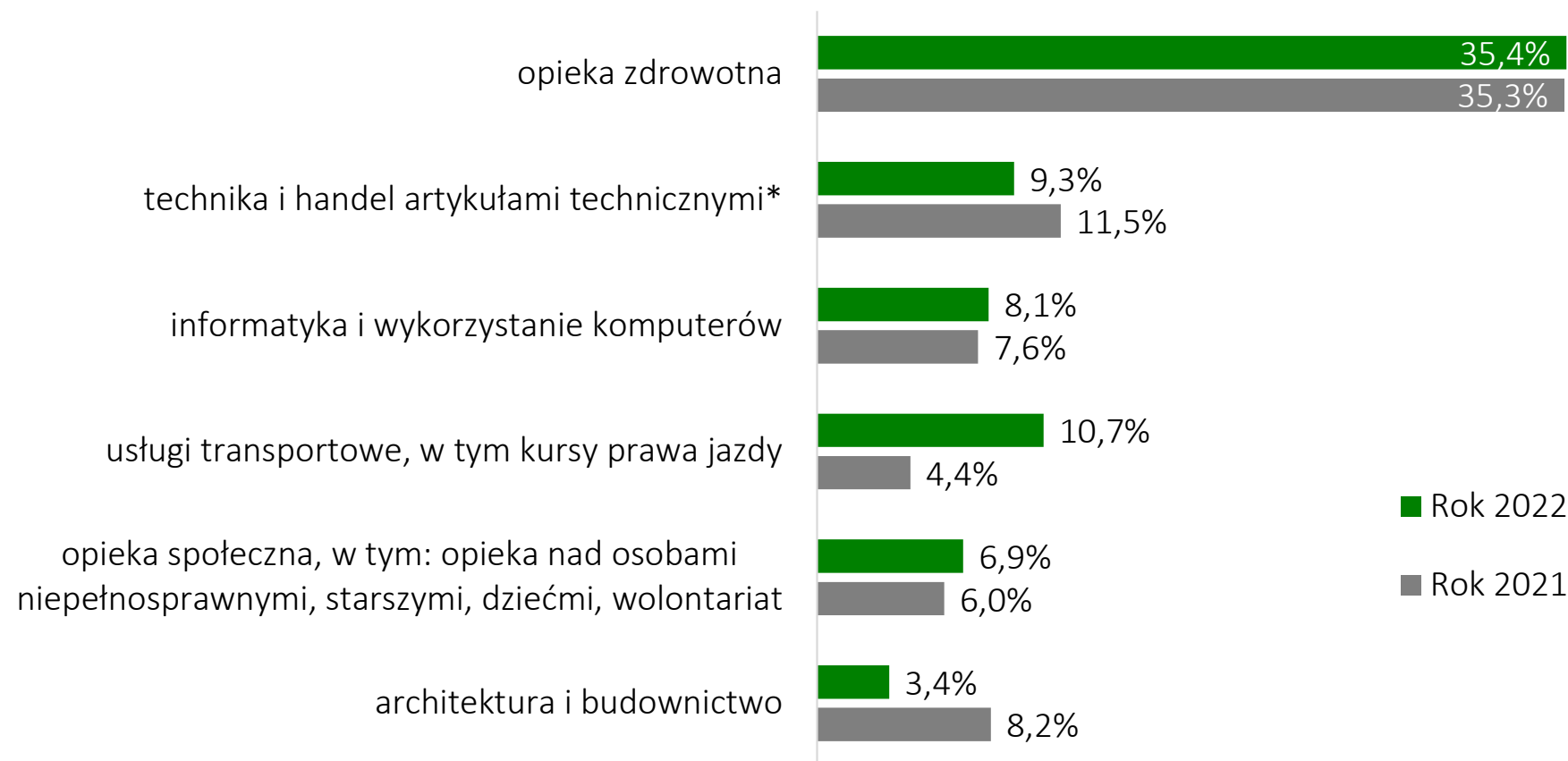
Priorytet	Rok 2021	Rok 2022
wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	1,5%	2,4%
wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców	1,0%	2,4%
wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego	3,0%	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych	2,5%	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej	nd.	2,4%
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości	2,0%	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych	nd.	1,2%
wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności	2,5%	2,4%
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników ZAZ	1,0%	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej	1,0%	nd.
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	0,0%	nd.

nd. – priorytet nie obowiązywał w danym roku

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI (pracodawcy, CATI, 2021: N=198, 2022: N=170)

Obszary tematyczne wsparcia udzielonego w województwie podlaskim

Wykres 1. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS w woj. podlaskim



*w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów

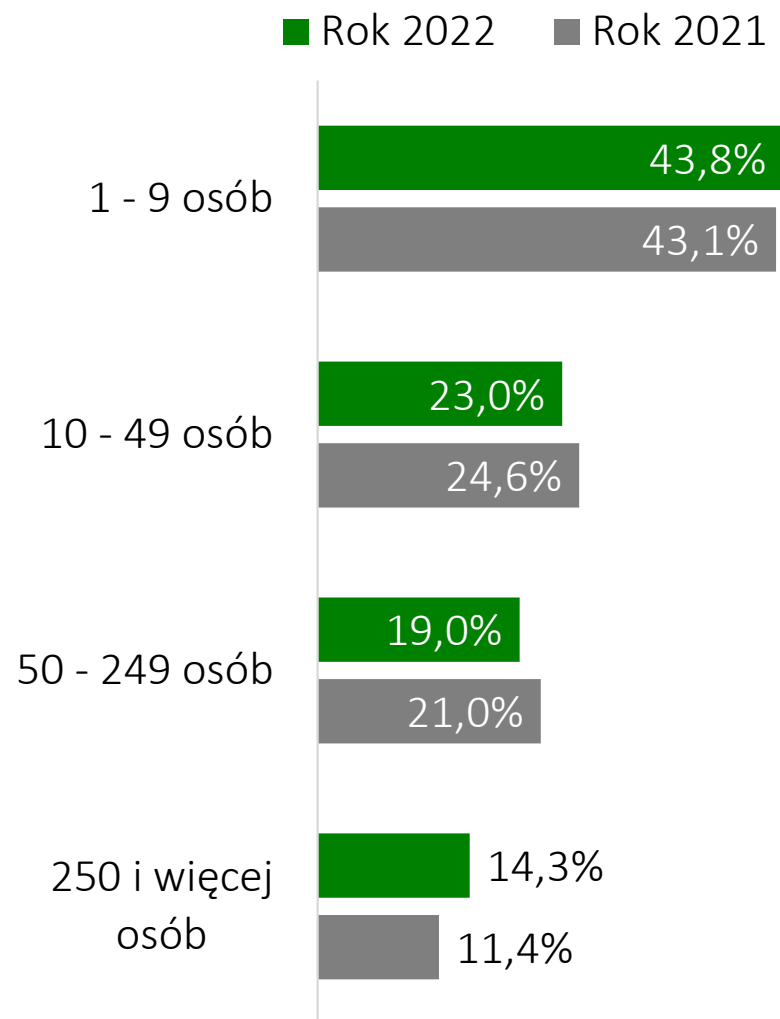
Źródło: opracowanie własne IB IPC danych zawartych w załączniku nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy

