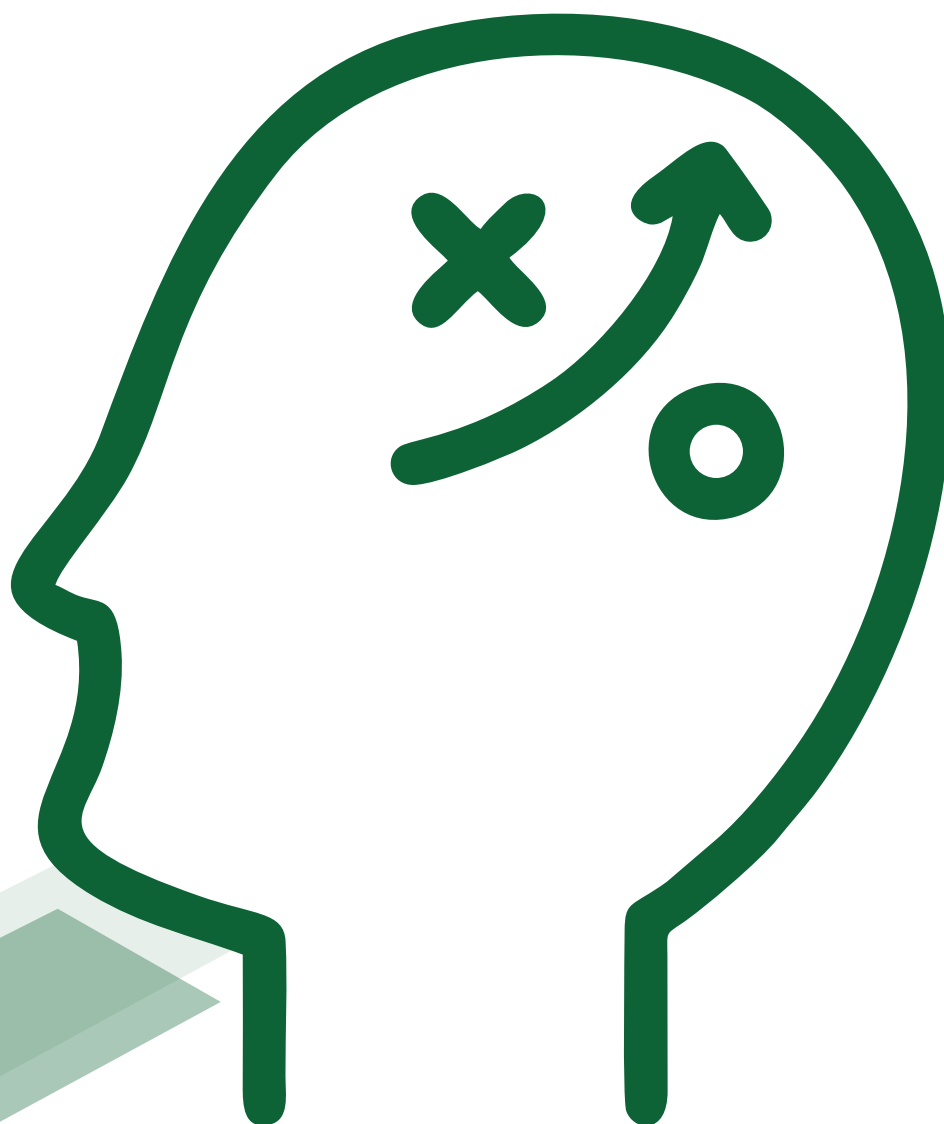




Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku



**Efektywność wsparcia udzielonego
ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego
w województwie podlaskim w latach 2019-2020**



**Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy**

RAPORT Z BADAŃ | 2021

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”



Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020

raport końcowy

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

Raport opracowany przez:



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

Raport opracował zespół w składzie:

Emilia Pokropińska
Paulina Niedopytalska
Magdalena Romanińska

Redakcja: dr Marcin Haberla

Zamawiający/Wydawca:



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok
tel. 85/ 74 97 200, 74 97 221
e-mail: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

ISBN: 978-62258-87-1

Projekt okładki: PET MEDIA Sp. z o.o.

COPYRIGHT © BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU, BIAŁYSTOK 2021

Spis treści

1.	Słownik pojęć.....	6
2.	Streszczenie	7
3.	Summary.....	13
4.	Wprowadzenie	19
4.1.	Cele badania	19
4.2.	Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy	19
4.3.	Środki KFS w roku 2019.....	20
4.4.	Środki KFS w roku 2020.....	21
4.5.	Zasady naboru wniosków pracodawców o środki w ramach KFS.....	22
4.5.1.	Wytyczne dla powiatowych urzędów pracy	22
4.5.2.	Wytyczne dla pracodawców	24
4.5.3.	Obowiązki pracodawcy w związku z otrzymaniem dofinansowanie z KFS	26
4.6.	Rynek pracy w województwie podlaskim	27
4.6.1.	Przedsiębiorczość i zatrudnienie.....	27
4.6.2.	Zapotrzebowanie na zawody	32
4.6.3.	Wpływ pandemii COVID-19 na rynek pracy i usługi szkoleniowe	37
5.	Metodologia badania	40
6.	Szczegółowe wyniki badania.....	45
6.1.	Analiza i ocena działań realizowanych w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2019-2020	45
6.1.1.	Charakterystyka wsparcia realizowanego ze środków KFS w województwie podlaskim w latach 2019-2020.....	45
6.1.2.	Obszary tematyczne wsparcia udzielonego w województwie podlaskim	54
6.1.3.	Charakterystyka uczestników wsparcia ze środków KFS (pracodawców i pracowników)	57
6.1.4.	Działania promocyjne KFS	67
6.1.5.	Ocena wsparcia otrzymanego w ramach KFS, współpraca pracodawców i urzędów pracy i napotkane trudności.....	71
6.1.6.	Podsumowanie	78
6.2.	Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników	81

6.2.1.	Motywy ubiegania się o wsparcie	81
6.2.2.	Zaspokojenie potrzeb i zmiany w firmach	84
6.2.3.	Polityka szkoleniowa podmiotów korzystających ze środków KFS	90
6.2.4.	Podsumowanie	92
6.3.	Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki	93
6.3.1.	Motywacje pracowników uczestniczących w formach wsparcia z KFS.....	93
6.3.2.	Ocena przydatności zdobytych kompetencji i ich wpływ na sytuację zawodową pracownika	95
6.3.3.	Podsumowanie	102
6.4.	Analiza i ocena wpływu pandemii COVID-19 na jakość, dostępność i adekwatność usług szkoleniowych oferowanych pracodawcom korzystającym ze wsparcia z KFS w 2020 roku	103
6.4.1.	Dostępność szkoleń i wpływ pandemii na rynek usług szkoleniowych.....	103
6.4.2.	Analiza kryteriów wyboru instytucji, które świadczyły pracodawcy usługi finansowane ze środków KFS oraz ocena współpracy z tymi instytucjami	108
6.4.3.	Wpływ pandemii COVID-19 na aktywność szkoleniową firm oraz ich oczekiwania co wsparcia potrzeb szkoleniowych	110
6.4.4.	Podsumowanie	112
7.	Główne wnioski z badania	114
7.1.	Działania realizowane w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2019-2020	114
7.2.	Wpływ wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników.....	116
7.3.	Wpływ wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki.....	116
7.4.	Wpływ pandemii COVID-19 na dostępność, adekwatność i jakość usług szkoleniowych oferowanych pracodawcom korzystającym ze wsparcia z KFS	117
8.	Rekomendacje	118
9.	Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych.....	121
10.	Spis tabel	123
11.	Spis wykresów	124
12.	Narzędzia badawcze	127
	Ankieta kwestionariuszowa CATI – przedsiębiorcy korzystający z KFS	127

Ankieta kwestionariuszowa CATI – pracownicy korzystający z KFS	138
Ankieta kwestionariuszowa CAWI – Powiatowe Urzędy Pracy	144
Kwestionariusz do badania SSI - przedstawiciele firm szkoleniowych, które świadczyły usługi badanym pracodawcom korzystającym z KFS.....	149
Scenariusz do badania IDI/TDI - przedstawiciele pracodawców korzystających ze środków KFS	151
Scenariusz do badania IDI/TDI - przedstawiciele pracowników korzystających ze środków KFS	152
Scenariusz do badania FGI - przedstawiciele pracodawców korzystających ze środków KFS	153

1. Słownik pojęć

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

CATI – ankieta telefoniczna wspomagana komputerowo

CAWI – ankieta internetowa

FGI – zogniskowany wywiad grupowy, technika badań jakościowych

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (do 5 października 2020 r.)

MRPiT - Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii (od 6 października 2020 r. do 11 sierpnia 2021 r.)

MRiPS - od 12 sierpnia 2021 r. na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 sierpnia 2021 r. (Dz. U. z 201 r. poz. 1471) dział praca został włączony do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej

TDI – pogłębiony wywiad telefoniczny, technika badań jakościowych

PUP – powiatowy urząd pracy

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

2. Streszczenie

Przedmiotem badania pn. „Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2019-2020” była analiza i ocena działań powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego, realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2019-2020, a także analiza i ocena wpływu tychże działań na sytuację pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania z KFS oraz na dostosowanie kompetencji ich pracowników do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki i tym samym przeciwdziałanie utracie przez nich zatrudnienia.

Celem głównym badania była zatem analiza i ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2019-2020.

Badanie zostało zrealizowane z wykorzystaniem następujących technik badawczych: analiza danych zastanych, badanie ankietowe CATI (z udziałem przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia w ramach KFS oraz ich pracowników), badanie ankietowe CAWI (z udziałem przedstawicieli podlaskich powiatowych urzędów pracy) oraz badanie jakościowe TDI (z udziałem pracodawców korzystających ze wsparcia w ramach KFS oraz ich pracowników), badanie jakościowe FGI (z udziałem pracodawców korzystających ze wsparcia w ramach KFS) i badanie SSI (z udziałem podmiotów świadczących usługi szkoleniowe pracodawcom w ramach KFS).

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1100, z późn. zm.). Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. KFS adresowany jest zarówno do pracowników, jak i pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

W wielu branżach gospodarki województwa podlaskiego pogłębia się deficyt pracowników. Na przestrzeni lat 2016-2021 obserwowany jest wzrost liczby zawodów deficytowych. W prognozie pn. Barometr Zawodów na 2016 rok zanotowano 10 grup zawodowych, a w prognozie na 2021 rok aż 23 grupy zawodowe. Ich udział wśród zawodów występujących na podlaskim rynku pracy wahał się od 6% do 15%, co wskazuje na to, że skala problemu deficytowości kluczowych z punktu widzenia rozwoju województwa zawodów jest znaczna.

Na podstawie analiz gromadzonych w ramach ww. badania Barometr Zawodów można wskazać listę zawodów, które w każdym z analizowanych okresów charakteryzowały się deficytem osób poszukujących pracy. W prognozach na lata 2019-2021 są to: lekarze, magazynierzy, kucharze, robotnicy budowlani, ślusarze, operatorzy i mechanicy sprzętu

do robót ziemnych, spawacze, pracownicy służb mundurowych, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, pielęgniarki i położne, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy.

Jedną z możliwości zmniejszenia deficytu pracowników z kwalifikacjami poszukiwanymi przez pracodawców jest wsparcie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy. W roku 2019 podlaskie powiatowe urzędy pracy otrzymały łącznie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (w ramach limitu i rezerwy łącznie) kwotę wynoszącą 6 412 000 złotych, natomiast rok później 6 996 000 złotych.

Podlaskie przedsiębiorstwa korzystające ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego najczęściej ubiegały się o wsparcie w ramach trzech priorytetów, przewidzianych do realizacji zarówno w roku 2019, jak i 2020. Było to:

- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (wsparcie to dofinansowywało wszystkie 14 powiatowych urzędów pracy),
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy (wsparcie to dofinansowywało 11 urzędów w roku 2019, 12 w roku 2020),
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia (wsparcie to dofinansowywało wszystkie 14 powiatowych urzędów pracy).

Bardzo małym zainteresowaniem cieszyło się wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Nie wszystkim powiatowym urzędом pracy udało się wydatkować całą otrzymaną kwotę. W roku 2019 było takich przypadków siedem, zaś w 2020 dziewięć. Powodem był zwrot środków KFS przez pracodawców po podpisaniu umowy z powodu odwołania działań przez realizatorów kształcenia ustawicznego, zmiany kosztów poszczególnych działań, zmiany liczby uczestników, zmiany formy kształcenia stacjonarnego na online, rezygnacja pracodawcy z podpisania umowy.

Oceniając poszczególne etapy współpracy z pracodawcami, przedstawiciele powiatowych urzędów pracy najwięcej zastrzeżeń mieli do rozliczenia usług. Wskazywali pojawiające się na tym etapie problemy, związane przede wszystkim z nieterminowością ze strony pracodawców. Ogólna średnia ocena tej współpracy wyniosła 4,1 na 5.

Przedstawiciele dziewięciu powiatowych urzędów pracy napotkali trudności w toku realizacji zadań związanych z KFS, które to najczęściej związane były z weryfikacją spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników.

Sami pracodawcy nie napotykali na trudności w toku procesu korzystania ze środków KFS, a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół dobrze lub bardzo dobrze.

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

W latach 2019-2020 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 1 350 podmiotów: 613 w roku 2019 i 737 w roku 2020.

Najczęściej były to przedsiębiorstwa mające swoją siedzibę w Łomży, Białymstoku i Suwałkach, firmy zatrudniające do dziewięciu pracowników, istniejące na rynku dłużej niż 15 lat, o zasięgu lokalnym. Najrzadziej korzystały firmy najmłodsze. Wraz ze wzrostem zasięgu działalności firmy, spadał udział wśród beneficjentów Funduszu.

W latach 2019-2020 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 9 881 pracowników: 4 064 w roku 2019 i 5 817 w roku 2020. Działania były kierowane głównie do pracowników na stanowiskach niekierowniczych.

Wśród uczestników dominowały osoby mające co najmniej 45 lat. Widocznie najmniejszy udział we wsparciu mieli pracownicy najmłodszy tj. w wieku od 18 do 24 lat, a tym samym z najkrótszym stażem pracy.

Wśród tematyki kursów najpopularniejsze były te związane z obsługą maszyn i urządzeń budowlanych (w tym głównie koparko-ładowarek), uzyskaniem uprawnień do kierowania pojazdami (głównie kat. C+E) oraz rachunkowością, finansami, księgowością.

Dużą popularnością cieszyły się też kursy związane z podnoszeniem kwalifikacji w obszarze zdrowia i urody – fryzjerstwa i kosmetologii. Stosunkowo często respondenci wymieniali również administrację, zarządzanie, kursy w zakresie napraw i diagnostyki pojazdów samochodowych, gastronomii i handlu. Wśród pozostałych tematów kursów i szkoleń znalazły się m.in.: spawanie, kadry i płace, montaż maszyn i urządzeń, szkolenia dla personelu medycznego, podnoszenie kompetencji pedagogicznych.

Wszystkie podlaskie powiatowe urzędy pracy prowadziły promocję KFS poprzez zamieszczanie informacji o Funduszu na swoich stronach internetowych. Sześć spośród nich dodatkowo organizowało spotkania informacyjne, trzy przeprowadzały akcje mailingowe, zamieszczały informacje na innych stronach i portalach internetowych, oraz promowały KFS poprzez materiały drukowane (plakaty, ulotki). Za najskuteczniejszą formę promocji pracownicy PUP uznali materiały zamieszczone we własnych serwisach internetowych oraz spotkania bezpośrednie. Badanie CATI potwierdziło, że głównym źródłem informacji na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego są dla badanych pracodawców powiatowe urzędy pracy.

Zarówno pracodawcy, jak i ich pracownicy, otrzymane wsparcie oceniają bardzo dobrze, uzasadniając swoje opinie m.in. interesującymi i przydatnymi treściami, które zostały im przekazane, profesjonalnym sposobem organizacji zajęć, otrzymaniem pomocnych materiałów dydaktycznych.

Przedsiębiorcy nie widzieli potrzeby wprowadzania zmian w zasadach ubiegania się o środki z KFS, a warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków były dla nich jasne.

Pracodawcy ubiegali się o środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego głównie ze względu na chęć podniesienia kompetencji pracowników. Co warto podkreślić, inwestowanie w kwalifikacje wynikało nie tylko z chęci podnoszenia jakości usług czy wprowadzania nowych

produktów, ale dla niektórych pracodawców było wręcz koniecznością. Mowa np. o branżach, w których należy posiadać określone, czasowe uprawnienia czy certyfikaty.

Ponad 80% badanych firm, dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS, jest w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości. Co trzeci z respondentów przyznał, że mogą zaoferować produkty bądź usługi zachowując ich dotychczasowy poziom, ale obniżając koszty. W ponad połowie przypadków wsparcie z Funduszu wpłynęło (bądź dopiero wpłynie) na wzrost konkurencyjności oferty firmy.

Łącznie 99,7% badanych oceniło adekwatność wsparcia z KFS do potrzeb na poziomie dobrym bądź bardzo dobrym. Bardzo dobrze oceniono również adekwatność wsparcia, jakie zostało udzielone pracownikom. Pracodawcy, zapytani o to, jakie kompetencje pracowników zostały uzupełnione, najczęściej wskazywali na zawodowe.

Nieco ponad połowa badanych firm (55%) podejmowała działania mające na celu identyfikację potrzeb szkoleniowych swoich pracowników (potwierdziło to 57% ankietowanych pracowników). Niespełna dwie trzecie zadeklarowało, że podejmowało podobne działania jeszcze przed skorzystaniem ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Warto zaznaczyć, że spośród firm, które wcześniej rozpoznały potrzeby szkoleniowych nie prowadziły, jedna piąta obecnie takie działania podejmuje.

Niemal połowa badanych pracodawców nie skorzystałaby z kursów czy szkoleń, gdyby nie możliwość ich dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pozostali zrealizowaliby kształcenie w podobnym bądź mniejszym zakresie.

W ponad połowie przypadków badanych pracowników inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS był pracodawca (62%). Dominującym motywem uczestnictwa była chęć podniesienia kwalifikacji – dotychczasowych, bądź uzupełnienia ich o nową wiedzę, umiejętności i kompetencje. W niektórych profesjach kształcenie ustawiczne jest wręcz wymogiem, ponieważ wiąże się z aktualizacją niezbędnych uprawnień. Niektórzy pracownicy istotność podnoszenia kompetencji postrzegali również z punktu widzenia przyszłych korzyści, takich jak wzrost zarobków czy możliwość zmiany pracy na lepszą.

Nieco ponad 90% badanych pracodawców uważa, że na moment realizacji badania ich pracownikom nie brakuje już żadnych kwalifikacji czy umiejętności. Również 90% pracodawców potwierdziło, że pracownicy obecnie wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków, przy czym w ponad połowie przypadków ma to miejsce podczas wykonywania wszystkich lub niemal wszystkich zadań. Takie same deklaracje padały ze strony pracowników. Otrzymane wsparcie pozytywnie przełożyło się również na współpracę z pozostałymi pracownikami oraz na tempo pracy. Niemal 3/4 badanych dostrzegło konkretne korzyści w związku ze wsparciem otrzymanym z KFS, które to przełożyły się na zmianę ich sytuacji zawodowej. Co ważne, niektóre osoby uniknęły zwolnienia. Wsparcie przekłada się również na poczucie własnej wartości pracowników – 87%

uważa, że w przypadku utraty pracy bądź chęci zmiany pracodawcy, ich pozycja na rynku pracy będzie mocniejsza niż wcześniej.

Pracownicy potwierdzili, że przed skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS brakowało im przede wszystkim określonych uprawnień zawodowych oraz określonej wiedzy i znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku. Według ich deklaracji co do kompetencji uzupełnionych dzięki szkoleniom, kursom, studiom czy egzaminom, to właśnie te dwie kategorie kwalifikacji były obiektem kształcenia.

Ze wsparcia chętnie ponownie skorzystałoby trzech na czterech badanych pracowników. Ich deklaracje zdają się potwierdzać opinie na temat idei kształcenia osób pracujących – zdaniem 83% każda pracująca osoba powinna kształcić się, jeśli ma taką możliwość.

Decydującym kryterium wyboru instytucji świadczących usługi, na które firmy otrzymały środki z KFS, było doświadczenie podmiotu. Na drugim miejscu, choć o dużo mniejszym znaczeniu, znalazła się cena usługi. Zaufanie do kompetencji jako główny czynnik wyboru instytucji szkolącej znajduje potwierdzenie w wynikach badania jakościowego.

Badania jakościowe ujawniły, że pracodawcy napotykali trudności w zakresie wyboru, a następnie realizacji szkoleń. Problemy te związane były z lokalizacją ich firmy oraz podmiotu szkolącego. Tego typu problemy są częściowo rozwiązywane poprzez realizację szkoleń czy kursów on-line. Jednak nie wszyscy pracodawcy na takie rozwiązania są skłonni się zdecydować.

Niemal połowa badanych pracodawców była zdania, że dostępne na rynku usługi szkoleniowe spełniają ich oczekiwania, zarówno pod względem jakości, jak i kosztów. Z doświadczenia niektórych pracodawców wynika, że nie wszystkie pożądane przez nich szkolenia są możliwe do realizacji w ramach KFS. Jako przykład wskazano bardzo kosztowne szkolenia z zakresu stylizacji fryzur, prowadzone przez osoby bardzo znane i cenione w branży.

W przypadku niespełna 40% badanych firm trwająca od marca 2020 roku pandemia COVID-19 nie wpłynęła na politykę szkoleniową. Część przedsiębiorstw całkowicie zrezygnowała ze szkoleń, jednak nieco częściej (20% ogółu badanych) firmy z większą częstotliwością korzystały z oferty zewnętrznej. W przypadku co dziesiątej firmy wzrosło wykorzystanie możliwości kształcenia w formie zdalnej. Co czwarty badany pracodawca zauważył zmniejszenie oferty usług szkoleniowych w czasie pandemii.

Zdaniem połowy badanych firm szkoleniowych, stan pandemii wymusił zmianę podejścia do oferowanych usług. W zdecydowanej większości przypadków oznaczało to dostosowanie i realizację szkoleń i kursów w formie zdalnej. W niektórych wprowadzono wzmożone środki ostrożności i reżimu sanitarnego. W badanej grupie znalazły się również nieliczne przypadki, w których specyfika szkoleń zadecydowała o konieczności czasowego wstrzymania działalności szkoleniowej.

Na podstawie wyników badania sformułowano wnioski i zaproponowano następujące rekomendacje:

1. Bardziej elastyczne podejście do realizacji założeń podpisanych przez pracodawców umów – szczególnie w czasie pandemii (np. prosta procedura zmiany uczestnika wsparcia bądź liczby uczestników).
2. Organizacja szkoleń pracowników odpowiedzialnych za realizację zadań związanych z KFS w powiatowych urzędach pracy.
3. Zmotywowanie pracodawców do terminowego rozliczania umów.
4. Opracowanie narzędzia lub procedury, które byłoby pomocne w ocenie kosztów szkoleń.
5. Ujednolicenie dokumentacji/druków wykorzystywanych przez powiatowe urzędy pracy w celu realizacji zadań z KFS.
6. Zapewnienie adekwatnej obsługi kadrowej dla zadań związanych z KFS w powiatowych urzędach pracy.
7. Poszerzenie działań promocyjnych o takie, które pozwolą na bezpośrednie dotarcie do pracodawców – potencjalnych odbiorców wsparcia.
8. Promocja Rejestru Instytucji Szkoleniowych oraz podnoszenie kwalifikacji pracodawców w zakresie umiejętnego wykorzystania bazy (wyboru adekwatnej, jakościowej oferty).
9. Podnoszenie umiejętności pracodawców w zakresie autoanalizy potrzeb szkoleniowych.
10. Utrzymanie wsparcia w postaci dofinansowania kursów i szkoleń zawodowych.
11. Kontynuacja realizacji KFS z utrzymaniem priorytetów odnoszących się do wspierania zawodów deficytowych.

3. Summary

The objective of the study titled “Effectiveness of the support provided from the resources of the Podlaskie Voivodeship National Training Fund in 2019-2020” was to analyse and assess the measures taken by the Podlaskie Voivodeship’s Poviats Employment Offices as part of the National Training Fund (NTF) in 2019-2020, to analyse and assess the impact of the aforementioned measures on the situation of employers who use the NTF subsidies and on the adaptation of the competencies of their employees to the requirements of a dynamically changing economy and thereby counteracting the loss of employment.

The main objective of the study was therefore to analyse and assess the support provided from the resources of the Podlaskie Voivodeship National Training Fund in 2019-2020.

The study was conducted with the use of the following research techniques: existing data analysis, CATI survey (with participation of entrepreneurs that used the NTF support and their employees), CAWI survey (with participation of the representatives of the Podlaskie Poviats Employment Offices) and a TDI qualitative survey (with participation of employers who use the NTF support and their employees), FGI qualitative survey (with participation of employers who use the NTF support) and an SSI survey (with participation of entities that provide training services to employers as part of the NTF).

The National Training Fund is a labour market instrument introduced in 2014 with an amendment to the Act of 20 April 2004 on the promotion of employment and on labour market institutions (Polish Journal of Laws; Dz. U. of 2020, item 1100 with further amendments). In essence, its purpose is to allocate a part of the premium paid by the entrepreneurs to the Labour Fund to support lifelong education undertaken upon the employer’s initiative or approval. The NTF is addressed to both employees and employers who would like to use various forms of lifelong education. The NTF’s main objective is to prevent the loss of employment due to competencies that do not correspond to the requirements of a dynamically changing economy.

The labour deficit is deepening in many branches of economy of the Podlaskie Voivodeship. An increase in the number of deficit occupations was observed in the period of 2016-2021. The Occupation Barometer recorded 10 occupation groups in its forecast for 2016 and 23 occupation groups in the forecast for 2021. Their share in the occupations present in the Podlaskie labour market fluctuated from 6% to 15%, thereby indicating that the scale of the deficit in the occupations which are key in terms of voivodeship’s development is substantial.

Based on the analyses collected as part of the aforementioned Occupation Barometer, it is possible to provide a list of occupations characterised by a worker deficit in each of the analysed periods. In the forecasts for 2019-2021, these occupations include: doctors, warehouse workers, cooks, construction workers, metal workers, earth works equipment operators and mechanics, welders, uniformed services workers, commercial vehicle and

tractor drivers, nurses and midwives, electricians, electrical engineers and wiremen.

One of the ways of reduction the deficit of workers with the qualifications sought by employers is to support lifelong education from the resources of the National Training Fund, which are available to the Poviats Employment Offices. In 2019, the Podlaskie Poviats Employment Offices received a total of PLN 6,412,000 from the National Training Fund (as part of the limit and reserve), and another PLN 6,996,000 the year after.

The Podlaskie enterprises that use the resources of the National Training Fund most often applied for support in three priorities envisaged in both 2019 and 2020. These included:

- supporting lifelong education in the deficit occupations identified in the given poviat or voivodeship (all 14 PEOs subsidised this support),
- supporting lifelong education due to the use of new technologies and working tools in companies (11 PEOs subsidised this support in 2019 and 12 in 2020),
- supporting lifelong education for people above the age of 45 (all 14 PEOs subsidised this support).

The support for the lifelong education of people who can confirm in writing the performance of work in special conditions or of special nature for at least 15 years, but whom are not entitled to a bridging pension.

Not all Poviats Employment Offices were able to expend the entire amount received. There were seven such cases in 2019 and nine in 2020. Reasons for this situation included the employers' return of the NTF resources after the contract's conclusion due to the cancellation of measures by the lifelong education providers, changes in the costs of particular measures, change in the number of participants, change from stationary to online education or the employer's withdrawal from the contract's conclusion.

When assessing particular stages of cooperation with employers, the Poviats Employment Office representatives had most reservations towards the service settlement. They mentioned problems occurring at this stage and related mainly to the employers' non-timeliness. The total average rating of this cooperation amounted to 4.1 out of 5.

The representatives of 9 Poviats Employment Offices encountered difficulties in NTF task implementation mainly related to the verification of the fulfilment of criteria by employers or employees.

The employers did not encounter difficulties when using the NTF resources and rate the cooperation with the given Poviats Employment Office as good or very good.

In 2019-2020, a total of 1,350 entities used the NTF resources in the Podlaskie Voivodeship: 613 in 2019 and 737 in 2020.

Most often, these included enterprises based in Lomza, Bialystok and Suwalki, companies employing up to 9 workers, local companies and existing in the market for longer than 15

years. The youngest companies used the support least often. The share of the Fund's beneficiaries decreased along with an increase in the company's operating range.

In 2019-2020, a total of 9,881 employees used the NTF resources in the Podlaskie Voivodeship: 4,064 in 2019 and 5,817 in 2020. The measures were mainly aimed at employees on non-managerial positions.

The participants mostly included people aged 45 and over. The youngest employees, aged 18 to 24, i.e. with the least work experience, had the smallest representation in the support.

The most popular course topics included those related to construction machinery and device operation (mainly including backhoe loaders), obtaining a driver's license (mainly C+E category) as well as accounting, finances and bookkeeping.

Courses related to improving qualifications in the health and beauty field (hairdressing and cosmetology) were also very popular. The respondents also relatively often mentioned administration, management, courses on vehicle repairs and diagnostics, catering and commerce. Other topics of courses and trainings included welding, staff and wages, machinery and device assembly, medical personnel training, improving pedagogical competencies.

All Podlaskie Poviats Employment Offices promoted the NTF by publishing information about the Fund on their websites. Six of them also organised information meetings, three conducted e-mail campaigns, published information on other websites or promoted the NTF via printed materials (posters, leaflets). The PEOs deemed materials published on their own websites and meetings as the most effective form of promotion. The CATI survey confirmed that the main source of information about the National Training Fund for the surveyed employers were the Poviats Employment Offices.

Both employers and their employees rate the support received as very good, stating that it included interesting and useful content provided to them in the form of professional classes and helpful didactic materials.

Entrepreneurs did not see the need for changing the principles of applying for NTF resources and deemed the conditions and principles of acquiring and settling upon the resources as clear.

Employers mainly applied for resources from the National Training Fund because of their desire to improve the competencies of their employees. It is worth noting that the investment in qualifications did not only result from the willingness to improve the quality of services or introduce new products but was a necessity for some employers. This concerns, for example, disciplines which require specific, temporary permits or certificates.

Over 80% of the surveyed companies agreed with the statement that the use of lifelong education subsidised by the NTF allowed them to offer higher quality services/products. Every third respondents admitted to being able to offer products or services of the same level but

at lower costs. In over half of the cases, the Fund support allowed for improving (or will improve) the company's competitiveness.

A total of 99.7% of the respondents rated the adequacy of the TNF support as good or very good. The adequacy of the support provided to employees was also rated as very good. When asked about the complemented competencies of employees, the employers most often pointed to professional competencies.

A little over half of the surveyed companies (55%) has taken measures aimed at identifying the training needs of their employees (this was confirmed by 57% of the surveyed employees). Nearly two-thirds declared that they took similar measures even before using the TNF resources. It is worth noting that among companies that conducted no training needs recognition earlier, one-fifth is currently taking such measures.

Nearly half of the surveyed employers would not have used the courses or trainings if not for their subsidisation from the National Training Fund. Others would conduct the education to a similar or smaller extent.

For nearly half of the surveyed employees, the employer was the initiator of measures aimed at obtaining support from the NTF (62%). The dominant motive for participation was the desire to improve current qualifications or complement them with new knowledge, skills and competencies. In some occupations, lifelong education is a requirement because it is related to updating the required qualifications. Some employees also viewed the relevance of competence improvement in terms of future benefits, such as increase in earnings or the ability to change the job for a better one.

Slightly over 90% of the surveyed employers stated that their employees lack no qualifications or skills as of the time of the survey. Also 90% of the employers confirmed that their employees are currently using the acquired knowledge and skills while performing their duties, wherein over half of such cases take place during the performance of all or nearly all tasks. Employees made the same declarations. The support received had a positive result on the cooperation with other employees and on the work rate. Nearly 3/4 of the respondents noticed specific benefits derived from the support received from the NTF, which translated into a change in their professional situation. Most importantly, some people avoided dismissal. The support also translates into the employees' self-esteem – 87% of them is of the opinion that their position in the labour market will be stronger than earlier in case of a job loss or desire to change the employer.

The employees confirmed that prior to using the NTF support they were mainly lacking specific qualifications as well as specific knowledge and awareness of legal regulations required in the position held. According to their declarations on competencies complemented thanks to trainings, courses, studies or exams, the education encompassed those two qualification categories.

Every three in four of the surveyed employees would gladly use the support again. Their declarations seem to confirm the opinions about the concept of working people education – 83% is of the opinion that each working person should undertake education if possible.

The criterion most important in the selection of institutions that provided services subsidised from the NTF resources was the entity's experience. The service's price was the second criterion, albeit it was much less important. The trust towards competencies as the main factor of training institution selection is confirmed in the results of the qualitative survey.

The qualitative surveys revealed that employers encountered difficulties when selecting and then conducting trainings, related to the location of their company and of the training entity. Such problems are partially solved by conducting online trainings or courses. However, not all employers are willing to use such solutions.

Nearly half of the surveyed employers were of the opinion that the training services available on the market meet their expectations in terms of quality and costs. The experiences of some employers demonstrate that not all trainings wanted by them can be conducted as part of the NTF. A good example were the very costly hair styling trainings conducted by famous people appreciated in the discipline.

In the case of nearly 40% of the surveyed companies, the COVID-19 pandemic lasting from March 2020 did not affect their training policy. Some companies completely gave up on trainings, however slightly more companies (20% of the respondents) used external offers more frequently. Every tenth company decided to use distance education more often. Every fourth employer noticed a reduction in the service offer during the pandemic.

Nearly half of the surveyed training companies is of the opinion that the pandemic forced a change in the approach to the offered services. In a vast majority of cases, this meant adaptation and conducting distance trainings and courses. Enhanced safety and sanitary regime measures were used in some cases. The surveyed group also featured single cases in which the trainings' specificity caused the need for temporary suspension of the training activity.

The survey results were used to formulate the conclusions and propose the following recommendations:

1. A more flexible approach to the implementation of the assumptions of the contract signed by the employers – especially during the pandemic (e.g. simple procedure of changing the support participant or number of participants).
2. Organisation of trainings of employees responsible for implementing the NTF tasks in the Poviats Employment Offices. The trainings would mainly concern the verification of the applicants' fulfilment of criteria, interpretation of priorities as well as monitoring and control of contract execution.
3. Incentivising employers to settle upon the contracts in a timely manner.

4. Development of a tool or procedure that would be helpful in assessing the training costs.
5. Standardisation of documentation/forms used by the Poviats Employment Offices to implement the NTF tasks.
6. Ensuring the adequate staff service for NTF tasks in the Poviats Employment Offices.
7. Expansion of promotional measures with measures that enable direct contact with employers – potential support recipients.
8. Promotion of the Training Providers Register among employees and improving the qualifications of employers on skilful use of the base (selection of an adequate and quality offer).
9. Improving the employers' skills related to trainings needs self-analysis.
10. Maintaining the support in the form of subsidisation of vocational courses and trainings.
11. Continuation of the NTF's implementation with maintenance of priorities related to supporting deficit occupations.

4. Wprowadzenie

4.1. Cele badania

Przedmiotem badania pn. „Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020” była analiza i ocena działań powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2019-2020, a także analiza i ocena wpływu tychże działań na sytuację pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania z KFS oraz na dostosowanie kompetencji ich pracowników do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki i tym samym przeciwdziałanie utracie przez nich zatrudnienia.

Celem głównym badania była zatem analiza i ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2019-2020.

Cel główny realizowały cztery cele szczegółowe sformułowane następująco:

1. Analiza i ocena działań realizowanych w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2019-2020.
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.
4. Analiza i ocena wpływu pandemii COVID-19 na dostępność, adekwatność i jakość usług szkoleniowych oferowanych pracodawcom korzystającym ze wsparcia z KFS.

4.2. Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r. poz. 1100, z późn. zm.). Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. KFS adresowany jest zarówno do pracowników, jak i pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego.

Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. każda jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika. Nie ma znaczenia na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także, czy jest to praca na pełen, czy

część etatu. Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE stanowią pomoc de minimis. Środkami KFS dysponują powiatowe urzędy pracy właściwe ze względu na siedzibę firmy/instytucji lub miejsce wykonywania działalności.

Zasady tworzenia i wydatkowania KFS regulują przepisy przywoływanej wyżej ustawy:

- art. 69a i 69b mówi o utworzeniu i przeznaczeniu środków KFS,
- art. 109 ust. 2d-2n określa zasady podziału środków KFS i ustalenia limitów,
- art. 22 ust 1 i 4 pkt 3 i 4 określa zadania Rady Rynku Pracy,
- art. 4 ust. 1 pkt 7, lit. h - i wskazuje zadania ministra właściwego do spraw pracy,
- art. 8 ust. 1 pkt 2a określa zadania samorządu województwa,
- art. 9 ust. 1 pkt 3c określa zadania samorządu powiatu.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego¹ określa natomiast szczegółowy sposób i tryb przyznania pracodawcom środków na kształcenie ustawiczne².

4.3. Środki KFS w roku 2019

Na finansowanie zadań w ramach KFS w roku 2019 przeznaczone zostały środki stanowiące 2% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowej składki na Fundusz Pracy wykazanej w sprawozdaniu budżetowym za rok 2017. Była to kwota 228 138 tys. złotych. Pula 80% środków została podzielona na województwa proporcjonalnie do wysokości zatrudnienia w województwie. Określony został w ten sposób tzw. podstawowy limit środków dla województwa dzielony przez zarząd województwa na podstawie zapotrzebowań samorządów powiatów. W roku 2019 kwota limitu na działania w województwie podlaskim wyniosła 5 262 tys. złotych (nie licząc kwoty na działania MRPiPS i WUP, która, tak jak w pozostałych województwach, wyniosła 134 tys. złotych).

Wnioski o ewentualne zmiany ustalonych limitów na realizację zadań w ramach KFS kierowane są do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przez marszałków województw na podstawie informacji starostów.

Podział środków pomiędzy poszczególnymi powiatowymi urzędami pracy województwa podlaskiego przedstawiono w rozdziale 6.1. niniejszego raportu.

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2019 roku:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości;
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających

¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117)

² Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2020. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy

status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;

- 4) 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;
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu;
- 6) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.

Rada Rynku Pracy zdefiniowała następujące priorytety wydatkowania tzw. rezerwy KFS:

- a) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- b) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- c) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy.³

4.4. Środki KFS w roku 2020

Na finansowanie zadań w ramach KFS w roku 2020 przeznaczone zostały środki stanowiące 2% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowej składki na Fundusz Pracy wykazanej w sprawozdaniu budżetowym za rok 2018. Była to kwota 246 496 tys. złotych. Pula 80% środków, tak jak dotychczas, została podzielona na województwa proporcjonalnie do wysokości zatrudnienia w województwie. W roku 2020 kwota limitu na działania w województwie podlaskim wyniosła 5 711 tys. złotych (nie licząc kwoty na działania MRPiPS i WUP, która, tak jak w pozostałych województwach wyniosła 145 tys. złotych). Podział środków pomiędzy poszczególnymi powiatowymi urzędami pracy województwa podlaskiego przedstawiono w rozdziale 6.1. niniejszego raportu.

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2020 roku:

- 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;

³ Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2019. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy

- 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.

Rada Rynku Pracy zdefiniowała następujące priorytety wydatkowania tzw. rezerwy KFS:

- 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.⁴

4.5. Zasady naboru wniosków pracodawców o środki w ramach KFS

4.5.1. Wytyczne dla powiatowych urzędów pracy

W naborze wniosków pracodawców o środki z KFS w pierwszej kolejności do rozpatrzenia kwalifikują się wnioski, które spełniają wymagania przynajmniej jednego z priorytetów ministra właściwego do spraw pracy. Nawet jeśli w treści priorytetu zawarto sformułowania odnoszące się bezpośrednio do pracowników, skorzystać z niego mogą zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Nie ma żadnych przeszkód, aby ze środków KFS skorzystał sam pracodawca, o ile spełnia warunek bycia pracodawcą zgodnie z definicją zawartą w artykule 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, tj. „pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.” PUP może rozpatrzyć pozytywnie wniosek pracodawcy, który nie wpisuje się w żaden z priorytetów ministra jedynie wtedy, kiedy pozostaną w jego dyspozycji środki po rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety. Decyzja co do liczby ogłaszanych naborów, a co za tym idzie o ewentualnym ich powtarzaniu, należy do urzędu pracy, przy czym musi być ogłoszony przynajmniej jeden nabór według przyjętych priorytetów.

Przy kwalifikowaniu wniosków do dofinansowania powiatowe urzędy pracy powinny brać pod uwagę wszystkie kryteria oceny wniosku określone w paragrafie 6 ust. 5 znowelizowanego w 2016 roku rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, przy czym określenie wagi poszczególnych elementów (kryteriów) oceny

⁴ Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2020. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy

wniosku pozostawia się urzędowi.

Owe kryteria to:

- 1) zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
- 2) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
- 3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
- 4) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
- 5) w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
- 6) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;
- 7) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy.⁵

Szczególną uwagę jednak należy zwrócić na uzasadnienie konieczności odbycia konkretnej formy kształcenia ustawicznego i wykazaną w nim zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy, oraz na udokumentowanie jakości usług finansowanej ze środków KFS.

Zakwalifikowany do dofinansowania wniosek nie musi spełniać wszystkich kryteriów. Wniosek niespełniający kryterium nie musi być a priori odrzucony, jednak powinien mieć mniejsze szanse na dofinansowanie i być rozpatrywany po rozdysponowaniu środków na wnioski spełniające kryteria.

Nabór wniosków o dofinansowanie kształcenia ustawicznego można powtarzać, co ma ułatwić organizację wydatkowania środków publicznych, a także zapewnić finansowanie przede wszystkim tych wniosków pracodawców, które spełniają wymagania określone w priorytetach Ministra i Rady Rynku Pracy. Jednakże decyzja, w jaki sposób urząd ma dysponować przyznanymi mu limitami KFS, a więc między innymi decyzja co do liczby ogłaszanych naborów, należy do urzędu.

Urzędowi pozostawia się również możliwość negocjacji, z których mogą skorzystać w przypadku niewystarczających środków KFS pozostających w dyspozycji urzędu pracy. Dla pracodawców atrakcyjne może być uzyskanie choćby częściowego wsparcia. Wyniki negocjacji powinny być odzwierciedlone w umowie.⁶

⁵ Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. z 2018 r. poz. 117)

⁶ Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2020. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy

4.5.2. Wytyczne dla pracodawców⁷

Punktem wyjścia dla procedury naboru wniosków prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy są zapisy wcześniej przytoczonych dokumentów. Stanowią podstawę do realizacji zadań w ramach KFS, natomiast PUP mają możliwość uzupełnienia owych zapisów o własne. Stąd, szczegółowych informacji na temat możliwości i sposobu korzystania ze środków KFS podlascy przedsiębiorcy mogą poszukiwać również na stronach internetowych poszczególnych powiatowych urzędów pracy.

Środki KFS otrzymane z powiatowego urzędu pracy pracodawca może przeznaczyć na:

- 1) określenie potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane,
- 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- 3) egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- 4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

W celu uzyskania dofinansowania kosztów kształcenia ustawicznego, pracodawca planujący inwestowanie w kształcenie, musi złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności. Wniosek można złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej.

Wniosek wypełniony w postaci elektronicznej, przed przesłaniem do powiatowego urzędu pracy, należy podpisać bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu lub podpisać potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.

Wniosek pobrany w postaci elektronicznej można też wydrukować, podpisać ręcznie i złożyć w formie papierowej do właściwego powiatowego urzędu pracy.

We wniosku należy podać:

- a) dane pracodawcy: nazwa pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności, numer identyfikacji podatkowej NIP, numer identyfikacyjny REGON, oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej według PKD, informacja o liczbie zatrudnionych pracowników, imię i nazwisko osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej;
- b) działania do sfinansowania z udziałem KFS (określenie potrzeb pracodawcy, kursy, studia podyplomowe i egzaminy, badania lekarskie i psychologiczne, ubezpieczenie

⁷ Na podstawie informacji zawartych na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy w Białymstoku, Łomży, Hajnówce, Bielsku Podlaskim (dokładne adresy stron www wskazano w punkcie 9. Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych).

- NNW), liczbę osób według grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, których wydatek dotyczy, formy kształcenia ustawicznego, koszty kształcenia ustawicznego na osobę oraz termin realizacji wskazanych działań;
- c) całkowitą wysokość wydatków, która będzie poniesiona na działania związane z kształceniem ustawicznym, wnioskowaną wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę;
- d) uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS a w przypadku środków z rezerwy KFS – dodatkowo priorytetów wydatkowania środków rezerwy KFS;
- e) uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS wraz z następującymi informacjami:
- nazwa i siedziba realizatora usługi kształcenia ustawicznego,
 - posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego, a w przypadku kursów – posiadanie dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, jeżeli informacja ta nie jest dostępna w publicznych rejestrach elektronicznych,
 - nazwa i liczba godzin kształcenia ustawicznego,
 - cena usługi kształcenia ustawicznego w porównaniu z ceną podobnych usług oferowanych na rynku, o ile są dostępne;
- f) informację o planach dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS.

Pracodawca dołącza do wniosku o dofinansowanie kształcenia ustawicznego:

- dokumenty pozwalające na ocenę spełniania warunków dopuszczalności pomocy de minimis (w przypadku pracodawcy będącego przedsiębiorcą);
- kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;
- program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu;
- wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

Formularze wniosku dla pracodawcy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS powinny być dostępne na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy. Doradca klienta w powiatowym urzędzie pracy udziela pracodawcy wyjaśnień lub szerszych konsultacji w sprawie złożenia wniosku o dofinansowanie i możliwości otrzymania dofinansowania. Starosta organizuje nabór wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego przez ogłoszenie na tablicy informacyjnej w siedzibie powiatowego urzędu pracy, oraz w postaci elektronicznej na stronach

internetowych urzędów wskazując priorytety wydatkowania środków KFS na dany rok, termin rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków oraz elementy, które brane będą pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosków.

