



**Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy**

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

raport końcowy

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

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:

Jarosław Sawicki
Emilia Pokropińska
Aleksandra Szelezin

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: 978-83-62258-94-9

Projekt okładki: PET MEDIA

COPYRIGHT © BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU, BIAŁYSTOK 2023

Spis treści

Spis treści.....	3
1. Słownik pojęć.....	5
2. Streszczenie	6
3. Summary.....	12
4. Wprowadzenie.....	17
4.1. Cele badania.....	17
4.2. Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy	17
4.3. Środki KFS w roku 2021.....	18
4.4. Środki KFS w roku 2022.....	20
4.5. Zasady naboru wniosków pracodawców o środki w ramach KFS	21
4.5.1. Wytyczne dla powiatowych urzędów pracy	21
4.5.2. Wytyczne dla pracodawców	23
4.5.3. Obowiązki pracodawcy w związku z otrzymaniem dofinansowanie z KFS.....	25
4.6. Rynek pracy w województwie podlaskim.....	27
4.6.1. Przedsiębiorczość i zatrudnienie.....	27
4.6.2. Zapotrzebowanie na zawody	32
5. Metodologia badania.....	37
6. Szczegółowe wyniki badania.....	41
6.1. Analiza i ocena działań realizowanych w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2021-2022	41
6.1.1. Charakterystyka wsparcia realizowanego ze środków KFS w województwie podlaskim w latach 2021-2022.....	41
6.1.2. Obszary tematyczne wsparcia udzielonego w województwie podlaskim.....	52
6.1.3. Charakterystyka uczestników wsparcia ze środków KFS (pracodawców i pracowników)	55
6.1.4. Działania promocyjne KFS.....	65
6.1.5. Ocena wsparcia otrzymanego w ramach KFS, współpraca pracodawców i urzędów pracy i napotkane trudności	68
6.1.6. Podsumowanie	75
6.2. Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników	77

6.2.1.	Motywy ubiegania się o wsparcie	77
6.2.2.	Zaspokojenie potrzeb i zmiany w firmach	81
6.2.3.	Polityka szkoleniowa podmiotów korzystających ze środków KFS	90
6.2.4.	Podsumowanie	93
6.3.	Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki	94
6.3.1.	Motywacje pracowników uczestniczących w formach wsparcia z KFS	94
6.3.2.	Ocena przydatności zdobytych kompetencji i ich wpływ na sytuację zawodową pracownika	97
6.3.3.	Podsumowanie	103
7.	Główne wnioski z badania	105
7.1.	Działania realizowane w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2021-2022	105
7.2.	Wpływ wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników.....	106
7.3.	Wpływ wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki	107
8.	Rekomendacje	109
9.	Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych	114
10.	Spis tabel.....	116
11.	Spis wykresów.....	117
12.	Spis map.....	119
13.	Narzędzia badawcze	120
13.1.	Ankieta kwestionariuszowa CATI – przedsiębiorcy korzystający z KFS.....	120
13.2.	Ankieta kwestionariuszowa CATI – pracownicy korzystający z KFS.....	130
13.3.	Ankieta kwestionariuszowa CAWI – Powiatowe Urzędy Pracy	135
13.4.	Scenariusz do badania IDI/TDI - przedstawicieli pracodawców korzystających ze środków KFS.....	140
13.5.	Scenariusz do badania IDI/TDI - przedstawicieli pracowników korzystających ze środków KFS.....	141

1. Słownik pojęć

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

CATI – ankieta telefoniczna wspomagana komputerowo

CAWI – ankieta internetowa

CIS – Centrum Integracji Społecznej

GUS – Główny Urząd Statystyczny

KIS – Klub Integracji Społecznej

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

PUP – powiatowy urząd pracy

TDI – pogłębiony wywiad telefoniczny, technika badań jakościowych

UE – Unia Europejska

WTZ – Warsztaty Terapii Zajęciowej

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ZAZ – Zakład Aktywności Zawodowej

2. Streszczenie

Badanie pn. „Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2021-2022” przeprowadzono w okresie od lipca do września 2023 roku. Jego przedmiotem była analiza i ocena działań powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego, realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2021-2022. Analizie poddano wpływ tychże działań na sytuację pracodawców oraz na dostosowanie kompetencji ich pracowników do wymagań dynamicznie zmieniającego się rynku i tym samym przeciwdziałanie utracie przez nich zatrudnienia. Zatem głównym celem badania była analiza i ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2021-2022.

W realizacji badania zastosowano następujące technik badawcze: analiza danych zastanych, ankieta telefoniczna CATI (z udziałem przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia w ramach KFS oraz ich pracowników), ankieta internetowa CAWI (z udziałem przedstawicieli podlaskich powiatowych urzędów pracy) oraz wywiady pogłębione TDI (z udziałem pracodawców korzystających ze wsparcia w ramach KFS oraz ich pracowników).

Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest instrumentem rynku pracy, który wprowadzono w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 735, z późn. zm.). Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy w celu wsparcia 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 z powodu niedopasowania kompetencji pracowników do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

O wspomnianych zmianach na regionalnym rynku mogą świadczyć wyniki prognozy opracowania pt. „Barometr Zawodów” dla roku 2023. W porównaniu do lat poprzednich lista zawodów deficytowych uległa wyraźnemu skróceniu. Może to wynikać zarówno z procesów gospodarczych (np. zmiana popytu na pewne towary i usługi), jak i nasycania rynku pracownikami z poszukiwanymi kompetencjami i kwalifikacjami. Niemniej jednak możemy zaobserwować kilka grup zawodów, w których od wielu lat utrzymuje się niedostatek kandydatów do pracy. Są to profesje związane z:

- obsługą maszyn i urządzeń (operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; spawacze; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy);
- transportem, spedycją i magazynowaniem (kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; magazynierzy);
- opieką zdrowotną (lekarze; pielęgniarki i położne);
- kształceniem zawodowym (nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów zawodowych).

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

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 2021 podlaskie powiatowe urzędy pracy otrzymały z KFS (w ramach limitu i rezerwy łącznie) kwotę wynoszącą 7 770 690 złotych, natomiast w roku 2022 - 6 311 612 złotych.

Przedsiębiorstwa z terenu województwa podlaskiego, które w latach 2021-2022 skorzystały ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, najczęściej ubiegały się o wsparcie w ramach trzech priorytetów. 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 osób po 45 roku życia (wsparcie to dofinansowywało 14 urzędów w roku 2021 oraz 12 w roku 2022);
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych (wsparcie to dofinansowywało 13 urzędów pracy zarówno w roku 2021, jak i w roku 2022).

W badanym okresie pracodawcy mieli możliwość skorzystania ze wsparcia w ramach nowych priorytetów, w tym:

- a) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność (rok 2021),
- b) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej (rok 2022),
- c) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby (rok 2021),
- d) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców (rok 2021 i 2022),
- e) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych (rok 2022),
- f) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej (rok 2022).

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

Stosunkowo dużym zainteresowaniem cieszyło się wsparcie oferowane w związku z ograniczaniem negatywnych skutków pandemii COVID-19. W ramach wyżej wymienionych priorytetów a) i b) ze wsparcia KFS skorzystało około 16% badanych pracodawców.

Niewiele firm skorzystało z priorytetów dotyczących wsparcia kształcenia ustawicznego pracodawców zatrudniających cudzoziemców, pracowników będących członkami rodzin wielodzietnych oraz osób pracujących w branży motoryzacyjnej. Na wybór powyższych priorytetów wskazało łącznie 4% ankietowanych pracodawców.

Połowie powiatowych urzędów pracy nie udało się wydatkować całej otrzymanej kwoty. Było to spowodowane zwrotami środków KFS przez pracodawców po podpisaniu umowy. Pracodawcy ci uzasadniali to zazwyczaj odwołaniem realizacji części zadań, zmianą kosztów poszczególnych działań lub zmianą liczby uczestników.

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy ocenili poszczególne etapy współpracy z pracodawcami. Najwięcej zastrzeżeń wyrazili w stosunku do rozliczenia usług. Wskazywali pojawiające się na tym etapie problemy, związane przede wszystkim z nieterminowością ze strony pracodawców. Mimo to ogólna średnia ocena tej współpracy była wysoka i wyniosła 4,09 w skali od 1 do 5.