Charakterystyka uczestników wsparcia ze środków KFS – pracodawcy (1)

Tabela 3. Siedziba firm korzystających ze środków KFS

Powiat	Rok 2021 (%)	Rok 2021 (liczba)	Rok 2022 (%)	Rok 2022 (liczba)
augustowski	6,6%	45	8,0%	46
bielski	5,7%	39	7,8%	45
grajewski	4,2%	29	3,7%	21
hajnowski	3,9%	27	5,6%	32
kolneński	6,1%	42	4,7%	27
Białystok	16,3%	112	12,2%	70
łomża	13,7%	94	14,8%	85
Suwałki	4,8%	33	4,9%	28
moniecki	4,1%	28	4,7%	27
białostocki	3,6%	25	6,5%	37
łomżyński	5,0%	34	5,4%	31
suwalski	0,4%	3	0,4%	2
sejneński	4,2%	29	2,1%	12
siemiatycki	7,9%	54	4,0%	23
sokółski	3,6%	25	3,7%	21
wysokomazowiecki	5,2%	36	6,8%	39
zambrowski	4,7%	32	4,9%	28
suma	100,0%	687	100,0%	574

Wykres 2. Liczba pracowników firm korzystających z KFS



Źródło: załącznik nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy (rok 2021 N=687, rok 2022 N=575)

Charakterystyka uczestników wsparcia ze środków KFS – pracodawcy (2)

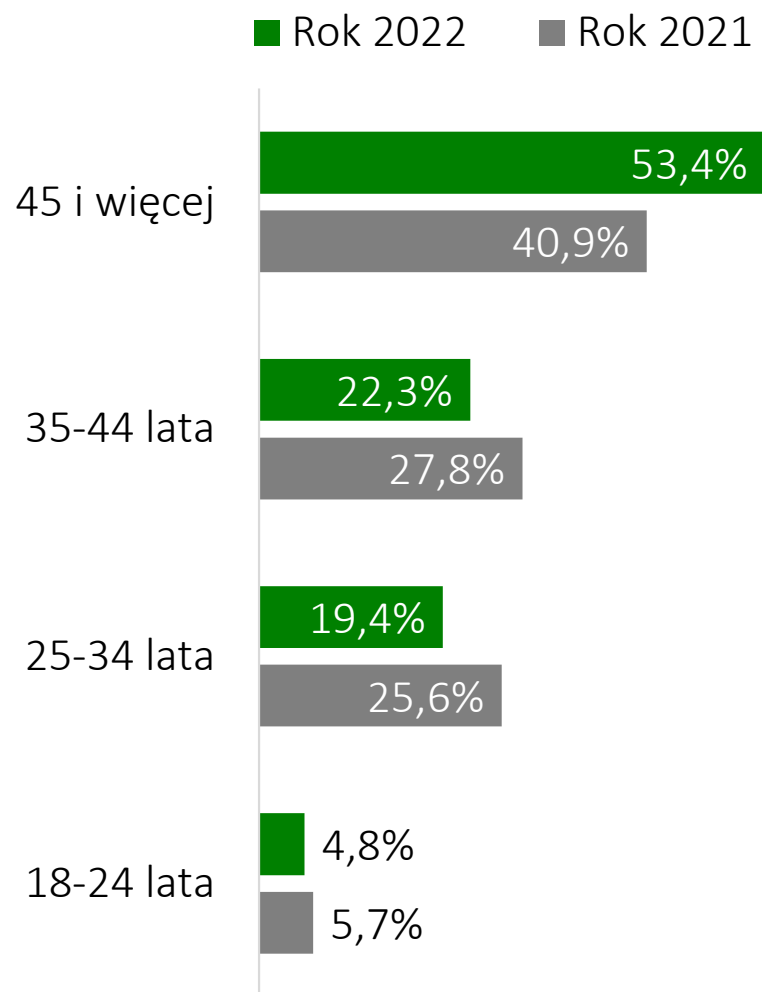
Tabela 4. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS

Sekcje PKD	Rok 2021	Rok 2022
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,7%	0,9%
Górnictwo i wydobywanie	0,7%	0,3%
Przetwórstwo przemysłowe	15,6%	15,3%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,3%	0,7%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4,4%	3,5%
Budownictwo	10,2%	9,6%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8,6%	12,0%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,1%	6,1%
Transport i gospodarka magazynowa	4,5%	5,7%
Informacja i komunikacja	2,3%	0,5%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,4%	0,3%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3,6%	1,2%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,0%	5,0%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,3%	1,9%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4,7%	3,3%
Edukacja	5,2%	10,6%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	13,1%	14,6%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,0%	0,9%
Pozostała działalność usługowa	12,1%	7,5%
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%	0,0%
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%
Działalność niezidentyfikowana	0,1%	0,0%

