



Lubuskie

Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze



Krajowy Fundusz Szkoleniowy 2020



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy

Cel

przekwalifikowanie lub podniesienie kwalifikacji
pracowników
dostosowanie umiejętności pracowników do
zmieniających się wymagań

Dla kogo?

dla osób pracujących i dla pracodawców

PRACODAWCA - to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika

Środki KFS przeznaczone są na finansowanie

1) kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców, czyli na:

- **określenie potrzeb pracodawcy** w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS
- **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

MRPiPS
WUP-y

- 2) określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy;
- 3) badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS;
- 4) promocję KFS;
- 5) konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

PUP-Y

Wysokość dofinansowania

Mikroprzedsiębiorstwa mogą sfinansować 100% kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS.

Mikroprzedsiębiorca to przedsiębiorca, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln EUR.

Pozostali przedsiębiorcy mogą sfinansować 80% kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS

pozostałe 20% kosztów pokrywa pracodawca

Na jednego uczestnika w danym roku nie można przeznaczyć więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w III kwartale 2019 roku to 4.931,59 zł
Stąd limit 300% to kwota w wysokości 14.794,77 zł

Dysponentem KFS jest minister właściwy do spraw pracy

20% rezerwa KFS – wydatkowana wg decyzji Rady Rynku Pracy

80% środków MRPiPS dzieli na WUP
a następnie są one dzielone przez WUP na powiaty
podział robiony jest na podstawie zapotrzebowania zgłoszonego przez PUP

środki na promocję, badania potrzeb,
konsultacje, badanie efektywności dla
MRPiPS oraz 16 WUP

Priorytety wydatkowania środków KFS w roku 2020

Priorytety Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- 3) wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy;
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/ województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju;
- 6) 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;
- 7) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej.

Priorytety wydatkowania środków KFS w roku 2020

Priorytety Rady Rynku Pracy:

- a) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- b) wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych;
- c) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- d) 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;
- e) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Efektywność wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku

Model Kirkpatricka

Poziom 1. Reakcja

Ogólna **ocena zadowolenia** uczestników i czy odpowiada na potrzeby.

Poziom 2. Wiedza (uczenie się)

Ocena **nowych umiejętności/kompetencji/wiedzy** nabytej podczas szkolenia.

Poziom 3. Wdrożenie

Ocena **wykorzystywania** nabytej wiedzy i **umiejętności w praktyce**.

Poziom 4. Rezultaty (wyniki)

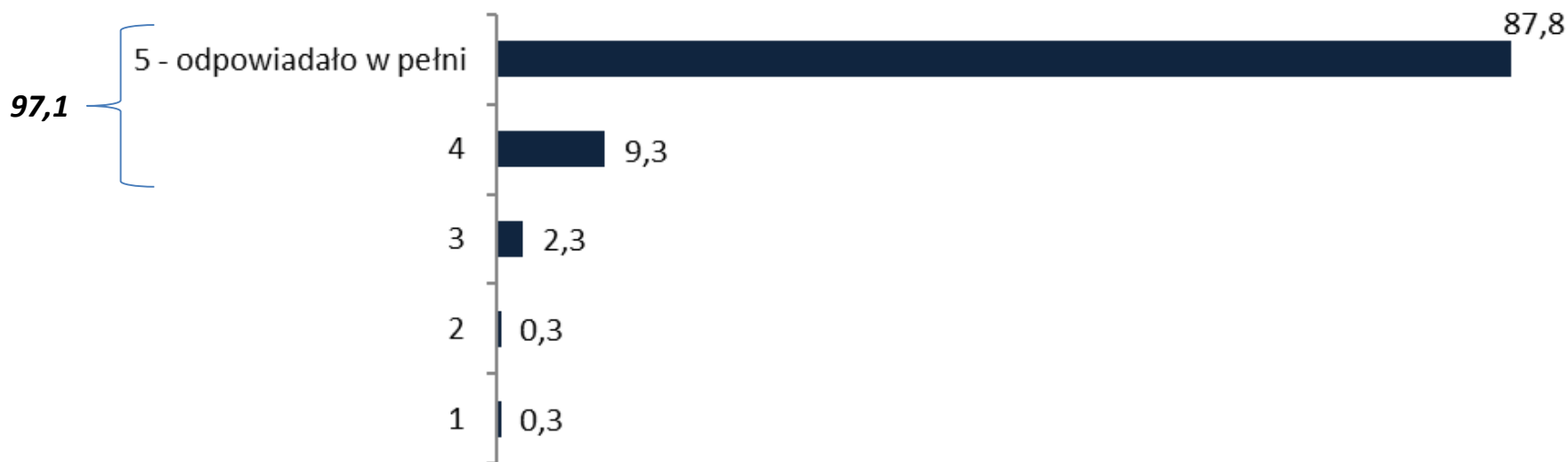
Ocena jakie **efekty** przyniosło szkolenie **dla funkcjonowania firmy**.