Nabór wniosków jest powtarzany do wyczerpania limitu środków KFS przyznanego dla danego powiatu.

Dopuszcza się negocjacje treści wniosku pomiędzy starostą a pracodawcą, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego oraz zakresu egzaminu.

4.5.3. Obowiązki pracodawcy w związku z otrzymaniem dofinansowanie z KFS⁸

Dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS następuje na podstawie umowy zawartej ze starostą, która określi szczegółowo warunki wsparcia oraz obowiązki stron. W umowie określa się:

- 1) oznaczenie stron umowy i datę jej zawarcia;
- 2) okres obowiązywania umowy;
- 3) wysokość środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na dofinansowanie kosztów, o których mowa jest we wniosku o dofinansowanie;
- 4) numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz termin ich przekazania;
- 5) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków;
- 6) warunki wypowiedzenia umowy;
- 7) warunki zwrotu środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika, zwłaszcza w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym;
- 8) warunki zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem;
- 9) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy;
- 10) odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji Europejskiej, które określa warunki dopuszczalności pomocy de minimis albo pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie;
- 11) zobowiązanie pracodawcy do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących:
 - a. liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków KFS, według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, poziomu wykształcenia oraz;

⁸ Na podstawie informacji zawartych na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy w Białymstoku, Łomży, Hajnówce, Bielsku Podlaskim (dokładne adresy stron www wskazano w punkcie Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych).

- b. liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków KFS;
- c. liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków KFS.

Rozpatrzone pozytywnie wnioski o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS stanowią załącznik do umowy.

Pracodawca musi podpisać umowę z pracownikiem, który uczestniczy w kształceniu dofinansowanym środkami KFS. Umowa powinna określać m.in. zobowiązania pracownika, ponieważ nieukończenie kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS skutkuje dla pracodawcy koniecznością zwrotu otrzymanych środków.

Realizacja postanowień umowy podlega kontroli starosty/powiatowego urzędu pracy. Na żądanie pracodawcy obowiązany jest udzielić informacji na temat: liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków KFS według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, grup wieku (15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej) oraz poziomu wykształcenia, liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu, oraz liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin (dotyczy działań finansowanych ze środków KFS).

4.6. Rynek pracy w województwie podlaskim

4.6.1. Przedsiębiorczość i zatrudnienie

Liczba przedsiębiorstw w Polsce w ostatnich latach rośnie – w 2019 roku przekroczyła 2,2 mln. Zdecydowana większość z nich to mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa. Sektor MSP (mikro, małych i średnich przedsiębiorstw) stanowi przeważającą większość przedsiębiorstw w Polsce – 99,8%. Wśród nich najliczniejszą grupą (97,0%; 2,1 mln) są mikroprzedsiębiorstwa. Udział firm małych w strukturze polskich przedsiębiorstw wynosi 2,2% (48,9 tys.), średnich – 0,7% (14,8 tys.), a dużych – tylko 0,2% (3,8 tys.).⁹

W tym samym okresie, w województwie podlaskim funkcjonowało ponad 54,3 tys. podmiotów, z czego 97% stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. Udział pozostałych klas wielkości był następujący: od 10 do 49 osób – 2,2%, od 50 do 249 osób – 0,7%, zatrudniających 250 i więcej osób – 0,1%.¹⁰

Analiza struktury branżowej mikro, małych i średnich przedsiębiorstw pokazuje, że najliczniejszą grupę stanowią firmy z sektora usług (52,5%). Co czwarta firma działa w handlu (22,4%), a co ósma – w budownictwie (14,9%). Co dziesiąte przedsiębiorstwo z sektora MSP

⁹ Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2021 rok

¹⁰ Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z publikacji: „Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2019 roku”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2020 rok

(10,1%) działa w przemyśle.¹¹ Analogiczne wskaźniki dla województwa podlaskiego to: usługi – 49,9%, handel – 23,7%, budownictwo – 17,2%, przemysł – 9,2%.¹²

W 2019 roku powstały i rozpoczęły działalność 278 583 przedsiębiorstwa. Do 2020 roku na rynku aktywnych było 193 173 z nich. Dane te pokazują, że pierwszy rok działalności przeżywają w Polsce nieco ponad dwie na trzy firmy (spośród firm założonych w 2019 roku do 2020 roku przetrwało 69,3%). W układzie wojewódzkim najwyższą przeżywalność nowo powstałych firm odnotowano w województwach małopolskim (81,8%) oraz podlaskim (78,9%).¹³

Przedsiębiorczość danego regionu obrazują m.in. wskaźniki agregowane przez Główny Urząd Statystyczny (GUS). Przyglądając się liczbie podmiotów wpisanych do rejestru REGON w przeliczeniu na 10 tys. ludności widzimy, że województwo podlaskie znajduje się na 14 pozycji (933), a tuż za nim pozostają jedynie województwa podkarpackie (888) i lubelskie (920). Średnia dla całego kraju wyniosła 1 175 w roku 2019 oraz 1 219 w roku 2020.

Tabela 1. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w latach 2019-2020

WOJEWÓDZTWO	2019	2020
DOLNOŚLĄSKIE	1 320	1 370
KUJAWSKO-POMORSKIE	982	1 017
LUBELSKIE	879	920
LUBUSKIE	1 158	1 200
ŁÓDZKIE	1 036	1 073
MAŁOPOLSKIE	1 202	1 250
MAZOWIECKIE	1 576	1 636
OPOLSKIE	1 050	1 082
PODKARPACKIE	851	888
PODLASKIE	896	933
POMORSKIE	1 311	1 357
ŚLĄSKIE	1 066	1 100
ŚWIĘTOKRZYSKIE	944	980
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	927	963
WIELKOPOLSKIE	1 275	1 319
ZACHODNIOPOMORSKIE	1 345	1 387
POLSKA	1 175	1 219

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

¹¹ Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2021 rok

¹² Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z publikacji: „Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2019 roku”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2020 rok

¹³ Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2021 rok

W ujęciu powiatowym zdecydowanie wyróżnia się Białystok, gdzie w roku 2020 na 10 tys. mieszkańców zarejestrowanych było 1 261 podmiotów. Najniższe wartości wskaźnika (poniżej 700) odnotowano wówczas w czterech powiatach: siemiatyckim, kolneńskim, suwalskim i sokólskim.

Tabela 2. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w powiatach województwa podlaskiego w roku 2020

POWIAT	2019	2020
POWIAT AUGUSTOWSKI	760	788
POWIAT BIAŁOSTOCKI	958	1 005
POWIAT BIELSKI	755	782
POWIAT GRAJEWSKI	690	716
POWIAT HAJNOWSKI	716	741
POWIAT KOLNEŃSKI	656	684
POWIAT ŁOMŻYŃSKI	658	700
POWIAT MONIECKI	642	679
POWIAT SEJNEŃSKI	697	756
POWIAT SIEMIATYCKI	669	694
POWIAT SOKÓLSKI	614	640
POWIAT SUWALSKI	615	646
POWIAT WYSOKOMAZOWIECKI	741	761
POWIAT ZAMBROWSKI	806	835
BIAŁYSTOK	1 212	1 261
ŁOMŻA	1 027	1 055
SUWAŁKI	1 016	1 045
WOJ. PODLASKIE	896	933

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Nieco korzystniej województwo podlaskie wypada na tle innych województw, gdy pod uwagę weźmiemy liczbę osób prowadzących działalność gospodarczą w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców. W tym wypadku, poza podkarpackim i lubelskim, region wyprzedza również województwo warmińsko-mazurskie.

Tabela 3. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 10 tys. mieszkańców w latach 2019-2020

WOJEWÓDZTWO	2019	2020
DOLNOŚLĄSKIE	866	902
KUJAWSKO-POMORSKIE	725	750
LUBELSKIE	662	695
LUBUSKIE	826	856
ŁÓDZKIE	775	804
MAŁOPOLSKIE	881	918
MAZOWIECKIE	1 032	1 067
OPOLSKIE	753	777

WOJEWÓDZTWO	2019	2020
PODKARPACKIE	633	663
PODLASKIE	688	716
POMORSKIE	958	995
ŚLĄSKIE	766	792
ŚWIĘTOKRZYSKIE	722	752
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	664	693
WIELKOPOLSKIE	933	966
ZACHODNIOPOMORSKIE	992	1 025
POLSKA	837	869

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Liczba pracujących w gospodarce narodowej w województwie podlaskim w roku 2019 (brak danych za rok 2020) wynosiła 447,4 tys. osób. Najwięcej pracowników zatrudnionych było w przetwórstwie przemysłowym (sekcja C – 64,9 tys.).¹⁴

W okresie styczeń-grudzień 2020 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw województwa wyniosło 118,6 tys. osób i było o 0,2% wyższe od zanotowanego w poprzednim roku. Wzrost przeciętnego zatrudnienia miał miejsce przede wszystkim w sekcjach: transport i gospodarka magazynowa (o 6,8%) oraz informacja i komunikacja (o 6,3%). Znaczące spadki odnotowano natomiast w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 13,1%), górnictwie i wydobywaniu (o 8,4%) oraz administrowaniu i działalności wspierającej (o 3,1%)¹⁵.

W 2020 roku nastąpił wzrost poziomu bezrobocia rejestrowanego o 4,6 tys. osób (o 13,7%) do 37,8 tys., podczas gdy w 2019 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła o 3,5 tys. osób, tj. o 9,5%, do 33,3 tys.¹⁶.

Podlaskie jest w grupie dziewięciu województw, w których zarówno w roku 2019 jak i 2020, stopa bezrobocia była wyższa niż w średnia w kraju (wartość dla Polski wyniosła bowiem 5,2% w roku 2019 oraz 6,2% w roku 2020). Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie wzrosła do 7,8%, co lokowało region na siódmej pozycji w kraju pod względem wielkości tego wskaźnika.

Tabela 4. Stopa bezrobocia w latach 2019-2020 (%)

WOJEWÓDZTWO	2019	2020
DOLNOŚLĄSKIE	4,6	5,6
KUJAWSKO-POMORSKIE	7,9	8,9
LUBELSKIE	7,5	8,2

¹⁴ Pracujący w gospodarce narodowej w 2019 roku, GUS Warszawa 2020, TABL. 5

¹⁵ Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego w grudniu 2020 r., Nr 12/2020, Urząd Statystyczny w Białymstoku

¹⁶ Podlaski rynek pracy grudzień 2020, WUP w Białymstoku

WOJEWÓDZTWO	2019	2020
LUBUSKIE	4,9	6,2
ŁÓDZKIE	5,4	6,2
MAŁOPOLSKIE	4,1	5,3
MAZOWIECKIE	4,4	5,2
OPOLSKIE	5,8	6,9
PODKARPACKIE	7,9	9,1
PODLASKIE	6,9	7,8
POMORSKIE	4,5	5,9
ŚLĄSKIE	3,6	4,9
ŚWIĘTOKRZYSKIE	8,0	8,5
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	9,1	10,1
WIELKOPOLSKIE	2,8	3,7
ZACHODNIOPOMORSKIE	6,8	8,3
POLSKA	5,2	6,2

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Niekorzystną cechą rynku pracy w Podlaskiem jest utrzymywanie się zróżnicowania terytorialnego bezrobocia. Zróżnicowanie to jest zdeterminowane szeregiem czynników gospodarczych takich jak m.in. funkcjonowanie lub brak dużych przedsiębiorstw na terenie powiatu, ich dywersyfikacja branżowa, dostępność terenów inwestycyjnych, rozbudowana infrastruktura techniczna, dostępność komunikacyjna, występowanie w powiecie ośrodków miejskich, wielkość i struktura lokalnych zasobów pracy, a także infrastruktura społeczna i oferta kulturalna, tradycje przedsiębiorczości, położenie przygraniczne. Czynniki te stanowią o korzystnej sytuacji powiatów bądź determinują występowanie problemów na lokalnych rynkach pracy. Jednocześnie istnieją kwestie wspólne dla wszystkich powiatów, takie jak m.in. niedostosowanie profilu kształcenia do potrzeb rynku pracy, deficyt pracowników, a także konieczność podejmowania przez instytucje publiczne działań na rzecz aktywizacji grup wrażliwych (osób niepełnosprawnych, młodych, starszych i in.).¹⁷

Powiatami o najwyższej stopie bezrobocia w latach 2019-2020 (równej bądź przekraczającej 10%) były: kolneński, sejneński, grajewski i sokólski. Z kolei najniższą wartością omawianego wskaźnika charakteryzował się powiat suwalski.

Tabela 5. Stopa bezrobocia w latach 2019-2020 w województwie podlaskim według powiatów (%)

POWIAT	2019	2020
POWIAT AUGUSTOWSKI	9,7	10,5
POWIAT BIAŁOSTOCKI	7,6	9,4
POWIAT BIELSKI	4,7	5,0
POWIAT GRAJEWSKI	11,9	12,0
POWIAT HAJNOWSKI	6,8	7,9

¹⁷ Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok w województwie podlaskim

POWIAT	2019	2020
POWIAT KOLNEŃSKI	14,0	14,2
POWIAT ŁOMŻYŃSKI	6,0	5,9
POWIAT MONIECKI	6,7	7,0
POWIAT SEJNEŃSKI	12,2	13,2
POWIAT SIEMIATYCKI	6,2	6,0
POWIAT SOKÓLSKI	10,0	10,7
POWIAT SUWALSKI	3,9	4,3
POWIAT WYSOKOMAZOWIECKI	5,6	5,8
POWIAT ZAMBROWSKI	6,3	6,4
BIAŁYSTOK	5,4	6,9
ŁOMŻA	7,6	8,4
SUWAŁKI	4,9	6,1
WOJ. PODLASKIE	6,9	7,8

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

4.6.2. Zapotrzebowanie na zawody

W wielu branżach gospodarki województwa podlaskiego pogłębia się deficyt pracowników. Na przestrzeni lat 2016-2021 obserwowany jest wzrost liczby zawodów deficytowych: w prognozie pn. Barometr Zawodów na 2016 rok zanotowano 10 deficytowych grup zawodowych, a w prognozie na 2021 rok aż 23 takie grupy zawodowe. Ich udział wśród zawodów występujących na podlaskim rynku pracy wahał się od 6% do 15%, co wskazuje, że skala problemu deficytowości kluczowych z punktu widzenia rozwoju województwa zawodów jest znaczna.

Do czynników, które negatywnie wpływają na wielkość i jakość dostępnych zasobów pracy, można zaliczyć: starzenie się zasobów pracy i brak prostej zastępowalności pokoleniowej w zawodach deficytowych, odpływ pracowników do innych regionów i za granicę ze względu na niekorzystne warunki pracy i płacy, niską mobilność zawodową długotrwale bezrobotnych, brak wymaganego doświadczenia zawodowego oraz umiejętności i uprawnień (np. w przypadku kierowców samochodów ciężarowych), a także brak chętnych do pracy w zawodach, w których proces kształcenia oraz uzyskania wymaganego prawem doświadczenia jest czasochłonny, a oferty pracy nieatrakcyjne. Obserwuje się ponadto wpływ wsparcia socjalnego na wycofanie się wolnych zasobów pracy z rynku pracy (bierność zawodowa), w szczególności kobiet i osób zatrudnionych na niskopłatnych stanowiskach. Przyczyną deficytów jest także zjawisko szarej strefy pozwalającej zmniejszyć koszty pracy. Niewątpliwie zewnętrznym czynnikiem, który pogłębi problem deficytowości niektórych zawodów na rynku pracy, jest globalna pandemia COVID-19. Wskutek ograniczeń w funkcjonowaniu jednych sektorów gospodarki i rozwoju innych - niezbędnych do funkcjonowania gospodarki i społeczeństwa w dobie pandemii, zmienia się struktura popytu

na zawody. Lokalnie wystąpią na przykład deficyty w zawodach z branży ICT, a w całym województwie – z sektora medycznego.¹⁸

Prognozy opracowane w ramach Barometru Zawodów¹⁹ pokazały, że w roku 2019 w województwie podlaskim deficyt poszukujących pracy wystąpi w 22 zawodach. Były to:

1. Lekarze
2. Samodzielni księgowi
3. Magazynierzy
4. Szefowie kuchni
5. Kucharze
6. Sprzedawcy i kasjerzy
7. Cieśle i stolarze budowlani
8. Robotnicy budowlani
9. Monterzy instalacji budowlanych
10. Ślusarze
11. Piekarze
12. Robotnicy obróbki drewna i stolarze
13. Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
14. Kierowcy autobusów
15. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
16. Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
17. Spawacze
18. Pracownicy służb mundurowych
19. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
20. Murarze i tynkarze
21. Pielęgniarki i położne
22. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy

Ponadto, w ujęciu powiatowym wystąpi lokalny deficyt w następujących zawodach (pod uwagę wzięto te, których deficyt będzie miał miejsce w co najmniej połowie powiatów województwa podlaskiego):

1. Inżynierowie budownictwa
2. Kierownicy budowy
3. Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
4. Fryzjerzy
5. Zbrojarze i betoniarze
6. Dekarze i blacharze budowlani
7. Cukiernicy

¹⁸ Barometr Zawodów 2021. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, opracowanie WUP w Białymstoku, wydawca WUP w Krakowie, Kraków 2020

¹⁹ Barometr Zawodów.pl

8. Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie

Nadwyżkę odnotowano tylko w trzech zawodach: ekonomiści, specjaliści administracji publicznej, rolnicy i hodowcy.

W roku kolejnym, z listy prognozowanych na 2020 rok zawodów deficytowych na poziomie województwa wykreślono sześć zawodów: samodzielni księgowi, sprzedawcy i kasjerzy, piekarze, robotnicy obróbki drewna i stolarze, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego. Jednak w ich miejscu znalazło się osiem innych, co w sumie dało listę 24 zawodów deficytowych w roku 2020. Były to:

1. Lekarze
2. Magazynierzy
3. Szefowie kuchni
4. Kucharze
5. Cieśle i stolarze budowlani
6. Robotnicy budowlani
7. Monterzy instalacji budowlanych
8. Ślusarze
9. Kierowcy autobusów
10. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
11. Spawacze
12. Pracownicy służb mundurowych
13. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
14. Murarze i tynkarze
15. Pielęgniarki i położne
16. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
17. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
18. Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
19. Opiekunki dziecięce
20. Brukarze
21. Dekarze i blacharze budowlani
22. Mechanicy pojazdów samochodowych
23. Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
24. Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych.

Ponadto, w ujęciu powiatowym prognozowano lokalny deficyt w następujących zawodach (pod uwagę wzięto te, których deficyt będzie miał miejsce w co najmniej połowie powiatów województwa podlaskiego):

1. Inżynierowie budownictwa
2. Kierownicy budowy
3. Fizjoterapeuci i masażyści
4. Nauczyciele przedmiotów zawodowych

5. Ratownicy medyczni
6. Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
7. Sprzedawcy i kasjerzy
8. Betoniarze i zbrojarze
9. Diagnostyci samochodowi
10. piekarze
11. Robotnicy obróbki drewna i stolarze
12. Przetwórcy mięsa i ryb
13. Blacharze i lakiernicy samochodowi
14. Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
15. Logopedzi i audiofonolodzy

Jedynym zawodem nadwyżkowym w roku 2020 byli ekonomiści.

W prognozie na rok 2021 z listy zawodów deficytowych na poziomie województwa wykreślono osiem zawodów (szefowie kuchni, cieśle i stolarze budowlani, Monterzy instalacji budowlanych, kierowcy autobusów, murarze i tynkarze, opiekunki dziecięce, brukarze, dekarze i blacharze budowlani). Jednak w ich miejscu znalazło się siedem innych, co w sumie dało listę 23 zawodów deficytowych spodziewanych w roku 2021. Były to:

1. Lekarze
2. Magazynierzy
3. Kucharze
4. Robotnicy budowlani
5. Ślusarze
6. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
7. Spawacze
8. Pracownicy służb mundurowych
9. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
10. Pielęgniarki i położne
11. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
12. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
13. Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
14. Mechanicy pojazdów samochodowych
15. Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
16. Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
17. Inżynierowie budownictwa
18. Fizjoterapeuci i masażyści
19. Nauczyciele przedmiotów zawodowych
20. Ratownicy medyczni
21. Piekarze
22. Cukiernicy
23. Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego

Ponadto, w ujęciu powiatowym przewidywano lokalny deficyt w następujących zawodach (pod uwagę wzięto te, których deficyt będzie miał miejsce w co najmniej połowie powiatów województwa podlaskiego):

1. Kierownicy budowy
2. Samodzielni księgowi
3. Szefowie kuchni
4. Sprzedawcy i kasjerzy
5. Brukarze
6. Dekarze i blacharze budowlani
7. Operatorzy obrabiarek skrawających
8. Robotnicy obróbki drewna i stolarze
9. Kierowcy autobusów
10. Murarze i tynkarze
11. Logopedzi i audiofonolodzy

Jedynym zawodem nadwyżkowym w roku 2021 byli ponownie ekonomiści.

Na podstawie powyższych danych można wskazać listę zawodów, które w każdym z analizowanych lat 2019-2021 charakteryzowały się deficytem osób poszukujących pracy. Są to:

1. Lekarze
2. Magazynierzy
3. Kucharze
4. Robotnicy budowlani
5. Ślusarze
6. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
7. Spawacze
8. Pracownicy służb mundurowych
9. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
10. Pielęgniarki i położne
11. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy

Jak wspomniano, w skali województwa na liście zawodów nadwyżkowych w analizowanym okresie trzech lat powtarzała się jedna grupa zawodowa – ekonomiści, co związane jest z nadwyżką edukacyjną absolwentów tego kierunku na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, notowaną w większości powiatów.²⁰

Edukacja dorosłych uznawana jest obecnie za jeden z kluczowych czynników wpływających na wzrost gospodarczy oraz rozwój społeczny. Zgodnie z wynikami Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), w 2019 roku w województwie podlaskim 4,3% osób w wieku

²⁰ Barometr Zawodów 2021. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, opracowanie WUP w Białymstoku, wydawca WUP w Krakowie, Kraków 2020

25-64 lata deklarowało uczestnictwo w edukacji, obejmującej uczenie się formalne (szkoła i studia wyższe), jak również kształcenie pozaformalne (np. kursy). Wskaźnik ten pogorszył się w stosunku do roku poprzedniego o 0,9 p. proc. i ukształtował się na poziomie poniżej przeciętnego wskaźnika w Polsce wynoszącego 4,8%. W 2020 roku miał miejsce dalszy spadek odsetka osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu – do 3,1% w województwie podlaskim i 3,7% w Polsce.²¹

Jak wynika z badania przeprowadzonego na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, barierami dla sprawnego funkcjonowania kształcenia ustawicznego osób dorosłych, mogą być:

- zbyt długi cykl kształcenia,
- brak wykwalifikowanych nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- brak rozwiązań w zakresie pozyskiwania rzetelnych danych o jakości kształcenia i sytuacji absolwentów poszczególnych kierunków/ zyskujących określone kwalifikacji,
- niska motywacja pracodawców do kierowania pracowników na kursy czy szkolenia
- brak dostępnych szerszej społeczności form doradztwa zawodowego i zawodowo-edukacyjnego.²²

4.6.3. Wpływ pandemii COVID-19 na rynek pracy i usługi szkoleniowe

W marcu 2020 roku ogłoszono w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, a następnie stan epidemii w związku z rozprzestrzenianiem się choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2, zwanej COVID-19. W nawiązaniu do oceny stanu sytuacji epidemicznej wprowadzano rozwiązania zapobiegające i przeciwdziałające rozprzestrzenianiu się wspomnianego wirusa i zwalczające wywołaną nim chorobę. Działania te odnosiły się także do rynku pracy. Wśród nich było m.in. umożliwienie wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania, czyli pracy zdalnej.

W IV kwartale 2020 roku zlikwidowano 53,9 tys. miejsc pracy. Było to niemal 14% mniej niż w III kwartale. Należy jednak zauważyć, że skala likwidacji związana z rozprzestrzenianiem się COVID-19 odnosiła się do ponad 12% zlikwidowanych miejsc pracy w ogóle. Likwidacja miejsc pracy miała miejsce we wszystkich klasach wielkości jednostek. Większy niż średnio w Polsce udział miejsc pracy zlikwidowanych w związku z sytuacją epidemiczną był w jednostkach, w których pracowało do 9 osób. Likwidacja miejsc pracy w związku z rozprzestrzenianiem się COVID-19 miała miejsce głównie w sektorze prywatnym, a różnica między udziałem miejsc pracy zlikwidowanych w związku z sytuacją epidemiczną a udziałem miejsc pracy zlikwidowanych ogółem, była widoczna w przypadku działalności związanej z zakwaterowaniem i gastronomią.

²¹ BDL, GUS

²² „Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych”, Fuchs P. na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, Poznań, 2018 rok

Jak wynika z badań GUS, przeprowadzonych w IV kwartale 2020 roku, wykonywanie pracy zdalnej było zróżnicowane w zależności od rodzaju działalności. W sekcji gospodarki obejmującej przetwórstwo przemysłowe, praca zdalna była wykonywana przez 3,0% pracujących. W usługach skala zjawiska była niemal 5-krotnie większa, przy czym wykorzystanie omawianej formy pracy było warunkowane specyfiką usług. Na przykład w sekcji „informacja i komunikacja” tą formą pracy, z powodu pojawienia się choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2, zostało objętych nieco ponad 60% pracujących.

Sytuacje kwarantanny lub izolacji pracujących miały miejsce we wszystkich regionach, przy czym relatywnie w największym stopniu miały miejsce w regionie zachodniopomorskim i kujawsko-pomorskim – gdzie pracujący, którzy według stanu na 31 grudnia 2020 roku korzystali z wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłku chorobowego z powodu objęcia kwarantanną lub izolacją, stanowili odpowiednio: 4,5% i 4,4% ogółu pracujących w tych regionach. Biorąc pod uwagę rodzaje działalności można stwierdzić, że w końcu grudnia 2020 roku większy niż średnio w Polsce udział pracujących objętych obowiązkiem kwarantanny lub izolacji, był w sekcjach związanych z opieką zdrowotną i pomocą społeczną, budownictwem, zakwaterowaniem i gastronomią oraz pozostałą działalnością usługową.²³

W październiku 2020 roku na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 195,3 tys. ofert pracy, czyli o 26,9% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Grupami zawodowymi, dla których nastąpił wzrost ofert pracy, były: zawody medyczne (ratownik medyczny oraz pielęgniarz/pielęgniarka), analitycy finansowi, specjaliści od e-commerce oraz specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa.²⁴

Pracodawcy w drugiej fali pandemii w pierwszej kolejności ograniczali szkolenia, czyli najpopularniejszy ze wszystkich benefitów (63% października vs 60% w listopadzie). Nieco skurczył się też odsetek ogłoszeń oferujących pakiet sportowy (spadek z 43% do 41%) i obiecujących wysokie wynagrodzenie (z 45% do 44%).²⁵

Co ciekawe, respondenci innego badania (pracownicy), którzy mieli możliwość wskazania do trzech najlepszych benefitów w czasach pandemii, najczęściej wybierali prywatną opiekę medyczną (65%) oraz szkolenia i rozwój (59%). Pandemia prawie nie zmieniła oferowanych przez firmy benefitów, niemniej 9% rozszerzyło ich pakiet, najczęściej o dodatkowe szkolenia wewnętrzne związane z zarządzaniem sobą w czasie pracy lub efektywną pracą na home office, a także o wsparcie psychologiczne pracowników oraz dodatkowe dni wolne.²⁶

²³ „Wpływ pandemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w IV kwartale 2020 r.”, informacja sygnałowa GUS, 2021 rok

²⁴ „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań”, PARP, 2020 rok

²⁵ „Rynek pracy w czasie COVID-19”, Grant Thornton, listopad 2020 roku

²⁶ „Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy – perspektywa pracowników i pracodawców”, ManpowerGroup, 2020 rok

Pod koniec 2020 roku Polska Izba Firm Szkoleniowych podzieliła się wynikami badania dotyczącego kondycji rynku szkoleniowego w Polsce, zrealizowanego w listopadzie 2020 roku²⁷. Z badania dowiadujemy się, że niemalże 80% firm szkoleniowych nie było już w stanie finansować swojej działalności z bieżących przychodów. Aż 70% respondentów deklaroowało, że swoją działalność finansuje z oszczędności. Praktycznie wszystkie firmy uczestniczące w badaniu (95%) mówiły o spadku sprzedaży usług szkoleniowych w następstwie epidemii koronawirusa, a prawie 2/3 podmiotów (ok. 63% firm) o spadku przychodów większym niż 50% w relacji do roku ubiegłego. Należy podkreślić, że 45% firm zgłaszało spadek sprzedaży na poziomie od 50% do 75% w roku 2020 w stosunku do roku 2019, natomiast aż 16% firm – w przedziale pomiędzy 75 a 100%. Alarmujące są również przewidywania przedstawicieli branży szkoleniowej co do przyszłości ich funkcjonowania. Zdaniem podmiotów świadczących usługi rozwojowe, rok 2021 nie przyniesie poprawy. Ponad połowa z nich (51%) przewidywała zagrożenie likwidacją.

Próby dostosowania się do obecnej sytuacji poprzez przeniesienie usług do sieci nie przyniosły planowanych efektów. Po dziewięciu miesiącach epidemii aż 60% firm przeniosło zaledwie 1/5 usług lub wcale nie przeniosło usług do on-line. Okazuje się, że zmiana modelu biznesowego nie dla wszystkich jest taka prosta. Na rynku jest wiele szkoleń praktycznych, np. dotyczących kompetencji zawodowych, w których potrzebne są zajęcia praktyczne. Takie szkolenia bardzo trudno przenieść do świata wirtualnego.

Na trudną sytuację branży szkoleniowej wpłynął przede wszystkim brak zamówień (ponad 80% firm wskazywało na ten problem) lub anulowanie zamówień przez klientów (ponad 75% wskazań). Nie łatwo było także zaważyć o pozyskanie nowych zleceń (ponad 68% odpowiedzi). Po zrealizowaniu usług, ponad 1/3 przebadanych firm doświadczyła opóźnień w płatnościach od klientów.

Działające obecnie w Polsce firmy szkoleniowe (ok. 70 tys. podmiotów) dają pracę ponad 100 tys. pracowników. Wiosną roku 2020 ponad 33% firm przewidywało, że w najbliższych miesiącach będą zmuszone dokonać redukcji zatrudnienia. W listopadowej edycji badania 17% respondentów wskazało, że dokonało zwolnień, 14% zadeklarowało, że ma problemy z wypłatą pensji swoim pracownikom, a 20%, że zwolnienia będą nieuniknione w perspektywie najbliższych miesięcy.²⁸

²⁷ „Badanie sytuacji ekonomicznej podmiotów świadczących usługi rozwojowe”, Polska Izba Firm Szkoleniowych, Warszawa, 2020 rok

²⁸ Na podstawie tekstu: <https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/component/content/article/68480:kondycja-firm-szkoleniowych-w-czasie-pandemii-do-12-marca-mozna-starac-sie-o-srodki-na-wsparcie> z 1 marca 2021 r.

5. Metodologia badania

W badaniu wykorzystano następujące techniki badawcze:

I. Analiza danych zastanych (desk research)

Metoda desk research polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. Nie są więc wytwarzane przez badacza i nie wymagają prac w terenie²⁹.

Analiza danych zastanych objęła regulacje prawne dotyczące KFS na lata 2019-2020, informacje i komunikaty ogłaszane na stronach internetowych podlaskich powiatowych urzędów pracy w zakresie możliwości skorzystania ze środków KFS, dane statystyczne (załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS-01 za rok 2019 i 2020), badania i analizy o charakterze ogólnopolskim oraz regionalnym (podlaskim), w tym opracowania o charakterze naukowym, dotyczące kształcenia ustawicznego, edukacji dorosłych, zapotrzebowania na zawody, sytuacji na rynku pracy (dokładne pozycje wskazano w rozdziale 9. Wykaz cytowanej literatury).

II. Badanie ilościowe CATI

W wywiadzie telefonicznym CATI osoba prowadząca wywiad siedzi przed terminalem komputerowym i zadaje respondentom pytania przez telefon, które wyświetlają się na ekranie monitora. Następnie koduje odpowiedź udzieloną przez osobę poddawaną badaniu i przystępuje do kolejnego pytania.

Badanie ilościowe CATI zostało przeprowadzone z udziałem dwóch grup.

Pierwszą grupą były przedsiębiorstwa z województwa podlaskiego korzystające z KFS w latach 2019-2020. Na etapie planowania badania zastosowano dobór losowo-kwotowy z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa, rodzaju działalności (sekcja PKD) oraz siedziby (powiat) i roku, w którym firma skorzystała ze środków KFS (lata 2019 i 2020).

Według danych przekazanych przez Zamawiającego, w latach 2019-2020 z KFS skorzystało łącznie 1 350 firm. Na etapie doboru próby trudno było oszacować, na ile podmioty te powtarzały się, i jaka jest w związku z tym rzeczywista wielkość populacji. Analizując dostępne dane statystyczne w celu ustalenia struktury próby z uwzględnieniem określonych zmiennych, na etapie raportu metodologicznego otrzymano próbę o wielkości 413 jednostek. Ostatecznie zrealizowano próbę wielkości 340 niepowtarzających się jednostek. Na uzyskanie takiej wielkości próby złożyły się następują okoliczności:

²⁹ Z. Bednarowska, Desk research — wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, „Marketing i Rynek”, 2015, nr 7, s. 18-26; M. Makowska, Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów, Warszawa 2012.

- część przedsiębiorców powtarzała się (korzystała ze wsparcia zarówno w roku 2019, jak i 2020), co oznacza, że w ogólnej liczbie podmiotów korzystających z KFS przyjętej jako wielkość populacji, jednostki dublowały się (populacja była w rzeczywistości mniejsza³⁰),
- niedostępność danych kontaktowych – dane na temat podmiotów korzystających z KFS były pozyskiwane bezpośrednio od powiatowych urzędów pracy. Część danych nie była kompletna (podano wyłącznie nazwę firmy, bez danych kontaktowych), co powodowało konieczność samodzielnego poszukiwania kontaktu do pracodawcy – w części przypadków takich danych nie udało się ustalić,
- zakończenie działalności podmiotów,
- niemożność ustalenia osoby posiadającej wiedzę na temat zakresu objętego wywiadem ankietowym,
- wystąpienie nieefektywnych prób kontaktu – pomimo posiadania danych kontaktowych nie udało się nawiązać kontaktu, którego efektem byłaby efektywnie zrealizowana ankietę (niemożność nawiązania kontaktu pomimo podjęcia trzykrotnej próby dotarcia do respondenta, o różnych porach dnia, w różne dni tygodnia, a także w różnych tygodniach).

W efekcie Wykonawca dysponował bazą 610 podmiotów. W celu realizacji próby nawiązano kontakt z 525 podmiotami (tj. 86,1% całej posiadanej bazy), a efektywne wywiady przeprowadzono z 340 pracodawcami. Poniżej przedstawiono strukturę próby według powiatów, a bardziej szczegółową uzyskaną strukturę próby przedstawiono w podrozdziale 6.1.3. niniejszego raportu.

Tabela 6. Struktura próby według powiatów (pracodawcy, %, N=340)

POWIAT	2019 (%)	2019 (LICZBA)	2020 (%)	2020 (LICZBA)
AUGUSTOWSKI	6,1	12	6,8	16
BIAŁOSTOCKI	5,6	11	4,2	10
BIELSKI	6,1	12	8,4	20
GRAJEWSKI	3,0	6	2,5	6
HAJNOWSKI	7,1	14	5,1	12
KOLNEŃSKI	4,0	8	4,6	11
ŁOMŻYŃSKI	6,1	12	7,2	17
MONIECKI	5,1	10	5,1	12
SEJNEŃSKI	3,0	6	2,5	6
SIEMIATYCKI	4,0	8	4,6	11
SOKÓLSKI	4,0	8	5,1	12
SUWALSKI	0,5	1	0,8	2
WYSOKOMAZOWIECKI	8,6	17	5,1	12
ZAMBROWSKI	4,5	9	3,8	9

³⁰ Na pytanie o rok, w którym firma korzystała ze środków KFS, 58,2% respondentów wskazało rok 2019, a 69,7% rok 2020. Zachowano więc założenie, zgodnie z którym w próbie większość stanowiły będą podmioty korzystające z Funduszu w roku 2020.

POWIAT	2019 (%)	2019 (LICZBA)	2020 (%)	2020 (LICZBA)
M. BIAŁYSTOK	10,6	21	14,3	34
M. ŁOMŻA	12,1	24	13,1	31
M. SUWAŁKI	9,6	19	6,8	16
SUMA	100	198	100	237

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Drugą badaną grupą byli pracownicy firm – uczestnicy wsparcia dofinansowanego w ramach KFS. Byli to pracownicy tych samych firm, z którymi zrealizowano badanie CATI. Dane kontaktowe pozyskiwano bezpośrednio od pracodawców, ponieważ żaden z powiatowych urzędów pracy nie dysponował takimi informacjami. Zrealizowano 424 ankiety, a niżej przedstawiona struktura próby jest pochodną uzyskanych wyników badania, a konkretnie pytań które zawarto w części metryczkowej kwestionariusza.

Tabela 7. Struktura próby – pracownicy, płeć (N=424)

Płeć	procent w próbie	liczebność w próbie
kobieta	51,4%	218
mężczyzna	48,6%	206

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Tabela 8. Struktura próby – pracownicy, wiek (N=424)

Wiek	procent w próbie	liczebność w próbie
18-24 lata	4,2%	18
25-34 lata	36,6%	155
35-45 lat	42,7%	181
46-54 lata	15,1%	64
55-59 lat	1,4%	6
60 lat i więcej	0,0%	0

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Tabela 9. Struktura próby – pracownicy, wykształcenie (N=424)

wykształcenie	procent w próbie	liczebność w próbie
gimnazjalne lub niższe	0,5%	2
zasadnicze zawodowe	20,5%	87
średnie ogólnokształcące	15,8%	67
policealne lub średnie zawodowe	26,2%	111
wyższe licencjackie/inżynierskie	18,9%	80
wyższe magisterskie/ inżynierskie magisterskie	16,7%	71
ukończone studia doktoranckie i wyżej	1,4%	6

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

III. Badanie ilościowe CAWI

Wywiad internetowy CAWI polega na samodzielnym wypełnieniu przez respondenta internetowej wersji kwestionariusza, który jest mu udostępniany w formie internetowego linku, przekierowującego do przygotowanych pytań.

Badanie CAWI zostało przeprowadzone z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego, zaangażowanymi w realizację/wdrażanie działań w ramach KFS. W badaniu wzięli udział przedstawiciele 14 PUP.

IV. Badanie jakościowe TDI

Wywiad pogłębiony polega na prowadzeniu przez badacza indywidualnej rozmowy z respondentem w oparciu o wcześniej przygotowany scenariusz. Respondent dobierany jest ze względu na jego powiązanie z tematyką badań. Celem wywiadu jest poznanie poglądów, opinii i oczekiwań jednostek oraz uzyskanie możliwie największej ilości ważnych dla badania szczegółów³¹.

Badaniem TDI objęto:

- 1) 12 przedstawicieli pracodawców korzystających ze środków KFS w latach 2019-2020 (w tym min. 2 z każdego z podregionów)
- 2) 12 pracowników korzystających ze wsparcia ze środków KFS w latach 2019-2020 (w tym min. 2 z każdego z podregionów)

V. Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)

FGI to badanie jakościowe mające przede wszystkim charakter eksploracyjny. Poszukiwane informacje przyjmują zazwyczaj postać pytań problemowych: jak? dlaczego? co? Nie jest to metoda mówiąca o natężeniu danej cechy, ale o przyczynach i genezie konkretnych opinii. FGI ma charakter dyskusji prowadzonej przez moderatora, w której uczestniczy kilka osób. Zadaniem moderatora jest właściwe ukierunkowanie rozmowy oraz zachęcanie respondentów do aktywności. Wywiad przebiega według ściśle określonego scenariusza i jest rejestrowany.

Badaniu FGI podlegali przedstawiciele pracodawców korzystających ze wsparcia w ramach KFS. Wykonawca wziął pod uwagę to, aby grupy były zróżnicowane pod względem wielkości firmy, terytorialnie oraz branżowo. Zrealizowano trzy wywiady grupowe.

VI. Wywiad częściowo ustrukturyzowany (SSI)

Wywiad SSI jest techniką mieszaną. Narzędziem jego realizacji jest kwestionariusz składający się zarówno z pytań zamkniętych, jak i otwartych. Zawiera określone wytyczne, jednak daje

³¹ D. Maison, Jakościowe metody badań marketingowych: jak zrozumieć konsumenta, Warszawa 2010; J. W. Croswell, Projektowanie badań naukowych: metody jakościowe, ilościowe i mieszane, Kraków 2013.

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

także możliwość pogłębienia wiedzy o interesującym nas zagadnieniu, czyli, inaczej niż w przypadku wywiadu nieustrukturyzowanego, gdzie to respondent nadaje tok rozmowy, badacz jedynie określa temat, a także inaczej niż w wywiadzie ustrukturyzowanym, gdzie wszystkie pytania brzmią tak samo, nie ma możliwości ich pogłębienia, gdyż niemożliwe byłoby wtedy ich całkowite porównanie między sobą.

W badaniu wzięli udział przedstawiciele firm szkoleniowych, które świadczyły usługi badanym pracodawcom korzystającym z KFS. Dane firm pozyskano z powiatowych urzędów pracy. Zrealizowano 155 wywiadów.

6. Szczegółowe wyniki badania

6.1. Analiza i ocena działań realizowanych w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2019-2020

6.1.1. Charakterystyka wsparcia realizowanego ze środków KFS w województwie podlaskim w latach 2019-2020

Podlaskie powiatowe urzędy pracy otrzymały łącznie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2019 (w ramach limitu i rezerwy łącznie) kwotę wynoszącą 6 412 000 złotych, natomiast rok później 6 996 000 złotych. Najwięcej środków otrzymał PUP w Białymstoku, a w drugiej kolejności, choć zdecydowanie mniej, PUP w Suwałkach. Większość (11 z 14 urzędów) oceniła, że kwota ze środków KFS była adekwatna do potrzeb podmiotów z powiatu. O tym, że kwota była za mała, poinformowały urzędy pracy z Białegostoku, Łomży i Bielska Podlaskiego.

Tabela 10. Kwoty z KFS otrzymane przez poszczególne powiatowe urzędy pracy w latach 2019-2020

PUP	2019	2020
PUP Białystok	1 600 000,00 zł	2 200 000,00 zł
PUP Suwałki	662 900,00 zł	685 500,00 zł
PUP Bielsk Podlaski	652 800,00 zł	525 700,00 zł
PUP Łomża	550 100,00 zł	624 400,00 zł
PUP Wysokie Mazowieckie	539 600,00 zł	367 000,00 zł
PUP Sokółka	443 900,00 zł	503 600,00 zł
PUP Augustów	349 600,00 zł	261 600,00 zł
PUP Grajewo	310 800,00 zł	304 800,00 zł
PUP Siemiatycze	295 300,00 zł	364 000,00 zł
PUP Zambrów	294 100,00 zł	297 300,00 zł
PUP Hajnówka	219 500,00 zł	318 400,00 zł
PUP Mońki	191 900,00 zł	198 500,00 zł
PUP Kolno	181 100,00 zł	180 000,00 zł
PUP Sejny	120 400,00 zł	165 200,00 zł
SUMA	6 412 000,00 zł	6 996 000,00 zł

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Nie wszystkim urzędem udało się wydatkować całą kwotę. W roku 2019 było takich przypadków siedem, zaś w 2020 dziewięć (w tym siedem tych samych urzędów co w roku 2019). Jako przyczyny wskazywano:

- w roku 2019:
 - rezygnację pracodawców z wcześniej przyznanych środków finansowych KFS,

- zwrot środków KFS przez pracodawców po podpisaniu umowy z powodu: odwołania działań przez realizatorów kształcenia ustawicznego, zmiany kosztów poszczególnych działań, zmiany liczby uczestników,
- rezygnację pracodawców z podpisania umowy,
- brak wniosków o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego,
- pracodawcy rezygnowali z niektórych szkoleń,
- niezrealizowanie kształcenia pracodawców i pracowników, czyli aneksowanie umów i zwroty niewydatkowanego dofinansowania przez pracodawców,
- rezygnację pracodawców z części realizowanych działań.
- w roku 2020:
 - rezygnację pracodawców z wcześniej przyznanych środków finansowych KFS,
 - zwrot środków KFS przez pracodawców po podpisaniu umowy z powodu: odwołania działań przez realizatorów kształcenia ustawicznego, zmiany kosztów poszczególnych działań, zmiany liczby uczestników,
 - rezygnację pracodawców z podpisania umowy,
 - brak wniosków o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego,
 - z uwagi na pandemię COVID-19 nie doszło do szkolenia wszystkich osób wskazanych do kształcenia (ze względu na rezygnację pracowników) mimo zawartej umowy,
 - z uwagi na pandemię COVID-19 doszło do odwołania niektórych szkoleń,
 - rezygnację pracodawców z części realizowanych działań,
 - niezrealizowanie kształcenia pracodawców i pracowników, czyli aneksowanie umów i zwroty niewydatkowanego dofinansowania przez pracodawców,
 - rezygnację pracodawców z niektórych szkoleń.