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

W analizowanym okresie ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 1 261 podmiotów: 687 w roku 2021 i 574 w roku 2022. Najczęściej były to przedsiębiorstwa mające swoją siedzibę w Łomży lub w Białymstoku, firmy zatrudniające do dziewięciu pracowników, istniejące na rynku dłużej niż 15 lat, o zasięgu lokalnym.

Liczba pracowników, którzy w latach 2021-2022 skorzystali ze wsparcia dofinansowanego w ramach KFS na Podlasiu, wyniosła łącznie 9 039 osób: 5 032 w roku 2021 i 4 007 w roku 2022. Działania były kierowane głównie do pracowników na stanowiskach niekierowniczych. Wśród uczestników dominowały osoby powyżej 45 roku życia, absolwenci uczelni wyższych oraz osoby z co najmniej dziesięcioletnim stażem pracy. Widocznie najmniejszy udział w wsparciu mieli pracownicy najmłodsi, 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) oraz księgowością, kadrami i zarządzaniem. Dużym zainteresowaniem cieszyły się także szkolenia podnoszące kwalifikacje personelu medycznego, kursy doszkalające w obszarze zdrowia i urody – fryzjerstwa i kosmetologii oraz kursy dla specjalistów pracujących z dziećmi i młodzieżą (pedagogika, terapia zajęciowa, wsparcie ucznia ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi).

Wszystkie podlaskie powiatowe urzędy pracy prowadziły promocję KFS poprzez zamieszczanie informacji o Funduszu na swoich stronach internetowych. Zdecydowana większość z nich dodatkowo organizowała spotkania informacyjne, pięć urzędów zamieszczało informacje na innych stronach i portalach internetowych, cztery promowały KFS poprzez materiały

drukowane (plakaty, ulotki). Nieliczne powiatowe urzędy pracy wskazały na zamieszczanie materiałów promocyjnych w lokalnej prasie oraz realizację mailingu. Za najskuteczniejszą formę promocji pracownicy PUP uznali materiały zamieszczane 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. Wskazują oni, że przekazane im w czasie zajęć treści oraz materiały dydaktyczne były interesujące i przydatne, a same zajęcia zorganizowano w profesjonalny sposób. Przedsiębiorcy nie dostrzegają potrzeby wprowadzania zmian w zasadach ubiegania się o środki z KFS. Warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków są dla nich jasne.

Pracodawcy występowali o środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego głównie ze względu na chęć podniesienia kompetencji pracowników i w większości przypadków to oni sami inicjowali ubieganie się o to wsparcie. Inwestowanie w kwalifikacje wynikało z kilku czynników: chęci rozwoju firmy i dywersyfikacji świadczonych usług, postępu technologicznego w branży i konieczności bycia na bieżąco, konieczności aktualizacji uprawnień i certyfikatów (ze względu na przepisy prawa określające wymogi wobec danego zawodu).

Dwie trzecie ankietowanych pracodawców było zdania, że uzupełnienie bądź nabycie przez pracowników nowych kompetencji umożliwi dalszy rozwój firmy. Taką opinię uzasadniano przede wszystkim poszerzeniem zakresu usług oraz wzrostem ich jakości, poprzez sprawniejsze i szybsze wykonywanie zadań przez pracowników. 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.

Około 60% badanych firm podejmuje działania mające na celu identyfikację potrzeb szkoleniowych swoich pracowników. W sumie dwie trzecie przedsiębiorstw podejmowało podobne działania jeszcze przed skorzystaniem ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Warto zaznaczyć, że spośród firm, które rozpoznały potrzeby szkoleniowych nie prowadziły, jedna dziesiąta obecnie takie działania podejmuje.

Nieco ponad 40% badanych firm nie skorzystałoby z kursów czy szkoleń, gdyby nie możliwość ich dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pozostali zrealizowaliby dokończanie w podobnym bądź mniejszym zakresie.

W przypadku trzech na czterech badanych pracowników inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS był pracodawca. Dużo rzadziej była to wspólna inicjatywa lub decyzja samego pracownika. Wyraźnie dominującym motywem dla uczestnictwa w kształceniu była chęć podniesienia dotychczasowych kwalifikacji – takie deklaracje złożyło nieco ponad trzy

czwarte badanych pracowników. W niektórych profesjach kształcenie ustawiczne jest wręcz wymogiem, ponieważ wiąże się z aktualizacją niezbędnych uprawnień.

Ponad 98% badanych pracodawców stwierdziło, że na moment realizacji badania ich pracownikom nie brakuje już żadnych kwalifikacji i umiejętności – zawodowych, cyfrowych czy personalnych. W sumie 95% pracodawców potwierdziło, że pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków, przy czym w dwóch na trzy przypadki ma to miejsce podczas wykonywania wszystkich lub niemal wszystkich zadań.

Takie same deklaracje padały ze strony pracowników. Otrzymane wsparcie pozytywnie przełożyło się również na tempo pracy oraz lepsze wykorzystanie posiadanych zasobów. Pracownicy korzystający z kształcenia ustawicznego wspartego ze środków KFS odnieśli korzyści, które przełożyły się na zmianę ich sytuacji zawodowej. Połowa z nich została doceniona przez współpracowników, a niemal 43% uzyskuje wyższe wynagrodzenie. Co istotne – co piąty uczestnik wsparcia z KFS uniknął zwolnienia z pracy, a co dziesiąty awansował.

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 i studiom podyplomowym, to właśnie te dwie kategorie kwalifikacji były najczęstszym obiektem kształcenia. Istotną kompetencją poszukiwaną przez pracowników i zyskaną dzięki wsparciu z KFS była też umiejętność zarządzania własną pracą i czasem.

Z działań oferowanych przez KFS w kolejnych latach chętnie skorzystałoby dwóch na trzech badanych pracowników. Ich deklaracje zdają się potwierdzać opinie na temat idei kształcenia osób pracujących – zdaniem ponad 90% z nich, każda pracująca osoba powinna kształcić się, jeśli ma taką możliwość.

Na podstawie wyników badania sformułowano wnioski i zaproponowano następujące rekomendacje:

1. Bardziej elastyczne podejście do realizacji założeń umów podpisanych przez pracodawców (np. prosta procedura zmiany uczestnika wsparcia lub ich liczby).
2. Umożliwienie PUP wcześniejszego wnioskowania o zmianę przeznaczenia środków z rezerwy na realizację priorytetów przewidzianych limitem środków KFS.
3. Obowiązkowy udział przedstawiciela pracodawcy (nie firmy szkoleniowej, doradczej), którego wniosek został zaakceptowany przez PUP, w indywidualnym lub grupowym spotkaniu informacyjnym oraz włączenie do procesu monitorowania postępów realizowanego wsparcia.
4. Zmotywowanie pracodawców do terminowego rozliczania umów.
5. Organizacja szkoleń dla pracowników PUP odpowiedzialnych za realizację zadań związanych z KFS.

6. Zapewnienie adekwatnej obsługi kadrowej dla zadań związanych z KFS w powiatowych urzędach pracy.
7. Zapewnienie pracownikom PUP wsparcia w zakresie oceny wniosków.
8. Utrzymanie wsparcia w postaci dofinansowania kursów i szkoleń zawodowych.
9. Kontynuacja realizacji KFS z utrzymaniem priorytetów odnoszących się do wspierania zawodów deficytowych.
10. Kontynuacja realizacji KFS z utrzymaniem priorytetów odnoszących się do nabywania i uzupełniania kompetencji cyfrowych.
11. Rozszerzenie zakresu wsparcia o grupy dotychczas nieobjęte priorytetami w ramach limitu i rezerwy KFS, o ile wnioskodawca wykaże, że takie wsparcie pozytywnie wpłynie na rozwój jego firmy.
12. Promocja wsparcia ze środków z KFS kształcenia ustawicznego pracowników z rodzin wielodzietnych.
13. Kontynuacja i promocja wsparcia ze środków KFS kształcenia ustawicznego pracowników cudzoziemskich.
14. Wzmocnienie kanałów informacji na temat KFS innych niż urzędy pracy.