Dodatkowa ocena jakościowa

Poziom 1. Reakcja

Ocena stopnia trafności wsparcia KFS w odniesieniu do potrzeb firmy (w %)

*W jakim stopniu udzielone wsparcie Krajowego Funduszu
Szkoleniowego (KFS) odpowiadało potrzebom firmy?*

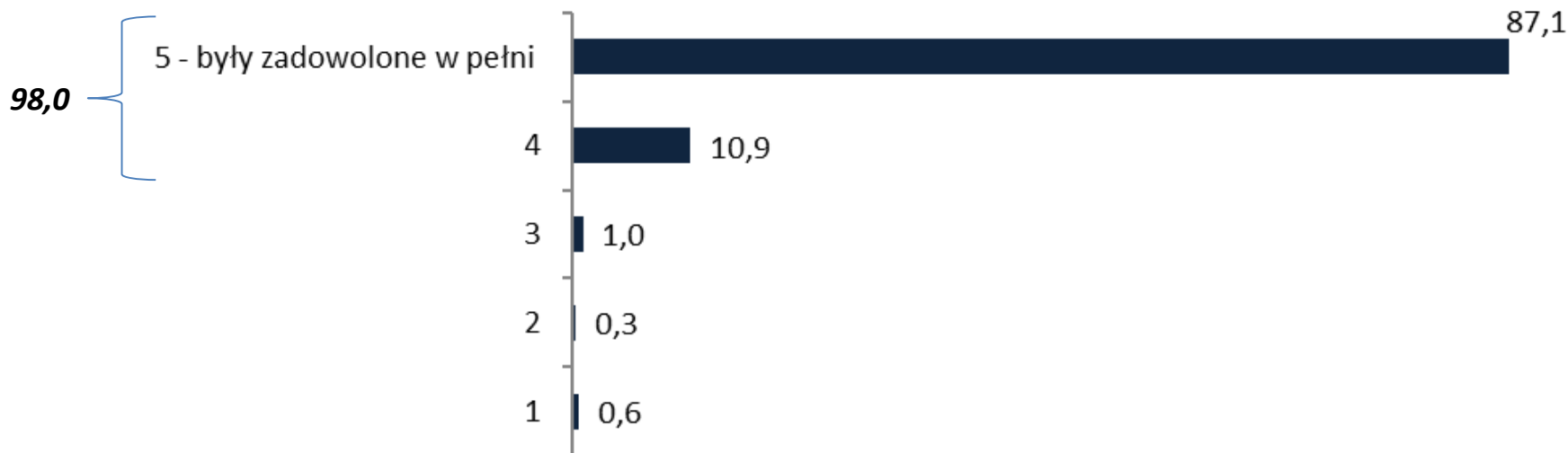


Źródło: Badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku. ASM Kutno, październik 2019 roku.

Poziom 1. Reakcja

Ocena zadowolenia osób korzystających ze wsparcia KFS (w %)

W jakim stopniu osoby korzystające były zadowolone ze wsparcia KFS?



Źródło: *Badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku. ASM Kutno, październik 2019 roku.*

Poziom 2. Wiedza (uczenie się)

Ocena wpływu wsparcia ze środków KFS na podniesienie kompetencji pracowników (w %)

Czy uważa Pani/Pan, że dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli swoje kompetencje (umiejętności, wiedzę) potrzebne w ich codziennej pracy?