Tabela 11. Wydatkowanie całości kwoty KFS przez powiatowe urzędy pracy w latach 2019-2020

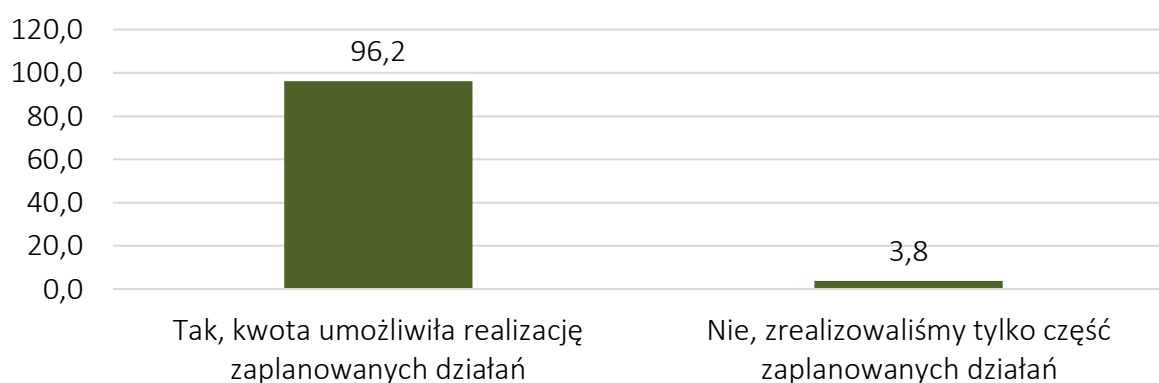
PUP	2019	2020
PUP Białystok	NIE	NIE
PUP Suwałki	NIE	NIE
PUP Bielsk Podlaski	NIE	NIE
PUP Łomża	TAK	TAK
PUP Wysokie Mazowieckie	NIE	NIE
PUP Sokółka	NIE	NIE
PUP Augustów	TAK	TAK
PUP Grajewo	NIE	NIE
PUP Siemiatycze	TAK	TAK
PUP Zambrów	NIE	NIE
PUP Hajnówka	TAK	NIE
PUP Mońki	TAK	TAK

PUP	2019	2020
PUP Kolno	TAK	NIE
PUP Sejny	TAK	TAK

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Niemal wszyscy badani techniką CATI pracodawcy twierdzili, że kwota dofinansowania form kształcenia ustawicznego ze środków KFS była adekwatna do ich potrzeb.

Wykres 1. Czy kwota dofinansowania z KFS była adekwatna do potrzeb? (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

W zdecydowanej większości przypadków (94,1%) nastąpiła już refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem z Funduszu. Refundacja przebiegała bez zakłóceń (takiej odpowiedzi udzieliło 99,4% pracodawców, którzy otrzymali już refundację).

łącznie w roku 2019 podlaskie urzędy pracy zorganizowały 46 naborów w ramach limitu podstawowego (najwięcej w Zambrowie oraz Mońkach – odpowiednio: 9 i 8 naborów), zaś w roku 2020 było to 37 naborów.

W ramach rezerwy środków w 2019 roku ogłoszono 25 naborów (11 powiatowych urzędów pracy – dokładnie tyle starało się o środki z rezerwy na ten rok), a rok później 24 nabory (10 powiatowych urzędów pracy – tyle starało się o środki z rezerwy w tym okresie).

Tabela 12. Liczba naborów ogłaszanych przez PUP w ramach środków z KFS w roku 2019 i roku 2020

PUP	Liczba naborów w ramach limitu w 2019	Liczba naborów w ramach rezerwy w 2019	Liczba naborów w ramach limitu w 2020	Liczba naborów w ramach rezerwy w 2020
PUP Białystok	2	1	2	1
PUP Suwałki	3	2	2	2
PUP Bielsk	2	3	2	2
PUP Łomża	2	1	2	2

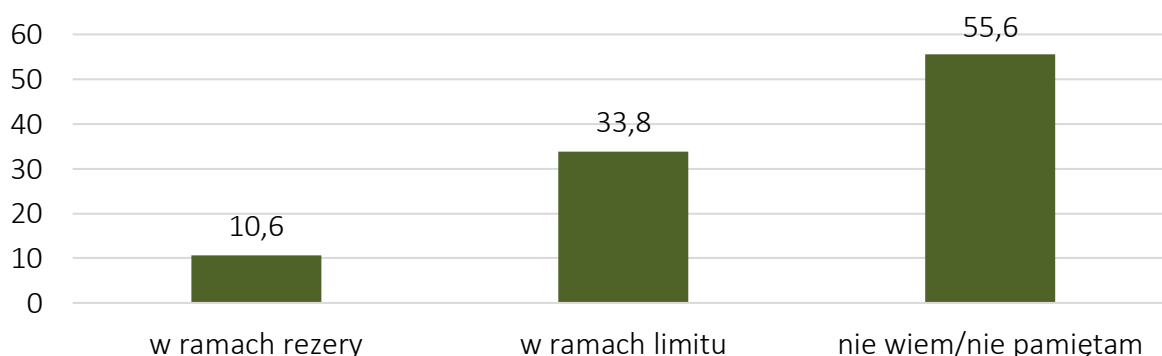
PUP	Liczba naborów w ramach limitu w 2019	Liczba naborów w ramach rezerwy w 2019	Liczba naborów w ramach limitu w 2020	Liczba naborów w ramach rezerwy w 2020
PUP Wysokie	1	2	1	0
PUP Sokółka	2	3	2	2
PUP Augustów	3	2	2	0
PUP Grajewo	4	3	4	3
PUP Siemiatycze	1	2	4	4
PUP Zambrów	9	5	3	5
PUP Hajnówka	2	0	2	1
PUP Mońki	8	0	5	0
PUP Kolno	4	0	4	0
PUP Sejny	3	1	2	2
SUMA	46	25	37	24

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Dwunastu badanych potwierdziło, że największym zainteresowaniem ze strony pracodawców cieszyły się priorytety objęte limitem podstawowym (tu wskazywano priorytety wyszczególnione w dalszej części raportu, tj. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych, wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku oraz wsparcie kształcenia w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy).

Tu warto wspomnieć, że jedna trzecia firm badanych techniką CATI deklarowała, że skorzystała ze środków KFS w ramach limitu, zaś 10,6% w ramach rezerwy. Należy jednak zaznaczyć, że aż 55,6% respondentów nie było w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Wykres 2. Skorzystanie przez pracodawców z limitu bądź rezerwy środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Jak wynika z danych statystycznych, dominującą formą wsparcia były kursy, z których skorzystało ponad 95% uczestników, zarówno w roku 2019, jak i 2020.

Powyższe potwierdzili pracodawcy oraz ich pracownicy.

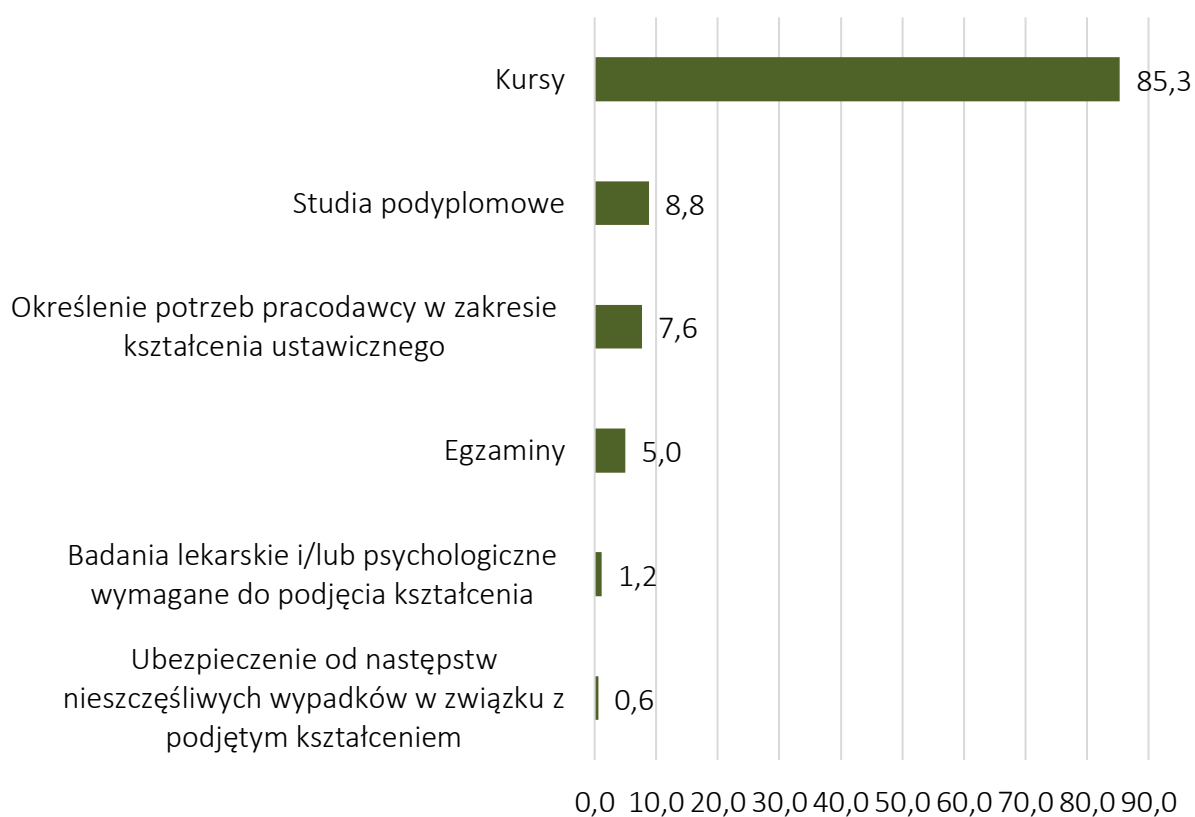
Tabela 13. Rodzaj otrzymanego przez uczestników wsparcia finansowanego ze środków KFS (rok 2019 N=4 064, rok 2020 N=5 817)

rodzaj wsparcia	2019 (%)	2019 (liczba uczestników)	2020 (%)	2020 (liczba uczestników)
kursy	95,7%	3 889	96,8%	5 631
studia podyplomowe	2,9%	116	2,0%	115
egzaminy	3,3%	136	0,9%	55
badania lekarskie i/lub psychologiczne	2,0%	82	1,2%	71
ubezpieczenie NNW	0,1%	5	0,0%	0

Źródło: załączniki nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01 o rynku pracy „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne; woj. podlaskie lata 2019-2020

*uczestnicy mogli skorzystać z więcej niż jednej formy wsparcia

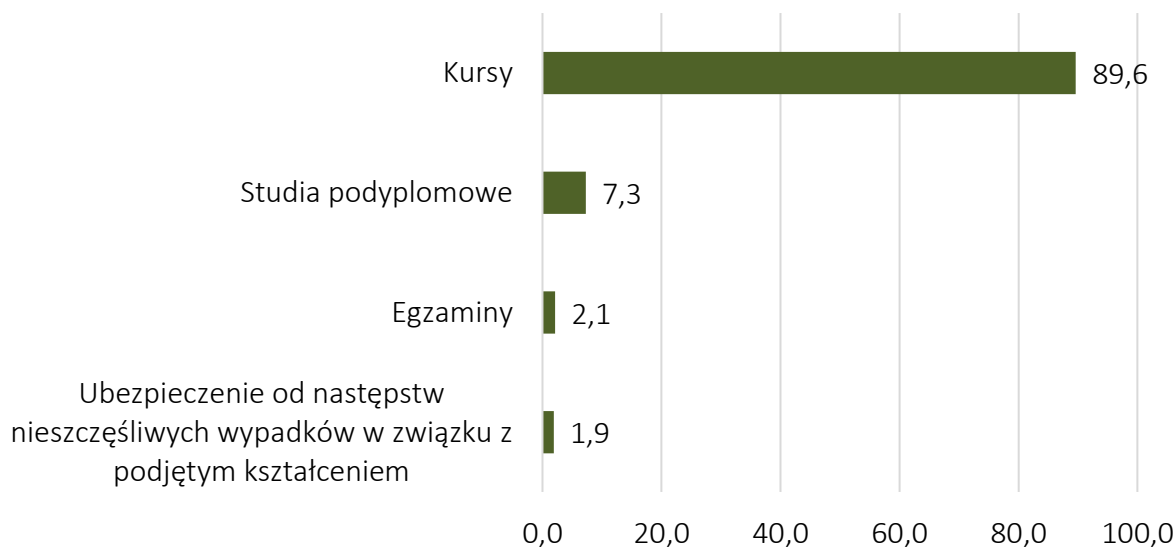
Wykres 3. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS firma skorzystała w latach 2019-2020? (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Wykres 4. Z jakiego rodzaju usług finansowanych z KFS Pan/i skorzystał/a? (pracownicy, CATI, %, N=424)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Na dofinansowanie tej formy wsparcia (a także studiów podyplomowych) środki przeznaczały wszystkie powiatowe urzędy pracy. W roku 2020 11 PUP wspierało egzamininy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych (w roku 2019 było to 8 urzędów), zaś 8 PUP (zarówno w roku 2019, jak i 2020) dofinansowało badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu. Ponadto, urzędy korzystały ze środków KFS w celu promocji KFS (8 urzędów w roku 2019, 6 w 2020) oraz dofinansowując ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem (2 urzędy).

Tabela 14. Działania, na które PUP wydatkowały środki w ramach KFS

PUP	kursy i studia podyplomowe	egzamininy	badania lekarskie i psychologiczne	Ubezpieczenie od NNW	promocja KFS
PUP Białystok	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE
PUP Suwałki	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE
PUP Bielsk Podlaski	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – TAK 2020 – TAK
PUP Łomża	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – TAK 2020 – NIE
PUP Wysokie Mazowieckie	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – TAK 2020 – TAK

PUP	kursy i studia podyplomowe	egzaminy	badania lekarskie i psychologiczne	Ubezpieczenie od NNW	promocja KFS
PUP Sokółka	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE
PUP Augustów	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – TAK 2020 – NIE
PUP Grajewo	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK
PUP Siemiatycze	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – TAK 2020 – TAK
PUP Zambrów	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – NIE	2019 – TAK 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – TAK 2020 – NIE
PUP Hajnówka	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – TAK 2020 – TAK
PUP Mońki	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – TAK
PUP Kolno	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE
PUP Sejny	2019 – TAK 2020 – TAK	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE	2019 – NIE 2020 – NIE

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Powiatowe urzędy pracy najczęściej przeznaczały środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na wsparcie w ramach trzech priorytetów, przewidzianych do realizacji zarówno w roku 2019, jak i 2020. Były to:

- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (wsparcie to dofinansowywało wszystkie 14 powiatowych urzędów pracy),
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy (wsparcie to dofinansowywało 11 urzędów w roku 2019, 12 w roku 2020),
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia (wsparcie to dofinansowywało wszystkie 14 powiatowych urzędów pracy).

Tabela 15. Rodzaj wsparcia, na które PUP przeznaczały środki w ramach KFS w latach 2019 i 2020

Rodzaj wsparcia	2019 Liczba PUP	2020 Liczba PUP
wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	14	14
wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	14	14

Rodzaj wsparcia	2019 Liczba PUP	2020 Liczba PUP
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy	11	12
wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu	7	8
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej	5	3
wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	3	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	2	3
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości	10	-
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym...	2	-
wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego	-	10
wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju	-	8
wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	-	7
wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych	-	5
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	-	2

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Bardzo małym zainteresowaniem cieszyło się 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. Odsetek pracodawców realizujących działania odpowiadające temu priorytetowi nie

przekroczył 1%, a spośród powiatowych urzędów pracy środki na te działania przeznaczyły zaledwie dwa w roku 2019 i trzy urzędy w roku 2020.

Podobnie było w przypadku wsparcia kształcenia ustawicznego osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności, które to w badanym okresie wspierały trzy urzędy.

Tabela 16. Priorytety, w ramach których ubiegano się o dofinansowanie z KFS w latach 2019-2020 (pracodawcy, CATI, 2019: N=198, 2020: N=237)

priorytet	2019 (%)	2019 (liczba)	2020 (%)	2020 (liczba)
wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	59,1%	117	40,9%	97
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy	25,8%	51	22,4%	53
wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia ³²	11,6%	23	15,2%	36
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej	1,0%	2	2,1%	5
wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności	1,0%	2	1,3%	3
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych, pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej	0,5%	1	2,5%	6
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 ³³	0,5%	1	0,8%	2
wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia	7,6%	15	-	-

³² 11,4% uczestników wsparcia w roku 2019 oraz 19,9% uczestników wsparcia w roku 2020 zadeklarowało, że ma więcej niż 45 lat.

³³ 6,7% uczestników wsparcia w roku 2019 oraz 3,3% uczestników wsparcia w roku 2020 zadeklarowało wykonywanie pracy w szczególnych warunkach bez prawa do emerytury pomostowej.

priorytet	2019 (%)	2019 (liczba)	2020 (%)	2020 (liczba)
zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu				
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości	3,0% ³⁴	6	-	-
wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych	-		9,7%	23
wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego	-		6,8%	16
wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem ³⁵	-		5,9%	14
wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju	-		5,1%	12
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	-		4,2%	10

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

6.1.2. Obszary tematyczne wsparcia udzielonego w województwie podlaskim

Według danych pozyskanych od przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, trzema obszarami tematycznymi, których najczęściej dotyczyły kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy jakie realizowali pracodawcy, były: specjalistyczna wiedza związana z wykonywanym zawodem, obsługa specjalistycznego sprzętu (urządzeń, maszyn) związanego z wykonywanym zawodem, obsługa specjalistycznego oprogramowania (programów, systemów) związanego z wykonywanym zawodem.

³⁴ 7,3% pracowników uczestniczących we wsparciu w roku 2019 zadeklarowało brak świadectwa dojrzałości.

³⁵ 5,4% pracowników uczestniczących we wsparciu w roku 2020 zadeklarowało, że są osobami powracającymi na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

Tabela 17. Tematyka udzielonego przez PUP wsparcia w ramach KFS (CAWI, N=14)

tematyka	liczba wskazań PUP
specjalistyczna wiedza związana z wykonywanym zawodem	14
obsługa specjalistycznego sprzętu (urządzeń, maszyn) związanego z wykonywanym zawodem	13
obsługa specjalistycznego oprogramowania (programów, systemów) związanego z wykonywanym zawodem	8
obsługa sprzętu komputerowego	1
umiejętności personalne	1
umiejętności zarządzania	1

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

*respondenci mogli wskazać do trzech odpowiedzi

Według danych zawartych w załączniku nr 4 do sprawozdania MRPiPS-01³⁶, w latach 2019-2020 najbardziej popularną tematyką kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS były (nie licząc tematyki klasyfikowanej jako inna):

- opieka zdrowotna (31,0% ogółu uczestników działań finansowanych z KFS w roku 2019 oraz 42,2% w roku 2020),
- technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) (12,8% ogółu uczestników w roku 2019 oraz 7,6% w roku 2020),
- usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy (9,0% ogółu uczestników w roku 2019 oraz 8,2% w roku 2020),
- sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (8,4% ogółu uczestników w roku 2019 oraz 5,4% w roku 2020),
- informatyka i wykorzystanie komputerów (6,8% ogółu uczestników w roku 2019 oraz 5,7% w roku 2020),
- doskonalenie nauczycieli (4,4% ogółu uczestników w roku 2019 oraz 3,4% w roku 2020).

Jak już wspomniano, badanie CATI z udziałem przedstawicieli firm oraz ich pracowników potwierdziło, że firmy w zdecydowanej większości korzystały z kursów.

Wśród tematyki kursów najpopularniejsze były te związane z obsługą maszyn i urządzeń budowlanych (w tym głównie koparko-ładowarek), uzyskaniem uprawnień do kierowania pojazdami (głównie kat. C+E) oraz rachunkowością, finansami, księgowością.

Dużą popularnością cieszyły się kursy związane z podnoszeniem kwalifikacji w obszarze zdrowia i urody – fryzjerstwa i kosmetologii. Stosunkowo często respondenci wymieniali

³⁶ Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01 o rynku pracy „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne pracowników”; materiały pozyskane od powiatowych urzędów pracy oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku.

również administrację, zarządzanie, kursy w zakresie napraw i diagnostyki pojazdów samochodowych, gastronomii i handlu.

Wśród pozostałych tematów kursów i szkoleń znalazły się m.in.: spawanie, kadry i płace, montaż maszyn i urządzeń, szkolenia dla personelu medycznego, podnoszenie kompetencji pedagogicznych.

W poniższej tabeli wyszczególniono 12 najczęściej wskazywanych tematów szkoleń i kursów (lista powstała po dokonaniu kategoryzacji odpowiedzi udzielonych w pytaniu półotwartym podczas badania CATI).

Tabela 18. Najczęściej wskazywana tematyka szkoleń i kursów (pracownicy, CATI, N=424)

tematyka	liczba wskazań
obsługa maszyn i urządzeń (w tym budowlanych)	55
uroda – fryzjerstwo, kosmetologia	36
uzyskanie uprawnień do kierowania pojazdami (głównie kat. C+E)	25
rachunkowość, księgowość, finanse	24
szkolenia dla personelu medycznego	22
administracja, zarządzanie	19
handel/obsługa klienta	19
gastronomia	17
kursy w zakresie napraw i diagnostyki pojazdów samochodowych	16
spawanie	12
pedagogika, terapia zajęciowa, psychologia dziecięca	11
budowlane (np. monter, dekarz)	11

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondenci mogli wskazać do trzech odpowiedzi

W odniesieniu do studiów podyplomowych wymieniano następujące kierunki: administracja, bezpieczeństwo informatyczne, edukacja dla bezpieczeństwa, rehabilitacja, księgowość i finanse, geodezja, logopedia, nauczanie przedszkolne, pedagogika, oligofrenopedagogika, organizacja pomocy społecznej, Master of Business and Administration, bezpieczeństwo i higiena pracy, transport drogowy, usługi opiekuńcze, wczesne wspomaganie rozwoju dziecka, wczesne nauczanie języków obcych (język angielski).

W zakresie egzaminów wskazywano na zdobycie uprawnień do prowadzenia wózków widłowych, koparki oraz pojazdów ciężarowych z naczepą i autobusów.

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu ankietowym w 93% stwierdzili, że wsparcie uzyskane ze środków KFS tematycznie związane było z głównym rodzajem działalności firmy. Poproszeni o wskazanie tematyki kursów/studiów/egzaminów, w których w latach 2019-2020 uczestniczyli ich pracownicy, najczęściej wymieniali:

- obsługa maszyn i urządzeń (w tym najczęściej budowlanych i wózków widłowych),

- księgowość, rachunkowość, kadry, płace,
- prawo jazdy i inne uprawnienia dla kierowców,
- związane z urodą – fryzjerstwo, kosmetologia,
- związane ze zdrowiem (medycyna, fizjoterapia, rehabilitacja, stomatologia, rejestracja medyczna),
- administracja i zarządzanie,
- techniki sprzedażowe, handel,
- pedagogika, podnoszenie kompetencji nauczycieli,
- automechanika,
- gastronomia,
- spawanie,
- kursy komputerowe i bardziej zaawansowane w zakresie IT,
- elektryka, energetyka,
- szkolenia dla pracowników pomocy społecznej.

Tabela 19. Najczęściej wskazywana tematyka szkoleń i kursów (pracodawcy, CATI, N=340)

tematyka	liczba wskazań
obsługa maszyn i urządzeń (w tym budowlanych)	62
rachunkowość, księgowość, finanse	40
uzyskanie uprawnień do kierowania pojazdami (głównie kat. C+E)	36
uroda – fryzjerstwo, kosmetologia	29
związane ze zdrowiem (medycyna, fizjoterapia, rehabilitacja, stomatologia, rejestracja medyczna),	26
administracja, zarządzanie	24
handel/obsługa klienta	19
pedagogika	15
automechanika, diagnostyka samochodowa	14
gastronomia	14
spawanie	14
kursy komputerowe i bardziej zaawansowane w zakresie IT	13
elektryka, energetyka	10
szkolenia dla pracowników pomocy społecznej	10

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondenci mogli wskazać do trzech odpowiedzi

6.1.3. Charakterystyka uczestników wsparcia ze środków KFS (pracodawców i pracowników)

Według danych zawartych w załączniku nr 4 do sprawozdania MRPiPS-01, w latach 2019-2020 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 1 350 podmiotów: 613 w roku

2019 i 737 w roku 2020. Biorąc pod uwagę liczbę firm które złożyły wnioski, możemy stwierdzić, że środki otrzymało 82,1% z nich (80,9% w roku 2019 i 83,1% w roku 2020).

Przedsiębiorstwa korzystające ze wsparcia w ramach KFS najczęściej miały swoją siedzibę w Łomży, Białymstoku i w Suwałkach, co pokrywa się zarówno ze strukturą podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa podlaskiego, jak i strukturą respondentów uzyskaną w badaniu CATI.

Tabela 20. Siedziba firm korzystających ze środków KFS (rok 2019 N=613, rok 2020 N=737)

POWIAT	2019 %	2019 LICZBA	2020 %	2020 LICZBA
AUGUSTOWSKI	6,0%	37	6,8%	50
BIELSKI	6,4%	39	8,5%	63
GRAJEWSKI	3,4%	21	2,2%	16
HAJNOWSKI	6,4%	39	6,1%	45
KOLNEŃSKI	4,7%	29	4,9%	36
BIAŁYSTOK	11,1%	68	14,8%	109
ŁOMŻA	13,5%	83	13,8%	102
SUWAŁKI	10,6%	65	6,5%	48
MONIECKI	4,6%	28	3,7%	27
BIAŁOSTOCKI	5,2%	32	4,1%	30
ŁOMŻYŃSKI	3,8%	23	6,4%	47
SUWAŃSKI	0,7%	4	0,4%	3
SEJNEŃSKI	2,8%	17	2,8%	21
SIEMIATYCKI	3,6%	22	5,0%	37
SOKÓLSKI	3,8%	23	4,7%	35
WYSOKOMAZOWIECKI	8,3%	51	5,2%	38
ZAMBROWSKI	5,2%	32	4,1%	30

Źródło: załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS-01

Podmioty najczęściej prowadziły działalność w zakresie handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych, przetwórstwa przemysłowego, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, działalności usługowej klasyfikowanej jako pozostała oraz w budownictwie.

Tabela 21. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS (rok 2019 N=613, rok 2020 N=737)

Sekcje PKD	2019 %	2019 liczba	2020 %	2020 liczba
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,0%	6	1,2%	9
Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0	0,1%	1
Przetwórstwo przemysłowe	17,0%	104	14,0%	103
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,7%	4	0,5%	4

Sekcje PKD	2019 %	2019 liczba	2020 %	2020 liczba
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2,0%	12	2,4%	18
Budownictwo	9,0%	55	10,2%	75
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	19,2%	118	15,2%	112
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,9%	18	3,7%	27
Transport i gospodarka magazynowa	5,7%	35	4,2%	31
Informacja i komunikacja	0,7%	4	1,8%	13
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,5%	3	0,4%	3
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,0%	12	2,8%	21
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,4%	27	6,2%	46
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,3%	8	1,1%	8
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	3,8%	23	3,9%	29
Edukacja	8,6%	53	8,5%	63
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	11,6%	71	12,3%	91
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,7%	4	0,7%	5
Pozostała działalność usługowa	8,8%	54	10,3%	76
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%	0	0,0%	0
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0	0,0%	0
Działalność niezidentyfikowana	0,3%	2	0,3%	2

Źródło: załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS-01

W 2020 roku wyraźnie wzrósł udział firm korzystających ze wsparcia KFS działających w sekcjach: budownictwo (+1,2 p.proc.), informacja i komunikacja (+1,1 p.proc.), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (+1,8 p.proc.), pozostała działalność usługowa (+1,5 p.proc.).

Zmalał udział firm z branży: przetwórstwo przemysłowe (-3,0 p.proc.), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (-4,0 p.proc.), transport i gospodarka magazynowa (-1,5 p.proc.).

Podobny rozkład próby uzyskano w badaniu ilościowym z udziałem pracodawców, przeprowadzonym techniką CATI. Wyniki tej części badania przedstawiono na kolejnym wykresie.

Wykres 5. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

W około połowie przypadków firmy korzystające ze środków KFS w latach 2019-2020 to podmioty zatrudniające do dziewięciu pracowników.

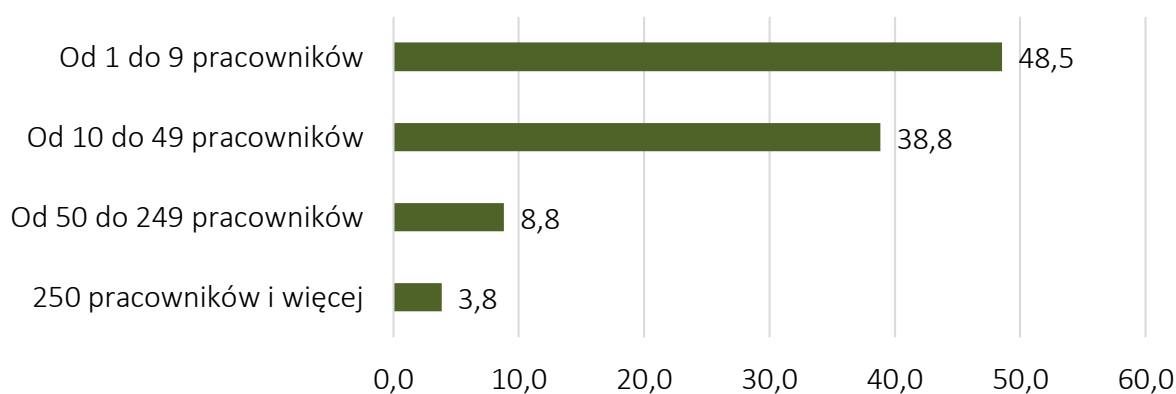
Tabela 22. Liczba pracowników (rok 2019 N=613, rok 2020 N=737)

powiat	2019 %	2019 liczba	2020 %	2020 liczba
1 - 9 osób	48,0%	294	51,0%	376
10 - 49 osób	21,5%	132	18,6%	137
50 - 249 osób	19,7%	121	19,4%	143
250 i więcej osób	10,8%	66	11,0%	81

Źródło: załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS-01

W 2020 roku zwiększył się odsetek firm mikro korzystających ze wsparcia z KFS z 48,0% do 51,0%.

Wykres 6. Liczba pracowników (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Dominującą formą prawną była jednoosobowa działalność gospodarcza. Niemal co czwarta z firm korzystających z KFS, biorąca udział w badaniu ankietowym, była spółką z ograniczoną działalnością. Dwie na trzy badane firmy to podmioty sektora prywatnego.

Co piąta (dokładnie 22,1%) w latach 2019-2020 posiadała status przedsiębiorstwa społecznego.

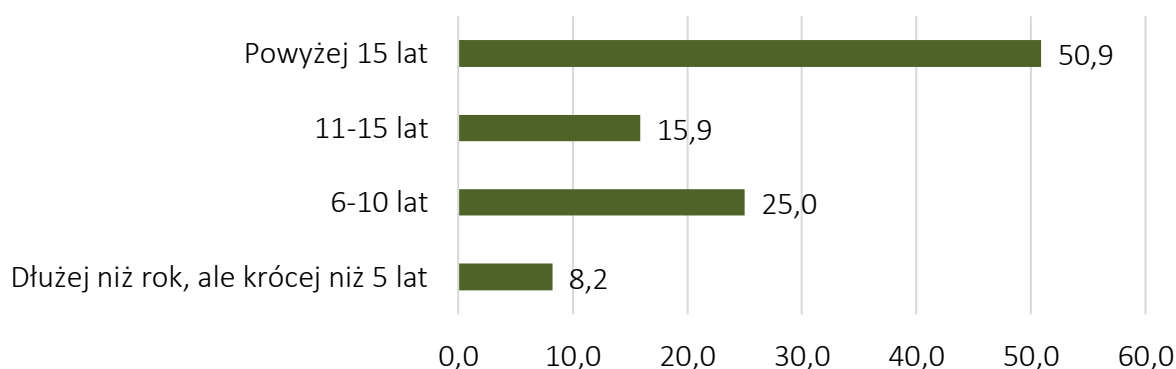
Wykres 7. Forma prawna firmy (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Odbiorcami wsparcia były najczęściej firmy istniejące na rynku dłużej niż 15 lat. Najrzadziej ze wsparcia korzystały firmy najmłodsze – istniejące krócej niż 5 lat. Uzyskana struktura wskazuje na brak aktywności w skutecznym ubieganiu się o środki z KFS wśród firm funkcjonujących na rynku krócej niż rok.

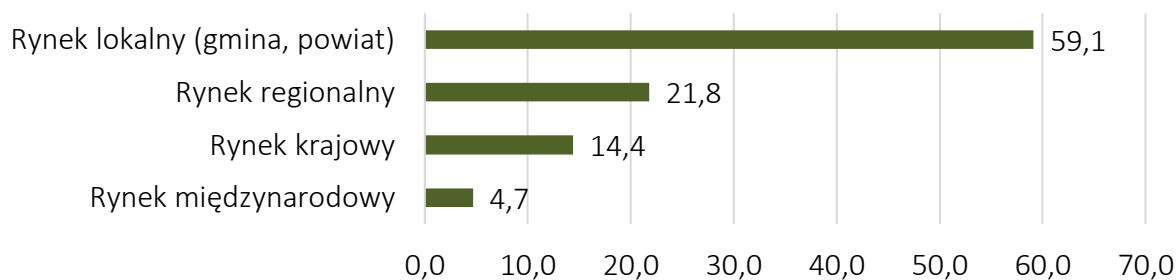
Wykres 8. Od jak dawna firm istnieje na rynku (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Badane podmioty najczęściej prowadziły działalność o zasięgu lokalnym, natomiast najrzadziej, w skali międzynarodowej. Łatwo zauważyć, że wraz ze wzrostem zasięgu działalności spadał udział wśród beneficjentów Funduszu.

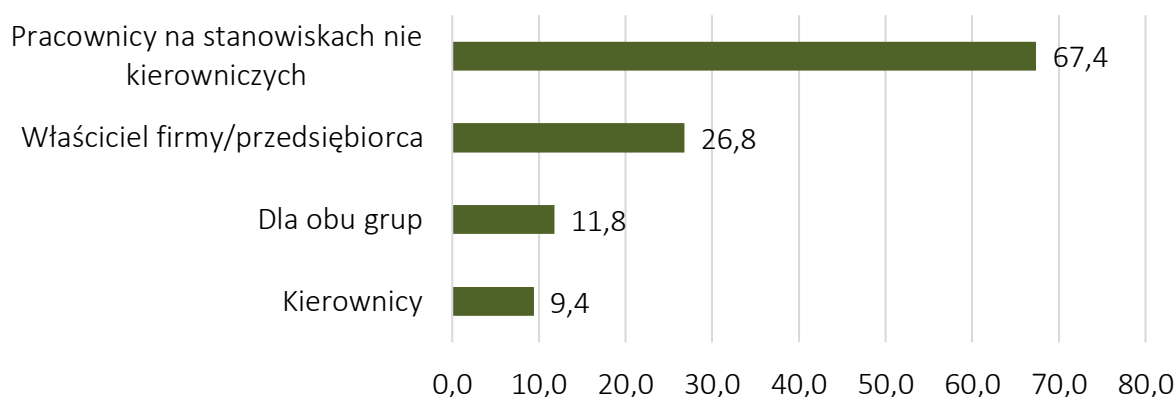
Wykres 9. Zasięg działalności firmy (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Działania dofinansowane w ramach KFS były kierowane głównie do pracowników na stanowiskach niekierowniczych.

Wykres 10. Do kogo skierowane było wsparcie w ramach KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Według danych zawartych w załączniku nr 4 do sprawozdania MRPiPS-01, w latach 2019-2020 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 9 881 pracowników: 4 064 w roku 2019 (w tym 56,1% kobiet) i 5 817 w roku 2020 (w tym 60,7% kobiet).

Biorąc pod uwagę ich wiek, to wśród uczestników wsparcia dominowały osoby mające co najmniej 45 lat. Widocznie najmniejszy udział we wsparciu mieli pracownicy najmłodsi, tj. w wieku od 18 do 24 lat.

Tabela 23. Wiek uczestników (rok 2019 N=4 064, rok 2020 N=5 817)

wiek	2019 %	2019 liczba	2020 %	2020 liczba
18-24 lata	7,1%	287	6,2%	361
25-34 lata	25,4%	1 032	26,9%	1 563
35-44 lata	24,2%	982	25,3%	1 472
45 i więcej	43,4%	1 763	41,6%	2 421

Źródło: załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS-01

Z kolei pod względem wykształcenia dominowała grupa zatrudnionych będących absolwentami szkół wyższych. Niewielki udział we wsparciu mieli pracownicy wykształceni najniższej.

Tabela 24. Wykształcenie uczestników (rok 2019 N=4 064, rok 2020 N=5 817)

wykształcenie	2019 %	2019 liczba	2020 %	2020 liczba
wyższe	40,6%	1 650	56,1%	3 266
policealne i średnie zawodowe /branżowe	31,4%	1 277	23,4%	1 359
średnie ogólnokształcące	11,1%	450	7,9%	461
zasadnicze zawodowe /branżowe	14,4%	584	9,4%	547
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	2,5%	103	3,2%	184

Źródło: załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS-01

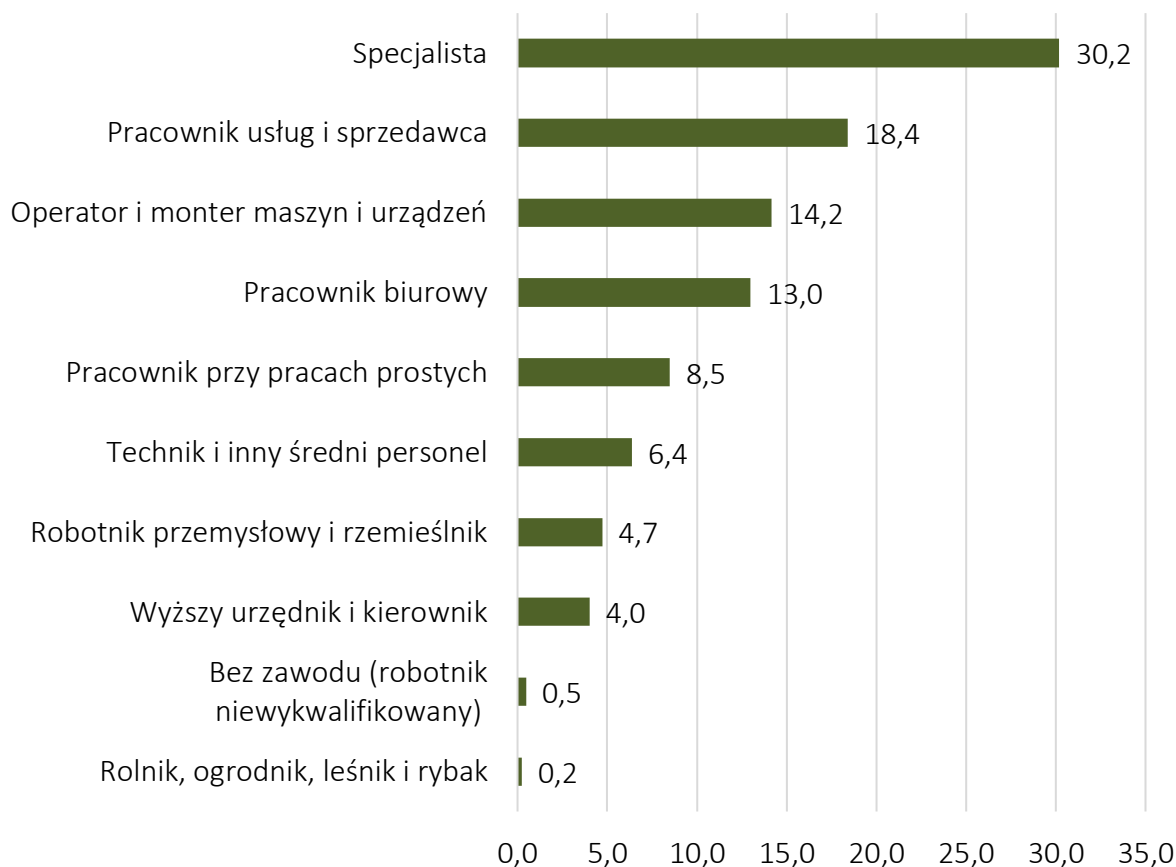
W 87% przypadków osoby badane techniką CATI były pracownikami firm, a w 13% - właścicielami. Analizując ich funkcje pod kątem wykonywanego zawodu można stwierdzić, że największą grupę uczestników wsparcia stanowili pracownicy wykonujący następujące prace:

- pracownicy prac budowlanych i montażowych (stolarze, cieśle, spawacze, elektrycy),
- pracownicy księgowości, kadr i płac,
- operatorzy maszyn i urządzeń (głównie operatorzy koparek, koparko-ładowarek, wózków widłowych),
- fryzjerzy i kosmetyczki,
- nauczyciele, pedagodzy,
- mechanicy, w tym samochodowi,
- kierowcy,
- pracownicy biurowi,
- pracownicy branży medycznej i zdrowia (lekarze, pielęgniarki, rehabilitanci),
- handlowcy, sprzedawcy,
- pracownicy gastronomii.

Powyższe pokrywa z wcześniej identyfikowanymi tematami dofinansowanych kursów, szkoleń czy egzaminów.

W niemal 1/3 respondenci przypisywali swój zawód do grupy specjalistów. W drugiej kolejności, lecz widocznie rzadziej, reprezentowali grupę pracowników usług i sprzedawców, zaś w trzeciej, operatorów maszyn i urządzeń. Pracownicy biurowi stanowili 13% zaś pozostałe grupy zawodów to łącznie jedna czwarta badanej próby.

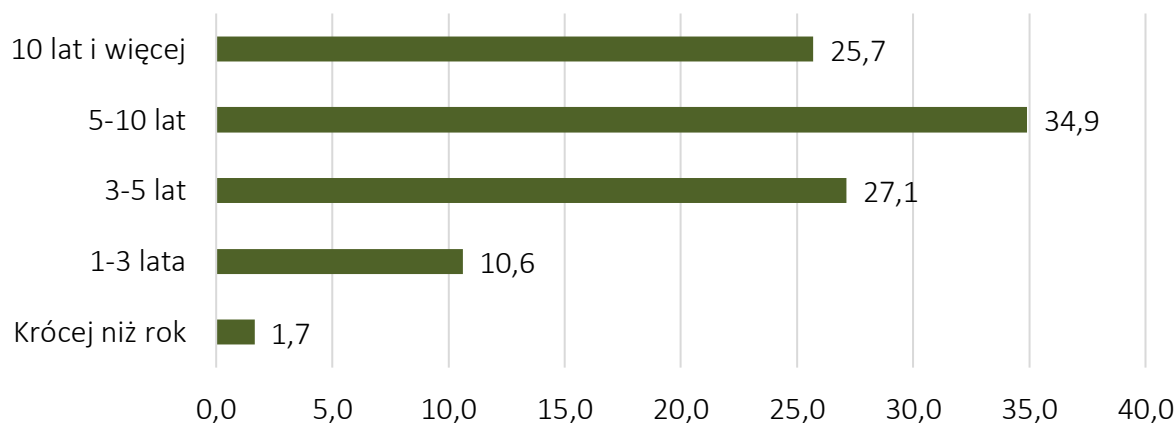
Wykres 11. Przynależność do grupy zawodowej (pracownicy, %, N=424)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Co trzecim uczestnikiem wsparcia była osoba o stażu pracy wynoszącym od 5 do 10 lat, a mniej więcej co czwarta o stażu od 3 do 5 lat, lub co najmniej dziesięcioletnim. Zdecydowanie rzadziej ze wsparcia korzystali pracownicy z najkrótszym stażem.

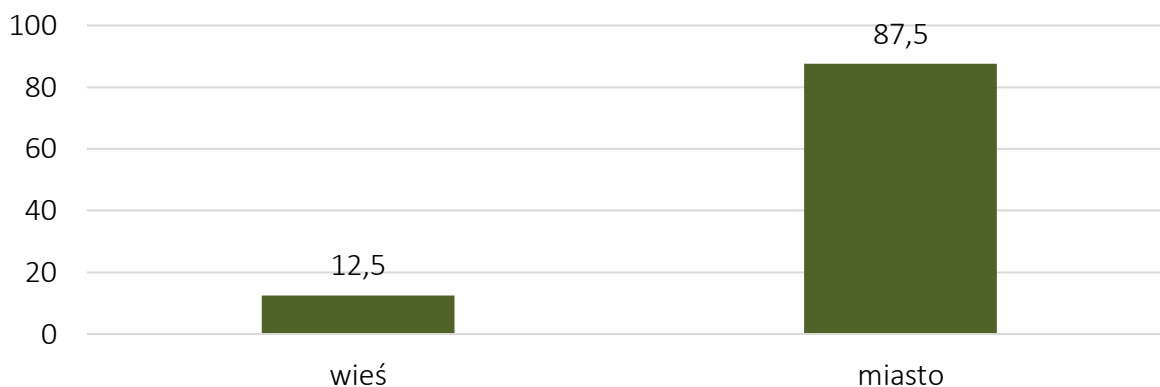
Wykres 12. Staż pracy (pracownicy, %, N=424)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

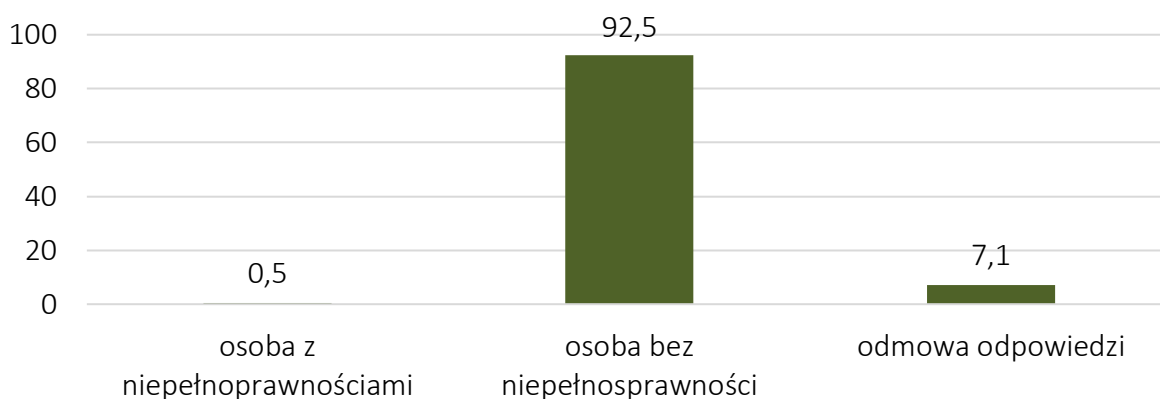
Analiza innych niż wyżej opisane, aspektów sytuacji życiowej badanych pracowników pokazała, że zdecydowaną większość z nich stanowili mieszkańcy obszarów miejskich (87,5%), bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności (92,7%).