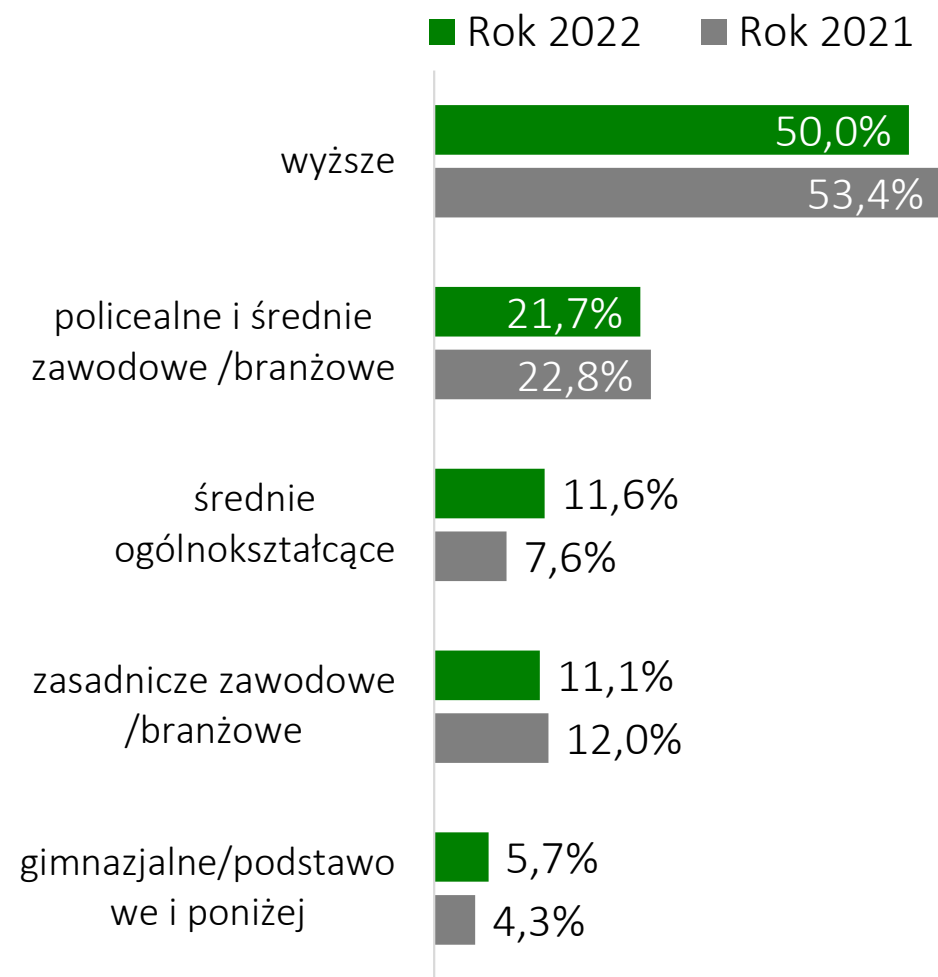
Źródło: załącznik nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy (rok 2021 N=687, rok 2022 N=575)

Charakterystyka uczestników wsparcia ze środków KFS – pracownicy (1)

Wykres 3. Wiek uczestników wsparcia z KFS



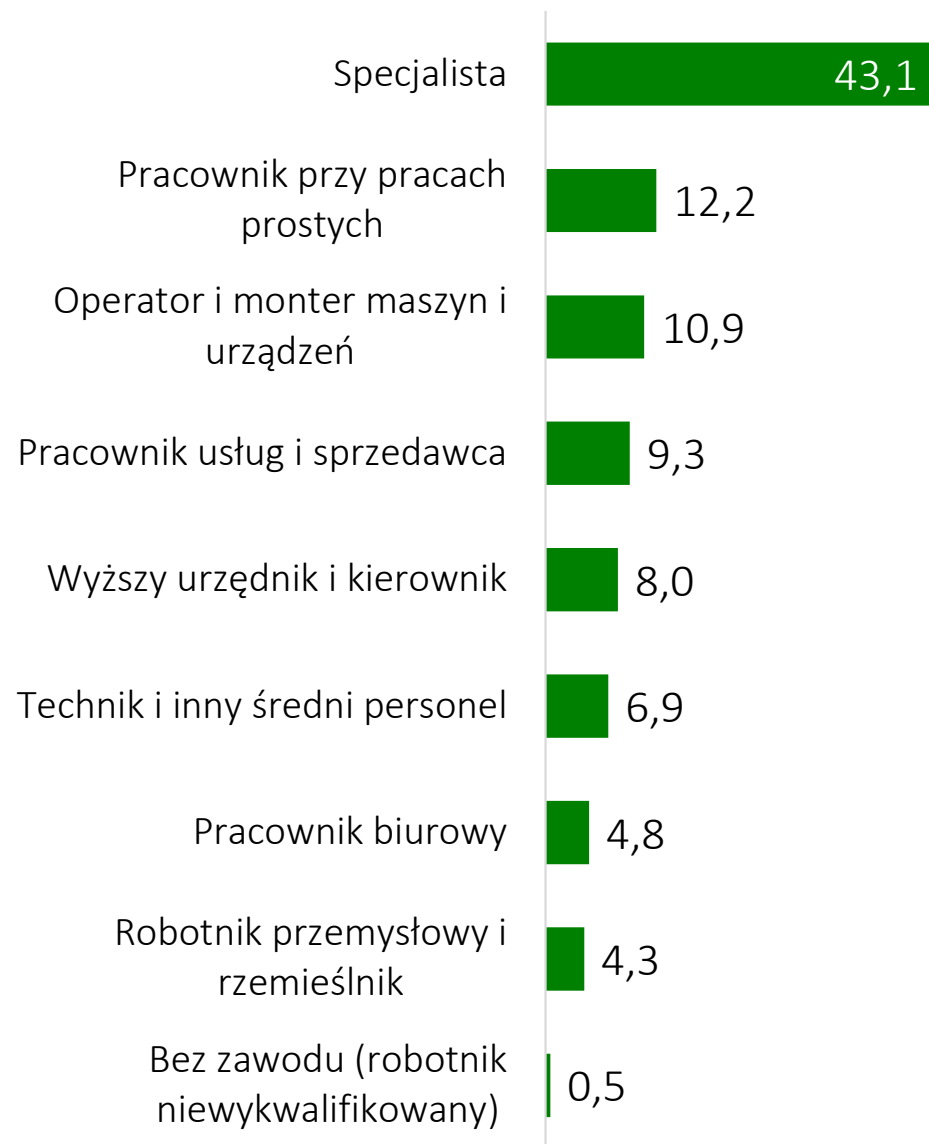
Wykres 4. Wykształcenie uczestników wsparcia z KFS



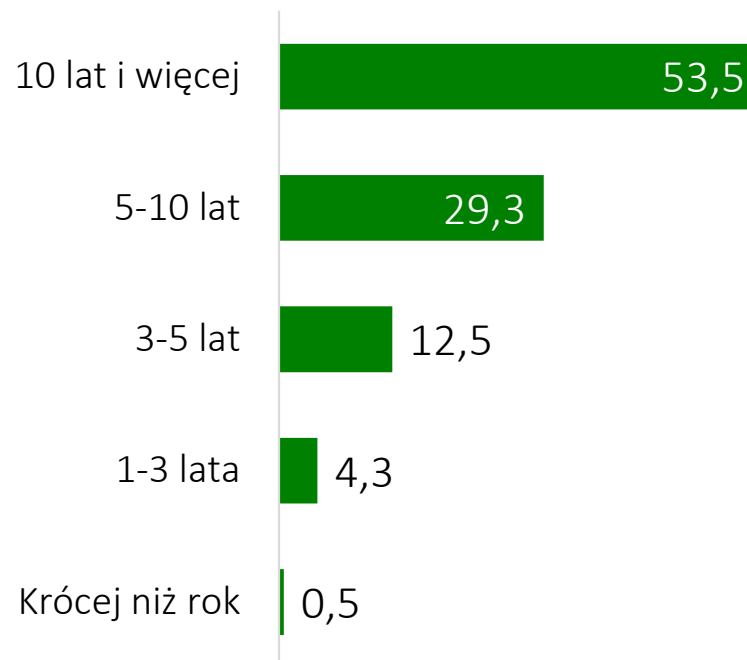
Źródło: załącznik nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy (rok 2021 N=5 032, rok 2022 N=4 007)