3. Summary

The study titled “Effectiveness of the support provided using the Podlaskie Voivodeship National Training Fund 2021-2022” was carried out between July and September 2023. Its subject matter was the analysis and assessment of the measures of labour offices in the Podlaskie Voivodeship, implemented under the National Training Fund (NTF) in 2021-2022. The analysis covered the impact of these measures on the situation of employers and the adaptation of employee competencies to the requirements of the dynamically changing market, and thus the prevention of employment loss. The main objective of the study was therefore to analyse and assess the effectiveness of the support provided by the Podlaskie Voivodeship’s National Training Fund in 2021-2022.

The following research techniques were applied in the study: existing data analysis, CATI telephone survey (with entrepreneurs that used the NTF support and their employees), CAWI online survey (with representatives of the Podlaskie Poviats Labour Offices) and TDI in-depth interviews (with employers who use the NTF support and their employees).

The National Training Fund is a labour market instrument introduced in 2014 by 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 2023, item 735, as amended). In essence, its purpose is to allocate a part of the premium paid by the entrepreneurs to the Labour Fund to support life-long 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 life-long education. The NTF’s main objective is to prevent employment loss due to having competencies that do not correspond to the requirements of a dynamically changing economy.

The above-mentioned changes in the regional market may be evidenced by the forecast results of the “Occupational Barometer” for 2023. Compared to previous years, the list of shortage occupations has been significantly reduced. This may result from both economic processes (e.g. changing demand for certain goods and services) and market saturation with employees with the sought-after competencies and qualifications. Nevertheless, it is possible to observe several groups of occupations in which there has been a shortage of job candidates for many years. These include the following occupations:

- machinery and equipment operation (earth works equipment operators and mechanics; welders; electricians; electrical mechanics and electrical fitters);
- transport, forwarding and warehousing (lorry and tractor drivers; warehousemen);
- health care (doctors; nurses and midwives);
- vocational education (practical training teachers; vocational training teachers).

One of the ways of improving the shortage of workers with the qualifications sought by employers is to support life-long education by the National Training Fund, the funds of which are available to the Poviats Labour Offices. In 2021, the Podlaskie Poviats Labour Offices

received a total of PLN 7,770,690 from the National Training Fund (as part of the limit and reserve), and another PLN 6,311,612 the year after.

The Podlaskie enterprises that use the National Training Fund most often applied for support as part of three priorities. These included:

- supporting life-long education in the shortage occupations identified in the given powiat or voivodeship (all 14 PLOs subsidised this support);
- supporting life-long education for people above the age of 45 (all 14 PLOs subsidised this support in 2021 and 12 in 2022);
- supporting life-long education with regard to the use of new technologies and working tools in companies, including digital technologies and tools, and improving digital competencies (13 PLOs subsidised this support in 2021 and in 2022).

In the studied period, employers were able to use support under the new priorities, including:

- a) support for life-long education for people employed by companies that were forced to limit their operations as a result of restrictions to prevent the spread of COVID-19 (2021),
- b) support for life-long education for people employed by companies that were forced to take action to adapt to the changed market situation as a result of the COVID-19 pandemic (2022),
- c) support for life-long education for health care professionals, social service workers, psychologists, therapists, staff in nursing homes, residential care facilities, private care homes and other facilities for seniors/sick/disabled people who work directly with people with COVID-19 or those at risk of severe COVID-19 disease (2021),
- d) support for life-long education targeted at employers of foreigners (2021 and 2022),
- e) support for life-long education for working people who are members of large families (2022),
- f) support for life-long education for those working in the automotive industry (2022).

The support offered in relation to mitigating the negative effects of the COVID-19 pandemic was relatively popular. Around 16% of the surveyed employers benefited from NTF support as part of the aforementioned priorities a) and b).

Few companies have benefited from the priorities of life-long education support for employers of foreigners, employees who are members of large families and those working in the automotive industry. A total of 4% of the employers surveyed have chosen the above priorities.

Half of the Powiat Labour Offices failed to spend the entire amount received. This was due to employers returning NTF funds after signing the contract. Employers tended to justify this by cancelling the implementation of some of the tasks, changing the costs of particular activities or changing the number of participants.

When assessing particular stages of cooperation with employers, the Poviats Labour Office representatives had most reservations towards the service settlement. They mentioned problems occurring at this stage and related mainly to the employers' non-timeliness. Despite the above, the overall average rating of this cooperation was high (4.09 on a scale of 1 to 5). The employers did not encounter difficulties when using the NTF funds and generally rated the cooperation with the given Poviats Labour Office as very good.

A total of 1,261 entities used the NTF funds in the Podlaskie Voivodeship in the period under analysis: 687 in 2021 and 574 in 2022. Most often, these included enterprises based in Lomza, Białystok and Suwałki; local companies employing up to nine workers and existing in the market for longer than 15 years.

The number of employees who benefited from NTF-funded support in the Podlasie region between 2021 and 2022 totalled 9,039 people: 5,032 in 2021 and 4,007 in 2022. The measures were mainly aimed at employees in non-managerial positions.

Participants predominantly included people over 45 years of age, with a university diploma and at least ten years of work experience. 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 equipment operation (mainly including backhoe loaders), as well as accounting, HR and management. There was also great interest in training courses to improve the qualifications of medical staff, further training courses in health and beauty – hairdressing and cosmetology – and courses for professionals working with children and youth (pedagogy, class therapy, support for students with special educational needs).

All Podlaskie Poviats Labour Offices promote the NTF by publishing information about the Fund on their websites. The vast majority of them also organised additional information meetings; five offices posted information on other websites and portals, while four promoted the NTF through printed material (posters, leaflets). A small number of Poviats Labour Offices declared posting of promotional material in the local press and through e-mails. The employees of PLOs deemed materials published on their own websites and direct meetings as the most effective forms of promotion. The CATI survey confirmed that the main source of information about the National Training Fund for the surveyed employers were the Poviats Labour Offices.

Both employers and their employees rate the support received as very good, stating that it included interesting and useful content and teaching materials, while noting that the classes were organised in a professional manner.

Entrepreneurs did not see the need to change the principles of applying for NTF funds and deemed the terms and conditions of acquiring and settling upon the funds as clear.

Employers mainly applied for NTF funds because of their desire to improve the competencies of their employees mostly initiated the application on their own. The investment in qualifications was driven by several factors: the desire to grow the company and diversify the services provided, technological advances in the industry and the need to keep up-to-date,

the need to update qualifications and certificates (due to legislation setting requirements for the given occupation).

Two in three of the surveyed companies confirm that the employees' complementation or acquisition of new competencies will allow the company to grow further. This view was justified primarily on the grounds that the range of services had been broadened and that their quality had been increased by staff performing their tasks more efficiently and quickly. Taking advantage of the forms of life-long education co-financed under the NTF had the greatest impact on improving staff competencies and the least impact on reducing the costs of producing products and services.

Around 60% of the surveyed companies has taken measures aimed at identifying the training needs of their employees. Nearly two-thirds declared that they took similar measures even before using the NTF funds. It is worth noting that among companies that conducted no training needs recognition earlier, one-fifth is currently taking such measures.

Slightly above 40% of the surveyed companies would not have used the courses or trainings if not for their subsidisation from the National Training Fund. Others companies would implement the education to a similar or smaller extent.

The employer was the initiator of measures aimed at obtaining support from the NTF (62%) in the case of three out of four of the surveyed employees. It was much less often an initiative or a decision of the employee. The clearly dominant motive for participating in life-long education was the desire to improve existing qualifications – such declarations were made by just over three quarters of the employees surveyed. In some occupations, life-long education is a requirements because it involves updating the required qualifications.

Over 98% of the employers surveyed stated that their employees lack no qualifications or skills – either professional, digital or personal – as of the time of the survey. A total of 95% 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 work rate and improved the use of the resources owned. The employees using the NTF-supported life-long education obtained benefits which translated into a change in their professional situation. Half of them have been appreciated by their co-workers, and almost 43% are receiving a higher salary. Importantly, one in five participants of the NTF support avoided redundancy and one in ten was promoted.

The employees confirm that they were mainly lacking specific qualifications as well as specific knowledge and awareness of legal regulations required in the position held prior to using the NTF support. According to their declarations on competencies complemented thanks to trainings, courses, post-graduate studies, the education encompassed the two aforementioned qualification categories. The ability to manage one's own work and time was also an important competence sought by employees and gained through NTF support.