Wykres 13. Miejsce zamieszkania (pracownicy, %, N=424)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

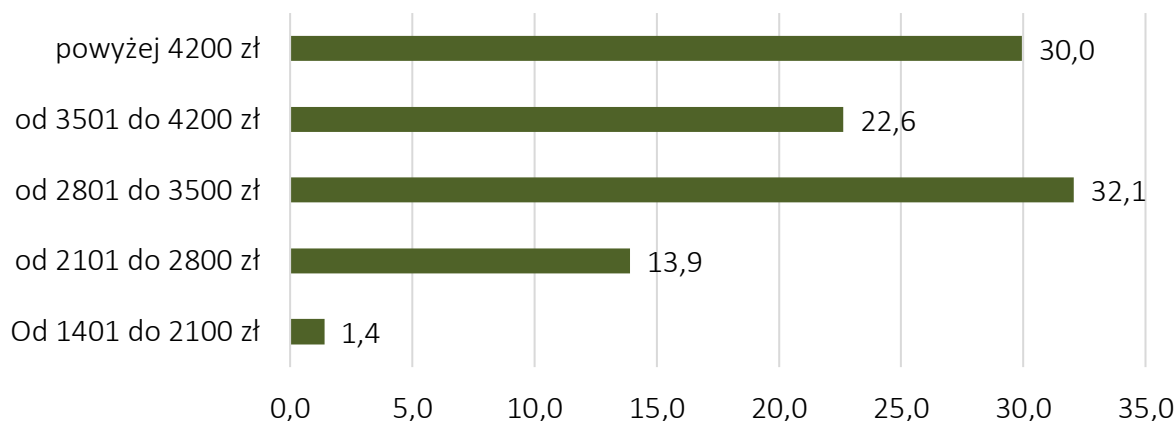
Wykres 14. Niepełnosprawność (pracownicy, %, N=424)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Łączne dochody netto gospodarstwa domowego pracownika najczęściej mieściły się w przedziale od 2 801 do 3 500 złotych, oraz powyżej 4 200 złotych. Samo gospodarstwo domowe składało się najczęściej z trzech (41,3%) bądź dwóch osób (29,2%).

Wykres 15. Łączne dochody netto („na rękę”) gospodarstwa domowego (pracownicy, CATI, %, N=424)



Źródło: badania własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

6.1.4. Działania promocyjne KFS

Jak wynika z kierunkowych wytycznych dla powiatowych urzędów pracy promocja KFS zasadniczo nie powinna odbywać z wykorzystaniem środków finansowych dostępnych w ramach Funduszu. Jedynie w drodze wyjątku dopuszcza się, że środki rezerwy KFS mogą zostać spożytkowane na działania niemieszczące się w priorytetach, jeśli po nieskutecznych naborach pozostają niezaangażowane środki. Oznacza to, że jeśli w trakcie przeprowadzonego naboru na wnioski pracodawców o środki z puli rezerwy KFS nie zakontraktuje się całej pozostającej w dyspozycji urzędu kwoty, można przyjąć do realizacji wnioski niespełniające priorytetów. Dopiero w przypadku dalszego braku zainteresowania pracodawców, środki te mogą zostać przeznaczone przez powiatowy urząd pracy na promocję KFS. Koszty promocji mogą być finansowane zarówno z limitu podstawowego, jak i z rezerwy KFS, zaś o ich wysokości decyduje sam urząd pracy.³⁷

Zgodnie z wynikami badania CAWI wszystkie podlaskie powiatowe urzędy pracy prowadziły promocję KFS poprzez zamieszczanie informacji o Funduszu na swoich stronach internetowych. Sześć spośród nich dodatkowo organizowało spotkania informacyjne, trzy przeprowadzały akcje mailingowe, zamieszczały informacje na innych stronach i portalach internetowych, oraz promowały KFS poprzez materiały drukowane (plakaty, ulotki). Dwa urzędy prowadziły również promocję poprzez lokalną prasę.

Za najskuteczniejszą formę promocji respondenci (przedstawiciele PUP) uznali materiały zamieszczane we własnych serwisach internetowych oraz spotkania. Wśród publikowanych na stronach www treści można wskazać m.in. ogólne informacje o Funduszu, o tym jak starać się o dofinansowanie, jaka jest wysokość środków, oraz ogłoszenia o naborach.

³⁷Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2019. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy

Tabela 25. Kanały promocji KFS wykorzystywane przez powiatowe urzędy pracy

PUP	Informacje na stronie internetowej urzędu	Spotkania informacyjne z przedsiębiorcami	Mailing	Informacje na innych stronach i portalach	Plakaty/ulotki	Prasa lokalna	Inny sposób
PUP Białystok	TAK	TAK	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE
PUP Suwałki	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
PUP Bielsk Podlaski	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK	NIE	TAK
PUP Łomża	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
PUP Wysokie Mazowieckie	TAK	TAK	NIE	NIE	NIE	TAK	NIE
PUP Sokółka	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
PUP Augustów	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
PUP Grajewo	TAK	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
PUP Siemiatycze	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
PUP Zambrów	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	NIE	NIE
PUP Hajnówka	TAK	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE	TAK
PUP Mońki	TAK	TAK	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE
PUP Kolno	TAK	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
PUP Sejny	TAK	TAK	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Promocję Funduszu realizuje również Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku we współpracy z powiatowymi urzędami pracy.

W roku 2019 w ramach działań promocyjnych KFS Wojewódzki Urząd Pracy we współpracy z Politechniką Białostocką zrealizował piątą edycję konkursu „Organizacja ucząca się 2019”. Celem konkursu było promowanie pracodawców z województwa podlaskiego, którzy inwestują w rozwój kompetencji pracowników, są zorientowani na zarządzanie wiedzą i wyróżniają się m.in. elastyczną strukturą organizacyjną, strategią personalną, kulturą organizacyjną stymulującą zachowania prorozwojowe, realizują inwestycje służące wzrostowi efektywności swej organizacji, jednocześnie stymulując uczenie się pracowników i partnerów biznesowych. W ramach konkursu wyłonieni zostali laureaci konkursu w trzech kategoriach pracodawców: „Mikro i Małe Przedsiębiorstwa” (zatrudnienie do 49 pracowników), „Średnie i Duże Przedsiębiorstwa” (zatrudnienie od 50 pracowników) i „Sektor publiczny”. W ramach konkursu wpłynęło 15 wniosków od pracodawców. Dodatkowo w ramach promocji KFS

zakupiono materiały promocyjne oraz przeprowadzono kampanię promocyjną w regionalnym radiu.

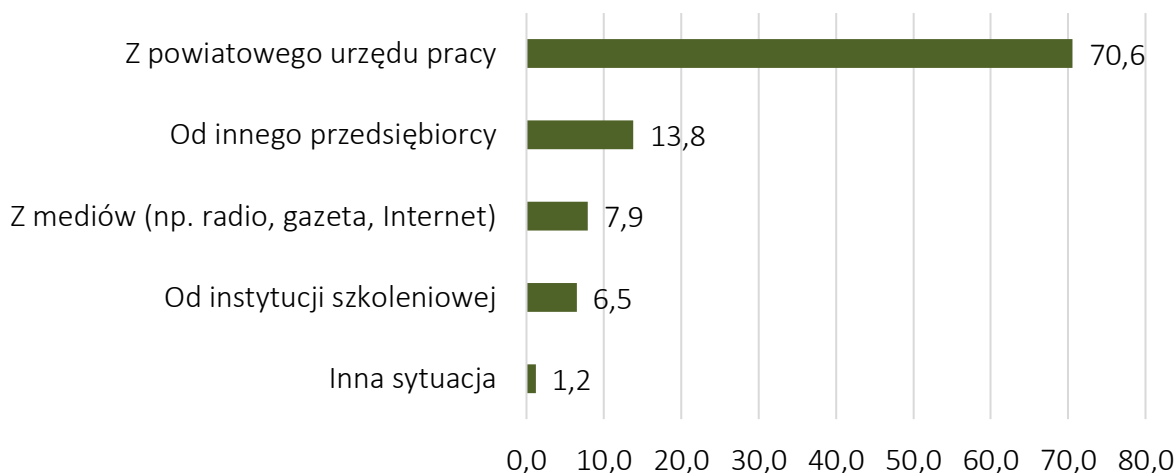
W roku 2020 WUP przeprowadził akcję promocyjną KFS pt. „Krajowy Fundusz Szkoleniowy – inwestycją w rozwój kompetencji”, której celem było wyróżnienie pracodawców z województwa podlaskiego aktywnie korzystających w latach 2018 i/lub 2019 ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w powiatach, na podniesienie kompetencji swoich i pracowników oraz efektywnie wykorzystujących środki KFS na rozwój firmy. W akcji promocyjnej KFS udział wzięło 12 powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego.³⁸ Dodatkowo w ramach promocji KFS zakupiono materiały promocyjne oraz przeprowadzono kampanię promocyjną w regionalnym radiu.

Zainteresowanie przedsiębiorców możliwością pozyskania środków z Funduszu, przedstawiciele powiatowych urzędów pracy ocenili dość wysoko (4,25/5), co może wskazywać na skuteczność podejmowanych działań promocyjnych. Jak zauważył jeden z respondentów badania jakościowego, pracodawcy są na tyle świadomi możliwości korzystania z KFS (co przekłada się na liczbę składanych wniosków), że intensywna promocja Funduszu nie jest potrzebna.

Badanie CATI potwierdza, że głównym źródłem informacji na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego kierowanej do badanych pracodawców były powiatowe urzędy pracy. Znaczenie pozostałych kanałów przepływu informacji wydaje się być dużo mniejsze, choć warto zauważyć, że pewną rolę w pozyskiwaniu informacji na temat KFS pełnili również sami przedsiębiorcy. Jak określił to jeden z uczestników wywiadu grupowego, „działa poczta pantoflowa”, co ma swoje dobre i złe strony. Z jednej, łatwiej uzyskać informacje, lecz z drugiej, firm zainteresowanych dofinansowaniem jest więcej. Badani przedsiębiorcy ocenili, że informacje na temat możliwości pozyskania dofinansowania w ramach KFS były łatwo dostępne dla firm, którym przydałoby się takie wsparcie. Taka opinia również wskazuje na skuteczność działań promocyjnych podejmowanych przez powiatowe urzędy pracy.

³⁸ <https://wupbialystok.praca.gov.pl/-/13821612-akcja-promocyjna-kfs-pn-krajowy-fundusz-szkoleniowy-inwestycja-w-rozwoj-kompetencji-podsumowanie> dostęp z dnia 05.09.2021

Wykres 16. Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości (pracodawcy, CATI, %, N=340)



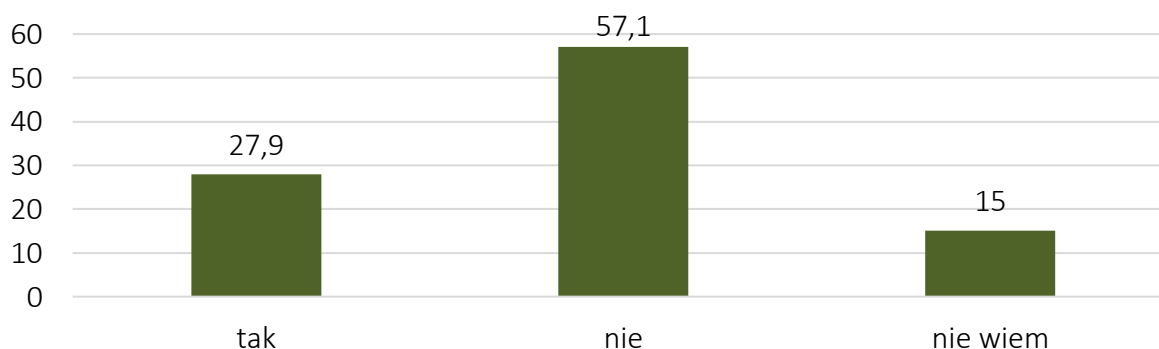
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Podobny wniosek płynie z wyników badania z udziałem przedstawicieli instytucji szkoleniowych którzy stwierdzili, że firmy, które się do nich zgłaszały, były w większości świadome możliwości skorzystania ze środków KFS (z doświadczenia zaledwie 9% respondentów wynika, że firmy zazwyczaj lub prawie nigdy nie wiedziały, że mogły wnioskować o wsparcie z Funduszu).

Trzy na cztery instytucje szkoleniowe informują swoich (potencjalnych) klientów o takiej możliwości, a niektóre z nich pomagają przygotować odpowiednią dokumentację w tym celu (75,4% spośród tych, które udzielają informacji na temat KFS).

Nieco ponad 1/4 badanych pracodawców korzystała ze środków KFS w roku 2018 lub wcześniej, przy czym należy zaznaczyć, że 15% respondentów nie było w stanie udzielić jednoznacznej informacji na ten temat. Niemniej oznacza to, że co najmniej 57,1% biorących udział w badaniu firm skorzystało ze środków KFS po raz pierwszy.

Wykres 17. Czy firma korzystała ze środków KFS w roku 2018 lub wcześniej (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

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

Uczestniczący w badaniu CATI pracodawcy, wsparcie otrzymane z KFS ocenili bardzo dobrze, uzasadniając swoje opinie m.in. interesującymi i przydatnymi treściami, które zostały im przekazane, profesjonalnym sposobem organizacji zajęć, kompetencjami osób prowadzących, które w sposób ciekawy i zrozumiały wyjaśniały poszczególne zagadnienia, otrzymaniem pomocnych materiałów dydaktycznych, dużą liczbą godzin praktycznych.

Tabela 26. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracodawcy, CATI, N=340)*

Element	1	2	3	4	5	Nie dotyczy	Nie wiem/nie potrafię ocenić
Merytoryka/część teoretyczna	0%	0%	0%	7,4% (25)	72,6% (247)	10,0% (34)	10,0% (34)
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)	0%	0%	0,3% (1)	6,8% (23)	57,6% (196)	18,5% (63)	16,8% (57)
Część praktyczna	0%	0%	0%	5,6% (19)	64,7% (220)	13,5% (46)	16,2% (55)

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*w nawiasach podano liczbę wskazań danej oceny

W podobnym tonie na temat otrzymanego wsparcia wyrazili się pracownicy, najczęściej uzasadniając swoje oceny ogólnym zadowoleniem, które wynikało z profesjonalnie przygotowanych zajęć oraz dużego zasobu nowych, przydatnych w ich pracy informacji.

Tabela 27. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracownicy, CATI, N=424)*

Element	1	2	3	4	5	Nie dotyczy
Merytoryka/część teoretyczna	0%	0%	0,2% (1)	14,2% (60)	78,5% (333)	7,1% (30)
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)	0%	0%	0,7% (3)	11,1% (47)	59,4% (252)	28,8% (122)
Część praktyczna	0%	0%	0,2% (1)	10,6% (45)	68,6% (291)	20,5% (87)

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*w nawiasach podano liczbę wskazań danej oceny

Tu warto zaznaczyć, że opinie na temat możliwości zaspokojenia potrzeb szkoleniowych firm poprzez wykorzystanie środków z KFS, były nieco bardziej sceptyczne wśród uczestników badań jakościowych (co zapewne wynika z samej formy badania, która sprzyja dyskusji i powoduje, z resztą zgodnie z założeniem, większą otwartość wśród respondentów i skłonność do wyrażania bardziej kontrowersyjnych opinii). Mianowicie pojawiały się głosy, że wsparcie z Funduszu owszem, jest doraźną odpowiedzią na pilne potrzeby, ale nie stanowi

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

rozwiązania dla problemu wysokich kosztów niektórych szkoleń, oraz tego, że w wielu branżach pracownicy muszą stale i na bieżąco uaktualniać swoją wiedzę:

„Gdyby było nawet 10 razy więcej [pieniędzy] to one i tak by się rozeszły.”

„My musimy szkolić się cały czas. Musimy podglądać nowych kucharzy, musimy znać i mieć nowe produkty wchodzące na rynek (...). Musimy szkolić się cały czas, jeśli chodzi o branżowe. Jeśli natomiast chodzi o szkolenia miękkie, to tak samo, bo potrzeby pracowników się zmieniają, potrzeby klientów się zmieniają i musimy to wszystko ogarniać.”

„KFS zaspakaja nasze potrzeby z konieczności. Kwoty są jakie są, to jest średnio 5000-5500 złotych. To jest nie dużo i nie mało. Wszyscy ich wymagają [szkoleń] (...).”

FGI (pracodawcy)

Z doświadczeń jednego z uczestników wywiadów grupowych wynika, że podlaskie firmy muszą nieco bardziej postarać się, aby zostać zauważone na arenie krajowej. Tu ze wsparciem przychodzi możliwość skorzystania ze środków Funduszu:

„Z racji tego, że jesteśmy firmą z Suwałk, musimy błysnąć przed firmami, które są w Polsce i musimy pracę odrobić dwa razy - nie dość, że musimy być tańsi, to jeszcze musimy być lepsi, musimy mieć specjalistów, musimy mieć certyfikaty, żeby w ogóle ktoś chciał na nas spojrzeć. Posiadając certyfikat ktoś uzna, że mamy kompetencje.”

FGI (pracodawcy)

Dla innych skorzystanie ze wsparcia KFS było sposobem na przetrwanie w czasie pandemii koronawirusa. Dzięki dostępności szkoleń możliwe było uruchomienie nowych usług i zaadaptowanie się do nowej rzeczywistości:

„Ze względu na covid szukaliśmy możliwości na rozwój i otworzyliśmy usługę w zakresie diety pudełkowej. Oczywiście to jest jedna z działalności które prowadzimy, ale tu akurat szkolenie się wpisało. Pierwsze szkolenie było w sierpniu tamtego roku, a w marcu tego roku było kolejne szkolenie. Dużo to pomogło.”

FGI (pracodawcy)

Nowa rzeczywistość prowadzenia działalności gospodarczej wymusiła zmiany w podejściu do klienta, co również wymagało nabycia pewnych umiejętności:

„Rynek w mojej branży na przestrzeni tego czasu bardzo się zmienił, bo np. firmy zaczęły sprzedawać zdalnie swoje produkty. Mieliśmy szkolenie z obsługi klientów, jak do pewnych rzeczy podchodzić, jak umawiać spotkania. Inaczej wygląda spotkanie twarzą w twarz, jak widzi się tę osobę, a inaczej, jak tę osobę słyszy się w słuchawce. Jak zachęcić tego klienta, żeby nie odłożył słuchawki i dalej. Taka wiedza była nam pomocna w pracy.”

FGI (pracodawcy)

Badani pracodawcy nie napotykali na trudności w toku procesu korzystania ze środków KFS (takiej odpowiedzi udzieliło 98,2% respondentów w tej grupie), a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół dobrze lub bardzo dobrze. Potwierdzają to również wypowiedzi uczestników badań jakościowych, którzy zwracali uwagę na zaangażowanie pracowników urzędów, co przejawiało się na przykład w pracy nad dokumentacją „po godzinach”.

Spośród poszczególnych elementów oceny stosunkowo najłagodniej (choć nadal wysoko) oceniono etap aplikowania o środki.

Tabela 28. Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy (pracodawcy, CATI, N=340)*

Element	1	2	3	4	5
Aplikowanie o środki	0,6% (2)	1,2% (4)	15,3% (52)	41,5% (141)	41,5% (141)
Rozliczenie usług	0%	0,9% (3)	8,8% (30)	40,6% (138)	49,7% (169)
Pozyskiwanie informacji	0%	0,9% (3)	7,1% (24)	43,5% (148)	48,5% (165)
Bieżący kontakt	0%	0,3% (1)	7,6% (26)	47,6% (162)	44,4% (151)

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*w nawiasach podano liczbę wskazań danej oceny

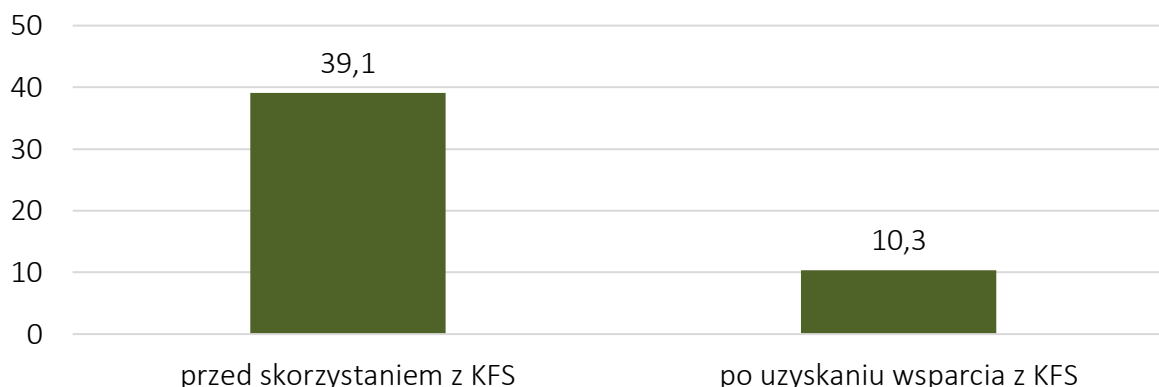
Swój udział w etapie aplikowania o środki z KFS mają również firmy szkoleniowe, które nie tylko aktywnie poszukują klientów (informują pracodawców o możliwości korzystania z KFS i oferują swoje usługi szkoleniowe), ale również pomagają uporać się z formalnościami:

„Mnie dokumenty pomogła stworzyć firma szkoleniowa, ja potem w urzędzie pracy tylko uzupełniłam informacje, które nas dotyczyły i jakie potrzebujemy. To było pomocne, bo sama bym tego nie zrobiła. Wsparcie firmy szkoleniowej spowodowało, że zainteresowałam się szkoleniami. Czułam się bezpiecznie mając taką osobę związaną z tematem.”

FGI (pracodawcy)

Warto zaznaczyć, że w sumie 44,1% badanych firm korzystała z innych usług powiatowego urzędu pracy: 10,3% po uzyskaniu wsparcia z KFS, oraz 39,1% jeszcze przed skorzystaniem z Funduszu.

Wykres 18. Odsetek firm współpracujących z PUP przed oraz po uzyskaniu wsparcia z KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Spośród 14 uczestniczących w badaniu CAWI przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, pięciu nie napotkało żadnych trudności w toku realizacji zadań związanych z KFS w latach 2019-2020. Pozostali wskazywali na trudności w zakresie:

- weryfikacji spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników (7 wskazań),
- przygotowania wzorów dokumentów związanych z realizacją KFS (np. wnioski o dofinansowanie) (4 wskazania),
- naboru i oceny formalnej i merytorycznej wniosków (4 wskazania),
- kontroli prawidłowości wykorzystania przyznanych środków (3 wskazania),
- dotarcia do pracodawców lub pracowników (1 wskazanie).

W dwóch przypadkach wskazano inne trudności, które opisano w sposób następujący:

- trudności z podziałem środków z powodu niewystarczającej ich ilości,
- interpretacja priorytetów,
- dopasowanie zakresu szkolenia do konkretnego zawodu przy priorytecie kształcenia w zawodach deficytowych,
- sztapowe wypełnianie wniosków dla pracodawców przez firmy szkoleniowe,
- firmy szkoleniowe, które na siłę wymyślają kosztowne szkolenia miękkie (tu podano nawet konkretny przykład),
- wielokrotne aneksowanie umów z powodu niezdanych egzaminów (np.: prawo jazdy, kwalifikacja wstępna przyspieszona), a aby fundusze w ramach KFS były wydane efektywnie, egzamin zewnętrzny musi być integralną częścią szkolenia,
- rozliczanie umów: pracodawcy od momentu wypłaty środków finansowych nie pilnują terminów umów, nie dostarczają wymaganych dokumentów, pracownik PUP czasami wielokrotnie musi upominać się o kontakt.

Oceniając poszczególne etapy współpracy z pracodawcami, przedstawiciele powiatowych urzędów pracy najczęściej zastrzeżeń mieli co do rozliczenia usług, które w pięciostopniowej skali ocenili średnio na 3,7. Najlepiej (4,5 na 5) oceniono współpracę na etapie aplikowania

o środki, zaś bieżący kontakt na oceniono na 4,1. Ogólna średnia ocena współpracy wynosi 4,1.

Tabela 29. Ocena współpracy z pracodawcami

Etap współpracy	Średnia ocena
Aplikowanie o środki	4,5
Rozliczenie usług	3,7
Bieżący kontakt	4,1

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Pięciu badanych przedstawicieli PUP doświadczyło problemów we współpracy z firmami, które to problemy związane były z:

- nieterminowym rozliczaniem umów,
- przygotowaniem wniosków, ich prawidłowym wypełnieniem, itp. (zdarza się, że pracodawcy sami nie wiedzą czy są przedsiębiorcą, pracodawcą, czy są jednocześnie swoim pracownikiem, jaka jest wielkość ich przedsiębiorstwa, itp.),
- pracodawcy z opóźnieniem informują o zmianach mających wpływ na realizację umowy,
- wielokrotnym aneksowaniem umów z powodu niezdanych egzaminów,
- merytoryczną oceną szkoleń miękkich, które tak naprawdę nie wynikają z faktycznych potrzeb lokalnych pracodawców, tylko są kosztownymi pomysłami firm szkoleniowych.

Badane powiatowe urzędy pracy często kierują się dodatkowymi kryteriami (obok kryteriów formalnych) przyznając dofinansowanie z KFS (takiej odpowiedzi udzieliło 11 osób). Są to:

- koszty wsparcia (8 wskazań),
- czy firma korzystała ze środków KFS w poprzednich latach (7 wskazań),
- kolejność składania wniosków (3 wskazania),
- wielkość firmy w odniesieniu do wnioskowanych środków KFS i liczby planowanych do objęcia kształceniem pracowników (1 wskazanie),
- kształcenie kończące się egzaminem państwowym (w przypadku kursów musi to być państwowa komisja zewnętrzna) i studia podyplomowe, które również kończą się egzaminem) (1 wskazanie).

Kilkoro przedstawicieli PUP zdecydowało się na podzielenie swoimi pomysłami zmian w odniesieniu do zasad funkcjonowania wsparcia z KFS. Mówili o:

- ustalaniu priorytetów lokalnie z uwzględnieniem potrzeb lokalnych rynków pracy,
- ujednoczeniu dokumentacji/druków,
- opracowaniu narzędzia lub procedury do oceny kosztów szkoleń,
- dopuszczeniu możliwości korzystania z KFS przedsiębiorców nie zatrudniających pracowników,
- ograniczeniu katalogu form kształcenia do kosztów kursów i studiów podyplomowych,

- odejściu od określania priorytetów wydatkowania środków KFS,
- składaniu wniosków tylko elektronicznie,
- jednolitych zasadach udzielania wsparcia,
- ograniczeniu kwoty dofinansowania w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników,
- ograniczeniu wpływu jednostek szkoleniowych na korzystanie przez pracodawców z KFS,
- utworzeniu bazy jednostek szkoleniowych, z usług których pracodawcy mogliby korzystać w przypadku korzystania z KFS, w celu nie dopuszczania do ustalania przez jednostki szkoleniowe nierealnych cen na kursy, kupowania w ramach kształcenia produktów z tym niezwiązanych, realizowania szkoleń wymyślnych, lecz nieadekwatnych do potrzeb, będących wynikiem kreatywności i pomysłowości jednostek szkoleniowych, dla których przede wszystkim liczy się duży zarobek,
- doprowadzeniu do konieczności posiadania w urzędzie pracownika zajmującego się KFS w pełnym etacie,
- ujednoczeniu i uproszczeniu procedur przyznawania, kontroli realizatorów usług szkoleniowych, poprzez ustalenie ram realizowanych kursów, zasad, cen, żeby to przedsiębiorcy korzystając z działań KFS byli inicjatorami i realizowali swoje faktyczne potrzeby, a nie spełniali potrzeby jednostek szkoleniowych.

Tu należałoby jednak zwrócić uwagę, że zdarzają się przypadki, gdy pracodawca decyduje się na skorzystanie ze środków KFS, właśnie ze względu na aktywność podmiotu szkolącego:

„Gdyby nie firma szkoleniowa to nie wiedziałabym o takiej możliwości, a jakbym wiedziała, to bym się nie odważyła, bo wiem, że jest to dużo dokumentów do wypełnienia”.

FGI (pracodawcy)

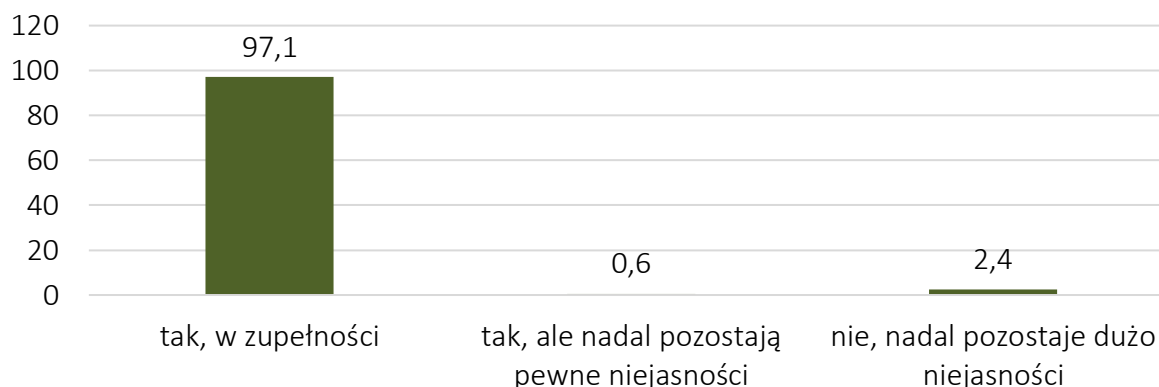
„W firmach wyspecjalizowały się osoby, które zajmują się tymi tematami, bo język tych projektów nie jest do końca znany wszystkim. Ja np. gubię się w tym, ale są specjaliści którzy wiedzą, co czynią.”

FGI (pracodawcy)

Co ciekawe, ten sam respondent, zapytany czy firma szkoleniowa napotkała jakieś trudności podczas współpracy z PUP, wspominał, że pracownicy urzędu „nie pozwolili do końca rozwinąć skrzydeł fantazji”, co w pewnym sensie potwierdza opinie wyrażone w badaniu CAWI o tym, że podmioty szkolące czasem nazbyt kreatywnie pochodzą do kwestii proponowanych przez siebie szkoleń.

Sami przedsiębiorcy (uczestniczący w badaniu CATI) nie widzą potrzeby wprowadzania zmian w zasadach ubiegania się o środki z KFS, a warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków są dla nich jasne. Wspomniano jedynie o uproszczeniu całego procesu, który to został oceniony jako zbyt skomplikowany i nie przewidujący sytuacji losowych.

Wykres 19. Czy zasady ubiegania się o środki z KFS są dla pracodawców jasne (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Na podstawie badania jakościowego możemy również wskazać inną trudność, jaką napotkał jeden z pracodawców, a która związana była z niewielką liczbą podmiotów, które były w stanie zaoferować konkretne, specjalistyczne szkolenia:

„Było sporo pracy po naszej stronie, ale panie w urzędzie tak rzetelnie do tego podeszły. Z niektórymi szkoleniami mieliśmy problem, bo są specjalistyczne i np. jest producent i tylko on robi szkolenia, więc znalezienie kontroferty na to było po prostu trudne. Nie ma np. tak, że pięć firm w danym temacie szkoli.”

FGI (pracodawcy)

Zdarzały się również sytuacje, w których udział w szkoleniu czy kursie był dla pracownika nie tyle sposobem na pozyskanie nowych informacji czy umiejętności, a sposobem potwierdzenia już posiadanej wiedzy, zdobytej w sposób nieformalny, samodzielny:

„Te wszystkie zagadnienia były mi znane i potwierdziłam to, że robię wszystko jak należy.”
(pracownik, badanie TDI)

Zaledwie 2,9% respondentów badania CATI (pracodawców) oczekiwałoby dodatkowego (innego niż omówione) wsparcia szkoleniowego ze strony powiatowych urzędów pracy, a jeszcze mniej - 0,9% - miało propozycje zmian w odniesieniu do funkcjonowania KFS. Zmiany te miałyby dotyczyć uproszczenia sposobu wnioskowania, większej promocji oraz większej elastyczności zasad w przypadku zaistnienia zdarzeń losowych.

Co do samego wnioskowania, warto wspomnieć o doświadczeniach jednej z respondentek aktywnie ubiegającej się o środki. Osoba ta mówiła o konieczności składania takiego samego kompletu dokumentów każdorazowo wnioskując o wsparcie (przy czym miała na myśli dokumenty, które nie ulegają zmianie w zależności od rodzaju wnioskowanego wsparcia, np. umowa spółki cywilnej, różnorodne zaświadczenia).

Oceniając przebieg realizacji zadań powiatowych urzędów pracy, związanych ze wsparciem w ramach KFS, należy zaznaczyć, że według deklaracji przedstawicieli PUP łączna liczba etatów przydzielona do obsługi KFS we wszystkich urzędach wynosi 14, przy czym, w dwóch urzędach zadania związane z Funduszem realizują dwie osoby, a w dwóch innych liczba etatów wynosi 0. To w tych dwóch przypadkach, na pytanie, czy zachodzi potrzeba zwiększenia liczby etatów do obsługi KFS, odpowiedziano pozytywnie, wskazując potrzebę jednego etatu.

Aż 9 z 14 badanych było zdania, że pracownicy zajmujący się obsługą KFS powinni przechodzić specjalistyczne szkolenia. Miałyby one dotyczyć:

- priorytetów KFS,
- oceny wniosków,
- monitoringu i kontroli zawartych umów,
- podstaw prawnych funkcjonowania różnych podmiotów prowadzących działalność gospodarczą,
- prowadzenia kontroli - weryfikacja dokumentacji księgowej, kadrowej, weryfikacja statusu przedsiębiorcy,
- pomocy de minimis,
- omówienia i konsultacji trudnych przypadków.

6.1.6. Podsumowanie

W latach 2019-2020 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 1 350 podmiotów: 613 w roku 2019 i 737 w roku 2020. Biorąc pod uwagę liczbę firm, które złożyły wnioski, środki otrzymało 82,1% z nich.

Przedsiębiorstwa korzystające ze wsparcia najczęściej miały swoją siedzibę w Łomży, Białymstoku i w Suwałkach. Odbiorcami były najczęściej firmy zatrudniające do dziewięciu pracowników, istniejące na rynku dłużej niż 15 lat, działające w branży handlowej, produkcyjnej, związanej z opieką zdrowotną i budowlanej. Najrzadziej ze wsparcia korzystały firmy najmłodsze. Najaktywniejsze były firmy działające lokalnie, wraz ze wzrostem zasięgu działalności, spadał udział wśród beneficjentów Funduszu.

W omawianym okresie ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 9 881 pracowników: 4 064 w roku 2019 (w tym 56,1% kobiet) i 5 817 w roku 2020 (w tym 60,7% kobiet). Działania były kierowane głównie do pracowników na stanowiskach niekierowniczych. Wśród uczestników dominowały osoby mające co najmniej 45 lat. Widocznie najmniejszy udział we wsparciu mieli pracownicy najmłodsi, tj. w wieku od 18 do 24 lat, a tym samym z najkrótszym stażem pracy.

Pod względem wykształcenia widzimy dominującą grupę zatrudnionych będących absolwentami szkół wyższych. Niewielki udział we wsparciu mieli pracownicy wykształceni najslabiej.

Analizując strukturę uczestników wsparcia pod kątem wykonywanych zawodów, możemy

stwierdzić, że odpowiadają one w dużym stopniu zawodom deficytowym opisanym w podrozdziale 4.6.2. niniejszego raportu.

Najwięcej środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego otrzymał Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku, i jako jeden z trzech podlaskich PUP ocenił, że otrzymana kwota była zbyt niska w stosunku do zapotrzebowania lokalnych pracodawców. Niemal wszyscy badani pracodawcy twierdzili, że kwota dofinansowania form kształcenia ustawicznego ze środków KFS była adekwatna do ich potrzeb, choć część z nich podkreślała, że wsparcie z KFS pozwala zaspokoić tylko doraźne potrzeby.

Nie wszystkim urzędom pracy udało się wydatkować całą kwotę (w roku 2019 całej kwoty nie wydatkowało siedem PUP, zaś w 2020 roku dziewięć), głównie ze względu na odwoływanie działań przez realizatorów kształcenia ustawicznego i zmianę formy kształcenia na online, uniemożliwiająca przeprowadzenie zajęć praktycznych.

Przedstawiciele dziewięciu powiatowych urzędów pracy wskazali trudności w toku realizacji zadań związanych z KFS, które to najczęściej związane były z weryfikacją spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników.

W dwóch urzędach pracy do zadań związanych z Funduszem przydzielone były dwa etaty, a w dwóch innych liczba etatów wynosiła 0. To w tych dwóch przypadkach zachodziła potrzeba zwiększenia liczby etatów do obsługi KFS (po jednym etacie). W pozostałych urzędach pracy liczba etatów przydzielona do obsługi KFS wynosiła po jednym.

Pracownicy PUP chcieliby przechodzić specjalistyczne szkolenia z zakresu obsługi KFS. Miałyby one dotyczyć m.in. oceny wniosków, monitorowania i kontroli zawartych umów, podstaw prawnych funkcjonowania różnych podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, pomocy de minimis.

Oceniając poszczególne etapy współpracy z pracodawcami, przedstawiciele powiatowych urzędów pracy najczęściej zastrzeżeń mieli co do rozliczenia usług. Wskazywali pojawiające się na tym etapie problemy, związane przede wszystkim z nieterminowością ze strony pracodawców.

Kilkoro respondentów zdecydowało się na podzielenie swoimi pomysłami zmian w odniesieniu do zasad funkcjonowania wsparcia z KFS, w tym m.in. ustalania priorytetów lokalnie z uwzględnieniem potrzeb lokalnych rynków pracy, ujednolicenia dokumentacji/druków, opracowania narzędzia lub procedury do oceny kosztów szkoleń, ograniczenia katalogu form kształcenia do kosztów kursów i studiów podyplomowych, składania wniosków tylko elektronicznie, ograniczenia kwoty dofinansowania w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników, utworzenia bazy jednostek szkoleniowych, doprowadzenia do konieczności posiadania w urzędzie pracownika zajmującego się KFS na pełnym etacie.

Wszystkie podlaskie powiatowe urzędy pracy przeznaczały środki z KFS na dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. Sami przedsiębiorcy najczęściej ubiegali się o wsparcie w ramach trzech priorytetów:

- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.

Trzema obszarami tematycznymi, których najczęściej dotyczyły kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy jakie realizowali pracodawcy, były: specjalistyczna wiedza związana z wykonywanym zawodem, obsługa specjalistycznego sprzętu (urządzeń, maszyn) związanego z wykonywanym zawodem, obsługa specjalistycznego oprogramowania (programów, systemów) związanego z wykonywanym zawodem.

Wśród tematyki kursów najpopularniejsze były te związane z obsługą maszyn i urządzeń budowlanych (głównie koparko-ładowarek), uzyskaniem uprawnień do kierowania pojazdami (głównie kat. C+E) oraz rachunkowością, finansami, księgowością.

Dużą popularnością cieszyły się kursy związane z podnoszeniem kwalifikacji w obszarze zdrowia i urody – fryzjerstwa i kosmetologii. Stosunkowo często respondenci wymieniali również administrację, zarządzanie, kursy w zakresie napraw i diagnostyki pojazdów samochodowych, gastronomii i handlu.

Tematyka kształcenia pozostaje zatem zbieżna z zapotrzebowaniem regionalnego rynku pracy na konkretne profesje.

Przedstawiciele badanych instytucji szkoleniowych twierdzą, że firmy, które się do nich zgłaszają są w większości świadome możliwości skorzystania ze środków KFS, zaś badanie CATI z udziałem pracodawców potwierdza, że głównym źródłem informacji na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego były dla nich powiatowe urzędy pracy.

Wszystkie podlaskie PUP prowadzą promocję KFS głównie poprzez zamieszczanie informacji o Funduszu na swoich stronach internetowych, i taką formę uznają za najskuteczniejszą.

Pracodawcy oraz ich pracownicy bardzo dobrze ocenili otrzymane wsparcie. Nie napotykali na trudności w toku procesu korzystania ze środków KFS, a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół dobrze lub bardzo dobrze. Nie widzą potrzeby wprowadzania zmian w zasadach ubiegania się o środki, a warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków są dla nich jasne.

Odnosząc się do aplikowania o środki, warto jest rozważyć możliwość uproszczenia procedury w zakresie dokumentów, które muszą zostać przedłożone wraz z wnioskiem. Chodzi mianowicie o konieczność składania takiego samego kompletu dokumentów każdorazowo wnioskując o wsparcie.

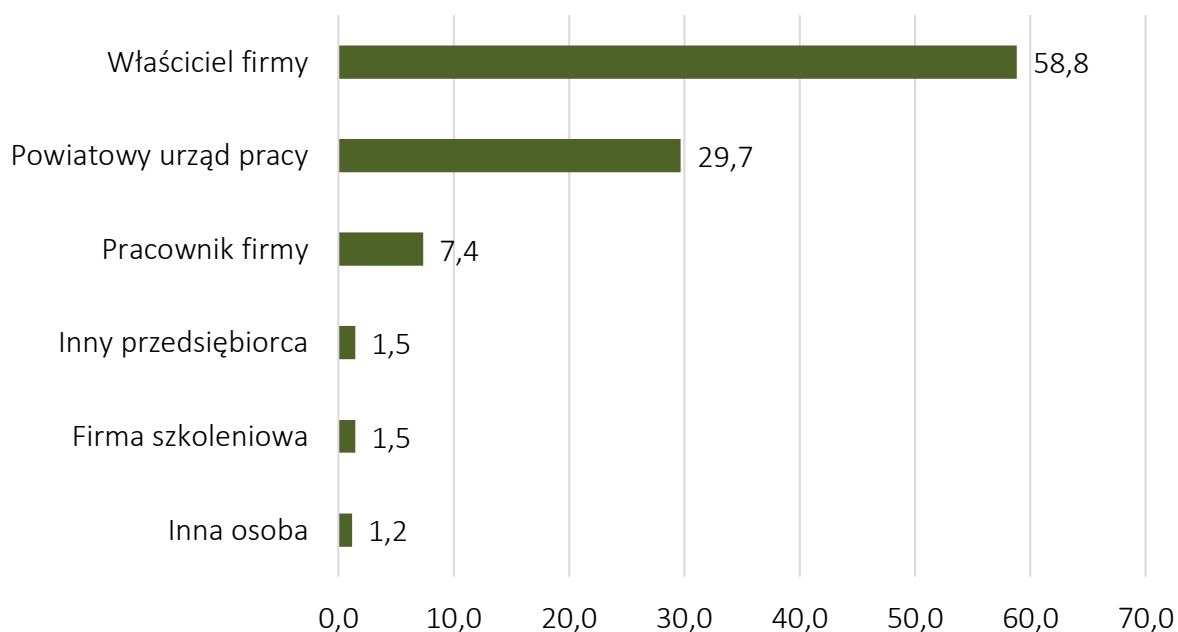
6.2. Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników

6.2.1. Motywy ubiegania się o wsparcie

Ubieganie się o wsparcie w ramach KFS w ponad połowie badanych przypadków było inicjatywą właściciela firmy. Potwierdzają to dane przedstawione w dalszej części raportu, zgodnie z którymi w ponad połowie przypadków badanych pracowników inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS był pracodawca.

Stosunkowo często ubieganie się o środki inicjował powiatowy urząd pracy.

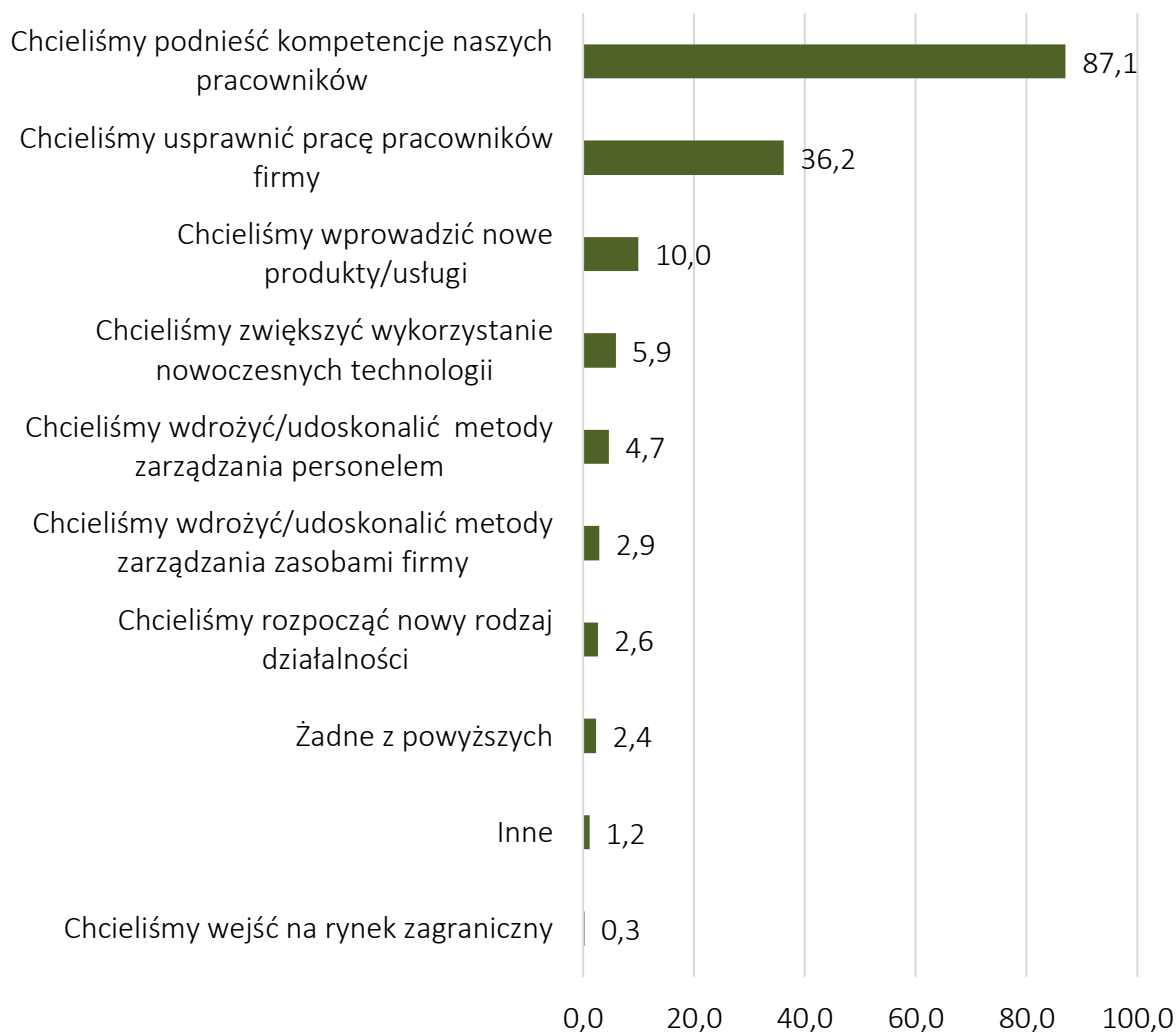
Wykres 20. Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia) (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Głównym motywem ubiegania się o środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego była chęć podniesienia kompetencji pracowników. Co trzecią firmą kierowała chęć usprawnienia pracy, a co dziesiątą plany związane z wprowadzeniem nowej usługi bądź produktu. Pozostałe motywy, takie jak zwiększenie wykorzystania nowoczesnych technologii czy udoskonalanie metod zarządzania, były wskazywane stosunkowo dużo rzadziej.