Charakterystyka uczestników wsparcia ze środków KFS – pracownicy (2)

Wykres 5. Przynależność do grupy zawodowej (%)



Wykres 6. Staż pracy (%)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI z pracownikami [N=376]

Działania promocyjne KFS

- Wszystkie podlaskie PUP prowadzą promocję KFS głównie poprzez zamieszczanie informacji o Funduszu na swoich **stronach internetowych** oraz poprzez **bezpośrednie spotkania informacyjne**. Takie formy uznają za najskuteczniejsze (źródło: CAWI z PUP, N=14).
- Pracodawcy korzystający z KFS potwierdzają, że informacje na temat możliwości wsparcia są łatwo **dostępne i klarownie przedstawione** (źródło: CATI z pracodawcami, N=304).

Tabela 5. Kanały promocji KFS wykorzystywane przez powiatowe urzędy pracy

Powiatowy Urząd Pracy	Informacje na stronie www Urzędu	Spotkania informacyjne z pracodawcami	Mailing	Informacje na innych stronach i portalach	Plakaty /ulotki	Prasa lokalna	Inny sposób
PUP Augustów	Tak	Tak	Nie	Nie	Nie	Nie	Nie
PUP Białystok	Tak	Tak	Nie	Tak	Nie	Nie	Nie
PUP Bielsk Podlaski	Tak	Tak	Nie	Nie	Tak	Nie	Tak
PUP Grajewo	Tak	Tak	Nie	Tak	Tak	Nie	Nie
PUP Hajnówka	Tak	Tak	Nie	Nie	Nie	Nie	Nie
PUP Kolno	Tak	Tak	Nie	Nie	Nie	Tak	Nie
PUP Łomża	Tak	Nie	Tak	Nie	Nie	Nie	Nie
PUP Mońki	Tak	Nie	Nie	Tak	Nie	Nie	Nie
PUP Sejny	Tak	Tak	Nie	Tak	Tak	Nie	Nie
PUP Siemiatycze	Tak	Tak	Nie	Nie	Nie	Nie	Nie
PUP Sokółka	Tak	Tak	Nie	Nie	Nie	Nie	Nie
PUP Suwałki	Tak	Tak	Nie	Nie	Nie	Nie	Nie
PUP Wysokie Mazowieckie	Tak	Tak	Nie	Nie	Nie	Tak	Nie
PUP Zambrów	Tak	Tak	Tak	Tak	Tak	Nie	Nie

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI z PUP [N=14]

Ocena wsparcia otrzymanego w ramach KFS, współpraca pracodawców i urzędów pracy oraz napotkane trudności

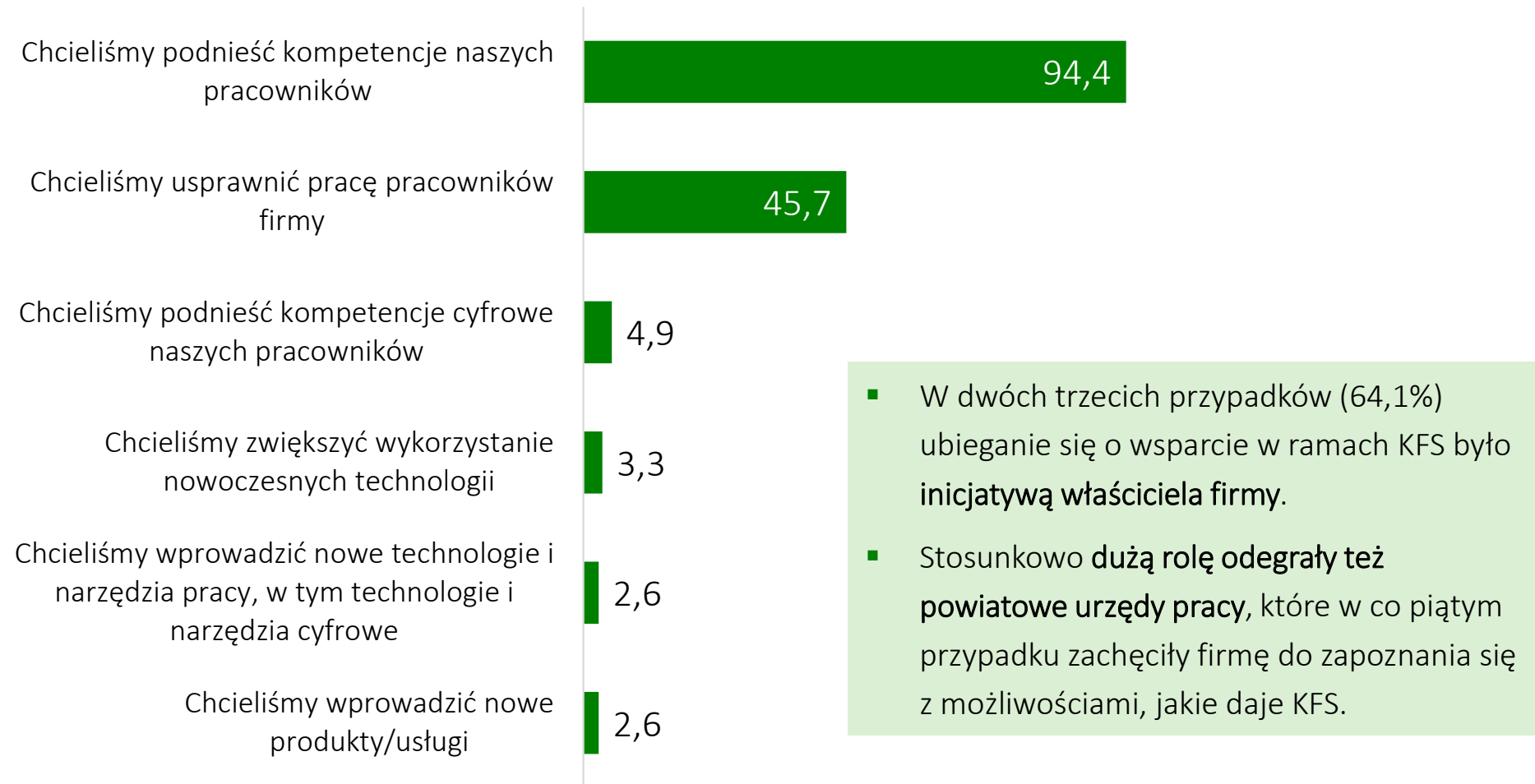
- Pracodawcy oraz ich pracownicy **wysoko ocenili otrzymane wsparcie**. W toku korzystania ze środków KFS **nie napotykali trudności**, a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół bardzo dobrze. **Nie widzą potrzeby wprowadzania zmian** w zasadach ubiegania się o środki, a warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem kosztów wsparcia są dla nich jasne (źródło: CATI z pracodawcami N=304; CATI z pracownikami N=376).
- Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy **generalnie dobrze ocenili współpracę z pracodawcami**. Obszarem, w którym wystąpiło najwięcej **komplikacji**, był etap **rozliczania usług**. Urzędnicy wskazywali na **nieterminowość** oraz **niedotrzymywanie zapisów umowy** przez część firm (źródło: CAWI z PUP, N=14).
- **Trudności**, jakie napotykali pracownicy PUP w toku realizacji zadań z KFS w latach 2021-2022, najczęściej związane były z **weryfikacją spełniania kryteriów** przez pracodawców lub pracowników oraz z **rozliczaniem środków**. Pracownicy urzędów chcieliby przechodzić **specjalistyczne szkolenia z zakresu obsługi KFS**, które poza weryfikacją spełniania kryteriów otrzymania dofinansowania pomogłyby im w monitorowaniu i kontroli zawartych umów (źródło: CAWI z PUP, N=14).