Źródło: Badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku. ASM Kutno, październik 2019 roku.

Poziom 3. Wdrożenie

Wykorzystywanie nabytych kompetencji w praktyce (w %)

*Czy wiedza, umiejętności i/lub kompetencje nabyte dzięki
wsparciu KFS wykorzystywane są w praktyce?*

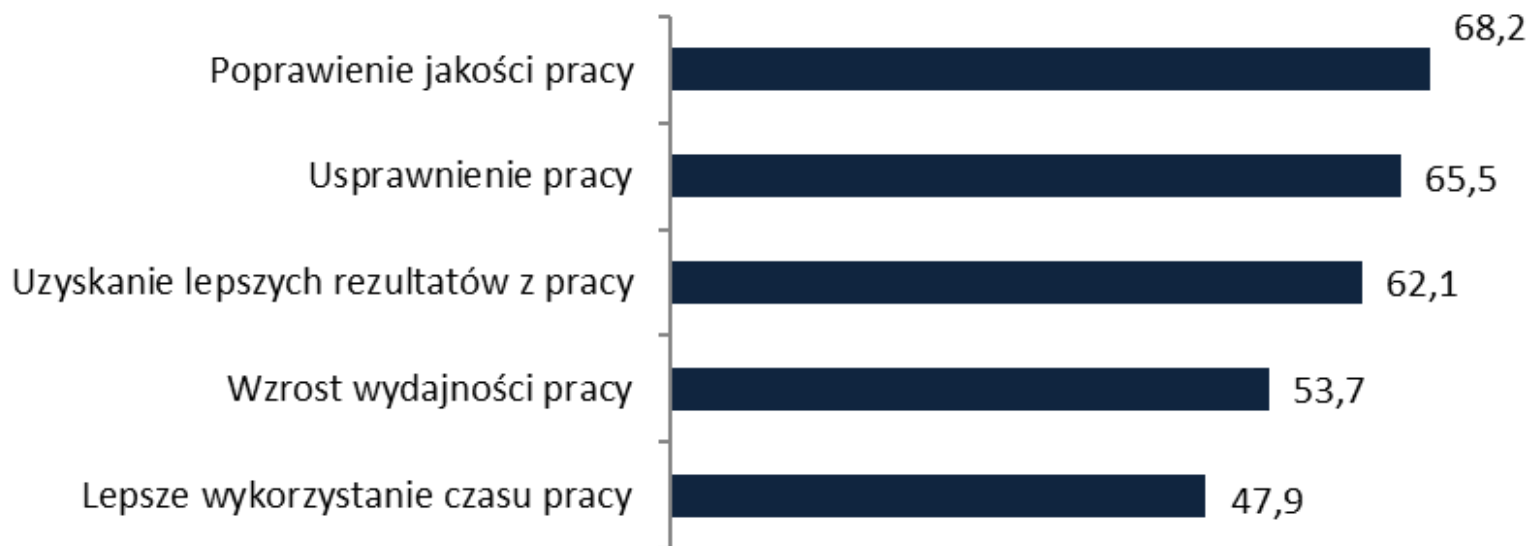


Źródło: Badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku. ASM Kutno, październik 2019 roku.

Poziom 3. Wdrożenie

Efekty wsparcia KFS w zakresie funkcjonowania firmy (w %)

Wsparcie z KFS pozwoliło na:



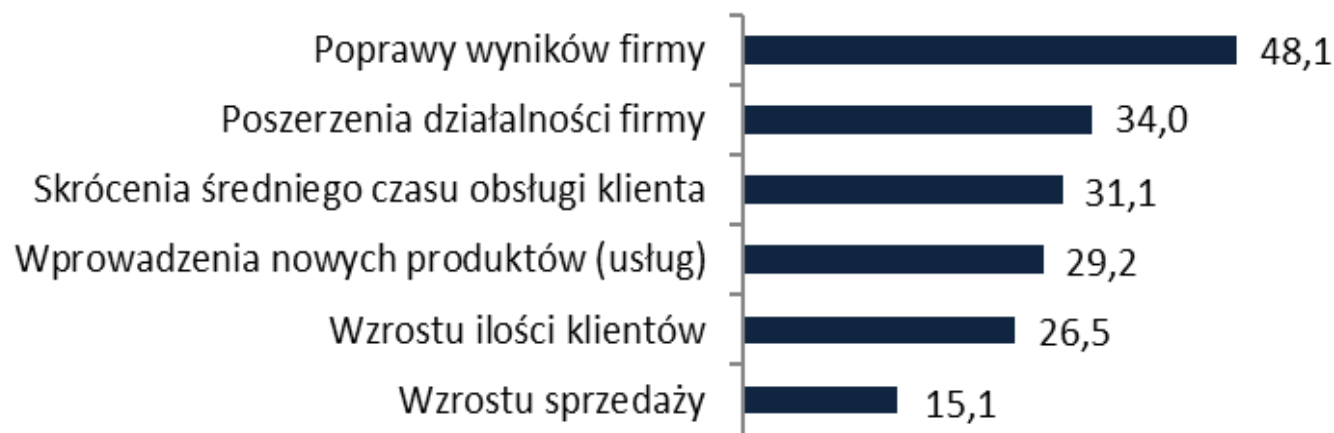
Źródło: Badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku. ASM Kutno, październik 2019 roku.

Dane nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Poziom 4. Rezultaty (wyniki)

Efekty wsparcia KFS dla przedsiębiorstw (w %)

Wsparcie z KFS przyczyniło się do:



Źródło: Badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku. ASM Kutno, październik 2019 roku.

Dane nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Dodatkowa ocena jakościowa

Ocena efektywności szkoleń dofinansowanych z KFS (w %)

*Jak ocenia Pani/Pan efektywność szkoleń dofinansowanych z KFS?
Proszę zaznaczyć odpowiedź na skali, gdzie 0 oznacza – nisko, zaś 5 – wysoko.*



Źródło: Badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 roku. ASM Kutno, październik 2019 roku.

Dodatkowa ocena jakościowa

W przypadku **85,6% przedsiębiorstw** i instytucji **osoby, które skorzystały** z działań dofinansowanych z **KFS nadal pracują w tych firmach/instytucjach**.

Wśród przyczyn odejścia pracowników najczęściej wskazywano na **przejście do innej firmy (44,2%)** oraz rezygnację bez podania przyczyny (27,9%). Jedynie 2,3% przedsiębiorców wskazało przejście na emeryturę lub rentę, jako przyczynę odejścia pracownika, który skorzystał ze wsparcia w ramach KFS. Natomiast 30,2% badanych wskazało na inne przyczyny, a wśród nich wymienili :

- koniec okresu trwania umowy – 23,1%,
- rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej – 23,1%,
- z powodów osobistych pracownika – 15,4%,
- zwolnienie pracownika – 15,4%,
- wyjazd za granicę – 7,7%,
- śmierć pracownika – 7,7%,
- zbyt wysokie wymagania finansowe pracownika – 7,7%.

*Procenty odnoszą się do grupy respondentów, którzy wskazali inne przyczyny odejścia pracownika.
Dane nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź*

Dodatkowa ocena jakościowa

Wszyscy przedsiębiorcy poleciliby znajomym skorzystanie ze wsparcia KFS,
w tym **97,1%** z nich udzieliło w tym zakresie **jednoznacznie twierdzącej**
odpowiedzi, a jedynie 2,9% uznało, że raczej by poleciło.

Planowane środki KFS w 2020 roku

Lp.	Powiaty (PUP)	Kwota środków (w tys. zł)
1	Gorzów Wielkopolski	982,6
2	Krosno Odrzańskie	229,3
3	Międzyrzecz	275,1
4	Nowa Sól	327,5
5	Słubice	196,5
6	Strzelce Krajeńskie	493,5
7	Sulęcín	176,9
8	Świebodzin	117,9
9	Wschowa	170,3
10	Zielona Góra	1 637,6
11	Żagań	98,3
12	Żary	327,5
OGÓŁEM		5 033,0



Lubuskie

Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy

Dziękuję za uwagę...