Wykres 21. Motywy ubiegania się o środki w ramach KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Podnoszenie kwalifikacji pracowników mogło wynikać nie tylko z chęci podnoszenia jakości usług czy wprowadzania nowych produktów, ale dla niektórych pracodawców było, i jest nadal, wręcz koniecznością:

„Wynikła taka potrzeba, zaczęło brakować spawaczy. Takie szkolenie profesjonalne jest dość drogie, jeśli chodzi o spawanie w tej metodzie, to jest szkolenie trzystopniowe i dany człowiek musi przejść cały taki cykl. Szukaliśmy jakiegoś sposobu uzyskania dofinansowania.”

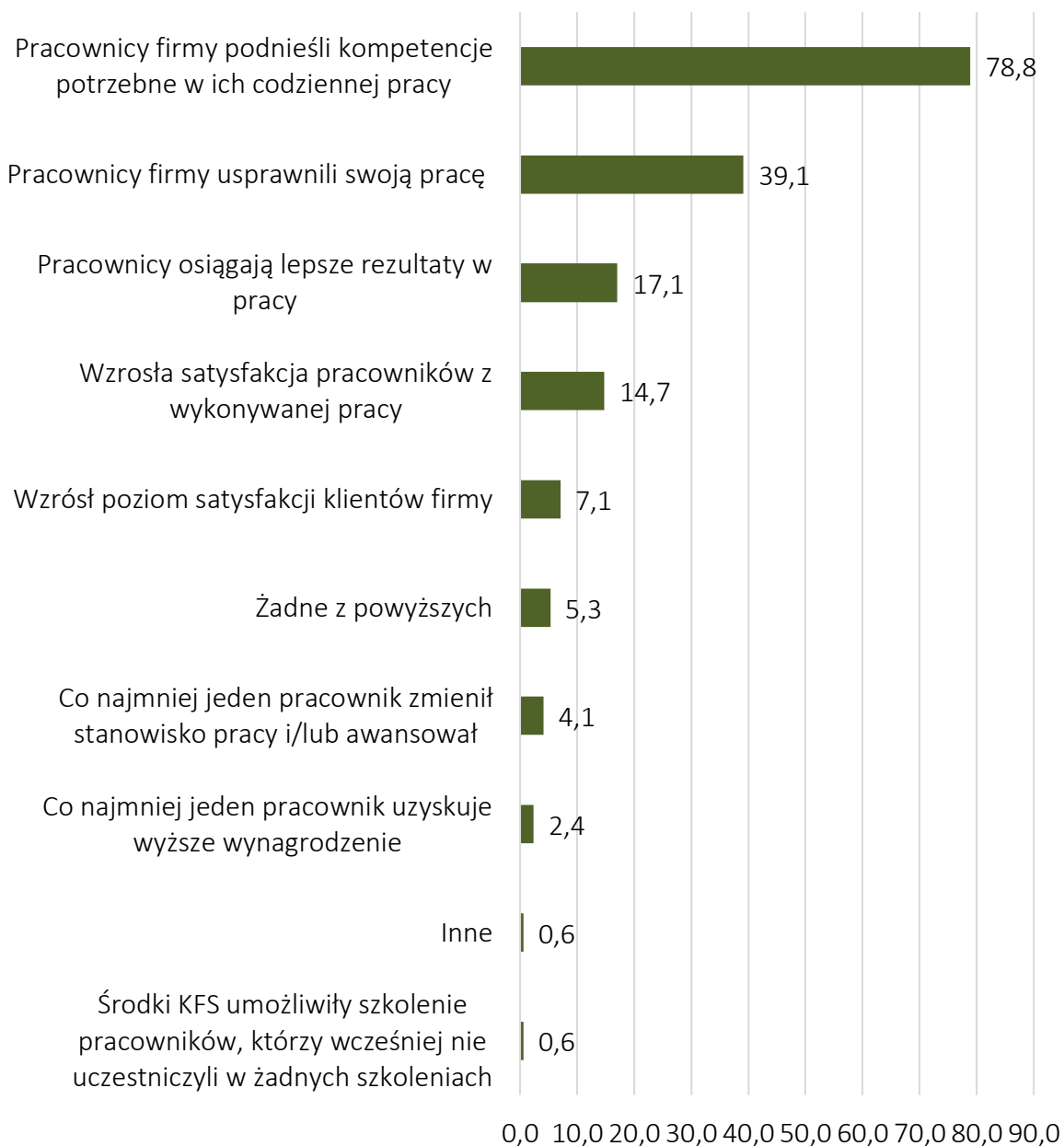
(pracodawca, badanie TDI)

W niemal 80% przypadków badanych firm udało się podnieść kompetencje pracowników niezbędne w ich codziennej pracy. Niemal 40% zauważyło, że pracownicy usprawnili swoją pracę i osiągają lepsze rezultaty (popołniają mniej błędów, mogą obsłużyć nowych klientów, np. poprzez rozszerzenie oferty o naprawę innych niż dotąd marek samochodów).

Możemy zatem przyjąć, że cele i powody, dla których podlaskie firmy decydowały się

skorzystać ze środków KFS w latach 2019-2020, zostały zrealizowane. Widać to szczególnie gdy porównamy odpowiedzi badanych grup dotyczące motywów oraz osiągniętych efektów. Otóż 87,5% firm, które za cel stawiały sobie podniesienie kompetencji pracowników, zamierzenie to zrealizowały. Natomiast spośród tych, które chciały usprawnić pracę, cel osiągnęło 76,4%.

Wykres 22. Zmiany, jakie zaszły w firmie dzięki środkom KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

6.2.2. Zaspokojenie potrzeb i zmiany w firmach

Ponad 80% badanych firm, dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS, jest w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości. Potwierdzili to sami pracownicy, którzy są świadomi zmiany oczekiwań wobec usług, które świadczą. Bardzo dobrze obrazują to zmiany jakie zachodzą chociażby w zawodach związanych z opieką nad małymi dziećmi. Jak zauważyła respondentka (uczestniczka badania TDI), klienci stają się bardziej świadomi i wymagający, a stale zgłębiana tematyka szeroko pojętego rozwoju dziecka wymaga zmiany podejścia do pracy:

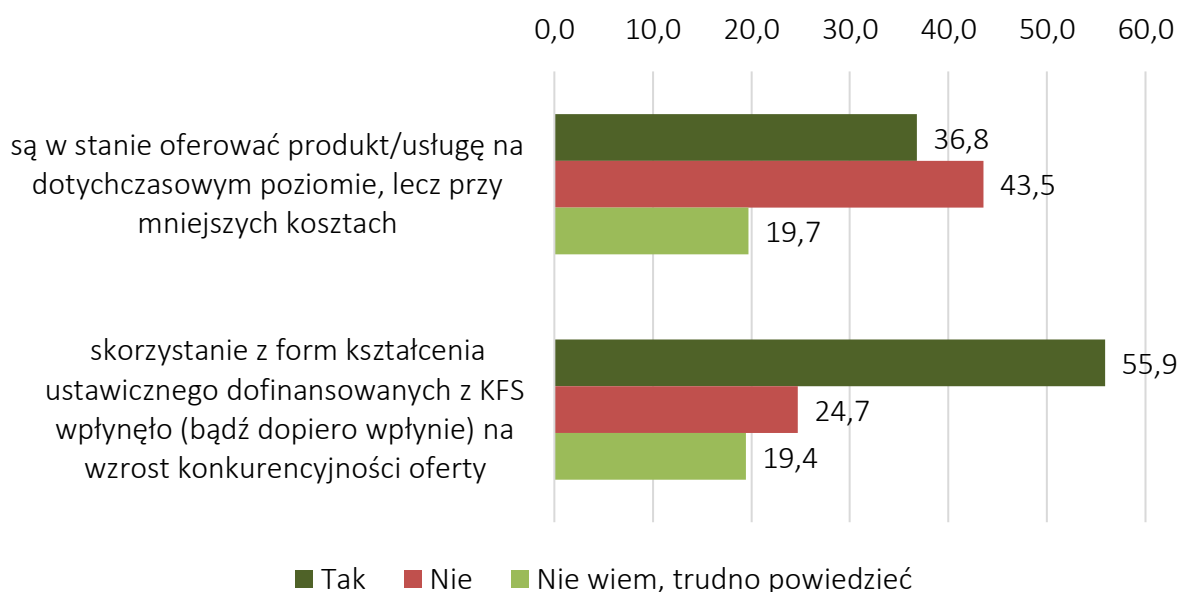
„Zmienia się świat, zmienia się podejście do pewnych spraw. Mam już pięćdziesiąt parę lat, więc moja pierwsza praca w żłobku, to raczej była opieka, trzeba było dbać o bezpieczeństwo, natomiast, edukacja to może była, ale mało. W tej chwili już od najmłodszych lat jest edukacja, rozwijanie (...). Ja z tych szkoleń wyniosłam bardzo dużo, wiem, jak ważne jest dla małego dziecka poznanie świata, rozwijanie umiejętności, rozwijanie motoryki dużej, rozwijanie motoryki małej, to już będzie na przyszłość. Pójdzie do przedszkola, czy do szkoły, to ten potencjał będzie większy i myślę, że z bardzo dobrym skutkiem dla dziecka i dla rodziców. (...) już w tej chwili jesteśmy nastawieni na to, żeby nasze dzieci były coraz lepiej wykształcone (...). Jestem lepsza w swoim fachu, w swoim zawodzie. Rodzice, którzy przychodzą do nas chcieliby, aby kadra była wykwalifikowana, żeby umiała coś przekazać dziecku, nie tylko zaopiekować się, przewinąć, nakarmić, ale też coś temu dziecku pokazać, nauczyć. Bardzo fajne są nasze prace, później je robimy, pokazujemy rodzicom i rodzice są przeszczęśliwi, że udało się coś z tym dzieckiem zrobić. Myślę, że to w tym jest najważniejsze, że dziecko nie tylko siedzi z zabawką w ręku, ale też potrafi coś zrobić, zajęcia sprawiają mu radość.”

(pracownik, badanie TDI)

Co trzeci z respondentów badania CATI przyznał, że mogą zaoferować produkty bądź usługi zachowując ich dotychczasowy poziom, ale obniżając koszty. W ponad połowie przypadków wsparcie z Funduszu wpłynęło (bądź dopiero wpłynie) na wzrost konkurencyjności oferty firmy. Owa konkurencyjność przejawia się chociażby w możliwości poszerzenia działalności o świadczenie usług (które do tej pory były wykonywane wyłącznie na potrzeby własne pracodawcy) na rzecz innych firm: „Zaczęliśmy wychodzić na rynek i konkurować z innymi firmami. Dlatego też potrzebowaliśmy takich pracowników i to [szkolenie dofinansowane z KFS] pozwoliło nam na takie działania.” (pracodawca, badanie TDI)

W przypadku tego pracodawcy, nowe kwalifikacje pracowników pozwoliły firmie przetrwać cięższe okresy, ze względu na możliwość zaoferowania klientom nowych usług w czasie, gdy (ze względu na określoną porę roku) zainteresowanie dotychczasowymi usługami spadało.

Wykres 23. Wpływ wsparcia z KFS na oferowane usługi/produkty i wzrost konkurencyjności (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Wykorzystane formy kształcenia ustawicznego były dopasowane do potrzeb firm, co potwierdzili ich przedstawiciele – łącznie 99,7% badanych oceniło adekwatność wsparcia do potrzeb na poziomie dobrym bądź bardzo dobrym. Ponadto połowa respondentów była zdania, że uzupełnienie bądź nabycie przez pracowników nowych kompetencji umożliwi dalszy rozwój firmy (np. poprzez wprowadzenie nowych, bardziej specjalistycznych usług i poszerzenie zakresu działalności, lepszą obsługę klienta).

Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS w największym stopniu wpłynęło na podniesienie kompetencji kadry, a w najmniejszym na zmniejszenie kosztów wytworzenia produktów i usług, oraz polepszenie współpracy z kooperantami.

Tabela 30. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmie (pracodawcy, CATI, %, N=340)

Zmiana	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie dotyczy
Podniesienie kompetencji kadry	53,2	34,1	4,4	2,4	5,9
Zmniejszenie kosztów wytworzenia produktów/usług	16,5	29,1	22,6	6,5	25,3
Rozszerzenie oferty produktów/usług	32,1	34,1	10,0	3,5	20,3

Zmiana	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie dotyczy
Wzrost jakości wytwarzanych produktów/usług	31,5	37,6	8,2	2,4	20,3
Polepszenie współpracy z kooperantami	18,2	36,8	12,4	6,2	26,5
Lepszą obsługę klientów firmy	32,4	39,7	8,8	2,4	16,8

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Warto zwrócić również uwagę na jeden aspekt. Mianowicie, badanie jakościowe z udziałem pracodawców pokazało, że świadomość tego, jak ważne jest stałe podnoszenie kwalifikacji pracowników sprawia, że nawet korzystając z dofinansowania w ramach KFS, sytuacja samej firmy nie zmienia się. Dzieje się tak nie dlatego, że szkolenia nie są skuteczne czy nietrafione, ale wynika to z dużej aktywności szkoleniowej firmy jako takiej:

„Odkąd uruchomiliśmy warsztat, to był rok 2014, to od razu skorzystaliśmy ze szkoleń. Na początku w mniejszej skali, ale apetyt rośnie w miarę jedzenia. No i teraz składam ich [wniosków] od 10 do 15 (...). Jesteśmy firmą, która wierzy w sens szkolenia pracowników i czy byłby KFS czy by go nie było, i tak pracowników będziemy szkolić.”

(pracodawca, badanie TDI)

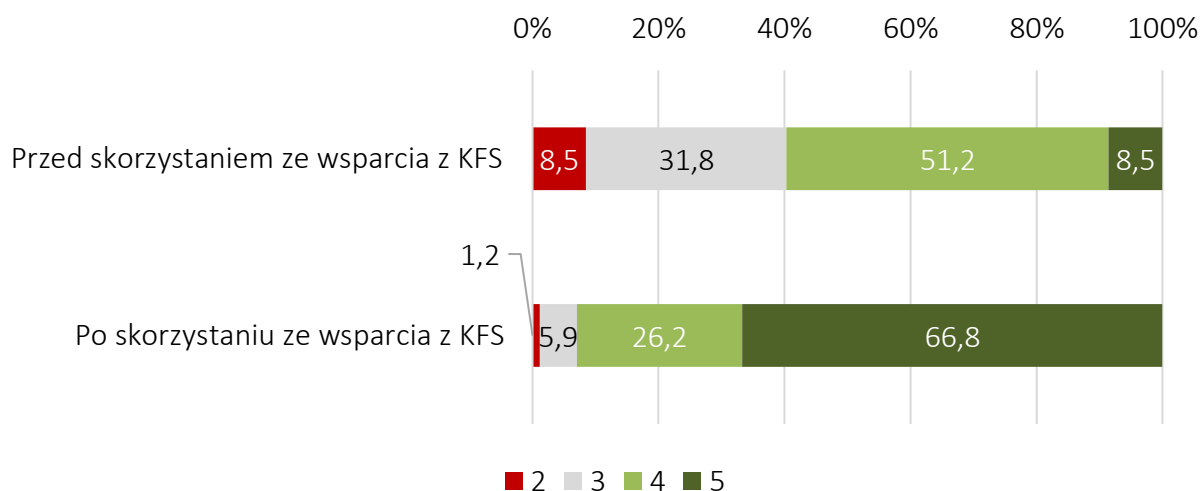
Jak przyznała część pracodawców, dzisiejszy rynek pracy to rynek pracownika i sytuacje w których przeszkolony przez firmę pracownik odchodzi, żeby pracować na własną rękę lub do konkurencji, nie należą do rzadkości. Nie zmniejsza to jednak motywacji pracodawców do kształcenia kadry, bo jak przyznają, po pierwsze jest to konieczność, po drugie przynosi określone korzyści:

„My go wyszkolimy, a za parę lat różnie bywa. (...) jeszcze parę lat temu, to pracownik szukał pracy i jak pracodawca zaoferował szkolenia, to się z tego cieszył, że mógł podnosić swoje kwalifikacje. Natomiast teraz sytuacja jest zupełnie odwrotna. Podnoszenie kwalifikacji przez pracodawcę i wysyłanie pracownika na bezpłatne szkolenia to dla nich w tej chwili już standard. Bo jeśli jest u nas, to zaraz pójdzie, że tak powiem do sąsiada, bo i tak dostanie pracę (...). Zazwyczaj jak przychodzi do nas pracownik, to on ma 20 lub 20 parę lat, nie wszystko wie, czasami zna tylko podstawowe rzeczy. Najpierw szkoli się z podstaw [mechaniki samochodowej], a dopiero później wysyłamy go na szkolenia bardziej zaawansowane, żeby potrafił sobie poradzić z naszymi urządzeniami, żeby pomogło im to w szybszej naprawie samochodów. Oczywiście szybszy czas poświęcony naprawie samochodom przekłada się na większą satysfakcję klientów.”

(pracodawca, badanie TDI)

O adekwatności wsparcia jakie zostało udzielone pracownikom ze środków Funduszu świadczą opinie ich pracodawców, co do dopasowania kompetencji osób zatrudnionych do potrzeb rozwojowych firmy. Otóż oceniając owe kompetencje, przedstawiciele firm dużo częściej wskazywali oceny wyższe – w przypadku sytuacji sprzed skorzystania ze wsparcia, zaledwie 8,5% oceniało dopasowanie kompetencji jako bardzo dobre (ocena 5). Natomiast po skorzystaniu z Funduszu, analogiczny odsetek wyniósł aż 66,8%. Różnica wynosi zatem 58,3 p.proc.

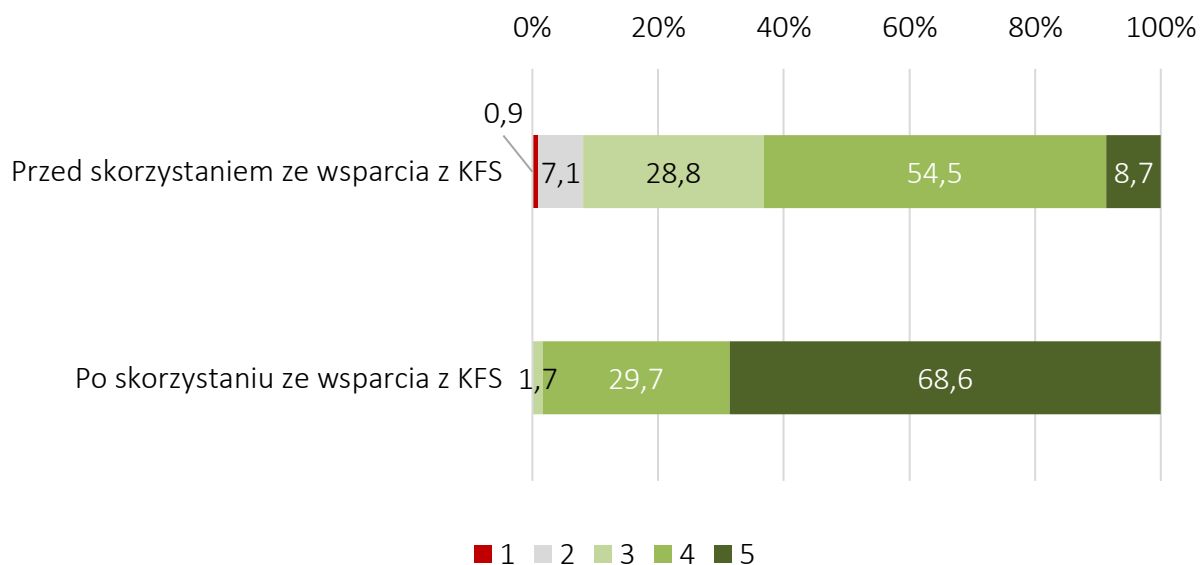
Wykres 24. Stopień dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb rozwojowych firmy przed i po skorzystaniu ze środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Powyższe potwierdzają opinie samych pracowników – oni również dużo lepiej ocenili dopasowanie swoich kompetencji do potrzeb firmy po uzyskaniu wsparcia. Różnica we wskazaniu oceny 5 (czyli najwyższej) w porównaniu do sytuacji sprzed skorzystania ze środków KFS wyniosła aż 59,9 p.proc.

Wykres 25. Stopień dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb rozwojowych firmy przed i po skorzystaniu ze środków KFS (pracownicy, CATI, %, N=424)



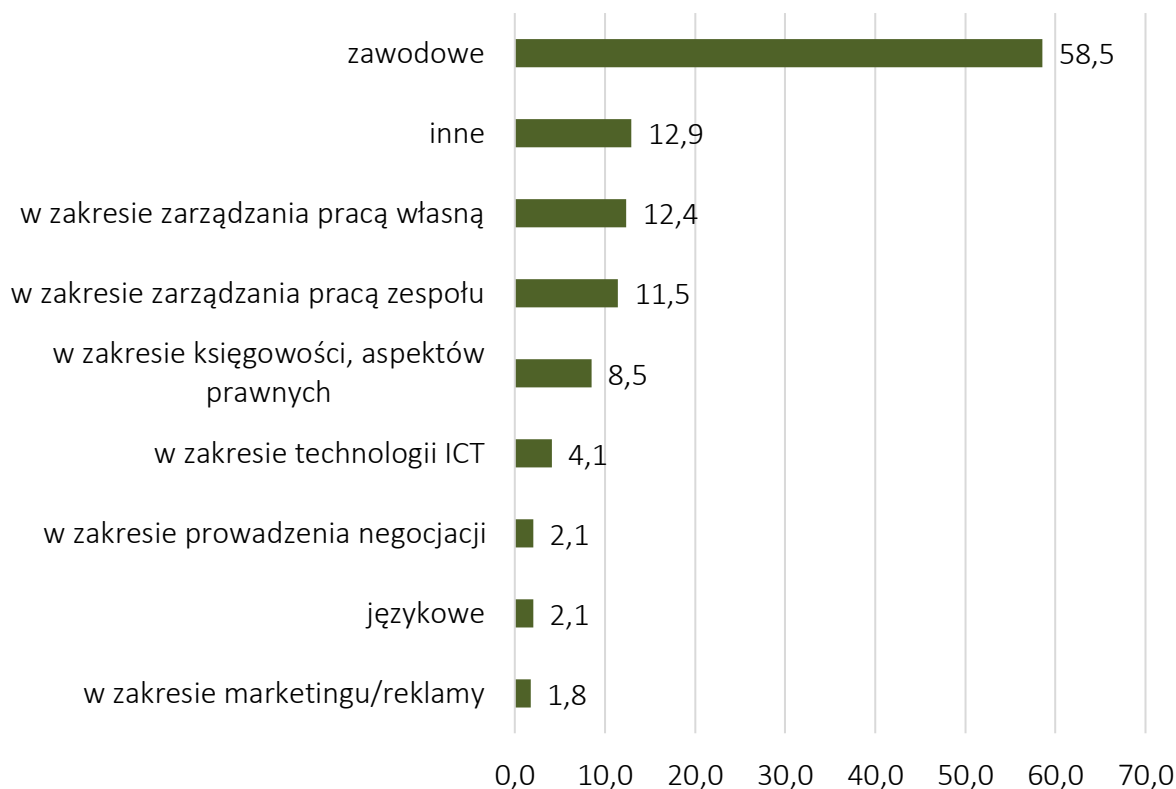
Źródło opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Jak zauważył jeden z uczestników badania FGI: „pracownicy w średnim wieku nie chcieli się szkolić, była niska motywacja. Potem jednak zrozumieli, że jest to potrzebne, a poza tym, taka bieżąca wiedza pomaga pracownikom w ich pracy, a ich przełożeni mają czystsze sumienie”.

Pracodawcy, zapytani o to jakie kompetencje zawodowe pracowników zostały uzupełnione, najczęściej wskazywali zawodowe. Poproszeni o doprecyzowanie, najczęściej mówili o kompetencjach w zakresie:

- nabycia uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń (przede wszystkim maszyny budowlane i wózki widłowe),
- dbania o urodę (kosmetologia i fryzjerstwo),
- uprawnień do kierowania pojazdami (prawo jazdy różnych kategorii),
- zdrowia (w tym pielęgniarstwo, stomatologia, rehabilitacja),
- automechanik,
- sprzedaży i handlu,
- gastronomii.

Wykres 26. Jakie konkretne braki kompetencyjne zostały uzupełnione dzięki wsparciu z KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

W toku badań jakościowych podkreślano również pozytywne zmiany w zakresie jakości obsługi klientów firmy. Pracownicy są bardziej otwarci, pewni swoich umiejętności, mają większą wiedzę na temat produktów, które oferują, a to przekłada się na satysfakcję klientów, którzy cenią profesjonalną obsługę. Spostrzeżenia pracodawców potwierdzają ich pracownicy:

„Jestem pewniejsza w tym języku [angielskim], jestem w stanie bez strachu porozmawiać z klientem, odebrać telefon, wiem, że będę umiała się wysłowić, no i przełożyło się to na warunki finansowe w firmie, na podwyżkę. Ogólnie lepiej się czuję sama ze sobą, że podniosłam kwalifikacje i coś zmieniłam.”

(pracownik, badanie TDI)

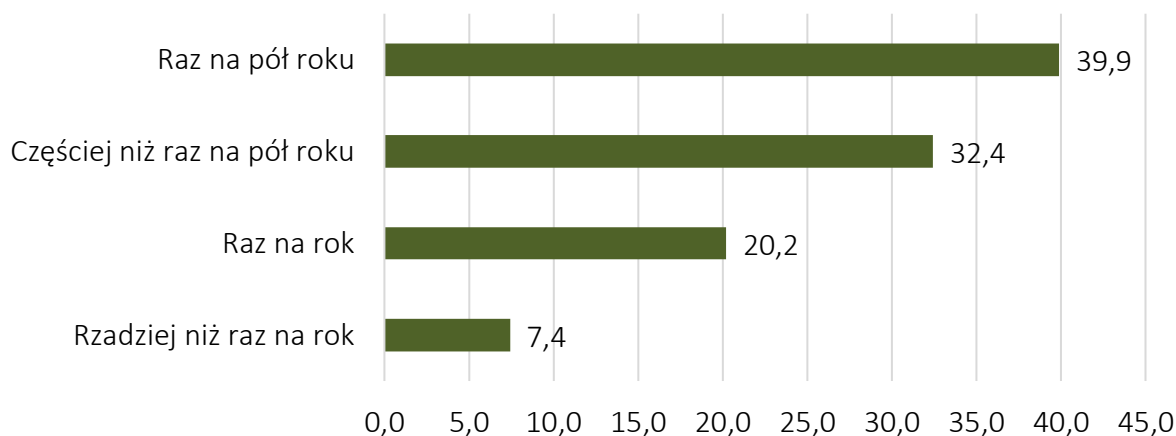
„Te wszystkie szkolenia dały mi pewność siebie, więcej wiem, więcej daję z siebie. Myślę, że dla szefa, dla pani dyrektor też jest bardziej atrakcyjny taki pracownik, który może coś wnieść do tej pracy.”

(pracownik, badanie TDI)

6.2.3. Polityka szkoleniowa podmiotów korzystających ze środków KFS

Nieco ponad połowa badanych firm (dokładnie 55,3%) podejmuje działania mające na celu identyfikację potrzeb szkoleniowych swoich pracowników (co potwierdziło 57,3% ankietowanych pracowników). Działania takie w 39,9% przypadków prowadzone są raz na pół roku, w co trzeciej firmie częściej niż raz na pół roku, w co piątej raz na rok, a w pozostałych (7,4%) rzadziej niż raz w roku.

Wykres 27. Częstotliwość rozpoznawania potrzeb szkoleniowych pracowników (pracodawcy, CATI, %, N=188)



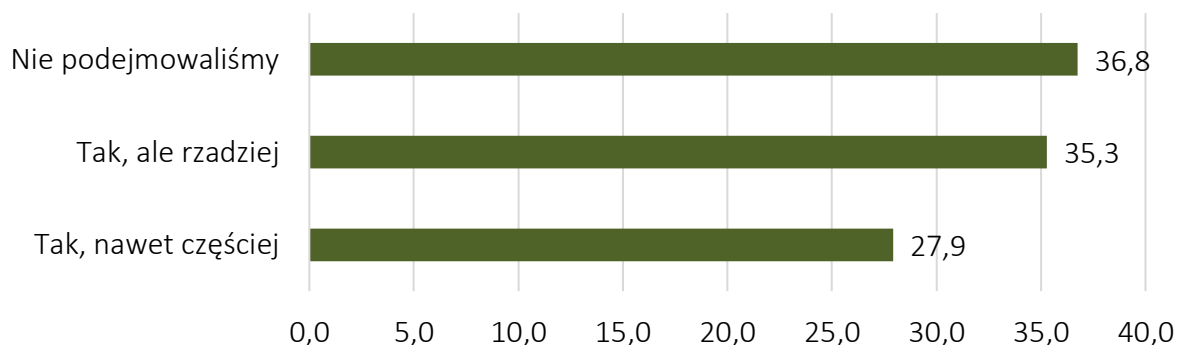
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Rozpoznanie potrzeb najczęściej przybiera formę indywidualnego spotkania i rozmowy z pracownikiem. W części firm prowadzone są ankiety, lecz częściej pracodawcy polegają na opiniach kadry kierowniczej bądź własnych analizach odpowiedniego działu.

W sumie prawie 30% pracowników (spośród tych, którzy uczestniczyli w rozpoznawaniu potrzeb szkoleniowych) przyznało, że ich opinie przekładają się na konkretne działania ze strony pracodawcy – określone szkolenia i kursy są wyszukiwane wśród dostępnej oferty bądź organizowane przez firmę.

Niespełna dwie trzecie firm podejmowało podobne działania jeszcze przed skorzystaniem ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Warto zaznaczyć, że spośród firm, które rozpoznania potrzeb szkoleniowych nie prowadziły, jedna piąta obecnie takie działania podejmuje.

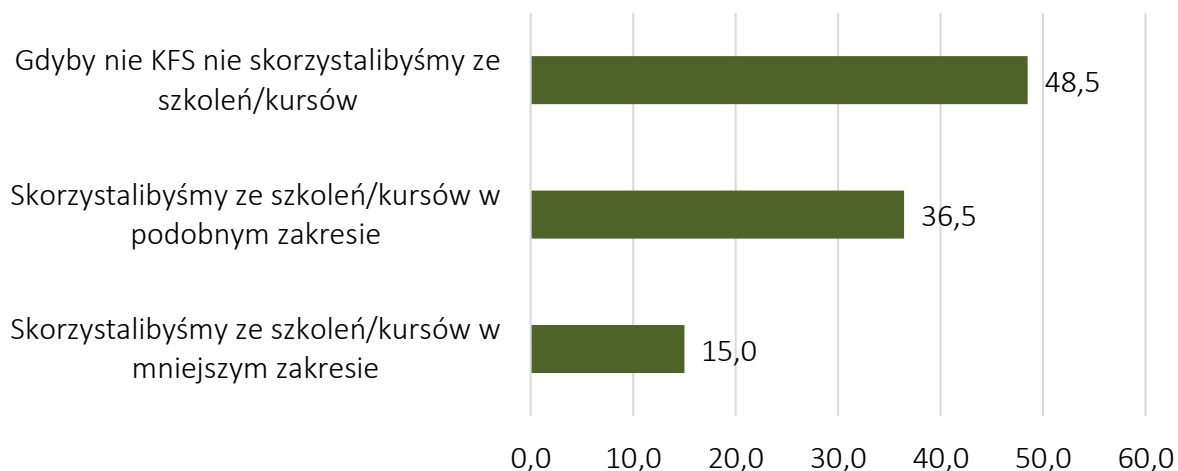
Wykres 28. Rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych pracowników przed skorzystaniem ze środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Co istotne, niemal połowa badanych firm nie skorzystałaby z kursów czy szkoleń gdyby nie możliwość ich dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pozostali zrealizowaliby kształcenie w podobnym bądź mniejszym zakresie.

Wykres 29. Wpływ skorzystania z KFS na aktywność szkoleniową (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Istotny wkład KFS w politykę szkoleniową potwierdza to, że tylko 10% firm skorzystało z innych usług szkoleniowych lub realizowało szkolenia wewnętrzne po tym jak zakończyło działania wsparte środkami z Funduszu. Co trzecia firm planuje podjąć w najbliższych miesiącach dalsze działania podnoszące kwalifikacje (zdecydowanie częściej są to firmy, które rozpoznawały potrzeby szkoleniowe pracowników jeszcze przed skorzystaniem ze wsparcia z KFS).

Spośród pracowników, nieco ponad 1/3 uczestniczyła w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS (należy jednak zaznaczyć, że stosunkowo dużo badanych – jeden na czterech – nie było w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi na ten temat).

6.2.4. Podsumowanie

Pracodawcy ubiegali się o środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego głównie ze względu na chęć podniesienia kompetencji pracowników.

Co warto podkreślić, inwestowanie w kwalifikacje wynikało nie tylko z chęci podnoszenia jakości usług czy wprowadzania nowych produktów, ale dla niektórych pracodawców było wręcz koniecznością. Mowa o branżach w których należy posiadać określone, czasowe uprawnienia czy certyfikaty.

W niemal 80% badanych firm podniosło kompetencje pracowników, a zatem możemy przyjąć, że cele i powody, dla których podlascy przedsiębiorcy zdecydowali się skorzystać ze środków KFS zostały zrealizowane - 87,5% firm, które za cel stawiały sobie podniesienie kompetencji pracowników, zamierzenie to zrealizowało. Natomiast spośród tych, które chciały usprawnić pracę, cel osiągnęło 76,4%.

Przedsiębiorstwa, dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego, są w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości, co potwierdzili również ich pracownicy. Wzrosła także samoocena konkurencyjności na rynku, oraz pojawiły się możliwości dalszego rozwoju.

Łącznie 99,7% badanych oceniło adekwatność wsparcia do potrzeb na poziomie dobrym bądź bardzo dobrym. Przekłada się to na postrzeganie dopasowania kompetencji pracowników (uczestników) do potrzeb firmy - po skorzystaniu z Funduszu aż 66,8% oceniało dopasowanie kompetencji jako bardzo dobre, podczas gdy w odniesieniu do stanu sprzed skorzystania z tego wsparcia, było to zaledwie 8,5%. Sami pracownicy również dużo lepiej ocenili dopasowanie swoich kompetencji do potrzeb w firmie po uzyskaniu wsparcia, aniżeli przed.

Pracownicy uzupełnili przede wszystkim kompetencje zawodowe, natomiast dostrzegają, że przekłada się to również na wzrost umiejętności miękkich w zakresie jakości obsługi klienta (są bardziej otwarci, pewni swoich umiejętności, mają większą wiedzę na temat produktów, które oferują).

Co istotne, niemal połowa badanych firm nie skorzystałaby z kursów czy szkoleń gdyby nie możliwość ich dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Spośród firm, które przed skorzystaniem z KFS nie prowadziły rozpoznania potrzeb szkoleniowych pracowników, jedna piąta obecnie takie działania podejmuje, co z pewnym prawdopodobieństwem można wiązać z uzyskanym wsparciem.

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

6.3.1. Motywacje pracowników uczestniczących w formach wsparcia z KFS

W ponad połowie przypadków badanych pracowników inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS był pracodawca (62,3%). Dużo rzadziej był to sam pracownik (15,3%) lub inicjatywa wspólna obu tych stron (14,2%).

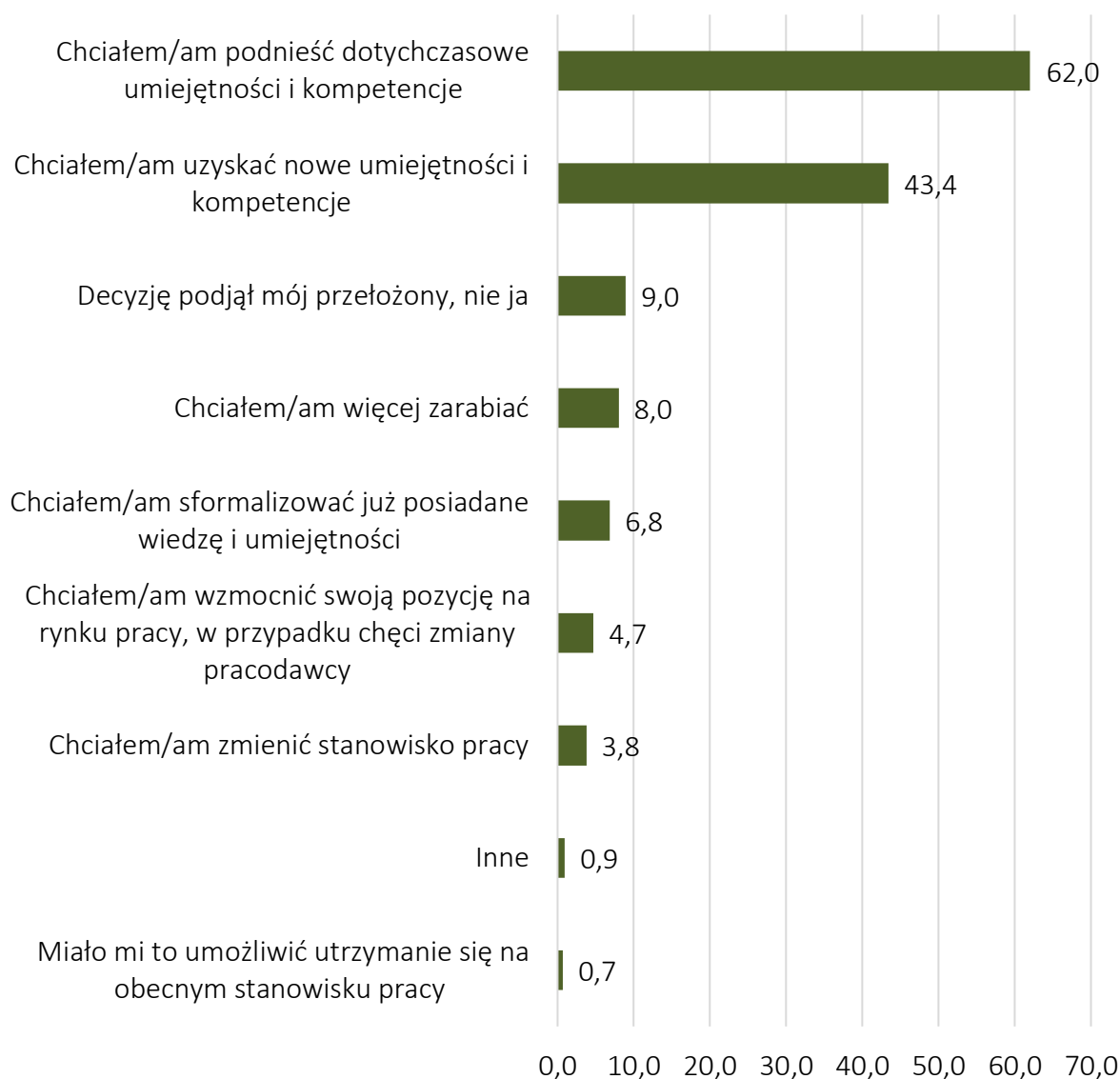
Jak pokazało badanie jakościowe z udziałem pracodawców, niektórzy z nich samodzielnie planują szkolenia opierając się na znajomości branży i potrzeb firmy oraz w taki sposób, aby szkolenia nie zaburzały funkcjonowania przedsiębiorstwa:

„Ja nie pytam pracownika czy chce wziąć udział w szkoleniu. Na początku roku jest rozpiska szkoleń, harmonogram i w warsztacie tak ustawiamy pracę, żeby każdy z pracowników mógł wziąć udział w szkoleniu.”

(pracodawca, badanie TDI)

Dominującym motywem dla uczestnictwa była chęć podniesienia kwalifikacji – dotychczasowych, bądź uzupełnienia ich o nową wiedzę, umiejętności i kompetencje. Dużo rzadziej pracownicy decydowali się na udział we wsparciu po to by więcej zarabiać, sformalizować już posiadane kwalifikacje lub zmienić stanowisko pracy. Stosunkowo mały odsetek badanych przyznał, że decyzja o uczestnictwie w działaniach dofinansowanych z Funduszu została podjęta przez przełożonego. Jest to oczywiście informacja pozytywna, ponieważ motywacja i chęć samego pracownika do podejmowania kształcenia jest z pewnością jednym z kluczowych czynników dla efektywności tego typu działań.

Wykres 30. Motywy skorzystania ze wsparcia w ramach KFS (pracownicy, CATI, %, N=424)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Pracodawcy biorący udział w wywiadach grupowych różnie postrzegali zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji ze strony swoich pracowników. Zwracali uwagę, że niektóre osoby bardzo chcą się szkolić i chętnie korzystają z takich okazji, inne zaś uczestniczą w kształceniu tylko dlatego, że wymaga tego od nich pracodawca.

Wywiady jakościowe przeprowadzone z pracownikami potwierdziły spostrzeżenia pracodawców. Z jednej strony, niemalże wszyscy respondenci podkreślali, że głównym celem skorzystania ze wsparcia było podniesienie bądź uzupełnienie kompetencji, co wiązało się ze zmieniającą się technologią, oczekiwaniami klientów oraz dezaktualizacją posiadanej wiedzy:

„Muszę się kształcić, muszę dużo wiedzieć, żebym codziennie mogła spokojnie pracować, żebym wiedziała, jak daną rzecz wykonać.”

(pracownik, badanie TDI)

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

„Ja mam prawie 60 lat i cały czas się kształcę. Skończyłem niedawno studia wyższe, studia podyplomowe (...). Człowiek musi rozwijać się całe życie, iść do przodu. Widzi pani, co było kilka lat temu na przykład w elektronice? Nastąpił rozwój komputerów, informatyki. Człowiek musi się kształcić, żeby nadążyć za tym wszystkim (...).”

(pracownik, badanie TDI)

„Coraz więcej młodych dziewczyn otwiera salony kosmetyczne. Jest więcej nowinek, kosmetyka, kosmetologia rozwija się, osoby starsze są wypierane z rynku.”

(pracownik, badanie TDI)

W niektórych profesjach stałe doksztalcanie jest wręcz wymogiem, ponieważ wiąże się z aktualizacją niezbędnych uprawnień:

„Jest to obowiązek, żeby odnowić uprawnienia. Co 5 lat trzeba odnawiać. Dlatego nie mogłem się nie zgodzić (...). Z jednej strony jest to obowiązek, a z drugiej strony to jest potrzeba taka, bo człowiek też odpowiada za innych ludzi nadzorując ich pracę, także musi mieć odpowiednią wiedzę.”

(pracownik, badanie TDI)

Niektórzy pracownicy istotność podnoszenia kompetencji postrzegają również z punktu widzenia przyszłych korzyści, takich jak wzrost zarobków, czy możliwość zmiany pracy na lepszą, a nawet rozpoczęcia działalności na własną rękę i zyskaniem pewnej niezależności:

„Jeżeli mogę się rozwijać, to mogę później jeszcze więcej zarobić.”

(pracownik, badanie TDI)

„Pracujemy w branży, która zajmuje się głównie handlem zagranicznym i ludzi ze znajomością języka jest bardzo dużo na rynku pracy w tym momencie. A jeżeli znam już dwa języki, jestem lepszym kandydatem (...). Gdyby nawet ta praca przestała mi się podobać, czy jakiegokolwiek wynikły inne sytuacje, mogłabym ją zmienić i mogłabym łatwiej na pewno coś znaleźć, coś, co bardziej by mi pasowało, coś, co może by mnie zainteresowało, czy też mogłabym sama stworzyć kiedyś w przyszłości swoją firmę.”

(pracownik, badanie TDI)

„Podniesienie swoich kompetencji i stworzenie czegoś niezależnego, bo mając swoją działalność jesteśmy w pewnym sensie niezależni od pracodawcy. Mamy taką wolność osobistą, jak ja to nazywam.”