Two in three employees surveyed would be keen to take advantage of the measures offered by the NTF in the future. Their declarations seem to confirm the opinions about the concept of working people education – 90% of respondents is of the opinion that each working person should undertake education if possible.

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 (e.g. simple procedure of replacing the support participant or changing the number of participants).
2. Allowing the PLOs to request in advance the re-allocation of funds from the reserve to implement the priorities provided for by the NTF funding limit.
3. Obligatory participation of a representative of the employer (not of the training, counselling company) whose application has been accepted by the PLO, in an individual or group information meeting and inclusion in the process of monitoring the progress of the implemented support.
4. Incentivising employers to settle upon the contracts in a timely manner.
5. Organisation of trainings for the employees of PLOs, responsible for implementing the NTF tasks.
6. Ensuring the adequate staff service for NTF tasks in the Poviats Labour Offices.
7. Providing the employees of PLOs with support in the assessment of applications.
8. Maintaining the support in the form of subsidisation of vocational courses and trainings.
9. Continuation of the NTF's implementation with maintenance of priorities related to supporting shortage occupations.
10. Continuation of the NTF's implementation with maintenance of priorities related to acquiring and complementing digital competencies.
11. Extension of the scope of support to groups not yet covered by the priorities under the NTF limit and reserve, if the applicant demonstrates that such support will positively affect the development of their company.
12. Promotion of NTF support for life-long education for employees from large families.
13. Continuation and promotion of NTF support for life-long education for foreigners.
14. Strengthening NTF information channels other than employment offices.

4. Wprowadzenie

4.1. Cele badania

Przedmiotem badania pn. „Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2021-2022” była analiza i ocena działań powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2021-2022, 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 2021-2022.

Cel główny realizowały trzy cele szczegółowe sformułowane następująco:

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

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 2023 r. poz. 735, 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 pełny, czy część etatu. Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą

w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej (EU) stanowią pomoc de minimis. Środkami KFS dysponują powiatowe urzędy pracy właściwe ze względu na siedzibę firmy/institucji 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 2021

Na finansowanie zadań w ramach KFS w roku 2021 przeznaczone zostały środki wynoszące 259 406 tys. złotych. Z tej kwoty wydzielono 2 601 tys. zł na działania 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy i urzędu obsługującego Ministra właściwego do spraw pracy - po 153 tys. zł (co stanowi ok. 1,0% zaplanowanych środków). Środki te były przeznaczone na działania, o których mowa w art. 69a ust 2 pkt 2-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. na zadania obejmujące badanie zapotrzebowania na zawody, promocję KFS, konsultacje i poradnictwo dla pracodawców oraz badanie efektywności udzielonego wsparcia. Z pozostałej puli środków, 80%, czyli kwota 205 444 tys. zł, podzielona została na województwa proporcjonalnie do wielkości zatrudnienia. Środki te wydatkowane były przez powiatowe urzędy pracy. Zarząd każdego województwa dokonał dalszego podziału środków na powiaty, na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów.

Pozostałe 20% puli środków KFS, czyli 51 361 tys. zł, tworzyło rezerwę KFS. Decyzja o jej podziale i priorytetach wydatkowania podejmowana jest przy udziale Rady Rynku Pracy.³ 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 2021 roku:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;

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

² Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2021. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy

³ <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-fundusz-szkoleniowy> dostęp z dnia 17.08.2023

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

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

- a) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
- b) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;
- c) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- d) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- e) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- f) wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych.⁴

PUP mógł rozpatrzyć pozytywnie wniosek pracodawcy, który nie wpisywał się w żaden z priorytetów ministra jedynie wtedy, kiedy pozostały w jego dyspozycji środki po rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety. Przeznaczenie środków KFS na wnioski niespełniające priorytetów, jeśli w powiecie istnieje zapotrzebowanie na wsparcie z tego

⁴ Priorytety wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2021 – źródło: <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-fundusz-szkoleniowy> dostęp z dnia 17.08.2023

funduszu zgodnie z priorytetami, nie powinno mieć miejsca. Decyzja co do liczby ogłaszanych naborów, a co za tym idzie o ewentualnym ich powtarzaniu, należy do urzędu pracy (należy pamiętać, że musi być ogłoszony przynajmniej jeden nabór według przyjętych priorytetów.⁵

4.4. Środki KFS w roku 2022

Na finansowanie zadań w ramach KFS w roku 2022 przeznaczone zostały środki wynoszące 224 081 tys. złotych. Z tej kwoty wydzielono 2 244 tys. zł na działania 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy i urzędu obsługującego Ministra właściwego do spraw pracy - po 132 tys. zł (co stanowi ok. 1,0% zaplanowanych środków). Środki te były przeznaczone na działania, o których mowa w art. 69a ust 2 pkt 2-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. na zadania obejmujące badanie zapotrzebowania na zawody, promocję KFS, konsultacje i poradnictwo dla pracodawców oraz badanie efektywności udzielonego wsparcia. Z pozostałej puli środków, 80%, czyli kwota 177 470 tys. zł, podzielona została na województwa proporcjonalnie do wielkości zatrudnienia. Środki te wydatkowane były przez powiatowe urzędy pracy. Zarząd każdego województwa dokonał dalszego podziału środków na powiaty, na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów.

Pozostałe 20% puli środków KFS, czyli 44 367 tys. zł tworzyło rezerwę KFS. Decyzja o jej podziale i priorytetach wydatkowania podejmowana jest przy udziale Rady Rynku Pracy.⁶ 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 2022 roku:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej;
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego

⁵ Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2021. Kierunkowe wytyczne

⁶ Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2022. Kierunkowe wytyczne - źródło:

<https://wuppozn.praca.gov.pl/documents/161065/16693900/Krajowy%20Fundusz%20Szkoleniowy%20w%20roku%202022%20-%20Kierunkowe%20wytyczne%20dla%20urz%C4%99d%C3%B3w%20pracy/f37c1fda-cd15-4b8b-836b-89ddef77523b?t=1640765740036> dostęp z dnia 17.08.2023

wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS;

- 6) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych;
- 7) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.

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

- a) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- b) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- c) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.⁷

PUP mógł rozpatrzyć pozytywnie wniosek pracodawcy, który nie wpisywał się w żaden z priorytetów ministra jedynie wtedy, kiedy pozostały w jego dyspozycji środki po rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety. Przeznaczanie środków KFS na wnioski niespełniające priorytetów, jeśli w powiecie istnieje zapotrzebowanie na wsparcie z tego funduszu zgodne z priorytetami, nie powinno mieć miejsca. Decyzja co do liczby ogłaszanych naborów, a co za tym idzie o ewentualnym ich powtarzaniu, należy do urzędu pracy (należy pamiętać, że musi być ogłoszony przynajmniej jeden nabór według przyjętych priorytetów).⁸

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.” Jak zapisano wcześniej, 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.

⁷ Priorytety wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2022 – źródło:

<https://www.gov.pl/web/rodzina/kfs-2022> dostęp z dnia 17.08.2023

⁸ Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2022. Kierunkowe wytyczne - źródło:

<https://wuppozn.pra.praca.gov.pl/documents/161065/16693900/Krajowy%20Fundusz%20Szkoleniowy%20w%20roku%202022%20-%20Kierunkowe%20wytyczne%20dla%20urz%C4%99d%C3%B3w%20pracy/f37c1fda-cd15-4b8b-836b-89ddef77523b?t=1640765740036> dostęp z dnia 17.08.2023

Wszystkie zasady naboru, wymagania i ewentualne obostrzenia muszą zostać jednoznacznie sformułowane przed ogłoszeniem naboru i dostępne dla wszystkich potencjalnie zainteresowanych złożeniem wniosku o dofinansowanie. Nie należy zmieniać zasad czy wprowadzać ograniczeń w dostępie do środków KFS w trakcie trwania naboru wniosków.

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 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.⁹

Szczególne 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 usługi finansowanej ze środków KFS.

Przepisy dotyczące KFS nie zakazują żadnej formy szkoleń, w tym szkoleń odbywających się w trybie online, które zwłaszcza w okresie pandemii mogły być wysoce atrakcyjne.

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.

⁹ 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)

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.