Wyniki badania

Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników

Motywy ubiegania się o wsparcie

Wykres 7. Główne motywy ubiegania się o środki w ramach KFS (%)



*na wykresie przedstawiono odpowiedzi, które uzyskały co najmniej 2% wskazań; respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI z pracodawcami [N=304]

Zaspokojenie potrzeb i zmiany w firmach (1)

Wykres 8. Zmiany, jakie zaszły w firmie dzięki środkom KFS (%)



*respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI z pracodawcami [N=304]

Zaspokojenie potrzeb i zmiany w firmach (2)

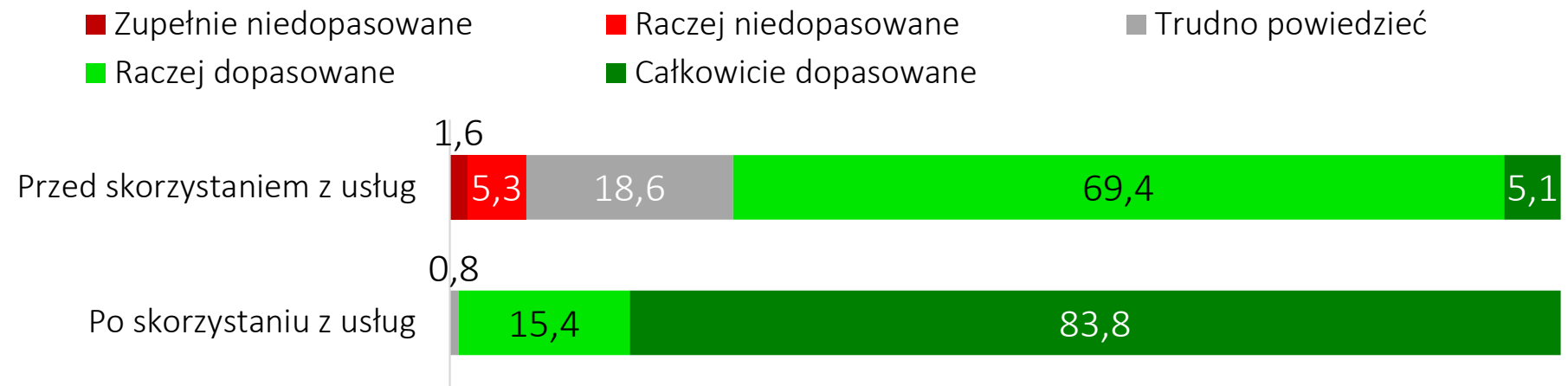
Tabela 6. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmie

Zmiana	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie dotyczy
Podniesienie kompetencji kadry	78,9%	13,2%	1,6%	0,0%	6,3%
Zmniejszenie kosztów wytworzenia produktów/usług	12,8%	7,6%	36,8%	12,2%	30,6%
Rozszerzenie oferty produktów/usług	25,7%	22,4%	23,7%	5,3%	23,3%
Wzrost jakości wytwarzanych produktów/usług	39,1%	32,6%	8,6%	1,3%	18,4%
Polepszenie współpracy z kooperantami	18,8%	25,7%	20,4%	4,9%	30,3%
Lepsza obsługa klientów firmy	36,5%	28,9%	11,8%	0,3%	22,4%

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI z pracodawcami [N=304]

Zaspokojenie potrzeb i zmiany w firmach (3)

Wykres 9. Stopień dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb rozwojowych firmy przed i po skorzystaniu ze środków KFS (%)



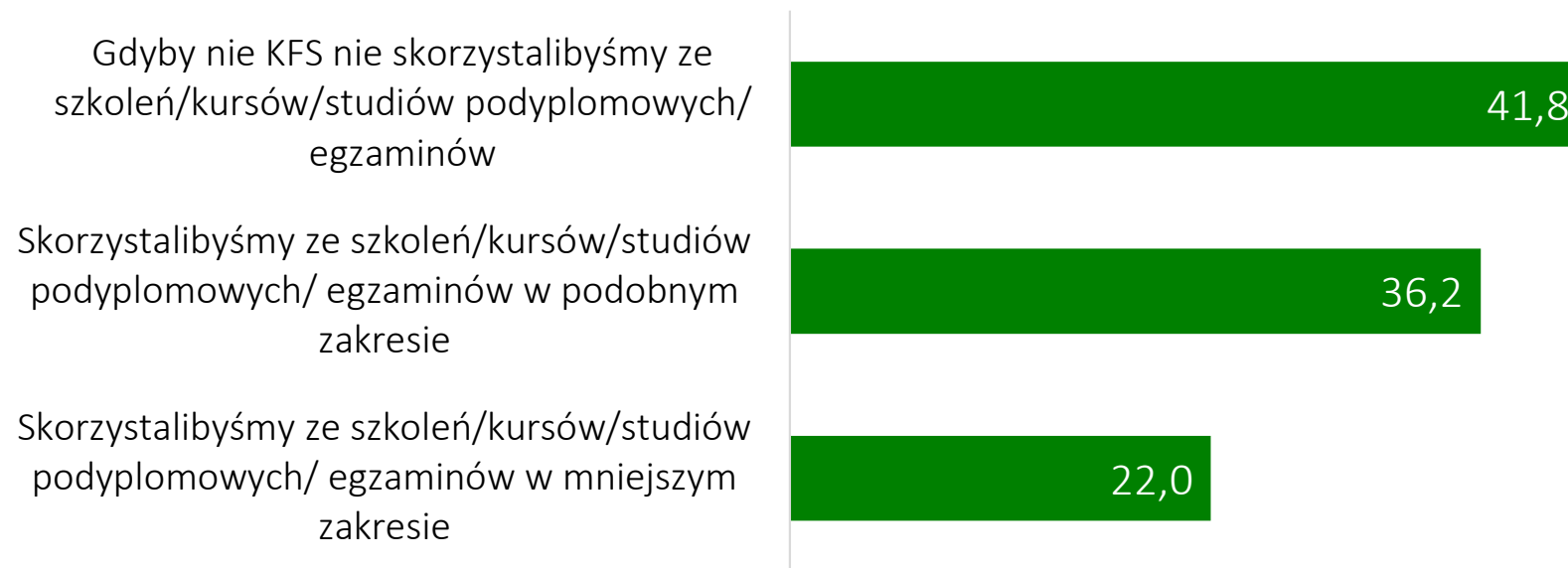
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI z pracownikami [N=376]