(pracownik, badanie TDI)

6.3.2. Ocena przydatności zdobytych kompetencji i ich wpływ na sytuację zawodową pracownika

Nieco ponad 90% badanych pracodawców stwierdziło, że na moment realizacji badania, ich pracownikom nie brakuje już żadnych kwalifikacji czy umiejętności. Pozostali, dostrzegający

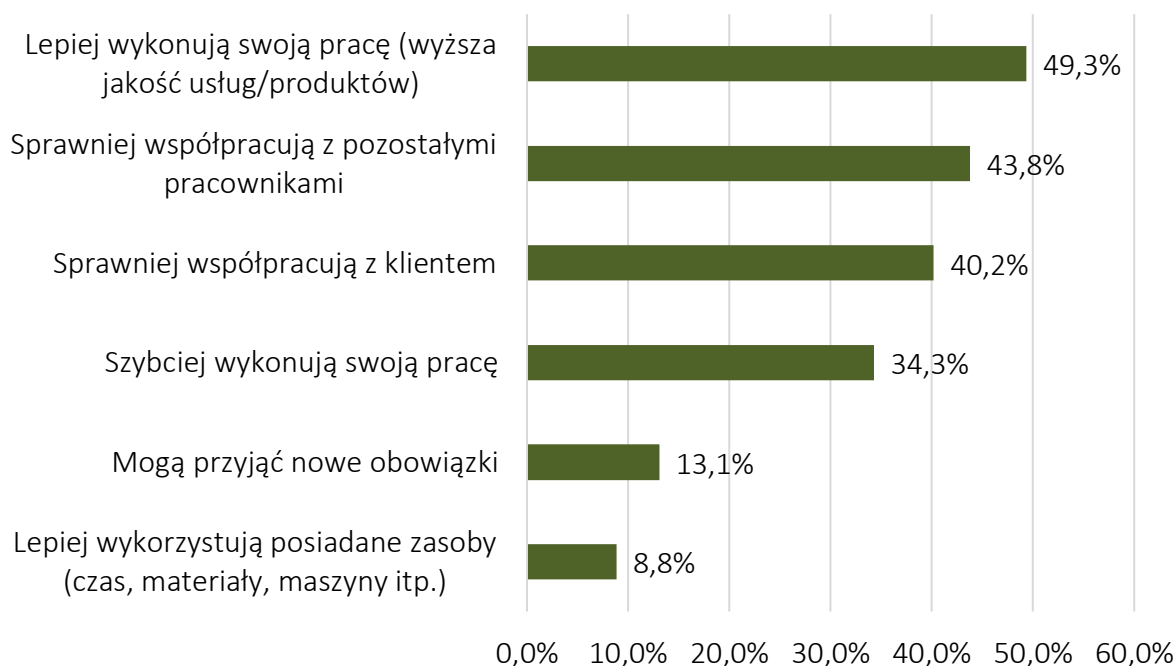
nadal pewne braki najczęściej wskazywali, że chodzi nie tyle o konkretne brakujące kwalifikacje, co o potrzebę dalszego doskonalenia w danym kierunku.

Spośród samych pracodawców 28,2% nabyło nowe kompetencje lub kwalifikacje dzięki wsparciu z KFS.

W sumie 90% pracodawców potwierdziło, że pracownicy obecnie wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków, przy czym w ponad połowie przypadków ma to miejsce podczas wykonywania wszystkich lub niemal wszystkich zadań. Pracownicy przede wszystkim lepiej wykonują swoją pracę, sprawniej współpracują z pozostałymi pracownikami oraz klientami. W co trzecim wypadku praca wykonywana jest szybciej, a zdaniem 13,1% pracodawców ich pracownicy są gotowi na przyjęcie nowych obowiązków.

Warto zaznaczyć, że sami pracownicy potwierdzają, że wsparcie które otrzymali było dobrze lub bardzo dobrze dopasowane do ich potrzeb (odpowiedzi takiej udzieliło 98% respondentów w tej grupie), a 42,9% jest zdania, że uzupełnienie bądź nabycie nowych kompetencji umożliwi im dalszy rozwój zawodowy u obecnego pracodawcy.

Wykres 31. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków (pracodawcy, CATI, %, N=306)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Połowa badanych pracodawców (dokładnie 53,8%) potwierdziła również, że doszło do zmiany sytuacji pracownika pod względem formalnym – awansu (14,7% ogółu badanych) lub wzrostu wynagrodzenia (39,1% ogółu badanych).

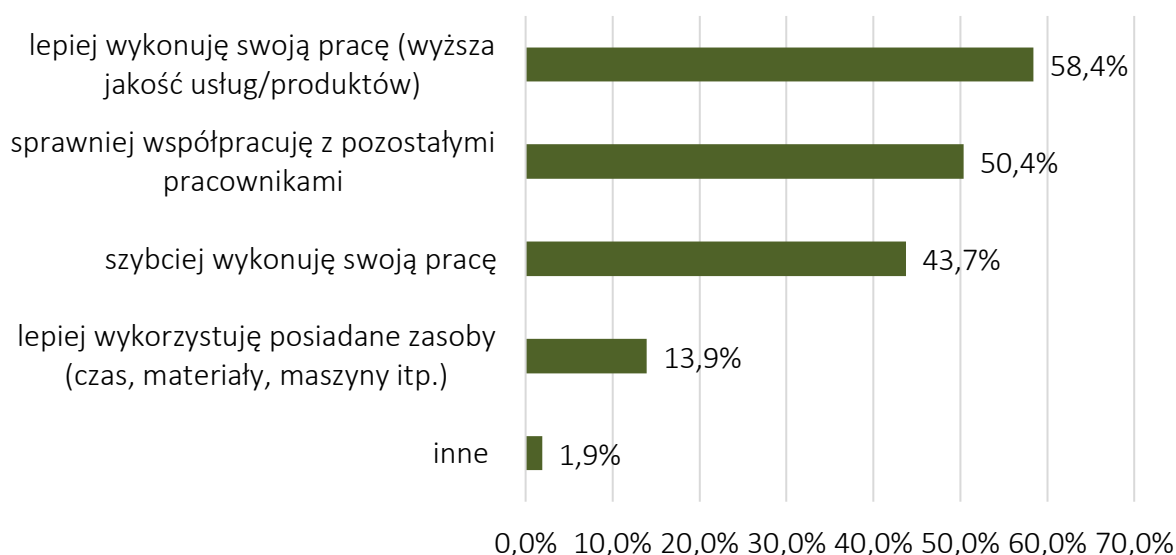
Niemal wszyscy badani pracownicy zadeklarowali, że wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych. Tylko jeden z respondentów udzielił odpowiedzi przeciwnej twierdząc, że studia z których skorzystał nie były wprost związane z jego pracą, ale ich tematyka od zawsze była dla niego interesująca. Pracownicy wykorzystujący zdobytą wiedzę przede wszystkim lepiej wykonują swoją pracę. Otrzymane wsparcie pozytywnie przełożyło się również na współpracę z pozostałymi pracownikami oraz na tempo pracy. To ostatnie doceniają na pewno klienci – jak zauważył jeden z pracodawców uczestniczących w badaniu FGI: „Dzisiaj klient liczy nie tylko na precyzję, ale też na czas realizacji zlecenia. Jest to bardzo ważne, bo to zaoszczędza pieniądze dla mnie i dla klienta”.

Sami pracownicy natomiast, mogąc lepiej wykonywać swoje obowiązki, czują się w pracy pewniej:

„Jeżeli biegle znam program, znam to, na czym pracuję, to praca idzie mi dwa razy szybciej, więc moja efektywność jest większa, mogę zrobić większą ilość pracy i wykonać ją dobrze (...). Czuję się pewnie. Gdybym tego nie znała i wiedziała, że jakieś mam braki w kompetencjach, no to byłoby inaczej. A że wiem, że jestem wykwalifikowanym pracownikiem, to czuję się pewnie.”

(pracownik, badanie TDI)

Wykres 32. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków (pracownicy, CATI, %, N=423)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Pracownicy potwierdzili, że przed skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS brakowało im przede wszystkim określonych uprawnień zawodowych oraz określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku. Według ich deklaracji co do

kompetencji uzupełnionych dzięki szkoleniom, kursom, studiom czy egzaminom, to właśnie te dwie kategorie kwalifikacji były obiektem kształcenia.

Tabela 31. Kompetencje brakujące a pozyskane (pracownicy, CATI)*

Rodzaj kompetencji/kwalifikacji	brakujące (przed wsparciem) N=424	uzyskane dzięki wsparciu N=342
Postępowanie się językiem obcym	1,9% (8)	2,3% (8)
Uzyskanie uprawnień zawodowych	15,8% (67)	19,0% (65)
Nabycie kompetencji cyfrowych (w tym technologii teleinformatycznych ITC)	9,4% (40)	10,2% (35)
Nabycie kompetencji związanych z rozwojem technologii w firmie i zastosowaniem wprowadzanych przez firmę narzędzi pracy	12,0% (51)	14,6% (50)
Ukończenie/rozpoczęcie studiów podyplomowych	7,3% (31)	9,1% (31)
Wzrost umiejętności technicznych	2,4% (10)	2,9% (10)
Zarządzanie personelem	9,9% (42)	12,3% (42)
Zarządzanie własną pracą/czasem	7,3% (31)	7,3% (25)
Budowanie relacji z klientem	3,5% (15)	4,4% (15)
Reklama, marketing	3,1% (13)	1,2% (4)
Zdobycie określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku	14,9% (63)	17,5% (60)
Nabycie umiejętności miękkich (np. radzenie sobie w sytuacjach stresowych, negocjacje)	1,2% (5)	1,5% (5)
Inne	1,9% (8)	0,0% (0)
Żadne z powyższych	19,3% (82)	2,0% (7)

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*w nawiasach podano liczbę wskazań danej odpowiedzi

Aby dokładniej przeanalizować czy uzupełnione kompetencje odpowiadają tym brakującym, skrzyżowano odpowiedzi respondentów według odpowiedzi udzielanych na powyższe pytania. Z przeprowadzonej analizy wynika, że osoby deklarujące brak danych kwalifikacji, kompetencji czy umiejętności, w dużej mierze właśnie takie kwalifikacje nabyły, co potwierdza trafność wsparcia które uzyskały.

Tabela 32. Kompetencje brakujące a pozyskane – analiza krzyżowa (pracownicy, CATI)**

Rodzaj kompetencji/kwalifikacji	Odsetek osób, którym danej kwalifikacji brakowało, a która została uzupełniona
Posługiwanie się językiem obcym	100% (8)
Uzyskanie uprawnień zawodowych	97% (65)
Nabycie kompetencji cyfrowych (w tym technologii teleinformatycznych ITC)	87,5% (35)
Nabycie kompetencji związanych z rozwojem technologii w firmie i zastosowaniem wprowadzanych przez firmę narzędzi pracy	98% (50)
Ukończenie/rozpoczęcie studiów podyplomowych	100% (31)
Wzrost umiejętności technicznych	100% (10)
Zarządzanie personelem	100% (42)
Zarządzanie własną pracą/czasem	80,6% (25)
Budowanie relacji z klientem	100% (15)
Reklama, marketing	30,8% (4)
Zdobycie określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku	95,2% (60)
Nabycie umiejętności miękkich (np. radzenie sobie w sytuacjach stresowych, negocjacje)	100% (5)

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

**w nawiasach podano liczbę wskazań danej odpowiedzi

Nieco ponad połowa badanych pracowników (54,2%) pracuje na co dzień z klientem. W sumie 63% z nich potwierdziło, że wsparcie które uzyskali, pozytywnie wpływa na tę współpracę. Łatwiej jest im odpowiedzieć na potrzeby klientów i budować dobre relacje, a sami klienci zdają się doceniać sprawniejszą, szybszą i bardziej profesjonalną obsługę.

Aż 90,3% badanych pracowników nie odczuwa obecnie żadnych braków we własnych kompetencjach. Pozostałych niespełna 10% wskazało na kompetencje zawodowe, a konkretnie dalszą potrzebę kształcenia się w kierunkach: budownictwo specjalistyczne, obsługa maszyn, mechanika samochodowa, kosmetologia i fryzjerstwo, gastronomia, księgowość, terapia zajęciowa, marketing, prawo jazdy C+E, weterynaria, IT, anestezjologia.

Podnoszenie kwalifikacji wpłynęło na wyższą samoocenę pracowników. Część z nich czuje się pewniej w firmie, a ewentualna konieczność poszukiwania nowego zatrudnienia nie jest tak niepokojąca:

„Nie każdy może tak ad hoc wejść w moje buty bo trzeba mieć odpowiednie kwalifikacje i uprawnienia. (...) Jest stosunkowo mniejsza grupa ludzi z uprawnieniami, z odpowiednim wykształceniem, a to zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia pracy.”

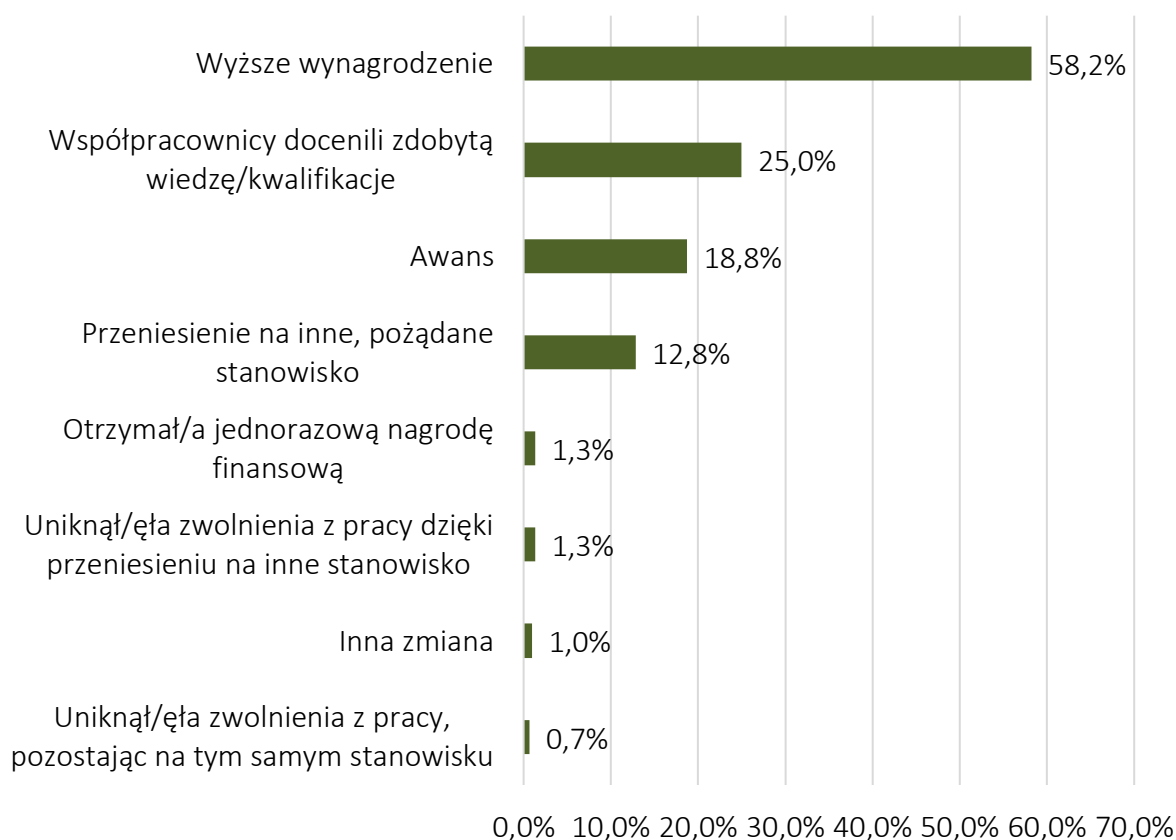
(pracownik, badanie TDI)

„Czuję się pewniej, nawet gdybym straciła w tym momencie pracę to wiem, że znajdę inną, że nie będzie to aż taki wielki problem w tym momencie.”

(pracownik, badanie TDI)

Niemal 3/4 badanych pracowników odniosło konkretne korzyści w związku ze wsparciem otrzymanym z KFS, które to przełożyły się na zmianę ich sytuacji zawodowej. Otóż ponad połowa z nich uzyskuje wyższe wynagrodzenie, a co czwarty zauważa, że jego nowa wiedza i umiejętności są dostrzegane przez współpracowników. Części osób udało się awansować, a niektórym przenieść na inne, pożądane stanowisko pracy. Co ważne, niektóre osoby uniknęły zwolnienia.

Wykres 33. Efekty wsparcia (pracownicy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

Ponadto, jak pokazała jakościowa część badania, podnoszenie kwalifikacji to również większa stabilność zatrudnienia („mam już stałą umowę, a koleżanka ma przedłużoną umowę” – pracownik, badanie TDI).

Z odpowiedzi udzielonych przez pracodawców wynika, że część pracowników kierowanych do skorzystania ze środków KFS była zagrożona zwolnieniem (7,4%). Większość respondentów (87,4%) deklaruje, że wszyscy pracownicy którzy ze wsparcia skorzystali, są w dalszym ciągu zatrudnieni.

Odsetek pracodawców deklarujących, że obecnie w firmie nie pracuje już żadna z osób, które w momencie korzystania ze wsparcia były zagrożone zwolnieniem wyniósł 10%. Z kolei przedstawiciele firm, którzy nie współpracują już z uczestnikami wsparcia, a którzy to nie byli zagrożeni zwolnieniem, odnotowano 4,4%. Co jednak najistotniejsze, odsetek odpowiedzi potwierdzających, że wszystkie osoby wcześniej zagrożone zwolnieniem nadal pracują w firmie wyniósł 65%.

Jak już kilkakrotnie zaznaczono, wsparcie przekłada się również na poczucie własnej wartości pracowników – 86,6% uważa, że w przypadku utraty pracy bądź chęci zmiany pracodawcy, ich pozycja na rynku pracy jest mocniejsza niż wcześniej (zanim skorzystali ze wsparcia KFS). Ponadto aż 93% potwierdza, że wzrosła ich satysfakcja z wykonywanej pracy, co z dużym prawdopodobieństwem przełoży się na jej jakość:

„Dużo wyniosłyśmy z tego szkolenia, wróciłam naładowana, nowości były wprowadzone, na przykład przedłużanie włosów, zagęszczanie włosów... Wyszło to naprawdę na plus, dużo wniosło w nasze życie codzienne w pracy (...). Mam klientki, które zapisują się z powrotem do mnie, chwalą mnie.”

(pracownik, badanie TDI)

„Jestem bardziej samodzielny, co się przekłada też na moje wynagrodzenie. Jestem w stanie zarobić dużo więcej niż wcześniej.”

(pracownik, badanie TDI)

Powodem niewystąpienia konkretnej zmiany w sytuacji zawodowej pracownika było chociażby to, że podnoszenie kwalifikacji bywa związane z koniecznością aktualizacji wiedzy niezbędnej do wykonywania codziennej pracy. Jak zauważa jedna z uczestniczek badań jakościowych, szkolenia obejmujące nowe przepisy prawa są w jej pracy niezbędne i nie wpływają na jakąś konkretną zmianę jej pozycji w firmie, a raczej pozwalają utrzymać się na stanowisku i właściwie wywiązywać z powierzanych obowiązków.

Istotnym wątkiem jest również świadomość niektórych pracodawców odnośnie możliwości pracowników, które to zmieniają się wraz z ich wiekiem, a także postępem technologicznym. Pierwsze związane jest z naturalnie pojawiającymi się ograniczeniami fizycznymi, drugie zaś, większą automatyzacją pracy, a co za tym idzie, mniejszym zapotrzebowaniem na pracowników wykonujących proste prace.

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

„Czekają nas pewne modernizacje techniczne, które spowodują, że na przykład kotłownie będą wymagały mniejszej obsługi i tych pracowników trzeba będzie w jakiś sposób zagospodarować, trzeba będzie ich kwalifikacje zmienić i pomóc im w tym.”

(pracodawca, badanie TDI)

6.3.3. Podsumowanie

Inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS najczęściej był pracodawca, zaś dominującym motywem dla uczestnictwa była chęć podniesienia kwalifikacji przez pracownika. Jak pokazały już wcześniej przytoczone wyniki, uzupełnianie kompetencji z jednej strony wynika ze świadomości zmieniających się technologii i oczekiwań klientów, z drugiej zaś, niektóre zawody wręcz tego wymagają. W przeciwnym wypadku, niemożliwe byłoby utrzymanie się na obecnym stanowisku pracy.

Niektórzy pracownicy istotność podnoszenia kompetencji postrzegają również z punktu widzenia przyszłych korzyści, takich jak wzrost zarobków, możliwość zmiany pracy na lepszą, a nawet rozpoczęcia własnej działalności.

Nieco ponad 90% badanych pracodawców uważa, że na moment realizacji badania, ich pracownikom nie brakuje już żadnych kwalifikacji czy umiejętności, co potwierdzają sami pracownicy. Nabyte kwalifikacje wykorzystują podczas wykonywania wszystkich lub niemal wszystkich zadań co wskazuje na dużą przydatność i dopasowanie do charakteru pracy. Poza tym, że mogą lepiej wykonywać swoją pracę, otrzymane wsparcie pozytywnie przełożyło się również na jej tempo oraz współpracę z pozostałymi pracownikami.

Osoby deklarujące brak danych kwalifikacji, kompetencji czy umiejętności, w dużej mierze właśnie takie kwalifikacje nabyły, co dodatkowo potwierdza trafność wsparcia, które uzyskały.

Niemal 3/4 badanych pracowników odniosło konkretne korzyści w związku ze wsparciem otrzymanym z KFS, które to przełożyły się na zmianę ich sytuacji zawodowej. Niektóre osoby uniknęły zwolnienia - odsetek pracodawców potwierdzających, że wszystkie osoby które wcześniej były zagrożone zwolnieniem nadal pracują w firmie wyniósł 65%.

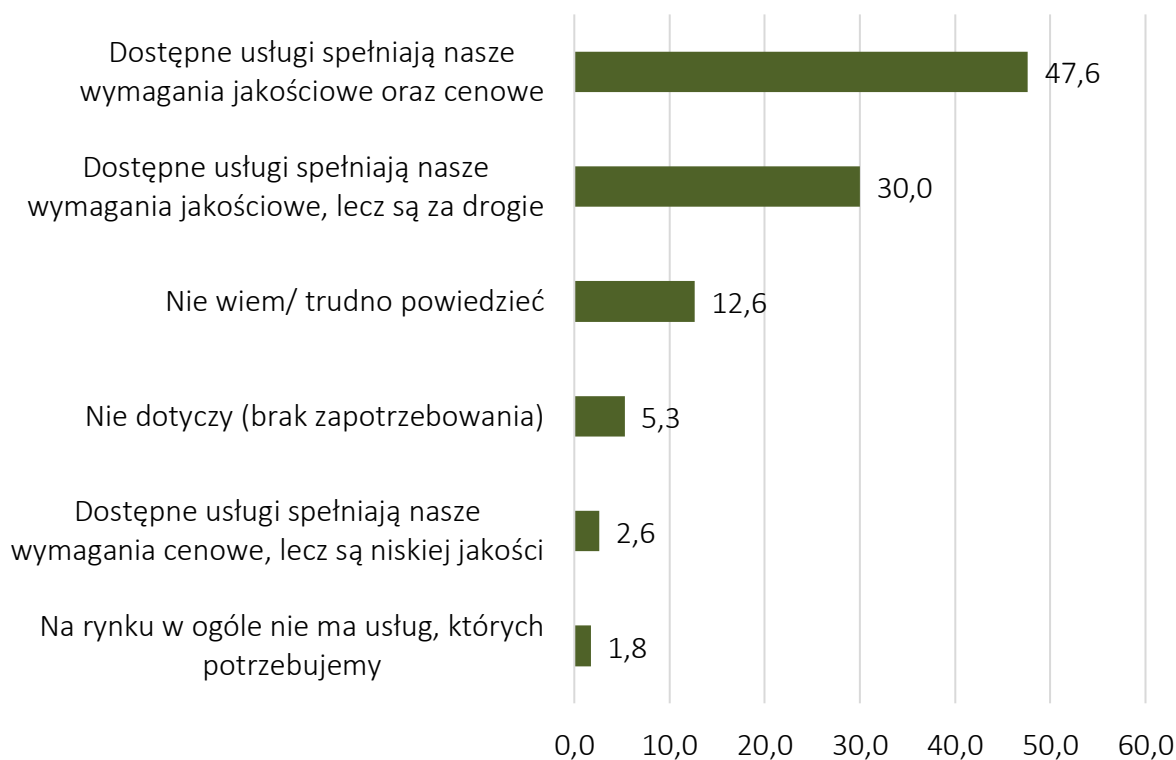
6.4. Analiza i ocena wpływu pandemii COVID-19 na jakość, dostępność i adekwatność usług szkoleniowych oferowanych pracodawcom korzystającym ze wsparcia z KFS w 2020 roku

6.4.1. Dostępność szkoleń i wpływ pandemii na rynek usług szkoleniowych

Niemal połowa uczestniczących w badaniu CATI pracodawców była zdania, że dostępne na rynku usługi szkoleniowe spełniają ich oczekiwania zarówno pod względem jakości, jak i kosztów. Potwierdzili to udzielając odpowiedzi na pytanie otwarte, kiedy to poproszeni o wskazanie usług w zakresie kształcenia i podnoszenia kompetencji pracowników, których brakuje lub są trudno dostępne, w ponad połowie przypadków twierdzili, że takowych nie ma. Z doświadczenia niektórych pracodawców wynika jednak, że nie wszystkie pożądane przez nich szkolenia są możliwe do realizacji w ramach KFS. Jako przykład wskazano bardzo kosztowne szkolenia z zakresu stylizacji fryzur, prowadzone przez osoby bardzo znane i cenione w branży.

Kolejne 30% respondentów badania CATI potwierdziło, że rynek oferuje odpowiednie usługi, jednak ich koszty są dla firmy zbyt duże. Choć bardzo rzadko, to zdarza się, że dostępność cenowa wpływa na pogorszenie jakości usługi – tak wynika z doświadczeń 2,6% badanych.

Wykres 34. Ocena dostępności usług na rynku (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Wśród brakujących lub trudno dostępnych usług w zakresie kształcenia i podnoszenia kompetencji pracowników pracodawcy wskazywali:

- księgowość, podatki, prawo pracy,
- ogólnie branża budowlana,
- techniki spawania,
- szkolenia dla pracowników działów IT, w tym kursy programowania,
- szkolenia dla branży medycznej oraz osób świadczących usługi z zakresu pomocy społecznej,
- branża gastronomiczna,
- prawo jazdy D, C+E,
- kursy psychologiczne,
- obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń.

Uczestnicy badań jakościowych uszczegółowili powyższą listę o szkolenia z zakresu zarządzania personelem, choć można uznać, że celem wypowiedzi tego konkretnego respondenta było nie tyle zaakcentowanie braku konkretnej oferty szkoleniowej, a raczej braku pewnej wiedzy czy kompetencji, które warto uzupełniać:

„Brakuje wiedzy z zarządzania ludźmi, a to w firmach nie jest proste. Brakuje wiedzy, jak pozyskać w czasach pewnych niedoborów, tak jak w okresie pandemii, personel, który mógłby być przydatny. (...) ludzie zarządzający firmami do końca nie wiedzą, w jaki sposób weryfikować pracowników przy naborze, jak przeprowadzać w sposób skuteczny nabór kadr. Skuteczny, tzn. taki, żeby ci ludzie byli kompetentni, żeby chcieli pracować i żeby widzieli perspektywy pracy nawet przez lata.”

(pracodawcy, badanie FGI)

Powyższa wypowiedź skłoniła innych uczestników wywiadów grupowych do wskazania trudności z zakresu zarządzania, jaką jest komunikacja z pracownikami będącymi w różnym wieku: „U mnie na pewno zarządzanie pracownikami, bo mam różny przekrój wiekowy. Zupełnie inaczej rozmawia się z pracownikiem 50-letnim, a inaczej z tym, który ma lat 25” (uczestnik badania FGI).

Badania jakościowe ujawniły, że pracodawcy napotykali trudności w zakresie wyboru, a następnie realizacji szkoleń, które to związane były z lokalizacją firmy („generalnie jesteśmy na końcu świata” – uczestnik badania FGI). Co prawda niektóre firmy szkoleniowe są gotowe realizować szkolenia u pracodawcy, ale w części przypadków konieczne jest oddelegowanie kilku osób na 3-4 dni. To wiąże się z kosztami, ale przede wszystkim z niedostępnością części pracowników na czas szkolenia. Tego typu problemy są częściowo rozwiązywane poprzez realizację szkoleń czy kursów on-line. Jednak nie wszyscy pracodawcy na takie rozwiązania są skłonni się zdecydować:

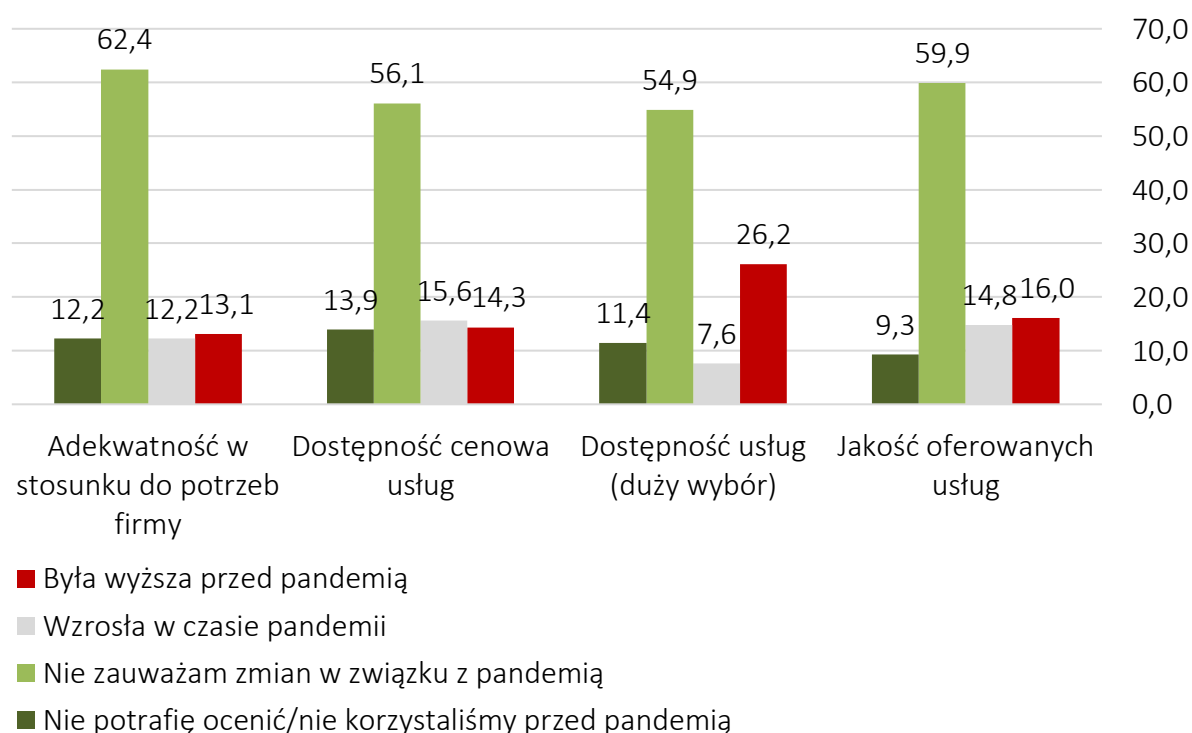
„Szkolenie zorganizowałem dla 2, 3 osób i był problem, bo musiałem ich wysłać na raz, bo nie było innych terminów. (...) moglibyśmy te szkolenia on-line zrobić, ale wiem, że trzeba z człowiekiem porozmawiać, podzielić się doświadczeniem, gdzieś tam posłuchać i stworzyć więź, żeby w razie czego w przyszłości móc się do kogoś odezwać (...). Zdalnie też wysłaliśmy, ale jednak rozmawianie w cztery oczy, wypicie kawy, to ta relacja jest inna niż przez kamerkę (...),nie można sobie na wszystko pozwolić (...). W tym roku wszyscy jeździli, już nie patrzyłem na koszty wyjazdu, by jednak z tymi trenerami i z innymi osobami nawiązać więź, jakieś doświadczenie, to jest ważne.”

(pracodawcy, badanie FGI)

Pracodawcy (którzy skorzystali ze środków KFS w roku 2020) dostrzegli pewne zmiany na rynku szkoleniowym, porównując okres pandemii do okresu wcześniejszego. Pomimo, że nieco ponad połowa z nich takich zmian nie dostrzegła, to widoczna jest pewna polaryzacja w zakresie opinii skrajnych. Otóż oceniając adekwatność usług w stosunku do potrzeb firmy 12,2% respondentów było zdania, że adekwatność w czasie pandemii wzrosła, zaś 13,1% miało zdanie zgoła odmienne. Podobnie było w przypadku dostępności cenowej usług oraz jakości usług.

Nieco inaczej sytuacja przedstawia się w stosunku do dostępności usług (wyboru) – co czwarty badany zauważył zmniejszenie oferty usług w czasie pandemii, co potwierdza przytoczone w dalszej części niniejszego podrozdziału opinie przedstawicieli podmiotów szkolących.

Wykres 35. Ocena dostępnych na rynku szkoleniowym usług, porównując okres pandemii (rok 2020), do okresu wcześniejszego (pracodawcy, CATI, %, N=237)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

Uczestnicy jakościowej części badania skupili się raczej na różnicach pomiędzy szkoleniami stacjonarnymi a tymi prowadzonymi w formie zdalnej. Z ich opinii jasno wynika, że z wydarzeń prowadzonych on-line pracownik nie jest w stanie wynieść tyle samo, co ze spotkania bezpośredniego. Brakuje interakcji, zaangażowania, czasem pojawiają się problemy techniczne. Nie każdy trener potrafi tak samo skutecznie przekazać wiedzę za pośrednictwem Internetu, jak zrobiłby to podczas szkolenia stacjonarnego. Brakuje także interakcji pomiędzy samymi uczestnikami, którzy zamiast we wspólnej sali, odbywają szkolenie indywidualnie przed komputerem, często z wyłączonymi kamerkami i mikrofonami. Zdaniem respondentów wpływa to negatywnie na przyswajanie treści, choć oczywiście najwięcej zależy od samego szkolonego i jego motywacji i chęci do skorzystania ze szkolenia czy kursu.

„Jeśli mamy szkolenie i tylko ktoś omawia slajdy, ciężko jest nawiązać konwersację, jakiś dialog, podzielić się doświadczeniami, bo nie wiemy, czy ktoś nas słucha czy nie (...).”

„Nic nie zastąpi tego kontaktu trener-słuchacz”

„Przekazanie treści jest trudniejsze. Jak ktoś ma jakiś problem i powie to na głos, to ten problem jest wspólnie rozwiązywany, taki dialog prowadzony. Takie wspólne dzielenie się wiedzą tak, nie student a prowadzący, tylko studenci między sobą z prowadzącym włącznie.”

„U nas szkolenie on-line średnio się sprawdza, bo jak się pracuje, to nie ma czasu wziąć komputera i sprawdzać, jak pan robi jakieś dania. Często wchodzimy w interakcję z trenerem i ja preferuję tylko spotkania twarzą w twarz, jeśli chodzi o gotowanie. Bo szkolenia to ja mam na YouTube, a to i tak nie zastąpi trenera.”

(pracodawcy, badanie FGI)

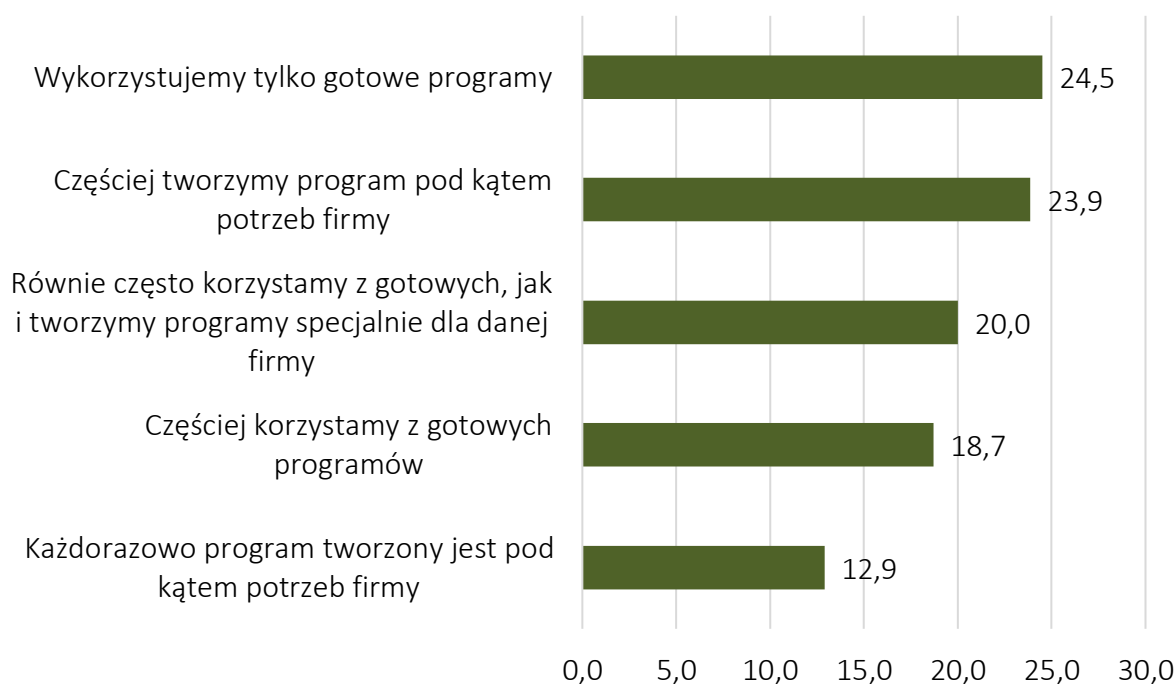
Zdaniem połowy badanych firm szkoleniowych, które miały okazję świadczyć swoje usługi badanym przedsiębiorcom i ich pracownikom, stan pandemii wymusił zmianę podejścia do oferowanych usług. W zdecydowanej większości przypadków oznaczało to dostosowanie i realizację szkoleń i kursów w formie zdalnej. W niektórych wprowadzono wzmożone środki ostrożności i reżimu sanitarnego. W badanej grupie znalazły się również nieliczne przypadki, w których specyfika szkoleń zadecydowała o konieczności czasowego wstrzymania działalności szkoleniowej.

Zapytani o rodzaj wykorzystywanych dotąd programów szkoleń i kursów (programy gotowe lub indywidualne) odpowiedzieli, że niemal równie często wykorzystują gotowe programy szkoleń/kursów, jak i tworzą je indywidualnie uwzględniając potrzeby konkretnej firmy. Z ich doświadczenia wynika, że zdecydowana większość firm poszukuje oferty szkoleń zawodowych. Poproszeni o doprecyzowanie ich tematyki w dużej mierze powielali odpowiedzi udzielone przez samych pracodawców.

Możliwość tworzenia indywidualnych programów, a także zbieżność poszukiwanych przez pracodawców tematów kształcenia z doświadczeniami podmiotów szkolących, mogą być czynnikami wpływającymi na stosunkowo dobrą ocenę dostępności szkoleń, wyrażoną przez

przedsiębiorców (jak wspomniano, niemal połowa badanych pracodawców stwierdziła, że dostępne na rynku usługi szkoleniowe spełniają ich oczekiwania zarówno pod względem jakości, jak i kosztów).

Wykres 36. Czy korzystają z gotowych programów szkoleń/kursów, czy raczej tworzą program szkoleń/kursów, tak aby odpowiedzieć na potrzeby danej firmy? (firmy szkoleniowe, %, N=155)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania SSI

Spośród wszystkich przebadanych firm niespełna połowa (47,9%) planuje ponownie ubiegać się o środki w ramach KFS. Niemal wszyscy (92,6% z nich) chcieliby skorzystać z kursów, przy czym najczęstszą wskazywaną tematyką były kursy i szkolenia z zakresu:

- obsługi maszyn i urządzeń,
- urody (kosmetologia, fryzjerstwo),
- księgowości, kadr, płac,
- technik sprzedaży,
- uprawnień dla kierowców,
- pedagogiki, nauczania,
- medycyny,
- mechaniki i elektroniki pojazdowej,
- IT,
- dla pracowników pomocy społecznej, opiekunów,
- technik spawania.

Jeden z uczestników badań jakościowych zwrócił uwagę na brak szkoleń które pozwoliłyby przekwalifikować się osobom młodym, które ukończyły średnie szkoły ogólnokształcące i nie mają konkretnego zawodu, bądź ich zawód nie jest obecnie na rynku pracy pożądany.

Ze wsparcia chętnie ponownie skorzystałoby trzech na czterech badanych pracowników (18,4% nie było w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie). Ich deklaracje zdają się potwierdzać opinie na temat idei kształcenia osób pracujących – zdaniem 83,3% każda pracująca osoba powinna kształcić się, jeśli ma taką możliwość. Zaledwie 1,2% uważa, że w pewnym wieku kształcenie nie przynosi już efektów.

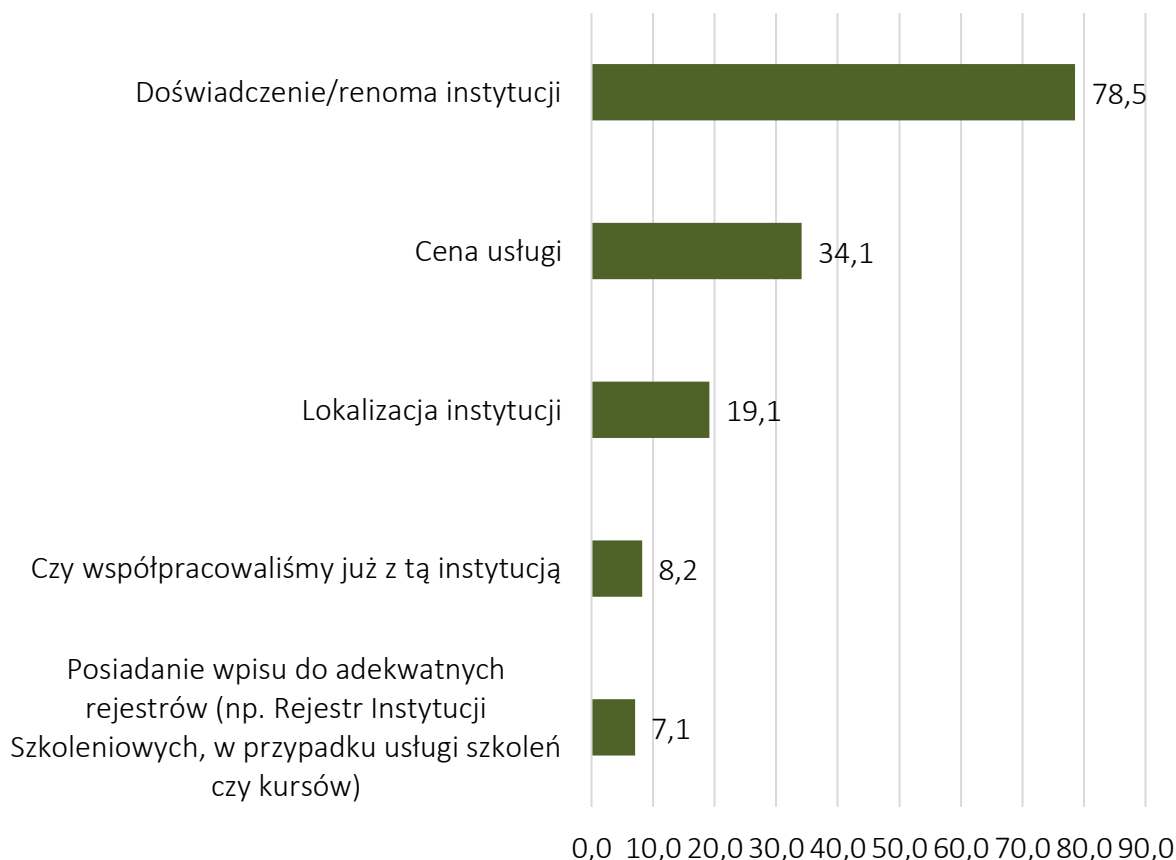
Słuszność stwierdzenia, że w obecnych czasach idea kształcenia się przez całe życie jest słuszna poparł jeden z uczestników wywiadu grupowego: „Potrzeby u nas nadal są i będą. U nas szkolić się trzeba do emerytury. Jak ktoś uzna, że już wszystko wie, to znaczy, że za chwilę go nie będzie.” Potwierdzają to wypowiedzi innych uczestników zdaniem których pojawianie się na rynku nowych produktów i zmieniające się oczekiwania klientów powodują konieczność dokończania się, zarówno w zakresie umiejętności twardych, jak i miękkich, takich jak obsługa klienta i budowanie z nim relacji. Widoczna jest również świadomość tego, że w niektórych przypadkach jedynym sposobem na zapewnienie firmie pracownika o odpowiednich kwalifikacjach jest wykształcenie go z własnych środków.

6.4.2. Analiza kryteriów wyboru instytucji, które świadczyły pracodawcy usługi finansowane ze środków KFS oraz ocena współpracy z tymi instytucjami

Decydującym kryterium wyboru instytucji świadczących usługi, na które firmy otrzymały środki z KFS, było doświadczenie podmiotu. Na drugim miejscu, choć o dużo mniejszym znaczeniu, znalazła się cena usługi.

Być może właśnie taki sposób wyboru instytucji szkoleniowej wpłynął na dotychczasową współpracę, która na ogół oceniona została jako dobra, bądź bardzo dobra, oraz na brak problemów w toku jej trwania. Zaledwie dwóch respondentów wskazało na wystąpienie trudności, które w obu przypadkach związane były z pandemią COVID-19.