Ze względu na problemy występujące w trakcie organizacji dofinansowywanych form kształcenia ustawicznego w czasie pandemii, aby ułatwić i uelastyczyć dostęp do różnych form kształcenia, zdecydowano dopuścić, w indywidualnych i uzasadnionych przypadkach, możliwość finansowania wnioskowanych form kształcenia, które finansowane są ze środków roku, z którego limitów przyznano środki, ale rozpoczynają się w terminie do ostatniego dnia lutego następnego roku.¹⁰

4.5.2. Wytyczne dla pracodawców¹¹

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.

¹⁰ Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2021. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy; Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2022. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy;

¹¹ Na podstawie informacji zawartych na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy w Augustowie, Białymstoku, Sejnach i Mońkach (dokładne adresy stron www wskazano w rozdziale 9. Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych).

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 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 urzędu wskazując priorytety wydatkowania środków KFS na dany rok, termin rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków oraz elementy, które 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.

Wnioski pracodawców o dofinansowanie kształcenie ustawicznego są przyjmowane i rozpatrywane w kolejności zgłoszeń. Realizacja wniosków możliwa jest do wysokości limitów środków KFS, jakim dysponuje powiatowy urząd pracy.

4.5.3. Obowiązki pracodawcy w związku z otrzymaniem dofinansowanie z KFS¹²

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;

¹² Na podstawie informacji zawartych na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy w Białymstoku i Łomży (dokładne adresy stron www wskazano w punkcie 9. Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych).

- 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;
 - 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.

Rozpatrzony pozytywnie wniosek o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS stanowi 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 pracodawca 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

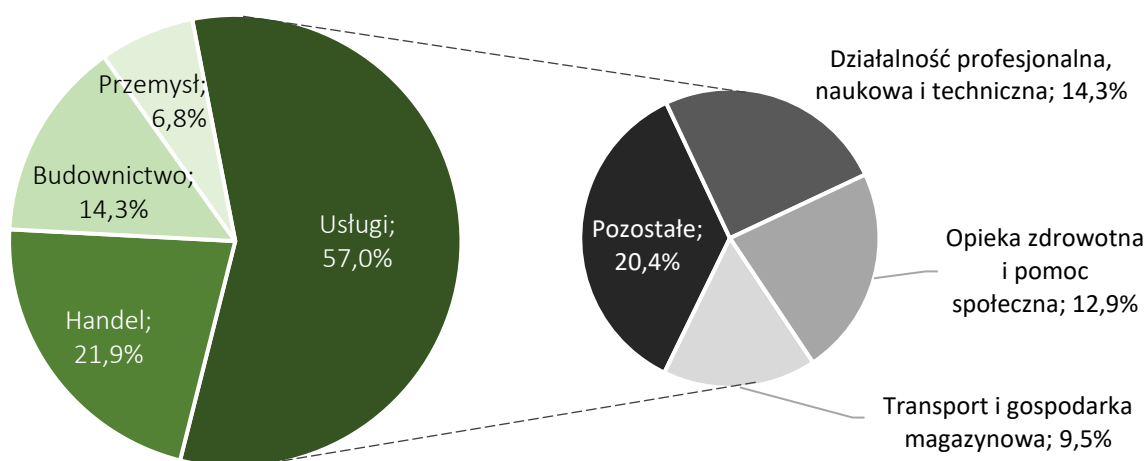
4.6.1. Przedsiębiorczość i zatrudnienie

Zgodnie z analizami Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, od roku 2013 liczba przedsiębiorstw w Polsce stale rośnie – w 2021 roku wyniosła 2 365 tys. 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 (97,2%; 2,3 mln) są mikroprzedsiębiorstwa. Udział firm małych w strukturze polskich przedsiębiorstw wynosi 2,1% (48,7 tys.), średnich – 0,6% (14,6 tys.), a dużych – tylko 0,2% (3,8 tys.).¹³

W tym samym okresie, w województwie podlaskim funkcjonowało niemal 62,1 tys. podmiotów, z czego 97,4% (60,4 tys.) stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. Udział pozostałych klas wielkości był następujący: od 10 do 49 osób – 1,9% (1,2 tys.), od 50 do 249 osób – 0,6% (365 podmiotów), 250 i więcej osób – 0,1% (64 podmioty).¹⁴

Analiza struktury branżowej mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce pokazuje, że najliczniejszą grupę stanowią firmy z sektora usług (53,9%). Co piąta firma działa w handlu (20,9%), a co dziesiąta – w przemyśle (9,6%). Udział przedsiębiorstw z sektora MSP działających w budownictwie wynosi 15,6%.¹⁵ Analogiczne wskaźniki dla województwa podlaskiego to: usługi – 57,0%, handel – 21,9%, budownictwo – 14,3%, przemysł – 6,8%.¹⁶

Wykres 1. Struktura MSP w woj. podlaskim według podstawowego obszaru działalności



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

¹³ Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2023 rok

¹⁴ Obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS (Przedsiębiorstwa i pracujący wg klas wielkości przedsiębiorstw)

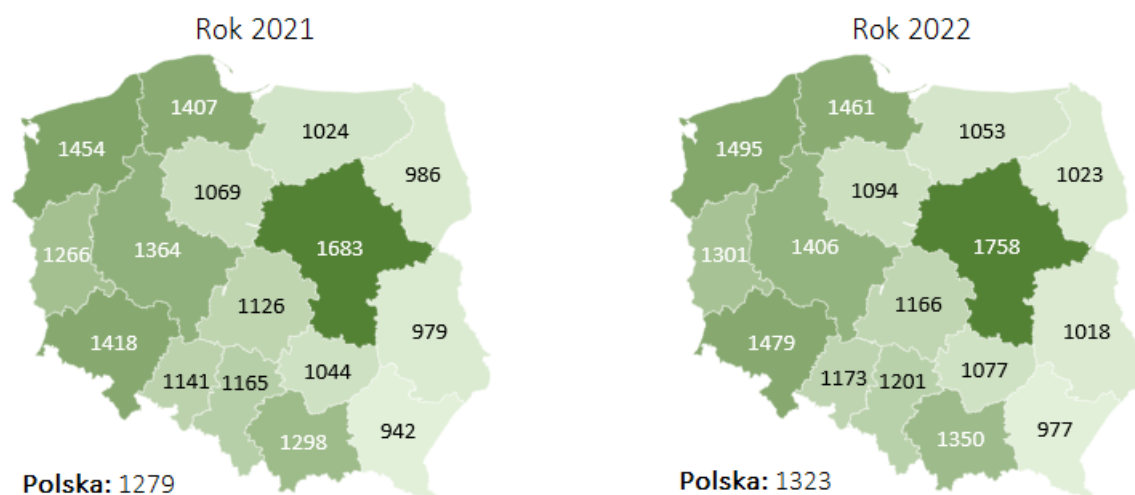
¹⁵ Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2023 rok

¹⁶ Obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS

W 2021 roku w Polsce powstało i rozpoczęło działalność 281 638 przedsiębiorstw. Do 2022 roku na rynku aktywnych było 146 870 z nich. Dane te pokazują, że spośród firm, które zdecydowały się na rozpoczęcie działalności w tak trudnym okresie (pandemia COVID-19), pierwszy rok działalności przeżyła nieco ponad połowa z nich (52,1%). W układzie wojewódzkim najwyższą przeżywalność nowo powstałych firm odnotowano w województwach zachodniopomorskim (65,7%) i podkarpackim (60,8%), najniższą zaś w lubuskim (30,0%) i pomorskim (43,6%).¹⁷ Na Podlasiu wartość wskaźnika przeżywalności nowo powstałych firm wyniosła 55,5%.¹⁸

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 (1 023), a tuż za nim pozostają jedynie województwa podkarpackie (977) i lubelskie (1 018). Średnia dla całego kraju wyniosła 1 279 w roku 2021 oraz 1 323 w roku 2022.

Mapa 1. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w latach 2021-2022



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W ujęciu powiatowym zdecydowanie wyróżnia się Białystok, gdzie w roku 2022 na 10 tys. mieszkańców zarejestrowanych było 1 381 podmiotów. Najniższe wartości wskaźnika (poniżej 750) odnotowano wówczas w trzech powiatach: monieckim (739), sokólskim (716) i suwalskim (713).