Pracownicy dużo lepiej ocenili dopasowanie swoich kompetencji do potrzeb firmy po uzyskaniu wsparcia. Różnica we wskazaniu najwyższej oceny (całkowicie dopasowane) w porównaniu do sytuacji sprzed skorzystania ze środków KFS wyniosła aż **78,7 p. proc.**

Polityka szkoleniowa podmiotów korzystających ze środków KFS

- **57,9%** ankietowanych pracodawców podejmuje działania mające na celu **identyfikację potrzeb szkoleniowych** swoich pracowników;
- Rozpoznanie potrzeb najczęściej przybiera formę **indywidualnego spotkania i rozmowy** z pracownikiem (3/4 przypadków). W co piątej firmie analizy potrzeb szkoleniowych są prowadzone przez właściwy dział (np. dział szkoleń, dział kadr), a w ok. 15% podstawą do oceny potrzeb są opinie kadry kierowniczej.

Wykres 10. Wpływ skorzystania z KFS na aktywność szkoleniową firmy (%)



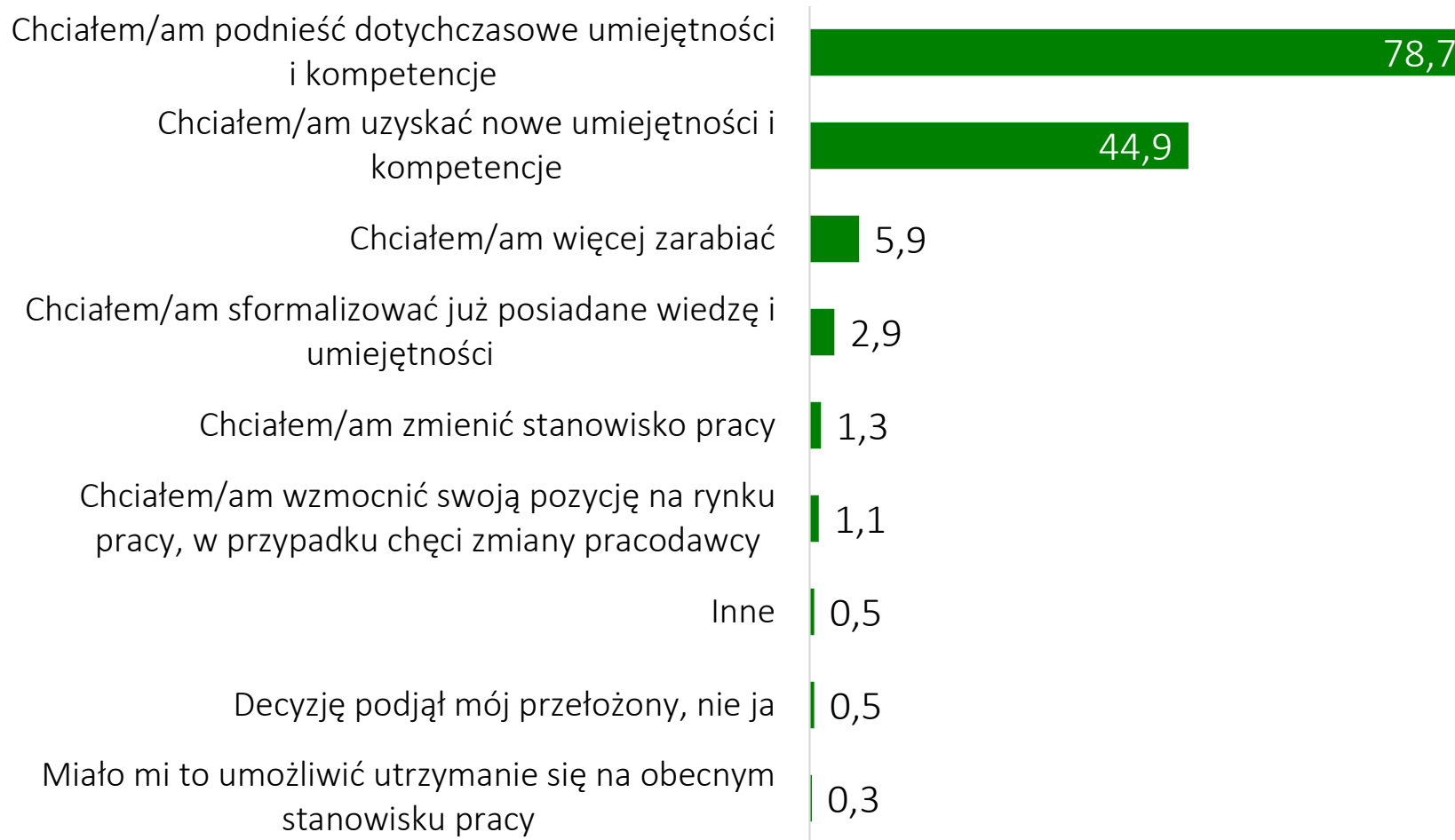
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI z pracodawcami [N=304]

Wyniki badania

Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki

Motywacje pracowników uczestniczących w formach wsparcia z KFS (1)

Wykres 11. Motywy skorzystania ze wsparcia w ramach KFS (%)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI z pracownikami [N=376]

Motywacje pracowników uczestniczących w formach wsparcia z KFS (2)



„Przychodzą młodszy pracownicy i żeby nie wyszło, że młodszy dużo więcej wie ode mnie, starego pracownika. Więc trzeba się cały czas szkolić, żeby nie zostać z tyłu. Żeby jednak mieć jakiś autorytet.”