Wykres 37. Kryteria, którymi kierują się firmy przy wyborze instytucji świadczących usługi, na które otrzymali środki z KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Jak zauważył jeden z uczestników badania FGI, powszechność szkoleń oraz bogactwo oferty wymusza na podmiotach szkoleniowych zachowanie pewnych standardów: „Osoby, które uczestniczą w kolejnych szkoleniach, zadają więcej pytań, podpytują, są bardziej wymagające i oczekują wyższej jakości szkolenia. Dlatego szkolący też muszą się starać, żeby to było na jakimś poziomie.” (pracodawcy, badanie FGI)

Zaufanie do kompetencji jako główny czynnik wyboru instytucji szkolącej znalazło potwierdzenie w wynikach badania jakościowego. Uczestnicy w pierwszej kolejności szukają wsparcia szkoleniowego wśród podmiotów współpracujących z ich firmami (np. dostarczających licencje lub usługi branżowe), mogących zapewnić usługę szkoleniową skrojoną na miarę potrzeb firmy.

W innym wypadku wybór podmiotu szkoleniowego nie był jednak prosty – oferta jest bardzo szeroka, a jej zweryfikowanie trudne:

„Widziałam listę osób, które robią szkolenia KFS i przebrnąć, wybrać jakąkolwiek... to jest całe morze, bardzo ciężko jest (...). Nie wierzyłam, że można dostać za darmo szkolenie, że ktoś do

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

nas przyjedzie, przywiezie produkty i będzie nas szkolił. Potem przekonałam się, że coś takiego istnieje i u nas się sprawdziło. (...) Cieszę, że ta firma zgłosiła się do mnie.”
(pracodawcy, badanie FGI)

„Rynek nie jest łatwy bo są tacy, którzy działają nawet 20 lat, inni krócej, ale to nie znaczy, że gorzej. To jest kwestia pierwszej kompetentnej, rzeczowej rozmowy.”
(pracodawcy, badanie FGI)

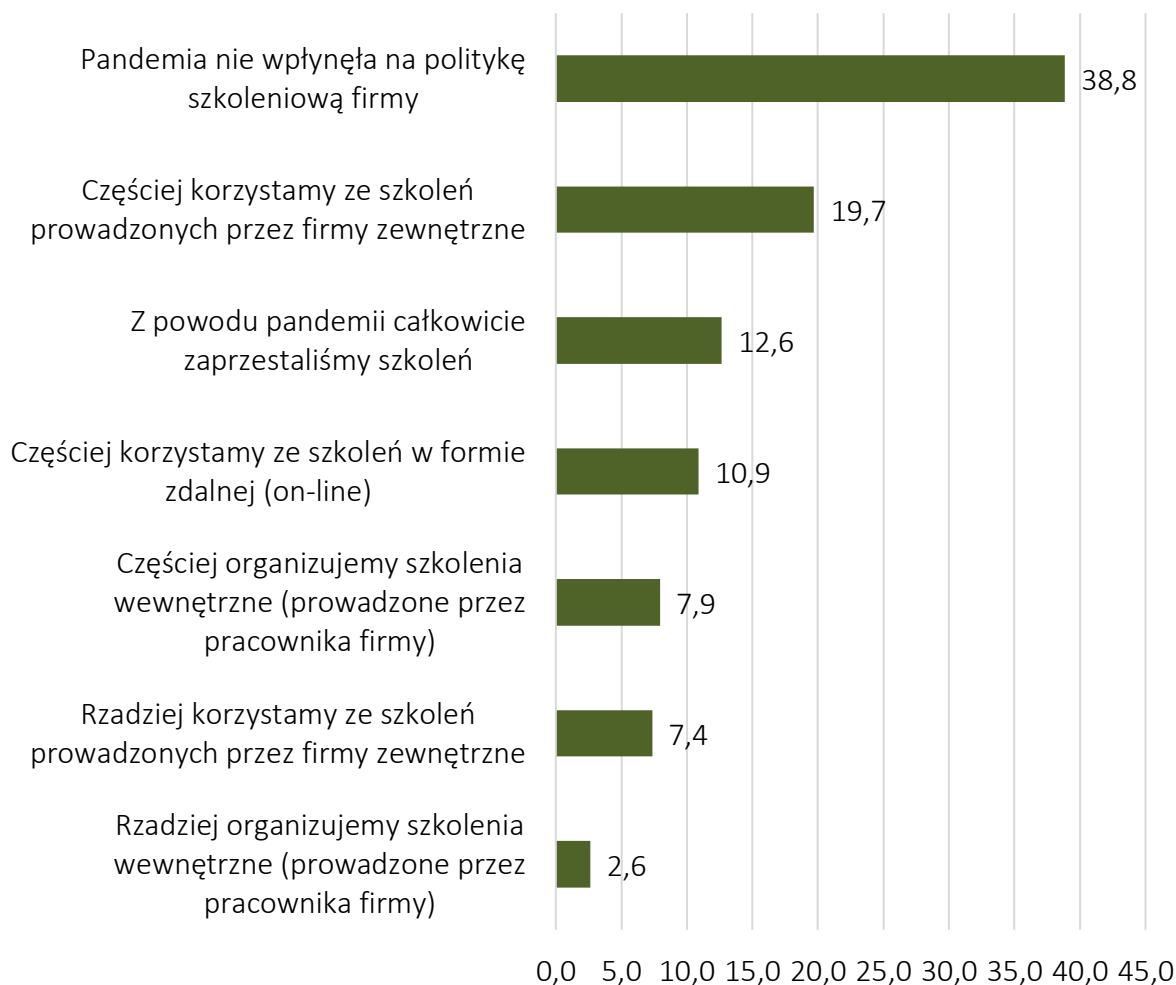
Jeden z badanych pracodawców, który przyznał, że początkowo wybierając szkolenia zawodowe kierował się ceną oraz lokalizacją firmy szkoleniowej, ostatecznie nie był uzyskaną usługą usatysfakcjonowany. Dlatego planując kolejne szkolenia zwracał większą uwagę na posiadane przez podmiot szkoleniowy certyfikaty. W przeprowadzonym wywiadzie potwierdził, że przełożyło się to zarówno na zadowolenie jego samego jako pracodawcy, jak i jego pracowników, którzy z większą pewnością podeszli do wykonywania swoich zadań zawodowych.

6.4.3. Wpływ pandemii COVID-19 na aktywność szkoleniową firm oraz ich oczekiwania co wsparcia potrzeb szkoleniowych

W przypadku niespełna 40% badanych firm, trwająca od marca 2020 roku pandemia koronawirusa nie wpłynęła na politykę szkoleniową. Część pracodawców całkowicie zrezygnowała ze szkoleń (12,6%), jednak nieco częściej (19,7% ogółu badanych) firmy z większą częstotliwością korzystają z oferty zewnętrznej. W przypadku co dziesiątej firmy wzrosło wykorzystanie możliwości kształcenia w formie zdalnej.

Doświadczenia uczestników badania jakościowego również były różne. Z jednej strony wskazywano na ograniczenie działalności szkoleniowej, z drugiej zaś, na zwiększoną dostępność szkoleń i kursów on-line, które dla wielu firm stanowią wygodną alternatywę. Dla niektórych okres pandemii i związane z nim wymuszone zawieszenie działalności były okazją do podniesienia kwalifikacji pracowników. Jedna z respondentek, znajdująca się w takiej właśnie sytuacji, przyznała, że z uwagi na niepewną przyszłość jej firmy, bez możliwości dofinansowania nie zdecydowałaaby się na skorzystanie ze szkoleń.

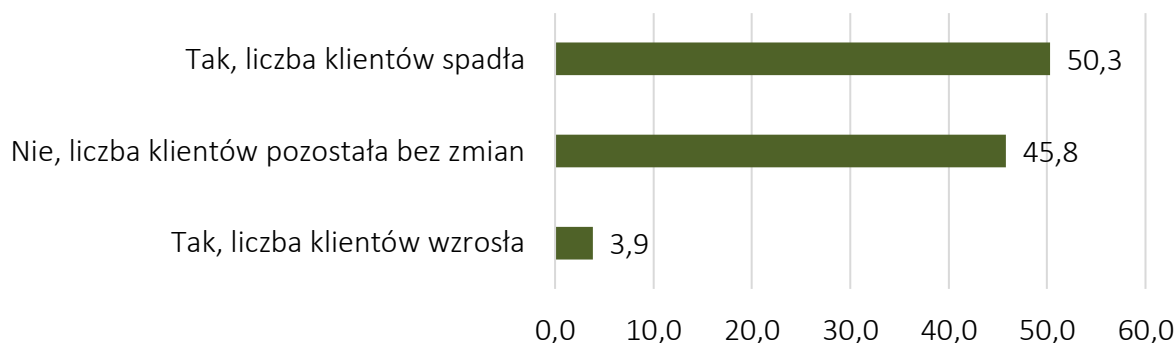
Wykres 38. Wpływ pandemii COVID-19 na politykę szkoleniową (pracodawcy, CATI, %, N=340)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Powyższe wnioski w pewnym sensie potwierdzają wyniki badania z udziałem firm szkoleniowych. Otóż prawie 46% z nich nie odczuło wpływu pandemii na liczbę klientów. Z drugiej strony, ponad 50% odnotowało spadek zainteresowania ofertą. W niewielkim stopniu (3,9%) w okresie pandemii liczba klientów firm szkoleniowych wzrosła. Jako powód wskazywano większe zainteresowanie szkoleniami on-line. Z kolei firmy odnotowujące spadek liczby klientów wskazywały na konieczność ograniczenia, a nawet czasowego zawieszenia dotychczasowej działalności. Należy jednak zaznaczyć, że wielkość spadku liczby klientów była różna – niektórzy wskazywali na drastyczny spadek zainteresowania ofertą szkoleniową, inni zaś, na stosunkowo nieduży.

Wykres 39. Wpływ pandemii COVID-19 na liczbę klientów (firmy szkoleniowe, %, N=155)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania SSI

Z uwagi na te odmienne doświadczenia, firmom szkoleniowym było dość trudno ocenić to jak ogólnie pandemia wpłynęła na jakość i adekwatność oferty szkoleniowej. Z jednej strony często mówiono, że w ich wypadku udało się uniknąć dużych strat, z drugiej zaś, przeświadczenie o tym, że pandemia ogólnie negatywnie wpłynęła na kondycję branży szkoleniowej jest dość powszechne.

Z uwagi na to, że niektóre firmy musiały czasowo zawiesić swoją działalność możemy z dużym prawdopodobieństwem uznać, że dostępność oferty (przynajmniej w określonych branżach) zmalała. Dotyczy to przede wszystkim tematyki, której zgłębienie wymaga odbycia zajęć praktycznych (tu wskazano na branżę medyczną). Jednak tam, gdzie tematyka szkoleń i kursów na to pozwala, działania zostały przeniesione do przestrzeni wirtualnej i z powodzeniem kontynuowane. Choć nieliczne, to pojawiły się opinie, że zajęcia on-line nie zawsze są tak efektywne jak stacjonarne, albo że wręcz nie sprawdziły się.

6.4.4. Podsumowanie

Niemal połowa badanych pracodawców uważa, że dostępne na rynku usługi szkoleniowe spełniają ich oczekiwania zarówno pod względem jakości, jak i kosztów. Tym samym, nieco ponad połowa ma trudności w znalezieniu odpowiedniej usługi, która albo jest za droga, albo nie gwarantuje właściwej jakości.

Nie wszystkie pożądane przez pracodawców szkolenia są możliwe do realizacji w ramach KFS (ze względu na ich koszty). Wśród brakujących lub trudno dostępnych usług szkoleniowych wskazywali natomiast mniej więcej te same zakresy tematyczne, z których już skorzystali. Listę tę warto uzupełnić o szkolenia z zakresu zarządzania personelem oraz komunikacji z pracownikami będącymi w różnym wieku.

Pracodawcy napotykali trudności w zakresie wyboru podmiotu szkolącego, które to wynikały z lokalizacji, małej liczby podmiotów szkolących w bardzo sprecyzowanym zakresie tematycznym, braku wiedzy na temat sposobów weryfikacji jakości oferowanych usług.

Decydującym kryterium wyboru instytucji świadczących usługi na które firmy otrzymały środki z KFS, było doświadczenie podmiotu. Na drugim miejscu, choć o dużo mniejszym znaczeniu, znalazła się cena usługi. Takie podejście przełożyło się na dobrą ocenę dotychczasowej współpracy z tymi podmiotami.

Pracodawcy w pierwszej kolejności szukają wsparcia szkoleniowego wśród podmiotów współpracujących z ich firmami, ponieważ w innym wypadku wybór podmiotu szkoleniowego jest trudny.

Widoczna jest pewna polaryzacja w zakresie skrajnych ocen tego jak zmienił się rynek szkoleniowy, porównując okres pandemii do okresu wcześniejszego. Otóż oceniając adekwatność usług w stosunku do potrzeb firmy, 12,2% respondentów uznało, że adekwatność w czasie pandemii wzrosła, zaś zbliżony odsetek miał zdanie odmienne. Podobnie jest w przypadku dostępności cenowej usług oraz jakości usług.

Co czwarty badany zauważył jednak zmniejszenie oferty usług w czasie pandemii, co potwierdzą wyniki badania z przedstawicielami podmiotów szkolących, a także wyniki badań tematycznych przytoczone w punkcie 4.6.3. niniejszego raportu.

Ograniczenie oferty wynika też z tego, że choć wiele działań zostało przeniesionych do sieci, to część pracodawców nie decyduje się na kształcenie w formie zdalnej.

Wyniki badania z udziałem firm szkoleniowych również nie dają jednoznacznej odpowiedzi co do wpływu pandemii na rynek usług rozwojowych. Połowa z nich odczuła wpływ pandemii na zmniejszenie liczby ich klientów, prawie tyle samo nie odczuło tego wpływu na zainteresowanie ich ofertą. Z uwagi na to, że niektóre firmy musiały czasowo zawiesić swoją działalność, możemy z dużym prawdopodobieństwem uznać, że dostępność oferty (przynajmniej w określonych branżach) zmalała. Dotyczy to przede wszystkim tematyki, której zgłębienie wymaga odbycia zajęć praktycznych. Należy zaznaczyć, że badanie z udziałem podmiotów szkolących, przeprowadzone na potrzeby niniejszego raportu, nie miało charakteru reprezentatywnego, stąd bardziej miarodajne są wyniki badań przytoczonych w podrozdziale 4.6.3. niniejszego raportu, zgodnie z którymi branża szkoleniowa bardzo mocno odczuła skutki pandemii.

Spośród wszystkich przebadanych pracodawców niespełna połowa planuje ponownie ubiegać się o środki w ramach KFS. Niemal wszyscy chcieliby skorzystać z kursów, przy czym najczęstszą wskazywaną tematyką były kursy i szkolenia z zakresu zbliżonego do dotychczasowego.

7. Główne wnioski z badania

7.1. Działania realizowane w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2019-2020

1. Podlaskie firmy wykazały wysoką ponad 82% skuteczność w aplikowaniu o środki z KFS dostępne w latach 2019-2020.
2. Głównym odbiorcą wsparcia były firmy zatrudniające do dziewięciu pracowników, działające powyżej 15 lat, prowadzące działalność handlową, produkcyjną, budowlaną i z zakresu opieki zdrowotnej, o lokalnym zasięgu. Najrzadziej ze wsparcia korzystały firmy najmłodsze (istniejące krócej niż 5 lat). Największy udział miały firmy o lokalnym zasięgu działalności. Wraz ze wzrostem zasięgu działalności firm, spadał ich udział wśród beneficjentów KFS.
3. Wśród uczestników wsparcia dominowały osoby mające co najmniej 45 lat, ze stażem co najmniej 3 lat, a najmniejszy udział we wsparciu mieli pracownicy najmłodszy, tj. w wieku od 18 do 24 lat, mający najkrótszy staż pracy. Wsparciem najczęściej obejmowano pracowników z wykształceniem wyższym.
4. Przedsiębiorcy najczęściej ubiegali się o wsparcie w ramach trzech priorytetów:
 - wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
 - wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy,
 - wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.
5. Największym zainteresowaniem pracodawców cieszyły się kursy i szkolenia zawodowe z zakresu specjalistycznej wiedzy i obsługi specjalistycznego sprzętu lub oprogramowania. Analizując strukturę uczestników wsparcia pod kątem wykonywanych zawodów, a także tematyki kształcenia, można stwierdzić, że odpowiadały one w dużym stopniu zawodom deficytowym w województwie podlaskim.
6. Wśród tematyki kursów najpopularniejsze były te związane z obsługą maszyn i urządzeń budowlanych (głównie koparko-ładowarek), uzyskaniem uprawnień do kierowania pojazdami (głównie kat. C+E) oraz rachunkowością, finansami i księgowością. Dużą popularnością cieszyły się kursy związane z podnoszeniem kwalifikacji w obszarze zdrowia i urody, administracji i zarządzania, napraw i diagnostyki pojazdów samochodowych, a także gastronomii i handlu. Tematyka kształcenia realizowanego dzięki wsparciu z KFS pozostaje zatem zbieżna z zapotrzebowaniem regionalnego rynku pracy na konkretne profesje.
7. Pracodawcy oraz ich pracownicy bardzo dobrze ocenili otrzymane wsparcie. Nie napotykali na trudności w toku procesu korzystania ze środków KFS, a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół dobrze lub bardzo dobrze. Nie widzą

- potrzeby wprowadzania zmian w zasadach ubiegania się o środki, a warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków są dla nich jasne.
8. Niemal wszyscy badani pracodawcy twierdzili, że kwota dofinansowania form kształcenia ustawicznego ze środków KFS była adekwatna do ich potrzeb, choć część z nich podkreślała, że wsparcie z KFS pozwala zaspokoić tylko doraźne potrzeby szkoleniowe.
 9. Stosunkowo dużo podlaskich PUP nie wydatkowało w całości przyznanych z KFS środków, m.in. ze względu na rezygnację pracodawców z wcześniej przyznanych środków, odwoływanie działań przez realizatorów kształcenia ustawicznego i zmianę formy kształcenia na online, uniemożliwiająca przeprowadzenie zajęć praktycznych; jedynie w dwóch przypadkach nie wpłynęła wystarczająca liczba wniosków o dofinansowanie.
 10. Trudności w toku realizacji zadań związanych z KFS w latach 2019-2020, jakie napotykali pracownicy PUP najczęściej związane były z weryfikacją spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników. 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.
 11. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy, oceniając współpracę z pracodawcami, najwięcej zastrzeżeń mieli do etapu rozliczenia usług.
 12. O ile część propozycji zmian w odniesieniu do zasad funkcjonowania wsparcia z KFS wskazanych przez pracowników urzędów pracy nie jest możliwa do przeprowadzenia na poziomie regionu (wymaga decyzji legislacyjnych na poziomie ministerialnym), o tyle warto pochylić się nad takimi kwestiami jak: ujednoczenie dokumentacji/druków, promocja zweryfikowanych baz jednostek szkoleniowych, zapewnienie w każdym urzędzie pracownika zajmującego się KFS w pełnym etacie.
 13. Spośród wszystkich przebadanych pracodawców niespełna połowa planuje ponownie ubiegać się o środki w ramach KFS, a największym zainteresowaniem ponownie będą cieszyły się kursy.
 14. Rośnie świadomość pracodawców dotycząca możliwości skorzystania ze środków KFS na wsparcie kształcenia ustawicznego, a głównym źródłem informacji na ten temat są powiatowe urzędy pracy.

7.2. Wpływ wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników

1. Możliwość dofinansowania stanowiła istotne wsparcie dla części przedsiębiorców, którzy nie skorzystaliby z kursów czy szkoleń, gdyby nie ich dofinansowanie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
2. Dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS, firmy są w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości, bądź zachowując ich dotychczasowy poziom, ale obniżając koszty. W ponad połowie przypadków wsparcie z Funduszu ma lub będzie miało wpływ na wzrost konkurencyjności oferty firmy, m.in. na możliwość poszerzenia działalności o świadczenie usług, które do tej pory były wykonywane wyłącznie na potrzeby własne pracodawcy, na rzecz innych firm.
3. Dzięki środkom z KFS firmom udało się podnieść kompetencje pracowników, którzy zdobyłą wiedzę i umiejętności wykorzystują podczas wykonywania obowiązków i dzięki temu lepiej i szybciej wykonują swoją pracę, osiągają lepsze rezultaty, są bardziej gotowi na przyjęcie nowych obowiązków.
4. Nastąpiły pozytywne zmiany w zakresie jakości obsługi klientów firmy. Pracownicy stali się bardziej otwarci, pewni swoich umiejętności, mają większą wiedzę na temat produktów, które oferują, a to przekłada się na satysfakcję klientów, którzy cenią profesjonalną obsługę.
5. Pracodawcy zauważyli wzrost zainteresowania pracowników podnoszeniem swoich kwalifikacji i uznanie konieczności kształcenia przez całe życie zawodowe, przy czym właściwą motywacją były takie okoliczności jak: konieczność aktualizacji wiedzy i uprawnień, świadomość oczekiwań klientów, myślenie przyszłościowe (np. wyższe zarobki, rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, poprawa pozycji w przypadku poszukiwania nowej pracy).
6. Wsparcie udzielone pracownikom przełożyło się na zmianę ich sytuacji zawodowej – uzyskanie wyższego wynagrodzenia, przeniesienie na inne, pożądane, stanowisko bądź awans. Przyczyniło się też do zmniejszenia zagrożenia utraty pracy, uzyskania stałej umowy o pracę lub jej przedłużenia.

7.3. Wpływ wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki

1. Pracodawcy ubiegali się o środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego głównie ze względu na chęć podniesienia kompetencji pracowników (choć w niektórych zawodach uzupełnianie oraz aktualizacja posiadanych kwalifikacji jest wręcz konieczna).
2. Wsparcie z KFS było dopasowane do potrzeb firm, a nowe i uzupełnione przez pracowników kompetencje adekwatne do zapotrzebowania ich pracodawców.
3. Pracownicy uzupełnili przede wszystkim kompetencje zawodowe, dodatkowo dostrzegli, że wsparcie przełożyło się również na wzrost umiejętności miękkich

w zakresie obsługi klienta. Widoczna jest też potrzeba, aby szkolenia z zakresu umiejętności miękkich obejmowały zarządzanie i formy skutecznej komunikacji z pracownikami będącymi w różnym wieku.

4. Umiejętności i kwalifikacje, wskazywane przez pracowników jako brakujące, w wyniku wsparcia z KFS zostały uzupełnione.

7.4. Wpływ pandemii COVID-19 na dostępność, adekwatność i jakość usług szkoleniowych oferowanych pracodawcom korzystającym ze wsparcia z KFS

1. Pandemia koronawirusa wpłynęła na zmniejszenie dostępności usług szkoleniowych; dotyczy to przede wszystkim tematyki, której zgłębienie wymaga odbycia zajęć praktycznych. Stan pandemii wymusił zmianę podejścia do oferowanych usług. W zdecydowanej większości przypadków oznaczało to dostosowanie i realizację szkoleń i kursów w formie zdalnej. W niektórych wprowadzono wzmożone środki ostrożności i reżimu sanitarnego.
2. Trwająca od marca 2020 roku pandemia koronawirusa wpłynęła na politykę szkoleniową większości badanych firm. Część pracodawców całkowicie zrezygnowała ze szkoleń, inne firmy z większą częstotliwością korzystają z oferty zewnętrznej. Wzrosło wykorzystanie możliwości kształcenia w formie zdalnej.
3. Ponad połowa badanych firm miała trudności w znalezieniu odpowiedniej usługi szkoleniowej, która spełniałaby ich oczekiwania zarówno pod kątem jakości, jak i kosztów.
4. Decydującym kryterium wyboru instytucji szkoleniowej przez pracodawców było doświadczenie podmiotu, którego weryfikacja sprawiała jednak pewną trudność. Warto rozważyć wprowadzenie metod wsparcia pracodawców w zakresie weryfikacji podmiotu szkolącego.

8. Rekomendacje³⁹

Wniosek	Obszar tematyczny	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
Stosunkowo dużo podlaskich PUP nie wydatkuje w całości przyznanych środków z KFS.	Kwestie formalne	Bardziej elastyczne podejście do realizacji założeń podpisanych przez pracodawców umów – szczególnie w czasie pandemii (np. prosta procedura zmiany uczestnika wsparcia bądź ich liczby).	Powiatowe Urzędy Pracy	Zawarcie adekwatnych zapisów w umowach o dofinansowanie.
Pracownicy PUP napotykali trudności w toku realizacji zadań związanych z KFS.	Kwestie formalne	Organizacja szkoleń dla pracowników PUP odpowiedzialnych za realizację zadań związanych z KFS.	MRiPS Powiatowe urzędy pracy	Analiza potrzeb szkoleniowych pracowników PUP z zakresu KFS i organizacja szkoleń. Szkolenia dotyczyć miałyby przede wszystkim weryfikacji spełniania przez wnioskodawców kryteriów, interpretacji priorytetów oraz monitorowania i kontroli realizacji umów.
Część pracodawców nie wywiązuje się ze swoich obowiązków na etapie rozliczenia usług.	Kwestie formalne	Zmotywowanie pracodawców do terminowego rozliczania umów.	Powiatowe urzędy pracy	Zawarcie adekwatnych zapisów w umowach o dofinansowanie, dotyczących konsekwencji nieterminowego rozliczenia wsparcia.
Pracownicy PUP widzą potrzebę usprawnień	Kwestie formalne	Opracowanie narzędzia lub procedury, które byłoby pomocne	MRiPS	Zlecenie usługi eksperckiej bądź przygotowanie

³⁹ Rekomendacje zostały sformułowane w stosunku do wniosków z badania, które wskazywałyby na potrzebę wprowadzenia określonych zmian, modyfikacji bądź usprawnień w sposobie wdrażania KFS.

Wniosek	Obszar tematyczny	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
w sposobie realizacji zadań w ramach KFS.		w ocenie kosztów szkoleń.		narzędzia przez ekspertów Ministerstwa.
Pracownicy PUP widzą potrzebę usprawnień w sposobie realizacji zadań w ramach KFS.	Kwestie formalne	Ujednolicenie dokumentacji/druków wykorzystywanych przez powiatowe urzędy pracy w celu realizacja zadań z KFS.	MRiPS	Stworzenie i przekazanie urzędom wzoru dokumentów do obligatoryjnego stosowania.
Pracownicy PUP widzą potrzebę usprawnień w sposobie realizacji zadań w ramach KFS.	Kwestie formalne	Zapewnienie adekwatnej obsługi kadrowej dla zadań związanych z KFS w powiatowych urzędach pracy.	MRiPS	Wyodrębnienie w budżecie KFS środków, które PUP będą mogły spożytkować na zapewnienie sprawnej realizacji zadań w ramach KFS.
Jednym z powodów niewykorzystania całości środków przez PUP była niedostateczna liczba składanych wniosków.	Promocja	Poszerzenie działań promocyjnych o takie, które pozwolą na bezpośrednie dotarcie do pracodawców – potencjalnych odbiorców wsparcia.	Powiatowe Urzędy pracy	Organizacja spotkań z pracodawcami, akcje mailingowe
Weryfikacja doświadczenia instytucji szkoleniowej sprawiała przedsiębiorcom trudność.	Promocja	Promocja Rejestru Instytucji Szkoleniowych oraz podnoszenie kwalifikacji pracodawców w zakresie umiejętnego wykorzystania bazy (wyboru adekwatnej, jakościowej oferty).	Powiatowe Urzędy pracy	PUP stanowi główne źródło informacji dla pracodawców nt. KFS, zatem wskazane jest aby za jego pośrednictwem (np. poprzez stronę www lub podczas spotkań), uświadamiano
Pojawiający się problem firm szkoleniowych, które próbują wpływać na firmy poprzez kreowanie, nie zawsze	Promocja	Podnoszenie umiejętności pracodawców w zakresie autoanalizy potrzeb szkoleniowych.	MRiPS WUP Powiatowe urzędy pracy	pracodawców nt. metod badania potrzeb szkoleniowych, możliwych trudności z rozliczeniem nieadekwatnego wsparcia, możliwych

Wniosek	Obszar tematyczny	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
potrzebnych, szkoleń.				sposobów weryfikacji dostępnych ofert szkoleniowych, posługiwania się gotowymi rejestrami podmiotów świadczących usługi rozwojowe.
Największym zainteresowaniem pracodawców cieszyły się kursy i szkolenia. Na właśnie na tego typu usługi planują aplikować ponownie.	Rodzaj wsparcia	Utrzymanie wsparcia w postaci dofinansowania kursów i szkoleń zawodowych.	MRiPS	Utrzymanie wskazanego rodzaju wsparcia poprzez sformułowanie adekwatnych priorytetów KFS w kolejnych latach działania Funduszu.
Udzielone pracodawcom oraz ich pracownikom wsparcie oceniane jest jako adekwatne i odpowiadające potrzebom regionalnego rynku pracy.	Rodzaj wsparcia	Kontynuacja realizacji KFS z utrzymaniem priorytetów odnoszących się wspierania zawodów deficytowych.	MRiPS	Utrzymanie wskazanego rodzaju wsparcia poprzez sformułowanie adekwatnych priorytetów KFS w kolejnych latach działania Funduszu.

9. Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych

- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2019. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2020. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego
- Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok w województwie podlaskim
- Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2021 rok
- Raport pt. „Badanie sytuacji ekonomicznej podmiotów świadczących usługi rozwojowe”, Polska Izba Firm Szkoleniowych, Warszawa, 2020 rok
- Raport pt. „Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych”, Fuchs P. na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, Poznań, 2018 rok
- Raport pt. „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań”, PARP, 2020 rok
- Raport pt. „Rynek pracy w czasie COVID-19”, Grant Thornton, listopad 2020 roku
- Raport pt. „Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy – perspektywa pracowników i pracodawców”, ManpowerGroup, 2020 rok
- D. Maison, Jakościowe metody badań marketingowych: jak zrozumieć konsumenta, Warszawa 2010
- J. W. Croswell, Projektowanie badań naukowych: metody jakościowe, ilościowe i mieszane, Kraków 2013
- Z. Bednarowska, Desk research — wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, „Marketing i Rynek”, 2015, nr 7, s. 18-26; M. Makowska, Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów, Warszawa 2012
- „Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2019 roku”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2020 rok
- „Wpływ pandemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w IV kwartale 2020 r.”, informacja sygnałna GUS, 2021 rok
- BarometrZawodow.pl
- informacje zawarte na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy w Białymstoku:
- <https://bialystok.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/podnoszenie-kompetencji-i-kwalifikacji-pracowników-i-kandydatów-do-pracy/krajowy-fundusz-szkoleniowy>
- informacje zawarte na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy w Łomży: <https://lomza.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/podnoszenie->

kompetencji-i-kwalifikacji-pracownikow-i-kandydatow-do-pracy/krajowy-fundusz-szkoleniowy

- informacje zawarte na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy w Hajnówce: <https://hajnowka.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/podnoszenie-kompetencji-i-kwalifikacji-pracownikow-i-kandydatow-do-pracy/krajowy-fundusz-szkoleniowy>
- informacje zawarte na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy w Bielsku Podlaskim: <https://bielskpodlaski.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy>
- <https://wupbialystok.praca.gov.pl/-/13821612-akcja-promocyjna-kfs-pn-krajowy-fundusz-szkoleniowy-inwestycja-w-rozwoj-kompetencji-podsumowanie>
- <https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/component/content/article/68480:kondycja-firm-szkoleniowych-w-czasie-pandemii-do-12-marca-mozna-starac-sie-o-srodky-na-wsparcie>
- Bank Danych Lokalnych GUS

10. Spis tabel

Tabela 1. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w latach 2019-2020.....	28
Tabela 2. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w powiatach województwa podlaskiego w roku 2020	29
Tabela 3. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 10 tys. mieszkańców w latach 2019-2020	29
Tabela 4. Stopa bezrobocia w latach 2019-2020 (%)	30
Tabela 5. Stopa bezrobocia w latach 2019-2020 w województwie podlaskim według powiatów (%).....	31
Tabela 6. Struktura próby według powiatów (pracodawcy, %, N=340)	41
Tabela 7. Struktura próby – pracownicy, płeć (N=424)	42
Tabela 8. Struktura próby – pracownicy, wiek (N=424)	42
Tabela 9. Struktura próby – pracownicy, wykształcenie (N=424)	42
Tabela 10. Kwoty z KFS otrzymane przez poszczególne powiatowe urzędy pracy w latach 2019-2020	45
Tabela 11. Wydatkowanie całości kwoty KFS przez powiatowe urzędy pracy w latach 2019-2020.....	46
Tabela 12. Liczba naborów ogłaszanych przez PUP w ramach środków z KFS w roku 2019 i roku 2020	47
Tabela 13. Rodzaj otrzymanego przez uczestników wsparcia finansowanego ze środków KFS (rok 2019 N=4 064, rok 2020 N=5 817).....	49
Tabela 14. Działania, na które PUP wydatkowały środki w ramach KFS.....	50
Tabela 15. Rodzaj wsparcia, na które PUP przeznaczały środki w ramach KFS w latach 2019 i 2020.....	51
Tabela 16. Priorytety, w ramach których ubiegano się o dofinansowanie z KFS w latach 2019-2020 (pracodawcy, CATI, 2019: N=198, 2020: N=237)	53
Tabela 17. Tematyka udzielonego przez PUP wsparcia w ramach KFS (CAWI, N=14)	55
Tabela 18. Najczęściej wskazywana tematyka szkoleń i kursów (pracownicy, CATI, N=424)....	56
Tabela 19. Najczęściej wskazywana tematyka szkoleń i kursów (pracodawcy, CATI, N=340)...	57
Tabela 20. Siedziba firm korzystających ze środków KFS (rok 2019 N=613, rok 2020 N=737) .	58
Tabela 21. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS (rok 2019 N=613, rok 2020 N=737)	58
Tabela 22. Liczba pracowników (rok 2019 N=613, rok 2020 N=737)	61
Tabela 23. Wiek uczestników (rok 2019 N=4 064, rok 2020 N=5 817).....	63
Tabela 24. Wykształcenie uczestników (rok 2019 N=4 064, rok 2020 N=5 817)	64
Tabela 25. Kanały promocji KFS wykorzystywane przez powiatowe urzędy pracy.....	68
Tabela 26. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracodawcy, CATI, N=340)* ...	71

W podobnym tonie na temat otrzymanego wsparcia wyrazili się pracownicy, najczęściej uzasadniając swoje oceny ogólnym zadowoleniem, które wynikało z profesjonalnie

przygotowanych zajęć oraz dużego zasobu nowych, przydatnych w ich pracy informacji.

Tabela 27. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracownicy, CATI, N=424)*	71
Tabela 28. Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy (pracodawcy, CATI, N=340)* ...	73
Tabela 29. Ocena współpracy z pracodawcami	75
Tabela 30. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmie (pracodawcy, CATI, %, N=340)	85
Tabela 31. Kompetencje brakujące a pozyskane (pracownicy, CATI)*	98
Tabela 32. Kompetencje brakujące a pozyskane – analiza krzyżowa (pracownicy, CATI)**	99

11. Spis wykresów

Wykres 1. Czy kwota dofinansowania z KFS była adekwatna do potrzeb? (pracodawcy, CATI, %, N=340).....	47
Wykres 2. Skorzystanie przez pracodawców z limitu bądź rezerwy środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)	48
Wykres 3. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS firma skorzystała w latach 2019-2020? (pracodawcy, CATI, %, N=340).....	49
Wykres 4. Z jakiego rodzaju usług finansowanych z KFS Pan/i skorzystał/a? (pracownicy, CATI, %, N=424).....	50
Wykres 5. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340).....	60
Wykres 6. Liczba pracowników (pracodawcy, CATI, %, N=340)	61
Wykres 7. Forma prawna firmy (pracodawcy, CATI, %, N=340)	62
Wykres 8. Od jak dawna firma istnieje na rynku (pracodawcy, CATI, %, N=340)	62
Wykres 9. Zasięg działalności firmy (pracodawcy, CATI, %, N=340)	63
Wykres 10. Do kogo skierowane było wsparcie w ramach KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)	63
Wykres 11. Przynależność do grupy zawodowej (pracownicy, %, N=424).....	65
Wykres 12. Staż pracy (pracownicy, %, N=424)	65
Wykres 13. Miejsce zamieszkania (pracownicy, %, N=424)	66
Wykres 14. Niepełnosprawność (pracownicy, %, N=424)	66
Wykres 15. Łączne dochody netto („na rękę”) gospodarstwa domowego (pracownicy, CATI, %, N=424).....	67
Wykres 16. Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości (pracodawcy, CATI, %, N=340).....	70
Wykres 17. Czy firma skorzystała ze środków KFS w roku 2018 lub wcześniej (pracodawcy, CATI, %, N=340)	70
Wykres 18. Odsetek firm współpracujących z PUP przed oraz po uzyskaniu wsparcia z KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)	74
Wykres 19. Czy zasady ubiegania się o środki z KFS są dla pracodawców jasne (pracodawcy, CATI, %, N=340)	77

Wykres 20. Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia) (pracodawcy, CATI, %, N=340)	81
Wykres 21. Motywy ubiegania się o środki w ramach KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340).....	82
W niemal 80% przypadków badanych firm udało się podnieść kompetencje pracowników niezbędne w ich codziennej pracy. Niemal 40% zauważyło, że pracownicy usprawnili swoją pracę i osiągają lepsze rezultaty (popewniają mniej błędów, mogą obsłużyć nowych klientów, np. poprzez rozszerzenie oferty o naprawę innych niż dotąd marek samochodów). Możemy zatem przyjąć, że cele i powody, dla których podlaskie firmy decydowały się skorzystać ze środków KFS w latach 2019-2020, zostały zrealizowane. Widać to szczególnie gdy porównamy odpowiedzi badanych grup dotyczące motywów oraz osiągniętych efektów. Otóż 87,5% firm, które za cel stawiały sobie podniesienie kompetencji pracowników, zamierzenie to zrealizowały. Natomiast spośród tych, które chciały usprawnić pracę, cel osiągnęło 76,4%.	
Wykres 22. Zmiany, jakie zaszły w firmie dzięki środkom KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340) .	82
Wykres 23. Wpływ wsparcia z KFS na oferowane usługi/produkty i wzrost konkurencyjności (pracodawcy, CATI, %, N=340)	85
Wykres 24. Stopień dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb rozwojowych firmy przed i po skorzystaniu ze środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)	87
Wykres 25. Stopień dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb rozwojowych firmy przed i po skorzystaniu ze środków KFS (pracownicy, CATI, %, N=424)	88
Wykres 26. Jakże konkretne braki kompetencyjne zostały uzupełnione dzięki wsparciu z KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)	89
Wykres 27. Częstotliwość rozpoznawania potrzeb szkoleniowych pracowników (pracodawcy, CATI, %, N=188)	90
Wykres 28. Rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych pracowników przed skorzystaniem ze środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)	91
Wykres 29. Wpływ skorzystania z KFS na aktywność szkoleniową (pracodawcy, CATI, %, N=340)	91
Wykres 30. Motywy skorzystania ze wsparcia w ramach KFS (pracownicy, CATI, %, N=424) ...	94
Wykres 31. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków (pracodawcy, CATI, %, N=306)	96
Wykres 32. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków (pracownicy, CATI, %, N=423)	97
Wykres 33. Efekty wsparcia (pracownicy, CATI, %, N=304)	100
Wykres 34. Ocena dostępności usług na rynku (pracodawcy, CATI, %, N=340)	103
Wykres 35. Ocena dostępnych na rynku szkoleniowych usług, porównując okres pandemii (rok 2020), do okresu wcześniejszego (pracodawcy, CATI, %, N=237)	105
Wykres 36. Czy korzystają z gotowych programów szkoleń/kursów, czy raczej tworzą program szkoleń/kursów, tak aby odpowiedzieć na potrzeby danej firmy? (firmy szkoleniowe, %, N=155)	107
Wykres 37. Kryteria, którymi kierują się firmy przy wyborze instytucji świadczących usługi, na które otrzymali środki z KFS (pracodawcy, CATI, %, N=340)	109

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

Wykres 38. Wpływ pandemii COVID-19 na politykę szkoleniową (pracodawcy, CATI, %, N=340)	111
Wykres 39. Wpływ pandemii COVID-19 na liczbę klientów (firmy szkoleniowe, %, N=155) ...	112

12. Narzędzia badawcze

Ankieta kwestionariuszowa CATI – przedsiębiorcy korzystający z KFS

Dzień dobry, nazywam się I jestem ankieterem pracującym na zlecenie Instytutu Badawczego IPC z Wrocławia.

Dzwonię do Pana/i w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, z którego Państwa firma skorzystała w roku.....

Obecnie prowadzimy badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, którego celem jest dokonanie oceny funkcjonowania Funduszu w województwie podlaskim. Zbieramy opinie pracodawców na temat jakości tych działań i ich dopasowania do Państwa potrzeb.

Zależy nam na szczerych odpowiedziach. Zaznaczam, że wszystkie Pana/i wypowiedzi pozostają anonimowe, dlatego może Pan/i czuć się swobodnie.

Na początek zadam kilka pytań do celów statystycznych:

1. W którym roku korzystali Państwo z KFS? (można wskazać dwie odpowiedzi)

- a. W 2019
- b. W 2020

2. Powiat, w którym mają Państwo siedzibę to:

Augustowski	Siemiatycki
Białostocki	Sokólski
Bielski	Suwalski
Grajewski	Wysokomazowiecki
Hajnowski	Zambrowski
Kolneński	M. Białystok
Łomżyński	M. Łomża
Moniecki	M. Suwałki
Sejneński	

2a. Jaka dokładnie miejscowość?

3. Branża, w której działa Państwa firma to (chodzi nam o podstawową działalność):

- a. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- b. Górnictwo i wydobywanie
- c. Przetwórstwo przemysłowe
- d. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- e. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- f. Budownictwo
- g. Handel hurtowy lub detaliczny
- h. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- i. Transport i gospodarka magazynowa
- j. Informacja i komunikacja
- k. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- l. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- m. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

- n. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- o. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- p. Edukacja
- q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- r. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- s. Pozostała działalność usługowa
- t. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- u. Organizacje i zespoły eksterytorialne
- v. Działalność niezidentyfikowana (jaka?)

4. Liczba zatrudnionych w Państwa firmie (łącznie z Panem/ią) wynosi:

- a. Od 1 do 9 pracowników
- b. Od 10 do 49 pracowników
- c. Od 50 do 249 pracowników
- d. 250 pracowników i więcej

5. Forma prawna Państwa firmy to:

- a. Jednoosobowa działalność gospodarcza
- b. Spółka cywilna
- c. Spółka prawa handlowego
- d. Spółka jawna
- e. Spółka partnerska
- f. Spółka komandytowa
- g. Spółka komandytowo-akcyjna
- h. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- i. Spółka akcyjna
- j. Fundacja
- k. Stowarzyszenie
- l. Inne

6. Jak długo Państwa firma istnieje na rynku?

- a. Do 12 m-cy
- b. Dłużej niż rok, ale krócej niż 5 lat
- c. 6-10 lat
- d. 11-15 lat
- e. Powyżej 15 lat

7. Sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo:

- a. Publiczny
- b. Prywatny

8. Zasięg działalności przedsiębiorstwa:

- a. Rynek lokalny (gmina, powiat)
- b. Rynek regionalny
- c. Rynek krajowy
- d. Rynek międzynarodowy

9. Czy w latach 2019-2020 posiadali Państwo status przedsiębiorstwa społecznego?

- a. Tak
- b. Nie

10. Dla kogo było przeznaczone wsparcie z KFS:

- a. Kierownicy
- b. Pracownicy na stanowiskach nie kierowniczych
- c. Dla obu grup
- d. Właściciel firmy/przedsiębiorca

11. Który z priorytetów KFS miał zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2019 (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości;
- c. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPIPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych, pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;
- 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 instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu;
- f. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- g. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- h. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- i. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy.

12. Który z priorytetów KFS miał zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2020 (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- c. wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych
- d. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy
- e. wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju
- f. 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
- g. 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
- h. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- i. wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych;
- j. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- k. 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
- l. wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

13. Czy firma korzystała z dofinansowania KFS w latach poprzednich (tj. w roku 2018 i/lub wcześniej)?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem

14. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS firma skorzystała w latach 2019-2020 r. (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

- a. Określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego
- b. Kursy
- c. Studia podyplomowe
- d. Egzamininy
- e. Badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia
- f. Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

15. Czy skorzystali Państwo ze środków KFS w ramach limitu środków czy rezerwy?

- a. Limitu
- b. Rezerwy
- c. Nie wiem/nie pamiętam

16. Ilu pracowników skorzystało z działań w ramach KFS w roku 2019:

Liczba uczestników szkoleń (ogółem)	Kobiety (z liczby ogółem)	Właściciel/e (z liczby ogółem)
-------------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

17. Ilu pracowników skorzystało z działań w ramach KFS w roku 2020:

Liczba uczestników szkoleń (ogółem)	Kobiety (z liczby ogółem)	Właściciel/e (z liczby ogółem)
-------------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

18. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS tematycznie związane było z głównym rodzajem działalności firmy:

- a. Zdecydowanie tak
- b. Raczej tak
- c. Raczej nie
- d. Zdecydowanie nie

19. Jaka była tematyka kursów/studiów/egzaminów, w których w latach 2019-2020 uczestniczyli pracownicy firmy:

- a.
- b.
- c.

20. Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości:

- a. Z powiatowego urzędu pracy
- b. Z mediów (np. radio, gazeta, Internet)
- c. Od innego przedsiębiorcy
- d. Od instytucji szkoleniowej
- e. Inna sytuacja (jaka?)

21. Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia)?

- a. Powiatowy urząd pracy
- b. Właściciel firmy
- c. Pracownik firmy
- d. Firma szkoleniowa
- e. Inny przedsiębiorca
- f. Inna osoba (jaka?)

22. Czy Pana/i zdaniem, informacje na temat możliwości pozyskania wsparcia z KFS są łatwo dostępne dla przedsiębiorców, którym przydałoby się takie wsparcie?