¹⁷ Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2023 rok

¹⁸ Przedsiębiorstwa niefinansowe powstałe w latach 2017-2021, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2022 rok

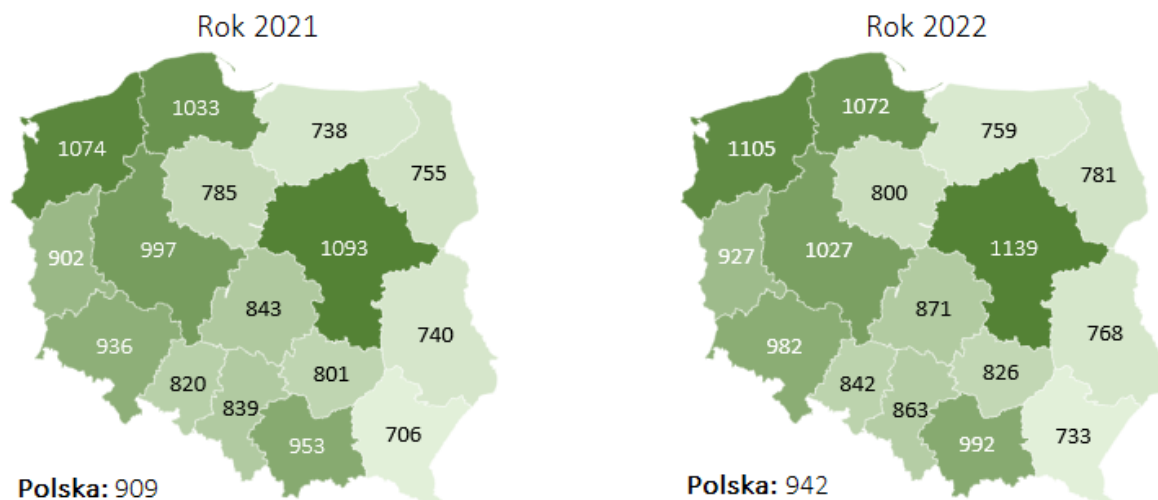
Tabela 1. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w powiatach województwa podlaskiego w latach 2021-2022

Lp.	Powiat	Rok 2021	Rok 2022
1	Miasto Białystok	1 323	1 381
2	Miasto Łomża	1 100	1 118
3	Miasto Suwałki	1 079	1 105
4	białostocki	1 037	1 086
5	zambrowski	874	896
6	augustowski	847	868
7	sejneński	828	877
8	bielski	835	860
9	wysokomazowiecki	814	842
10	hajnowski	789	809
11	łomżyński	754	792
12	kolneński	741	770
13	grajewski	749	765
14	siemiatycki	743	764
15	moniecki	724	739
16	sokólski	693	716
17	suwalski	692	713
	woj. podlaskie	986	1 023

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. W roku 2021 na Podlasiu, na 10 tysięcy mieszkańców przypadało 755 osób prowadzących działalność gospodarczą. W roku 2022 wskaźnik ten wzrósł do 781. Wartości wskaźnika w skali kraju to odpowiednio: 909 w roku 2021 i 942 w roku 2022.

Mapa 2. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 10 tys. ludności w latach 2021-2022



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Liczba pracujących w gospodarce narodowej w województwie podlaskim w roku 2022 wynosiła 435 tys. osób. Najwięcej pracowników zatrudnionych było w przetwórstwie przemysłowym (sekcja C – 68,2 tys.).¹⁹ W okresie styczeń-grudzień 2022 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw województwa wyniosło 123,8 tys. osób i było o 3,5% wyższe od zanotowanego w roku 2021 (119,6 tys.). Wzrost przeciętnego zatrudnienia miał miejsce przede wszystkim w sekcjach: transport i gospodarka magazynowa (o 29,3%); działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 12,4%); zakwaterowanie i gastronomia (6,7%). Znaczące spadki odnotowano natomiast w informacji i komunikacji (o 9,4%).²⁰

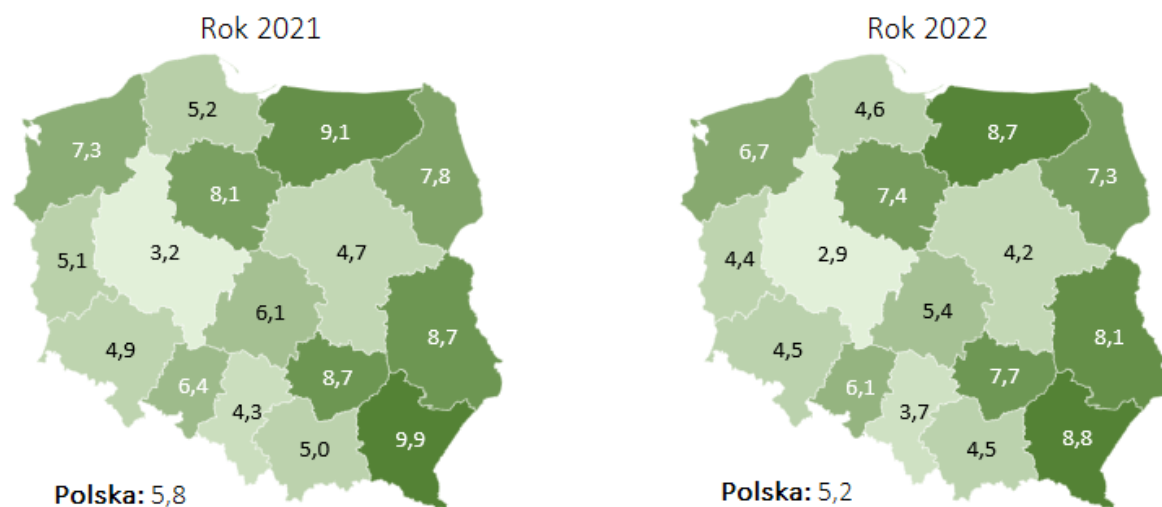
W 2022 roku nastąpił spadek bezrobocia rejestrowanego o 2,2 tys. osób, tj. o 6,6% (z 33,4 tys. w końcu grudnia 2021 r. do 31,2 tys. w końcu grudnia 2022 r.), aczkolwiek tempo tego spadku było prawie dwukrotnie wolniejsze niż w roku poprzednim. Wtedy różnica między liczbą zarejestrowanych bezrobotnych w końcu grudnia 2020 r. i grudnia 2021 r. wyniosła 4,5 tys. osób (spadek o 11,8% z 37,8 tys. do 33,4 tys.).²¹

¹⁹ Obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS (Pracujący w gospodarce narodowej wg sekcji PKD i miejsca zamieszkania)

²⁰ Obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS (Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (dane krótkookresowe))

²¹ Podlaski rynek pracy grudzień 2022, WUP w Białymstoku

Mapa 3. Stopa bezrobocia w latach 2021-2022 (%)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Podlaskie jest w grupie dziewięciu województw, w których zarówno w roku 2021, jak i 2022, stopa bezrobocia była wyższa niż w średnia w kraju (wartość dla Polski wyniosła 5,8% w grudniu 2021 roku oraz 5,2% w grudniu 2022 roku). Stopa bezrobocia rejestrowanego w grudniu 2022 roku wyniosła na Podlasiu 7,3%. Lokuje to region na szóstej pozycji w kraju pod względem wielkości tego wskaźnika.

Tabela 2. Stopa bezrobocia w latach 2021-2022 w woj. podlaskim według powiatów (%)

Lp.	Powiat	Rok 2021 (XII)	Rok 2022 (XII)
1	kolneński	18,2	17,8
2	grajewski	12,8	12,5
3	sejneński	12,3	11,3
4	sokółski	12,3	11,3
5	augustowski	10,0	10,3
6	moniecki	8,5	8,3
7	hajnowski	8,2	8,1
8	białostocki	9,5	8,0
9	wysokomazowiecki	7,3	7,5
10	zambrowski	7,3	7,3
11	Miasto Łomża	6,8	6,5
12	siemiatycki	6,8	6,4
13	łomżyński	5,7	5,9
14	suwalski	5,4	5,7
15	Miasto Suwałki	5,1	5,3
16	Miasto Białystok	6,1	5,2
17	bielski	4,4	4,2
	woj. podlaskie	7,8	7,3

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Niekorzystną cechą rynku pracy w Podlaskiem jest utrzymywanie się zróżnicowania terytorialnego bezrobocia. Powiatami o najwyższej stopie bezrobocia w latach 2021-2022 (równej lub przekraczającej 10%) były: kolneński, grajewski, sejneński, sokólski i augustowski. Z kolei najniższą wartością omawianego wskaźnika charakteryzował się powiat bielski (4,2%).