(IDI 24_pracownik)



„Najgorsze było to, że byłem młodą osobą [ok. 20 lat]. Pracuję z ludźmi, którzy mają po 35-40 lat i zawsze byłem takim popychadłem. Delikatnie ujmując. Nie miałem swojego zdania (...), a to szkolenie pozwoliło mi, aby postawić na swoim i nie iść na kompromisy.”

(IDI 29_pracownik)

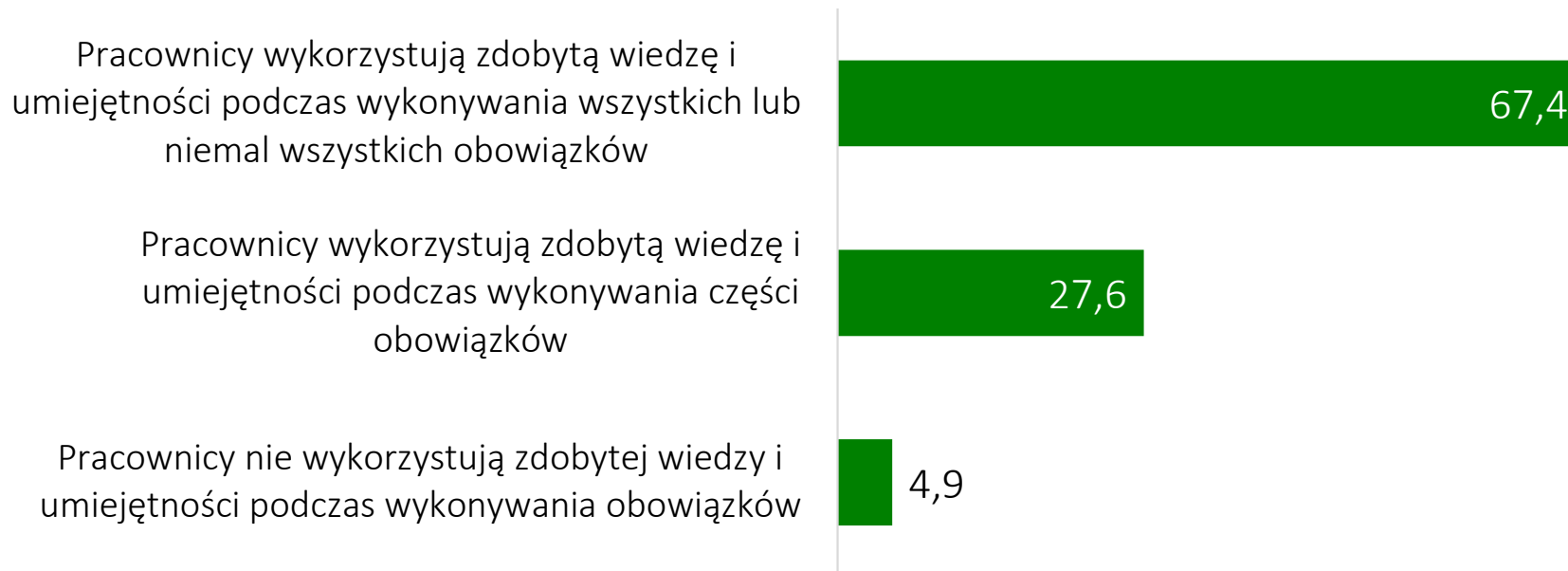


„Jeśli można zdobyć [kwalifikacje] praktycznie za darmo, no to dlaczego z tego nie skorzystać? (...) gdybym miał wydać te 10 tysięcy na prawo jazdy, no to nie zrobiłbym tego.”

(IDI 10_pracownik)

Ocena przydatności zdobytych kompetencji i ich wpływ na sytuację zawodową pracownika (1)

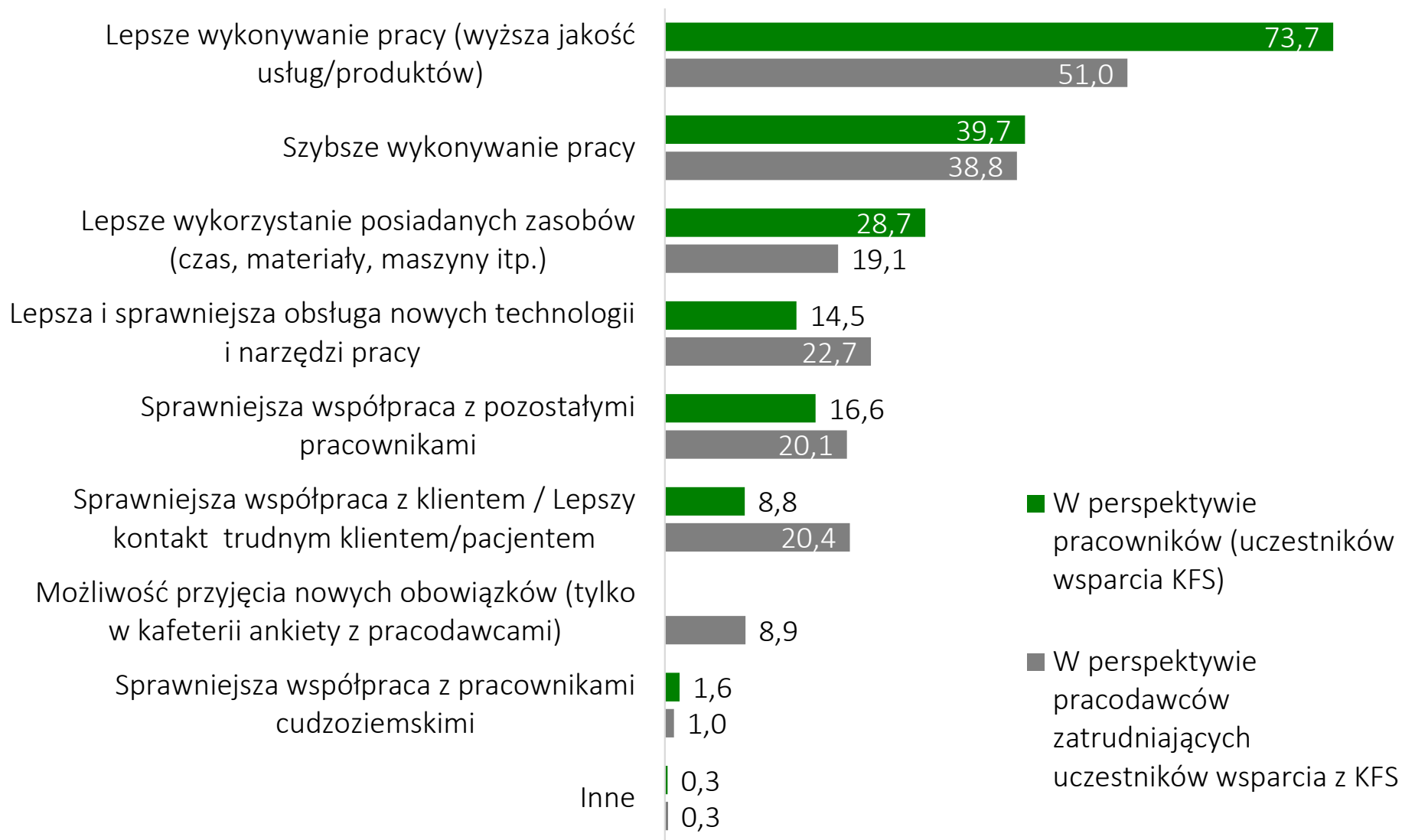
Wykres 12. W jakim stopniu pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania swoich obowiązków? (%)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI z pracodawcami [N=304]