- a. Zdecydowanie tak
- b. Raczej tak
- c. Raczej nie
- d. Zdecydowanie nie
- e. Nie wiem/trudno powiedzieć

23. Jak oceniają Państwo jakość wsparcia, z którego skorzystali Państwo w ramach środków KFS? Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą. Proszę wziąć pod uwagę następujące kryteria:

	1	2	3	4	5	Nie dotyczy	Nie wiem/nie potrafię ocenić
Merytoryka/część teoretyczna							
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)							
Część praktyczna							

24. Co wpłynęło na Państwa ocenę? Proszę krótko uzasadnić.

Merytoryka/część teoretyczna
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)
Część praktyczna
Inne.....

25. Czy kwota dofinansowania form kształcenia ustawicznego ze środków KFS była adekwatna do Państwa potrzeb?

- a. Tak, umożliwiła realizację zaplanowanych działań
- b. Nie, zrealizowaliśmy tylko część zaplanowanych działań

26. Czy nastąpiła już refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem KFS w latach 2019-2020 :

- a. Tak
- b. Nie

Jeśli 26=a:

27. Jak przebiegała refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem z KFS?

- a. Bez zakłóceń
- b. Pojawiły się drobne problemy, jakie?
- c. Pojawiły się duże problemy, jakie?
- d. Nie wiem/trudno powiedzieć

28. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS tematycznie związane było z głównym rodzajem działalności firmy?

- a. Tak, w pełni
- b. Tak, ale częściowo
- c. Nie było związane z głównym rodzajem działalności

29. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS byli zagrożeni zwolnieniem?

- a. Tak, wszyscy
- b. Tak, ale tylko niektórzy
- c. Żaden nie był zagrożony

30. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w dalszym ciągu pracują w firmie?

- a. Wszyscy
- b. Niektórzy
- c. Żaden

Jeśli 30=b lub c:

- 31. Jeżeli część pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS już nie pracuje, to czy wcześniej byli zagrożeni zwolnieniem?**
- Tak
 - Nie
 - Nie pamiętam
- 32. Dlaczego zdecydowali się Państwo aplikować o środki z KFS? Proszę wskazać max 3 odpowiedzi.**
- Chcieliśmy podnieść kompetencje naszych pracowników
 - Chcieliśmy usprawnić pracę pracowników firmy
 - Chcieliśmy rozpocząć nowy rodzaj działalności
 - Chcieliśmy wejść na nowy rynek (w kraju)
 - Chcieliśmy wejść na rynek zagraniczny
 - Chcieliśmy wprowadzić nowe produkty/usługi
 - Chcieliśmy wdrożyć/udoskonalić metody zarządzania personelem
 - Chcieliśmy wdrożyć/udoskonalić metody zarządzania zasobami firmy
 - Chcieliśmy zwiększyć wykorzystanie nowoczesnych technologii
 - Inne (jakie?)
 - Żadne z powyższych
- 33. Czy w wyniku skorzystania z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS, w Państwa firmie nastąpiły następujące zmiany? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź**
- Pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy
 - Pracownicy firmy usprawnili swoją pracę
 - Wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy
 - Pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy
 - Wzrósł poziom satysfakcji klientów firmy
 - Co najmniej jeden pracownik zmienił stanowisko pracy i/lub awansował
 - Co najmniej jeden pracownik uzyskuje wyższe wynagrodzenie
 - Środki KFS umożliwiły szkolenie pracowników, którzy wcześniej nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach
 - Inne (jakie?)
 - Żadne z powyższych
- 34. Czy dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS są Państwo w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości?**
- Tak
 - Nie
- 35. Czy dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych z KFS są Państwo w stanie oferować produkt/usługę na dotychczasowym poziomie, lecz przy mniejszych kosztach?**
- Tak
 - Nie
 - Nie wiem, trudno powiedzieć
- 36. Czy w Pana/i ocenie, skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych z KFS wpłynęło (bądź dopiero wpłynię) na wzrost konkurencyjności Państwa oferty?**
- Tak
 - Nie
 - Nie wiem, trudno powiedzieć
- 37. Jak oceniają Państwo wykorzystanie formy kształcenia ustawicznego pod kątem dopasowania do potrzeb firmy? Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą.**

<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---

37a. Jeśli 3 lub mniej, to proszę powiedzieć, co wpłynęło na ocenę tych usług? Proszę krótko uzasadnić

38. Czy uzupełnienie bądź nabycie przez pracowników nowych kompetencji umożliwi dalszy rozwój firmy?

- a. Tak (w jakim kierunku?)
- b. Nie

39. W ramach podsumowania proszę ocenić, czy skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS wpłynęło na:

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie dotyczy
Podniesienie kompetencji Państwa kadry					
Zmniejszenie kosztów wytworzenia produktów/usług					
Rozszerzenie oferty produktów/usług					
Wzrost jakości wytwarzanych produktów/usług					
Polepszenie współpracy z kooperantami					
Lepszą obsługę klientów firmy					

40. W jakim stopniu kompetencje pracowników były dopasowane do potrzeb rozwojowych firmy przed skorzystaniem ze wsparcia z KFS, a w jakim po skorzystaniu? Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza niedopasowane, a 5 dopasowane.

	1	2	3	4	5
Przed skorzystaniem ze wsparcia z KFS					
Po skorzystaniu ze wsparcia z KFS					

41. Jakie konkretne braki kompetencyjne zostały uzupełnione dzięki wsparciu z KFS, z których skorzystała Państwa firma?

- a. Językowe (jaki język?)
- b. Zawodowe (jakie?)
- c. W zakresie zarządzania pracą zespołu
- d. W zakresie zarządzania pracą własną
- e. W zakresie prowadzenia negocjacji
- f. W zakresie księgowości, aspektów prawnych
- g. W zakresie marketingu/reklamy
- h. W zakresie technologii ICT
- i. Inne (jakie?)

42. Czy nadal widoczne są braki w kompetencjach Państwa pracowników?

	Tak (jakie konkretnie?)	nie
Zawodowe		
Personalne		

43. Czy Pan/i osobiście nabył/a jakieś nowe kompetencje lub kwalifikacje dzięki wsparciu z KFS?

- a. Tak (jakie?)
- b. Nie

44. Proszę spróbować ocenić, w jakim stopniu pracownicy obecnie wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków?

- a. Podczas wykonywania wszystkich lub niemal wszystkich obowiązków
- b. Podczas wykonywania części obowiązków

- c. Podczas wykonywania niewielkiej części obowiązków
- d. Nie wykorzystują

Jeśli 44=a, b lub c:

45. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków? *Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź*

- a. Sprawniej współpracują z pozostałymi pracownikami
- b. Sprawniej współpracują z klientem
- c. Szybciej wykonują swoją pracę
- d. Lepiej wykonują swoją pracę (wyższa jakość usług/produktów)
- e. Lepiej wykorzystują posiadane zasoby (czas, materiały, maszyny itp.)
- f. Mogą przyjąć nowe obowiązki
- g. Inne (jakie?)

46. Czy któryś z pracowników: *Można wskazać dwie odpowiedzi*

- a. Awansował
- b. Uzyskuje wyższe wynagrodzenie
- c. Żadne z powyższych

47. Czy Pana/i zdaniem potrzebne są zmiany w zasadach ubiegania się o środki z KFS:

- a. Tak, jakie?
- b. Nie

48. Czy w toku całego procesu skorzystania ze środków KFS, pojawiły się jakieś trudności na etapie:

- a. Ubiegania się o środki
- b. W toku realizacji kształcenia pracowników
- c. Refundacji
- d. Inny etap (jaki?)
- e. Problemy nie wystąpiły

Jeśli 48=a, b, c lub d: Jakże konkretnie były to problemy?

49. Jak oceniają Państwo współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w toku całego procesu skorzystania ze środków KFS. Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą. Proszę wziąć pod uwagę następujące etapy:

	1	2	3	4	5
Aplikowanie o środki					
Rozliczenie usług					
Pozyskiwanie informacji					
Bieżący kontakt					

50. Czy na dzień dzisiejszy wszystkie warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków są dla Państwa jasne?

- a. Tak, w zupełności
- b. Tak, ale nadal pozostają pewne niejasności
- c. Nie, nadal pozostaje dużo niejasności

51. Czy podejmują Państwo jakieś działania mające na celu identyfikację potrzeb szkoleniowych pracowników?

- a. Tak
- b. Nie

Jeśli 51=a:

51a. Jak często?

- a. Częściej niż raz na pół roku
- b. Raz na pół roku

- c. Raz na rok
- d. Rzadziej niż raz na rok

Jeśli 50=a:

51b. Jakie to działania? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a. Ankieta wśród pracowników
- b. Spotkania/rozmowy indywidualne z pracownikami
- c. Opinie kadry kierowniczej (np. szefowie grup, działów)
- d. Analizy własne prowadzone przez właściwy dział (np. szkoleń, kadr)
- e. Inne (jakie?)

52. Czy przed skorzystaniem ze środków KFS podejmowali Państwo takie działania?

- a. Tak, nawet częściej
- b. Tak, ale rzadziej
- c. Nie podejmowaliśmy

53. Czy możliwość skorzystania z KFS wpłynęła jakoś na Państwa aktywność szkoleniową?

- a. Gdyby nie KFS nie skorzystalibyśmy ze szkoleń/kursów
- b. Skorzystalibyśmy ze szkoleń/kursów w podobnym zakresie
- c. Skorzystalibyśmy ze szkoleń/kursów w mniejszym zakresie

54. Czy po skorzystaniu z KFS, korzystali Państwo z innych usług szkoleniowych, lub realizowali szkolenia wewnętrzne?

- a. Tak, jakie?
- b. Nie

55. Czy mają Państwo takie plany w najbliższych miesiącach?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Jeszcze nie wiemy

56. Jak oceniłby/aby Pan/i dostępność na rynku usług, na które mają Państwo zapotrzebowanie:

- a. Dostępne usługi spełniają nasze wymagania jakościowe oraz cenowe
- b. Dostępne usługi spełniają nasze wymagania jakościowe, lecz są za drogie
- c. Dostępne usługi spełniają nasze wymagania cenowe, lecz są niskiej jakości
- d. Na rynku w ogóle nie ma usług, których potrzebujemy
- e. Nie wiem/ trudno powiedzieć
- f. Nie dotyczy (brak zapotrzebowania)

57. Jakich usług w zakresie kształcenia i podnoszenia kompetencji pracowników, o jakiej tematyce, brakuje lub są trudno dostępne?

58. Jakimi kryteriami kierują się Państwo przy wyborze instytucji świadczących usługi, na które otrzymali Państwo środki z KFS? (można wskazać maksymalnie dwie odpowiedzi)

- a. Doświadczenie/renoma instytucji
- b. Cena usługi
- c. Lokalizacja instytucji
- d. Czy współpracowaliśmy już z tą instytucją
- e. Posiadanie wpisu do adekwatnych rejestrów (np. Rejestr Instytucji Szkoleniowych, w przypadku usług szkoleń czy kursów)
- f. Inne (jakie?)

59. A jak ocenia Pan/Pani współpracę z podmiotem/podmiotami, które świadczyły na Państwa rzecz usługi? Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie stanowi ocenę negatywną.

Podmiot 1.	Podmiot 2. (jeśli wystąpił)	Podmiot 3. (jeśli wystąpił)
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5

60. Czy w toku tej współpracy wystąpiły jakieś problemy?

- Tak (jakie? Proszę krótko opowiedzieć)
- Nie

Jeśli korzystali w 2020 roku:

61. Jak oceniliby/oceniałaby Pan/i dostępne na rynku szkoleniowym usługi, porównując okres pandemii (rok 2020), do okresu wcześniejszego?

	Była wyższa przed pandemią	Wzrosła w czasie pandemii	Nie zauważam zmian w związku z pandemią	Nie potrafię ocenić/nie korzystaliśmy przed pandemią
Jakość oferowanych usług				
Dostępność usług (duży wybór)				
Dostępność cenowa usług				
Adekwatność w stosunku do potrzeb firmy				

62. Jak okres pandemii (trwający mniej więcej od marca 2020 roku) wpłynął na Państwa politykę szkoleniową?

- Częściej korzystamy ze szkoleń prowadzonych przez firmy zewnętrzne
- Częściej organizujemy szkolenia wewnętrzne (prowadzone przez pracownika firmy)
- Rzadziej korzystamy ze szkoleń prowadzonych przez firmy zewnętrzne
- Rzadziej organizujemy szkolenia wewnętrzne (prowadzone przez pracownika firmy)
- Częściej korzystamy ze szkoleń w formie zdalnej (on-line)
- Z powodu pandemii całkowicie zaprzestaliśmy szkoleń
- Pandemia nie wpłynęła na politykę szkoleniową firmy

63. Czy planują Państwo ponownie ubiegać się o środki z KFS?

- Tak
- Nie
- Nie wiem, trudno powiedzieć

Jeśli =63a:

64. Na jakiego rodzaju usługi będą Państwo chcieli pozyskać środki? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- Kursy (o jakiej tematyce?)
- Studia podyplomowe (w jakim kierunku?)
- Egzamin/y
- Określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego
- Badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia
- Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

65. Czy firma korzystała z innych usług powiatowego urzędu pracy (np. zamieszczała oferty pracy, zatrudniała bezrobotnych, przyjmowała osoby bezrobotne na staż, uczestniczyła w organizacji robót publicznych lub prac społecznie użytecznych itp.):

	tak	nie
Przed skorzystaniem ze wsparcia z KFS Państwa		
Po uzyskaniu wsparcia z KFS		

66. Czy oczekivaliby Państwo dodatkowego (innego niż omówione) wsparcia szkoleniowego ze strony powiatowych urzędów pracy?

- a. Tak (jakiego?)
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

67. Na zakończenie proszę powiedzieć, czy ma Pani/Pan jakieś propozycje zmian w odniesieniu do funkcjonowania KFS? Proszę wziąć pod uwagę całokształt, tj. możliwe formy wsparcia, sposób wnioskowania, rozliczania itd.

- a. Tak (jakie?)
- b. Nie mam

KONIEC

Ankieta kwestionariuszowa CATI – pracownicy korzystający z KFS

Dzień dobry, nazywam się I jestem ankierem pracującym na zlecenie Instytutu Badawczego IPC z Wrocławia.

Dzwonię do Pana/i w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, z którego wsparcia Państwa firma skorzystała w roku..... Z informacji które posiadam wynika, że skorzystała Pani/korzystał Pan z

Obecnie prowadzimy badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, który ocenić funkcjonowanie Funduszu w województwie podlaskim. Zbieramy opinie pracodawców oraz ich pracowników na temat jakości tych działań i ich dopasowania do Państwa potrzeb.

Zależy nam na szczerych odpowiedziach. Zaznaczam, że wszystkie Pana/i wypowiedzi pozostają anonimowe, dlatego może Pan/i czuć się swobodnie.

1. **Z jakiego rodzaju usług finansowanych z KFS Pan/i skorzystał/a?** Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź
 - a. Kursy (jaka tematyka?)
 - b. Studia podyplomowe (jaki kierunek?)
 - c. Egzamin (w jakim zakresie?)
 - d. Badania lekarskie i/lub psychologiczne
 - e. Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem
2. **Czy w roku... skorzystał Pan/i z dofinansowania ze względu na brak świadectwa dojrzałości?**
 - a. Tak
 - b. Nie
3. **Czy w roku.... skorzystał Pan/i z dofinansowania ze środków KFS z powodu wykonywania pracy w szczególnych warunkach bez prawa do emerytury pomostowej?**
 - a. Tak
 - b. Nie
4. **Czy w momencie korzystania ze środków KFS, była Pani/był Pan osobą powracającą na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem?**
 - a. Tak
 - b. Nie
5. **Czy w roku.... skorzystał Pan/i z dofinansowania ze środków KFS wsparcia przewidzianego dla:**
 - a. instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu
 - b. instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz dla nauczycieli kształcenia zawodowego
 - c. pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej
 - d. pracowników Centrum Integracji Społecznej, Klubu Integracji Społecznej lub Warsztatów Terapii Zajęciowej
6. **Czy wsparcie z KFS z którego Pan/i skorzystał/a, było dopasowane do Pana/i potrzeb?** Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą.

1	2	3	4	5

7. Czy wykorzystuje Pan/i zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych?

- a. Tak, bardzo często
- b. Tak, ale sporadycznie
- c. Nie wykorzystuję, dlaczego?

Jeśli 7=a lub b:

7a. Jak wykorzystuje Pan/i zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków?

Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a. Sprawniej współpracuję z pozostałymi pracownikami
- b. Szybciej wykonuję swoją pracę
- c. Lepiej wykonuję swoją pracę (wyższa jakość usług/produktów)
- d. Lepiej wykorzystuję posiadane zasoby (czas, materiały, maszyny itp.)
- e. Inne (jakie?)

8. Teraz proszę powiedzieć, jakich kwalifikacji bądź kompetencji Pani/Panu brakowało, a jakie Pan/i uzyskał/a?

można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Rodzaj kompetencji/kwalifikacji	brak	uzyskane
Posługiwanie się językiem obcym (jakim?)		
Uzyskanie uprawnień zawodowych (jakich?)		
Nabywanie kompetencji cyfrowych (w tym technologii teleinformatycznych ITC)		
Nabywanie kompetencji związanych z rozwojem technologii w firmie i zastosowaniem wprowadzanych przez firmę narzędzi pracy		
Ukończenie/rozpoczęcie studiów podyplomowych		
Wzrost umiejętności technicznych (jakich?)		
Zarządzanie personelem		
Zarządzanie własną pracą/czasem		
Budowanie relacji z klientem		
Reklama, marketing		
Zdobycie określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku		
Nabywanie umiejętności miękkich (np. radzenie sobie w sytuacjach stresowych, negocjacje)		
Inne (jakie?)		
Żadne z powyższych		

9. Czy na co dzień w swojej pracy ma Pan/i kontakt z klientami?

- a. Tak
- b. Nie

Jeśli 9=a:

10. Czy wsparcie z KFS, z której Pan/i skorzystał/a wpłynęło na lepszą obsługę klientów firmy?

- a. Zdecydowanie tak
- b. Raczej tak
- c. Raczej nie
- d. Zdecydowanie nie
- e. Nie wiem/trudno powiedzieć

Jeśli 10=a lub b: W jaki sposób?

11. Jak ocenia Pan/i jakość uzyskanego wsparcia Z KFS? Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą. Proszę wziąć pod uwagę następujące kryteria:

	1	2	3	4	5	Nie dotyczy
Merytoryka/część teoretyczna						
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)						
Część praktyczna						

11a. Co wpłynęło na Pana/i ocenę? Proszę krótko uzasadnić.

Merytoryka/część teoretyczna
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)
Część praktyczna

12. Kto był inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia):

- a. Pracodawca
- b. Pracownik działu kadr
- c. Ja (pracownik)
- d. Wspólna inicjatywa moja (pracownika) i pracodawcy

13. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na skorzystanie z wsparcia KFS? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a. Chciałem/am podnieść dotychczasowe umiejętności i kompetencje
- b. Chciałem/am uzyskać nowe umiejętności i kompetencje
- c. Chciałem/am więcej zarabiać
- d. Chciałem/am sformalizować już posiadane wiedzę i umiejętności
- e. Chciałem/am wzmocnić swoją pozycję na rynku pracy, w przypadku chęci zmiany pracodawcy
- f. Chciałem/am zmienić stanowisko pracy
- g. Miało mi to umożliwić utrzymanie się na obecnym stanowisku pracy
- h. Decyzję podjął mój przełożony, nie ja
- i. Inne (jakie?)

14. Czy nadal odczuwa Pan/i jakies braki we własnych kompetencjach?

	Tak (jakie konkretnie?)	Nie
zawodowych		
personalnych		

15. Czy dzięki skorzystaniu ze wsparcia KFS:

	tak	nie
Uzyskuje Pan/i wyższe wynagrodzenie?		
Awansował/a Pan/i?		
Uzyskał/a Pan/i przeniesienie na inne, pożądane przez Pana/ią, stanowisko?		
Uniknął/ęła Pan/i zwolnienia z pracy, pozostając na tym samym stanowisku?		
Uniknął/ęła Pan/i zwolnienia z pracy dzięki przeniesieniu na inne stanowisko?		
Otrzymałam/otrzymałem jednorazową nagrodę finansową		
Współpracownicy docenili zdobytą przeze mnie wiedzę/kwalifikacje		
Inna zmiana (jaka?)		

16. Proszę spróbować ocenić, w jakim stopniu Pana/i kompetencje były dopasowane do potrzeb rozwojowych firmy przed skorzystaniem ze wsparcia KFS, a w jakim obecnie? Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza niedopasowane, a 5 dopasowane.

	1	2	3	4	5
Przed skorzystaniem z usług					
Po skorzystaniu z usług					

17. Czy uzupełnienie bądź nabycie nowych kompetencji, umożliwi Pan/i dalszy rozwój zawodowy u obecnego pracodawcy?
- Tak (w jakim kierunku?)
 - Nie
18. Czy w przypadku utraty pracy, bądź chęci zmiany pracodawcy, Pana/i pozycja na rynku pracy jest mocniejsza niż wcześniej (zanim skorzystał/a Pan/i ze wsparcia KFS)?
- Zdecydowanie tak
 - Raczej tak
 - Raczej nie
 - Zdecydowanie nie
 - Nie wiem/trudno powiedzieć
19. Czy Pana/i satysfakcja z wykonywanej pracy wzrosła?
- Tak
 - Nie
20. Czy w pana/i firmie podejmowane są jakieś działania mające na celu identyfikację Pana/i potrzeb szkoleniowych?
- Tak
 - Nie

Jeśli 20=a:

20a. Jakie to działania? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- Ankieta
- Spotkania/rozmowy indywidualne
- Opinie kadry kierowniczej (np. szefowie grup, działów) – bez udziału samych pracowników
- Analizy własne prowadzone przez właściwy dział (np. szkoleń, kadr) – bez udziału samych pracowników
- Inne (jakie?)

Jeśli 20=a:

20b. Czy Pan/i opinia przekłada się na jakieś konkretne działania podejmowane przez firmę w zakresie podnoszenia kompetencji Pana/i lub współpracowników?

- Zdecydowanie tak (w jaki sposób? Jakie działania są wówczas podejmowane przez pracodawcę?)
- Raczej tak (w jaki sposób? Jakie działania są wówczas podejmowane przez pracodawcę?)
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

21. Czy do tej pory uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS?

- Tak
- Nie
- Nie pamiętam

22. Czy chciałaby Pani/chciałby Pan uczestniczyć w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach, jeśli będzie taka możliwość?

- Tak
- Nie

c. Trudno powiedzieć (jeszcze nie wiem)

23. Czy ma Pani/Pan jakieś propozycje zmian w odniesieniu korzystania do środków KFS? Proszę wziąć pod uwagę całokształt, tj. możliwe formy wsparcia, sposób organizacji kształcenia, Pani/Pana potrzeby zawodowe itd.

- a. Tak (jakie?)
- b. Nie mam

24. Na koniec proszę powiedzieć, jakie jest Pani/Pana zdanie na temat samej idei kształcenia wśród osób pracujących?

- a. Uważam, że każda pracująca osoba powinna kształcić się, jeśli ma taką możliwość
- b. Decyzja o dalszym kształceniu powinna należeć wyłącznie do pracownika – pracodawca nie powinien narzucać takiego obowiązku
- c. Za doksztalcanie pracowników powinien odpowiadać tylko i wyłącznie pracodawca
- d. Uważam, że w pewnym wieku kształcenie nie przynosi już efektów
- e. Nie mam zdania

METRYCZKA

Płeć:

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna

Wiek:

- a. 18-24 lata
- b. 25-34 lata
- c. 35-45 lat
- d. 46-54 lata
- e. 55-59 lat
- f. 60 lat i więcej

Wykształcenie:

- a. Gimnazjalne lub niższe
- b. Zasadnicze zawodowe
- c. Średnie ogólnokształcące
- d. Policealne lub średnie zawodowe
- e. Wyższe licencjackie/inżynierskie
- f. Wyższe magisterskie/ inżynierskie magisterskie
- g. Ukończone studia doktoranckie i wyżej

Zawód:

Funkcja w firmie

- a. Pracownik
- b. Właściciel

Do której grupy zawodowej Pan/i należy?:

- a. Wyższy urzędnik i kierownik
- b. Specjalista
- c. Technik i inny średni personel
- d. Pracownik biurowy
- e. Pracownik usług i sprzedawca
- f. Rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak
- g. Robotnik przemysłowy i rzemieślnik
- h. Operator i monter maszyn i urządzeń
- i. Pracownik przy pracach prostych
- j. Pracownik sił zbrojnych
- k. Bez zawodu (robotnik niewykwalifikowany)

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”

Staż pracy:

- a. Krócej niż rok
- b. 1-3 lata
- c. 3-5 lat
- d. 5-10 lat
- e. 10 lat i więcej

Miejsce zamieszkania:

- a. Wieś
- b. Miasto

Czy w latach 2019-2020 posiadała Pani/posiadał Pan orzeczony stopień niepełnosprawności?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Odmowa

Proszę powiedzieć, jakie mniej więcej w roku... były łączne dochody netto („na rękę”) Pani/Pana gospodarstwa domowego? (ankieter, nie czytaj przedziałów, zaznacz samodzielnie na podstawie odpowiedzi respondenta)

- a. 700 zł lub mniej
- b. Od 701 do 1400 zł
- c. Od 1401 do 2100 zł
- d. od 2101 do 2800 zł
- e. od 2801 do 3500 zł
- f. od 3501 do 4200 zł
- g. powyżej 4200 zł

Ile osób w tym czasie tworzyło Pani/Pana gospodarstwo domowe (łącznie z Panią/Panem)?

- a. Tylko ja
- b. Dwie osoby
- c. Trzy osoby
- d. Cztery osoby
- e. Pięć osób
- f. Więcej niż pięć osób

Lokalizacja przedsiębiorstwa, w którym Pan/i pracuje (powiat):

- a. M. Białystok
- b. M. Łomża
- c. M. Suwałki
- d. Augustowski
- e. Białostocki
- f. Bielski
- g. Grajewski
- h. Hajnowski
- i. Kolneński
- j. Łomżyński
- k. Moniecki
- l. Sejneński
- m. Siemiatycki
- n. Sokólski
- o. Suwalski
- p. Wysokomazowiecki
- q. Zambrowski

Ankieta kwestionariuszowa CAWI – Powiatowe Urzędy Pracy

Szanowna Pani / Szanowny Panie

Realizujemy obecnie badanie na zlecenie **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku**. Jego celem jest ocena efektywności wsparcia udzielonego w latach 2019-2020 w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim.

Zwracamy się z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniu ankietowym, które potrwa nie dłużej niż 10 minut. Pana/i zaangażowanie pozwoli na wypracowanie wniosków w zakresie skuteczności KFS, które mogą być istotne dla pracodawców oraz pracowników, zamierzających inwestować w podnoszenie kompetencji zawodowych. Badanie jest anonimowe, a jego wyniki zostaną zaprezentowane w zbiorczych statystykach i wykorzystane jedynie do realizacji celów badania.

1. Na początek proszę zaznaczyć reprezentowany przez P. urząd pracy:

- a. PUP Augustów
- b. PUP Białystok
- c. PUP Bielsk Podlaski
- d. PUP Grajewo
- e. PUP Hajnówka
- f. PUP Kolno
- g. PUP Łomża
- h. PUP Mońki
- i. PUP Sejny
- j. PUP Siemiatycze
- k. PUP Sokółka
- l. PUP Suwałki
- m. PUP Wysokie Mazowieckie
- n. PUP Zambrów

2. Jaką kwotę reprezentowany przez Pana/ią Powiatowy Urząd Pracy (PUP) otrzymał z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2019-2020 w ramach limitu podstawowego i rezerwy łącznie?

2019	2020

3. Czy cała kwota z KFS będąca w dyspozycji Państwa Urzędu w 2019 i 2020r. została wydatkowana?

	Tak	Nie
2019		
2020		

3a. Dlaczego nie?

4. Czy kwota dofinansowania ze środków KFS, była adekwatna do potrzeb podmiotów z powiatu?

- a. Tak
- b. Nie, była za duża
- c. Nie, była za mała

5. Na realizację jakich działań, w latach 2019-2020, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? Proszę wymienić wszystkie:

Rodzaje działań	2019	2020
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		
egzamininy 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		
określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy		
badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS		
promocję KFS		
konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS		

6. Na realizację jakich działań, w roku 2019, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? Proszę wymienić wszystkie:

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości;
- c. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych, pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;
- 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 instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu;
- f. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- g. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- h. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- i. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy.

7. Na realizację jakich działań, w roku 2020, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? Proszę wymienić wszystkie:

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- c. wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych
- d. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy
- e. wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju

- f. 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
- g. 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
- h. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- i. wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych;
- j. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- k. 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
- l. wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

8. Jakich obszarów tematycznych najczęściej dotyczyły kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy, jakie realizowali pracodawcy? Proszę wymienić 3 najczęściej występujące:

- a. Specjalistyczna wiedza związana z wykonywanym zawodem
- b. Obsługa specjalistycznego sprzętu (urządzeń, maszyn) związanego z wykonywanym zawodem
- c. Obsługa specjalistycznego oprogramowania (programów, systemów) związanego z wykonywanym zawodem
- d. Obsługi sprzętu komputerowego
- e. Umiejętności personalnych
- f. Umiejętności zarządzania
- g. Kursy językowe
- h. Inne, jakie?
- i. Nie mam takiej wiedzy

9. Ile naborów, w ramach limitu podstawowego ogłoszono w Państwa Urzędzie?

W 2019

W 2020

10. Ile naborów, w ramach rezerwy środków, ogłoszono w Państwa Urzędzie?

W 2019

W 2020

11. Czy starali się Państwo o środki z rezerwy KFS?

TAK (PRZEJDŹ DO PYTANIA 11)

NIE

W 2019

W 2020

11a. Dlaczego nie?

- a. Nie wiemy w jaki sposób starać się o te środki
- b. Nie dysponujemy wystarczającymi zasobami by starać się i/lub rozliczyć środki (np. czasowymi, kadrowymi).
- c. Nie jesteśmy w stanie wydatkować środków z rezerwy (dlaczego?)
- d. Inny powód (jaki?)

12. Które priorytety cieszą się większym zainteresowaniem wśród lokalnych przedsiębiorców?

- a. Priorytety objęte limitem podstawowym (które konkretnie?)
- b. Priorytety objęte rezerwą (które konkretnie?)

c. Zainteresowanie jest podobne w obu pulach środków

13. W jakich obszarach mieli Państwo trudności w realizacji zadań związanych z KFS w latach 2019-2020? Proszę wskazać 3 najważniejsze:

- a. Dotarcie do pracodawców lub pracowników (odbiorców dofinansowania z KFS) z informacją o możliwości skorzystania z dofinansowania
- b. Poradnictwo i udzielanie informacji pracodawcom lub pracownikom
- c. Przygotowanie wzorów dokumentów związanych z realizacją KFS (np. wnioski o dofinansowanie)
- d. Nabór i ocena formalna i merytoryczna wniosków
- e. Weryfikacja spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników
- f. Podpisanie umowy z pracodawcą
- g. Kontrola prawidłowości wykorzystania przyznanych środków
- h. Badanie efektywności działań w ramach KFS
- i. Inne, jakie?
- j. Nie mieliśmy żadnych trudności

14. Jakimi kryteriami (obok kryteriów formalnych) kierują się Państwo przyznając dofinansowanie z KFS?

- a. Koszty wsparcia
- b. Kolejność składania wniosków
- c. Czy firma korzystała ze środków KFS w poprzednich latach
- d. Inne (jakie?)
- e. Nie kierujemy się innymi, dodatkowymi kryteriami

15. W jaki sposób Państwa Urząd prowadzi promocję KFS?

- a. Informacje na stronie internetowej Urzędu
- b. Spotkania informacyjne z przedsiębiorcami
- c. Mailing
- d. Informacje na innych stronach i portalach
- e. Plakaty/ulotki
- f. Prasa lokalna
- g. Inny sposób
- h. Nie prowadzimy promocji KFS

Jeśli 15=a-g:

16. Które z wymienionych wyżej form są najbardziej efektywne w dotarciu do pracodawców?

- a. Informacje na stronie internetowej Urzędu
- b. Spotkania informacyjne z przedsiębiorcami
- c. Mailing
- d. Informacje na innych stronach i portalach
- e. Plakaty/ulotki
- f. Prasa lokalna
- g. Inny sposób, jaki?

17. Jak oceniłby/oceniłaby Pani zainteresowanie przedsiębiorców możliwością pozyskania środków? Proszę ocenić w skali od 1 do 5?

1	2	3	4	5

- 18. Jak oceniają Państwo współpracę z pracodawcami w toku całego procesu skorzystania ze środków KFS.** Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą. Proszę wziąć pod uwagę następujące etapy:

	1	2	3	4	5
Aplikowanie o środki					
Rozliczenie usług					
Bieżący kontakt					

- 19. Czy w toku tej współpracy wystąpiły jakieś problemy?**

- a. Tak (jakie? Proszę krótko opowiedzieć)
- b. Nie

- 20. Czy ma Pani/Pan jakieś propozycje zmian w odniesieniu do zasad funkcjonowania wsparcia z KFS? Proszę wziąć pod uwagę całokształt, tj. ustalone priorytety, obowiązujące procedury, rodzaje wsparcia, realizatorów usług szkoleniowych itd.**

- a. Tak (jakie?)
- b. Nie mam

- 21. Jaka liczba etatów w Państwa Urzędzie przydzielona jest do obsługi KFS?**

- 22. Czy w Państwa Urzędzie zachodzi potrzeba zwiększenia ilości etatów do obsługi KFS?**

- a. Tak, o ile?
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

- 23. Czy pracownicy zajmujący się obsługą KFS powinni przechodzić specjalistyczne szkolenia?**

- a. Tak, jakie?
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

KONIEC

Kwestionariusz do badania SSI - przedstawiciele firm szkoleniowych, które świadczyły usługi badanym pracodawcom korzystającym z KFS

Dzień dobry, nazywam się I jestem ankieterem pracującym na zlecenie Instytutu Badawczego IPC z Wrocławia.

Dzwonię do Pana/i w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w ramach którego świadczyli Państwo usługi podlaskim pracodawcom.

Obecnie prowadzimy badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, które ma ocenić funkcjonowanie Funduszu w województwie podlaskim. Zbieramy opinie firm szkoleniowych.

Zależy nam na szczerych odpowiedziach. Zaznaczam, że wszystkie Pana/i wypowiedzi pozostają anonimowe, dlatego może Pan/i czuć się swobodnie.

- 1. Na początek proszę zaznaczyć, na obszarze działalności którego powiatowego urzędu pracy działa Państwa firma?**
 - a. PUP Augustów
 - b. PUP Białystok
 - c. PUP Bielsk Podlaski
 - d. PUP Grajewo
 - e. PUP Hajnówka
 - f. PUP Kolno
 - g. PUP Łomża
 - h. PUP Mońki
 - i. PUP Sejny
 - j. PUP Siemiatycze
 - k. PUP Sokółka
 - l. PUP Suwałki
 - m. PUP Wysokie Mazowieckie
 - n. PUP Zambrów
- 2. Jakiego rodzaju szkoleń/usług najczęściej poszukują firmy, które zgłaszają się do Państwa?**
 - a. Szkolenie zawodowe (jakie konkretnie?)
 - b. Szkolenie językowe (jakie języki?)
 - c. Szkolenia z zakresu umiejętności miękkich (jakich?)
 - d. Inne (jakie?)
- 3. Czy korzystają z gotowych programów szkoleń/kursów, czy raczej tworzą Państwo program szkoleń/kursów, tak aby odpowiedzieć na potrzeby danej firmy?**
 - a. Wykorzystujemy tylko gotowe programy
 - b. Częściej korzystamy z gotowych programów
 - c. Częściej tworzymy program pod kątem potrzeb firmy
 - d. Równie często korzystamy z gotowych, jak i tworzymy programy specjalnie dla danej firmy
 - e. Każdorazowo program tworzony jest pod kątem potrzeb firmy
- 4. Czy firmy, które zgłaszają się do Państwa, są świadome możliwości korzystania ze środków KFS?**
 - a. Tak, wszystkie lub prawie wszystkie
 - b. Tak, ale tylko część z nich
 - c. Zazwyczaj lub prawie zawsze nie są świadome
- 5. Czy Państwo informujecie o takiej możliwości?**
 - a. Tak
 - b. Nie

Jeśli 5=a:

6. Czy pomagacie w przygotowaniu dokumentacji?
 - a. Tak
 - b. Nie
7. Czy pandemia miała wpływ na liczbę klientów?
 - a. Tak, liczba klientów spadła
 - b. Tak, liczba klientów wzrosła
 - c. Nie, liczba klientów pozostała bez zmian

Jeśli 7=a lub b:

7a. Jaki był wpływ pandemii?

8. Czy stan pandemii wymusił na Państwa firmie zmianę podejścia do oferowanych usług?
 - a. Tak (proszę o tym opowiedzieć)
 - b. Nie
9. Jak w Pana/Pani opinii, pandemia wpłynęła na rynek usług szkoleniowych? *(ankieter: jeśli nie padnie w swobodnej wypowiedzi, nawiąż do jakości, dostępności i adekwatności oferty szkoleniowej)*

KONIEC

Scenariusz do badania IDI/TDI - przedstawicielei pracodawców korzystających ze środków KFS

Wstęp:

- Przedstawienie się moderatora i przypomnienie celu spotkania
- Prośba o przedstawienie się respondenta
- Uzyskanie zgody na nagrywanie wywiadu

1. Na jakie działania w ramach KFS składał/a Pan/i wniosek? Jakiego rodzaju wsparcie to było?
2. Czy jest Pan/i zadowolony/a z otrzymanego wsparcia?
3. Z jakich powodów zdecydowali się Państwo na współpracę z PUP i pozyskanie środków z KFS?
4. Jak ocenia Pani/Pan pod względem jakości i trafności usługi, które uzyskał/a Pan/i w ramach wsparcia z KFS? Co Wam się szczególnie przydało, a co uważa Pan/i za zbędne i niepotrzebne?
5. Jakie w ogóle ma Pan/i potrzeby szkoleniowe i oczekiwania w tym zakresie? Czy wsparcie uzyskane w ramach KFS zaspokaja Pan/i potrzeby szkoleniowe?
6. W badaniu ankietowym powiedział/a Pan/i, że skorzystanie ze wsparcia KFS: (moderator, dostosuj do respondenta):

przełożyło się na lepsze dopasowanie kompetencji pracowników do potrzeb rozwojowych firmy:

- Jakich kompetencji brakowało pracownikom?
- Jaka zmiana zaszła w tym zakresie dzięki wsparciu w ramach KFS?
- Czy dzięki dopasowaniu kompetencji, firma może dalej się rozwijać? W jakim kierunku?

Dlaczego wsparcie **nie przełożyło** się na lepsze dopasowanie kompetencji do potrzeb firmy?

7. Czy przed skorzystaniem ze środków KFS, podejmowali Państwo jakieś działania zmierzające do podnoszenia jakości kapitału ludzkiego Państwa firmy?
 - Jeśli tak – jakie?
 - Jeśli nie – dlaczego?
8. W badaniu ankietowym powiedział/a Pan/i, że w Państwa firmie, w wyniku skorzystania ze wsparcia z KFS, nastąpiły następujące zmiany [tu moderator przytoczy wyniki].
 - Co dokładnie wpłynęło na zaistnienie tych zmian?
 - Co owe zmiany oznaczają dla firmy?
 - Czy zmiany zaszłyby w sytuacji nieskorzystania przez Państwa firmę ze wsparcia z KFS?
9. W badaniu ankietowym powiedział/a Pan/i, że skorzystanie ze wsparcia z KFS wpłynęło (bądź dopiero wpłynie) na wzrost konkurencyjności Państwa oferty.
 - Co konkretnie zaważyło o wzroście konkurencyjności? Jakie usługi? W jaki sposób?
 - Czym dokładnie przejawia się ten wzrost?
10. Proszę opowiedzieć o współpracy z podmiotem/podmiotami, które świadczyły na Państwa rzecz usługi dofinansowane w ramach KFS. Jak układała się współpraca? Jak ją Państwa oceniamy?
11. Czym kierowali się Państwo wybierając ten podmiot/te podmioty?

Scenariusz do badania IDI/TDI - przedstawiciele pracowników korzystających ze środków KFS

Wstęp:

- Przedstawienie się moderatora i przypomnienie celu spotkania
- Prośba o przedstawienie się respondenta
- Uzyskanie zgody na nagrywanie wywiadu

1. Na początek chciałbym zapytać co ogólnie Pan/i sądzi na temat idei kształcenia się przez całe życie?
 - Czy to, czego nauczyliśmy się w szkole, wystarcza na całe życie?
 - Czy dbanie o poziom umiejętności zawodowych i kwalifikacji to obowiązek pracodawcy czy samego pracownika?
 - Jakie warunki powinny być spełnione aby kształcenie dorosłych osób pracujących przynosiło efekty?
 - Co motywuje do kształcenia?
2. W jakiego typu działaniach, formach kształcenia ustawicznego (kursy, studia podyplomowe, egzaminy) dofinansowanych w ramach KFS, brał Pan/brała Pani udział?
3. Jak udział w ... wpłynął na Pana/Pani kompetencje/kwalifikacje? Czy znacząco się poprawiły?
4. Czy Pana/Pani pozycja/sytuacja w firmie zmieniła się? jeśli tak, w jaki sposób?
5. Jakie cele przyświecały Pani/Panu decydując się na udział w działaniach dofinansowanych w ramach KFS?
 - Na ile udało się zrealizować te cele?
 - Jeśli udało się – co się do tego przyczyniło?
 - Jeśli nie – dlaczego?
6. W badaniu ankietowym powiedział/a Pan/i, że: (*moderator, dostosuj do respondenta*)

skorzystanie ze wsparcia z KFS pozwoliło Panu/i na bardziej efektywne wykonywanie obowiązków: W czym się to przejawia? Co konkretnie ma na to wpływ?	że nie wykorzystuje Pan/i zdobytej wiedzy czy umiejętności, w swoich codziennych obowiązkach zawodowych: Jaki jest tego powód?
---	---

7. Czy dzięki skorzystaniu z usług czuje się Pan/i pewniej w pracy?
 - W kontekście stabilności zatrudnienia?
 - W kontekście lepszego przygotowania do wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku?
 - W kontekście lepszego przygotowania do zmian w firmie i zwiększenia szans na rynku pracy ogólnie?

Proszę uzasadnić.

8. W badaniu ankietowym powiedział/a Pan/i, że udział w wpłynął/nie wpłynął na wzmocnienie Pana/i pozycji na rynku pracy. Z czego to wynika?

Scenariusz do badania FGI - przedstawicielei pracodawców korzystających ze środków KFS

Wstęp:

- *Przedstawienie się moderatora*
- *Omówienie zasad przebiegu FGI*
- *Poinformowanie respondentów i nagraniu wywiadu*
- *Prośba o przedstawienie się respondentów*

5 min.	Wstęp	<ul style="list-style-type: none"> • Przypomnienie celów spotkania • Omówienie zasad prowadzenia dyskusji
25 min.	Ocena otrzymanego wsparcia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na początek proszę powiedzieć w jaki sposób w ogóle dowiedzieli się Państwo o KFS? Czy po raz pierwszy korzystali Państwo ze wsparcia z KFS <ol style="list-style-type: none"> 1. Na jakie priorytety w ramach KFS składali Państwo wnioski? Jakiego rodzaju wsparcie to było? Czy są Państwo zadowoleni z otrzymanego wsparcia? Proszę ocenić poszczególne rodzaje wsparcia. 2. Czy nabyte w ramach wsparcia KFS kompetencje pracowników i Państwa własne przełożyły się na rozwój firmy i wzrost kwalifikacji/kompetencji? W jaki sposób? Czy można było uzyskać w tym zakresie lepsze efekty? 2. Jak oceniają ogólnie Państwo procedurę składania wniosków o dofinansowanie wsparcia ze środków KFS? Czy w trakcie ubiegania się o wsparcie występowały jakieś trudności? Jakie to były trudności? Czy są w tej procedurze jakieś elementy, które można by zmienić, poprawić, udoskonalić? Jakie to są elementy? W jaki sposób można je poprawić? 3. A jak oceniają Państwo współpracę z PUP w zakresie składania wniosków do KFS, a następnie przy realizacji wsparcia? Czy są jakieś elementy tej współpracy, które można poprawić? Co to za elementy? W jaki sposób można je udoskonalić?
25 min.	Ocena dostępności na rynku usług	<ol style="list-style-type: none"> 4. Czy oferta rynku szkoleniowego spełnia Państwa oczekiwania? Jakich usług brakuje? Co sprawia, że nie podejmują Państwo aktywności szkoleniowej, lub się na nią decydują? 5. Jakiej oferty Państwu brakuje? 6. Jakie w ogóle mają Państwo potrzeby szkoleniowe? Jak wygląda polityka szkoleniowa w Państwa firmie? 7. Czy wsparcie uzyskane w ramach KFS zaspokaja Państwa potrzeby szkoleniowe?
15 min.	Kryteria wyboru instytucji	<ol style="list-style-type: none"> 8. W jaki sposób wybierali Państwo instytucje szkoleniowe, które realizowały otrzymane w ramach KFS wsparcie? Jak oceniacie Państwo swoją współpracę z tymi instytucjami?

25 min.	Wpływ pandemii COVID-19	<p>9. Jak Państwa zdaniem na rynek szkoleniowy wpłynęła pandemia COVID-19 (na dostępność, jakość i adekwatność usług szkoleniowych, jego formy? Czy dostrzegane zmiany są pozytywne, czy raczej negatywne?</p> <p><i>(ankieter: jeśli nie padnie w swobodnej wypowiedzi, nawiąż do jakości, dostępności i adekwatności oferty szkoleniowej)</i></p> <p>10. Jak zmieniła się Państwa aktywność szkoleniowa podczas pandemii? Co na to wpłynęło?</p>
5 min.	Zakończenie spotkania	Podsumowanie, podziękowania



WUP w BIAŁYMSTOKU

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22, 15-345 Białystok

sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

<http://wupbialystok.praca.gov.pl>

ISBN 978-62258-87-1