4.6.2. Zapotrzebowanie na zawody

Cennym źródłem opisu i prognozowania zjawisk na regionalnych rynkach pracy jest Barometr Zawodów. Jest to krótkookresowa (jednoroczna) prognoza zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach, realizowana na poziomie powiatowym. Wyniki wykorzystywane są m.in. do planowania szkoleń, wspomagania procesu podejmowania decyzji zawodowych przez studentów i absolwentów szkół oraz osoby poszukujące pracy, zmieniające zawód, stanowisko lub branżę, a także do promowania mobilności zawodowej czy pomocy w określeniu odpowiednich kierunków szkolenia osób bezrobotnych oraz osób pracujących, finansowanych ze środków Funduszu Pracy (w tym Krajowego Funduszu Szkoleniowego).

Najnowsze wyniki badania Barometr Zawodów zostały opublikowane w roku 2022 i dotyczą prognozy na rok 2023. Zgodnie z nią w 2023 roku w zdecydowanej większości grup zawodów (144 grupy) występujących w województwie podlaskim prognozowana jest, podobnie jak we wszystkich poprzednich edycjach badania, równowaga popytu i podaży pracy. W 2023 roku udział takich zawodów będzie najwyższy od 2016 roku i osiągnie poziom 91,7% (o 7,7 p. proc. więcej niż w 2016 roku i 6,5 p. proc. niż w 2022 roku). W 2023 roku, porównując do prognozy z roku poprzedniego, udział grup zawodów deficytowych spadnie o 5,9 p. proc. do 7,6% (12 grup), ale w odniesieniu do 2016 roku będzie to wzrost o 1,4 p. proc. Z kolei udział zawodów nadwyżkowych zmniejszy się z poziomu 9,9% w 2016 roku do poziomu 0,6% w 2023 roku i obejmie 1 grupę zawodową – ekonomistów.

Eksperti zaangażowani w przygotowanie prognozy Barometr Zawodów 2023 wskazali na trzy główne przyczyny występowania zawodów deficytowych w województwie podlaskim. Pierwszą jest brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy, który może wynikać z:

- rozwoju danej branży (nowopowstające podmioty gospodarcze generują popyt na zawody, które dotychczas nie były rekrutowane w danym powiecie);
- zmian demograficznych skutkujących niską zastępowalnością pokoleniową w niektórych zawodach;
- braku kształcenia w zawodach, braku chętnych do nauki zawodu, czy też niskiej zdawalności egzaminów zawodowych;
- zmian legislacyjnych w systemie oświaty, które to nakładają na szkoły konieczność zatrudniania psychologów, pedagogów, logopedów i pedagogów terapeutycznych zgodnie ze standardem wyznaczonym nowelizacją Karty Nauczyciela. Efektem tego są braki kadrowe w wymienionych zawodach.

Drugą wskazywaną przyczyną powstawania deficytów wśród poszczególnych zawodów jest niespełnianie przez kandydatów wymagań pracodawców. Wymagania te dotyczą posiadania aktualnych uprawnień oraz doświadczenia zawodowego i określonych umiejętności.

Trzecia przyczyna odnosi się do warunków pracy, które w ocenie kandydatów są nieatrakcyjne, np.: niskie wynagrodzenia; nieatrakcyjny czas pracy; nieatrakcyjna lokalizacja miejsca pracy; obciążający fizycznie i/lub psychicznie charakter pracy; zniechęcający, długotrwały i wieloetapowy proces rekrutacji.

Niewystarczająca jakość oferowanych warunków pracy prowadzi do rotacji na stanowiskach pracy. Braki zasobów pracy na rynkach lokalnych pracodawcy starają się uzupełniać poprzez zatrudnienie cudzoziemców, jednak nie jest to rozwiązanie wystarczające.²²

Na podlaskim rynku pracy widoczne są dwa niepożądane zjawiska, które swoje źródło przynajmniej częściowo mają w dążeniu przez pracodawców do ograniczania kosztów pracy. Mowa o szarej strefie oraz nieadekwatnie dużej skali samozatrudnienia. Obydwa te zjawiska wiążą się z unikaniem przestrzegania standardów rynku pracy (np. w sytuacji gdy osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą wykonuje pracę, która nosi wszelkie znamiona pracy najemnej, a nie jest chroniona prawem pracy oraz ponosi część obowiązków, które powinny leżeć po stronie pracodawcy).

Prognozy opracowane w ramach Barometru Zawodów²³ pokazały, że w roku 2021 w województwie podlaskim deficyt poszukujących pracy wystąpi w 23 zawodach. Były to:

1. Cukiernicy,
2. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy,
3. Fizjoterapeuci i masażyści,
4. Inżynierowie budownictwa,
5. Kierowcy ciągnika siodłowego/kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
6. Kucharze,
7. Lekarze,
8. Magazynierzy,
9. Mechanicy pojazdów samochodowych,
10. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu,
11. Nauczyciele przedmiotów zawodowych,
12. Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych,
13. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,
14. Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej,
15. Piekarze,

²² Barometr Zawodów 2023. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, opracowanie WUP w Białymstoku, wydawca WUP w Krakowie, Kraków 2022

²³ Barometr Zawodów.pl

16. Pielęgniarki/pielęgniarki i położne,
17. Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego,
18. Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie,
19. Pracownicy służb mundurowych,
20. Ratownicy medyczni,
21. Robotnicy budowlani,
22. Spawacze,
23. Ślusarze.

Jedyną przewidywaną na 2021 rok grupą zawodów nadwyżkowych byli ekonomiści.

W roku kolejnym, z listy prognozowanych na 2022 rok zawodów deficytowych na poziomie województwa wykreślono siedem grup zawodów: fizjoterapeuci i masażyści; inżynierowie budownictwa; mechanicy pojazdów samochodowych; nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych; piekarze; pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego; pracownicy służb mundurowych. Jednak w ich miejscu znalazło się pięć innych, co w sumie dało listę 21 zawodów deficytowych w roku 2022. Były to:

1. Cukiernicy,
2. Dekarze i blacharze budowlani,
3. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy,
4. Kierowcy autobusów,
5. Kierowcy ciągnika siodłowego/kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
6. Kucharze,
7. Lekarze,
8. Magazynierzy,
9. Monterzy instalacji budowlanych,
10. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu,
11. Nauczyciele przedmiotów zawodowych,
12. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,
13. Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej,
14. Pielęgniarki/pielęgniarki i położne,
15. Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie,
16. Psycholodzy i psychoterapeuci,
17. Ratownicy medyczni,
18. Robotnicy budowlani,
19. Samodzielni księgowi,
20. Spawacze,
21. Ślusarze.

Nadwyżkę odnotowano w dwóch grupach zawodów: ekonomiści oraz rolnicy i hodowcy.

W prognozie na rok 2023 z listy zawodów deficytowych na poziomie województwa wykreślono aż jedenaście zawodów (cukiernicy; dekarze i blacharze budowlani; kierowcy autobusów; kucharze; monterzy instalacji budowlanych; opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej; pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie; ratownicy medyczni; robotnicy budowlani; samodzielni księgowi; ślusarze). W ich miejscu znalazły się dwa inne (fizjoterapeuci i masażyści oraz pracownicy służb mundurowych), co w sumie dało listę 12 zawodów deficytowych spodziewanych w roku 2023. Są to:

1. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy,
2. Fizjoterapeuci i masażyści,
3. Kierowcy ciągnika siodłowego/kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
4. Lekarze,
5. Magazynierzy,
6. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu,
7. Nauczyciele przedmiotów zawodowych,
8. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,
9. Pielęgniarki/pielęgniarki i położne,
10. Pracownicy służb mundurowych,
11. Psycholodzy i psychoterapeuci,
12. Spawacze.

Jedynym zawodem nadwyżkowym w roku 2023 będą ponownie ekonomiści.