Ocena przydatności zdobytych kompetencji i ich wpływ na sytuację zawodową pracownika (2)

Wykres 13. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków? (%)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI z pracodawcami [N=304] i pracownikami [N=376]

Ocena przydatności zdobytych kompetencji i ich wpływ na sytuację zawodową pracownika (3)

Wykres 14. Efekty wsparcia (%)



*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI z pracownikami [N=376]

Główne wnioski i rekomendacje z badania

Wnioski i rekomendacje (1)

Stosunkowo dużo podlaskich PUP nie wydatkuje w całości przyznanych środków z KFS.



Rekomendacja: Bardziej elastyczne podejście do realizacji założeń umów podpisanych przez pracodawców (np. prosta procedura zmiany uczestnika wsparcia lub ich liczby).

Część PUP nie wydatkuje całej kwoty dofinansowania przyznanej w ramach rezerwy. Jednym z powodów jest fakt, że wnioskodawcy nie wpisują się w założone priorytety (a wpisywali się w priorytety założone w ramach limitu).



Rekomendacja: Umożliwienie PUP wcześniejszego wnioskowania o zmianę przeznaczenia środków z rezerwy na realizację priorytetów przewidzianych limitem środków KFS.

Wnioski i rekomendacje (2)

Angażowanie firm szkoleniowych i doradczych w proces pozyskiwania i rozliczania dofinansowania w ramach KFS, skutkuje słabą orientacją pracodawców w sprawach formalnych związanych z realizacją wsparcia, a następnie trudnościami na etapie rozliczania, monitorowania i ewaluacji KFS.



Rekomendacja: Obowiązkowy udział przedstawiciela pracodawcy (nie firmy szkoleniowej, doradczej), którego wniosek został zaakceptowany przez PUP, w indywidualnym lub grupowym spotkaniu informacyjnym oraz włączenie do procesu monitorowania postępów realizowanego wsparcia.

Wnioski i rekomendacje (3)

Część pracodawców nie wywiązuje się ze swoich obowiązków na etapie rozliczenia usług.



Rekomendacja:
Zmotywowanie pracodawców do terminowego rozliczania umów.

Pracownicy PUP napotykali trudności w zakresie realizacji zadań związanych z KFS.



Rekomendacja:
Organizacja szkoleń dla pracowników PUP odpowiedzialnych za realizację zadań związanych z KFS.

Pracownicy PUP widzą potrzebę wsparcia kadrowego w procesie realizacji zadań w ramach KFS.



Rekomendacja:
Zapewnienie adekwatnej obsługi kadrowej dla zadań związanych z KFS w powiatowych urzędach prac.

Wnioski i rekomendacje (4)

Pracownicy PUP rozpatrujący wnioski napotykają trudności w zakresie oceny adekwatności, jakości i efektywności usług, z których planuje skorzystać wnioskodawca.



Rekomendacja:
Zapewnienie pracownikom PUP wsparcia szkoleniowo-doradczego w zakresie oceny wniosków.

Największym zainteresowaniem pracodawców cieszyły się kursy i szkolenia. Właśnie na tego typu usługi planują aplikować ponownie.



Rekomendacja:
Utrzymanie wsparcia w postaci dofinansowania kursów i szkoleń zawodowych.

Udzielone pracodawcom oraz ich pracownikom wsparcie oceniane jest jako adekwatne i odpowiadające potrzebom regionalnego rynku pracy.



Rekomendacja:
Kontynuacja realizacji KFS z utrzymaniem priorytetów odnoszących się wspierania zawodów deficytowych.

Wnioski i rekomendacje (5)

Stosunkowo często pracownicy uzupełniają braki kompetencyjne w zakresie nowych technologii i narzędzi pracy. Firmy, które nie podejmują działań zmierzających do rozwoju kadry w tym zakresie ryzykują spadkiem pozycji na rynku. Technologie i metody pracy zmieniają się, a pracownicy muszą się dostosować do tych zmian.



Rekomendacja: Kontynuacja realizacji KFS z utrzymaniem priorytetów odnoszących się do nabywania i uzupełniania kompetencji cyfrowych.

Pracodawcy zwracali uwagę na ograniczone możliwości wsparcia pracowników mających mniej niż 45 lat, wykonujących zawody nietechniczne, niemających wykształcenia zawodowego.



Rekomendacja: Rozszerzenie zakresu wsparcia o grupy dotychczas nieobjęte priorytetami w ramach limitu i rezerwy KFS, o ile wnioskodawca wykaże, że takie wsparcie pozytywnie wpłynie na rozwój jego firmy.

Wnioski i rekomendacje (6)

Niewielu pracodawców skorzystało z priorytetów dotyczących wsparcia kształcenia ustawicznego pracodawców zatrudniających cudzoziemców.



Rekomendacja: Promocja wsparcia firm zatrudniających pracowników cudzoziemskich w zakresie kształcenia ustawicznego.

PUP są dla pracodawców głównym źródłem informacji nt. KFS. Pozostałe kanały informacji wykorzystuje nie więcej niż co dziesiąty badany.



Rekomendacja: Wzmocnienie kanałów informacji na temat KFS, innych niż urzędy pracy.

Wnioski i rekomendacje (7)

Małym zainteresowaniem charakteryzował się priorytet: wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych. Może to świadczyć o tym, że pracodawcy nie znają bądź nie biorą pod uwagę sytuacji rodzinnej swoich pracowników. Mogą wychodzić z założenia, że członkowie rodzin wielodzietnych są mniej skłonni do podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego. Obowiązki rodzinne mogą z kolei wpływać na niechęć do szkoleń wśród samych pracowników.



Rekomendacja: Promocja możliwości wsparcia ze środków KFS kształcenia ustawicznego pracowników z rodzin wielodzietnych.



Dziękujemy za uwagę



www.instytut-ipc.pl