Na podstawie powyższych danych można wskazać listę zawodów, które w każdym z analizowanych lat 2021-2023 charakteryzowały się deficytem osób poszukujących pracy. Są to:

1. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy,
2. Kierowcy ciągnika siodłowego/kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
3. Lekarze,
4. Magazynierzy,
5. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu,
6. Nauczyciele przedmiotów zawodowych,
7. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,
8. Pielęgniarki/pielęgniarki i położne,
9. Spawacze.

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, zarówno kształconych na poziomie wyższym, jak i techników ekonomistów, notowaną w większości powiatów.²⁴

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 2021 roku w województwie podlaskim 3,6% osób w wieku 25-64 lata deklaroowało uczestnictwo w edukacji, obejmującej uczenie się formalne (szkoła i studia wyższe), jak również kształcenie pozaformalne (np. kursy). W rankingu województw wynik ten umieścił Podlasie na 12. miejscu (o 1,8 p. proc. niższy niż średni dla kraju wynoszący 5,4%). Z kolei w 2022 roku miał miejsce istotny wzrost odsetka osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu – do 7,9% w województwie podlaskim i 7,6% w Polsce, i awans Podlaskiego w rankingu województw na 5 miejsce.²⁵

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 kwalifikacje,
- niska motywacja pracodawców do kierowania pracowników na kursy i szkolenia,
- brak dostępnych szerszej społeczności form doradztwa zawodowego i zawodowo-edukacyjnego.²⁶

²⁴ Barometr Zawodów 2023. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, opracowanie WUP w Białymstoku, wydawca WUP w Krakowie, Kraków 2022

²⁵ Obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15-89 lat według BAEL (dane średnioroczne); Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata)

²⁶ Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych, Fuchs P. na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, Poznań, 2018 rok

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 terenie²⁷.

Analiza danych zastanych objęła regulacje prawne dotyczące KFS na lata 2021-2022, informacje i komunikaty ogłaszane na stronach internetowych podlaskich powiatowych urzędów pracy w zakresie możliwości skorzystania ze środków KFS, dane statystyczne (załącznik nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy za rok 2021 i 2022), 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 2021-2022. 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 2021 i 2022).

Według danych przekazanych przez Zamawiającego, w latach 2021-2022 z KFS skorzystały łącznie 1 262 firmy (687 w roku 2021 i 575 w roku 2022). 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 założono, że wielkość próby wyniesie od 295 do 322 jednostek. Ostatecznie zrealizowano próbę wielkości 304 niepowtarzających się jednostek. Na uzyskanie takiej wielkości próby złożyły się następują okoliczności:

²⁷ 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 2021, jak i 2022), co oznacza, że w ogólnej liczbie podmiotów korzystających z KFS przyjętej jako wielkość populacji, jednostki dublowały się (populacja była w rzeczywistości mniejsza²⁸),
- 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 skutkiem 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).

Poniżej przedstawiono strukturę próby według powiatów, a szczegółowe dane na temat rozkładu innych cech badanych przedsiębiorstw (sekcja PKD, wielkość zatrudnienia, forma prawna, staż na rynku, zasięg terytorialny działalności) zawarto w podrozdziale 6.1.3. niniejszego raportu.

Tabela 3. Struktura próby według powiatów (pracodawcy, %, N=304)

Powiat	Rok 2021 (%)	Rok 2021 (liczba)	Rok 2022 (%)	Rok 2022 (liczba)
augustowski	7,1	14	8,2	14
białostocki	4,0	8	6,5	11
bielski	8,6	17	9,4	16
grajewski	4,0	8	3,5	6
hajnowski	3,5	7	4,7	8
kolneński	5,6	11	5,3	9
łomżyński	4,0	8	3,5	6
moniecki	5,1	10	5,3	9
sejneński	3,5	7	1,8	3
siemiatycki	7,6	15	4,1	7
sokólski	3,5	7	2,4	4
suwalski	1,0	2	1,2	2
wysokomazowiecki	5,1	10	8,2	14

²⁸ Na pytanie o rok, w którym firma korzystała ze środków KFS, 65,1% respondentów wskazało rok 2021, a 55,9% rok 2022. Zachowano więc założenie, zgodnie z którym w próbie większość stanowiły podmioty korzystające z Funduszu w roku 2021. Podmioty, które skorzystały ze wsparcia KFS zarówno w roku 2021, jak i w roku 2022 stanowią 21,1% ogółu próby CATI z pracodawcami.

Powiat	Rok 2021 (%)	Rok 2021 (liczba)	Rok 2022 (%)	Rok 2022 (liczba)
zambrowski	6,1	12	4,7	8
Miasto Białystok	14,1	28	12,9	22
Miasto Łomża	12,1	24	14,1	24
Miasto Suwałki	5,1	10	4,1	7
suma	100,0	198	100,0	170

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 376 ankiet, a niżej przedstawiona struktura próby jest pochodną uzyskanych wyników badania (pytań, które zawarto w części metryczkowej kwestionariusza).

Tabela 4. Struktura próby – pracownicy, płeć (N=376)

Płeć	Procent w próbie	Liczebność w próbie
Kobiety	55,6%	209
Mężczyźni	44,4%	167

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Tabela 5. Struktura próby – pracownicy, wiek (N=376)

Wiek	Procent w próbie	Liczebność w próbie
18-24 lata	0,8%	3
25-34 lata	24,2%	91
35-45 lat	38,0%	143
46-54 lata	29,3%	110
55-59 lat	6,4%	24
60 lat i więcej	1,3%	5

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Tabela 6. Struktura próby – pracownicy, wykształcenie (N=376)

Wykształcenie	Procent w próbie	Liczebność w próbie
gimnazjalne lub niższe	1,1%	4
zasadnicze zawodowe	12,2%	46
średnie ogólnokształcące	5,3%	20
policealne lub średnie zawodowe	33,2%	125
wyższe licencjackie/inżynierskie	11,2%	42
wyższe magisterskie/ inżynierskie magisterskie	35,6%	134
ukończone studia doktoranckie i wyżej	1,3%	5

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 IDI/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 szczegółów²⁹.

Badaniem TDI objęto:

- 1) 15 przedstawicieli pracodawców korzystających ze środków KFS w latach 2021-2022,
- 2) 15 pracowników korzystających ze wsparcia ze środków KFS w latach 2021-2022.

²⁹ D. Maison, Jakościowe metody badań marketingowych: jak zrozumieć konsumenta, Warszawa 2010; J. W. Crosswell, Projektowanie badań naukowych: metody jakościowe, ilościowe i mieszane, Kraków 2013.

6. Szczegółowe wyniki badania

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

6.1.1. Charakterystyka wsparcia realizowanego ze środków KFS w województwie podlaskim w latach 2021-2022

Podlaskie powiatowe urzędy pracy otrzymały łącznie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2021 (w ramach limitu i rezerwy łącznie) kwotę wynoszącą 7 764 835 złotych, natomiast rok później 6 308 337 złotych. Najwięcej środków otrzymał PUP w Białymstoku, a w drugiej kolejności, choć zdecydowanie mniej, PUP w Łomży.

Większość (8 z 14 urzędów) oceniła, że kwota ze środków KFS była adekwatna do potrzeb podmiotów z powiatu. O tym, że kwota była za mała, poinformowały Powiatowe Urzędy Pracy z Białegostoku, Łomży, Bielska Podlaskiego, Siemiatycz, Wysokiego Mazowieckiego i Hajnówki.

Tabela 7. Kwoty z KFS otrzymane przez poszczególne PUP w latach 2021-2022 (CAWI, N=14)

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	Kwota na rok 2021	Kwota na rok 2022	łącznie w badanym okresie
1	PUP Białystok	2 200 000,00 zł	2 084 125,00 zł	4 284 125,00 zł
2	PUP Łomża	612 000,00 zł	602 601,00 zł	1 214 601,00 zł
3	PUP Suwałki	757 700,00 zł	390 000,00 zł	1 147 700,00 zł
4	PUP Bielsk Podlaski	653 800,00 zł	404 328,00 zł	1 058 128,00 zł
5	PUP Wysokie Mazowieckie	500 500,00 zł	448 515,00 zł	949 015,00 zł
6	PUP Sokółka	509 700,00 zł	399 699,00 zł	909 399,00 zł
7	PUP Siemiatycze	443 400,00 zł	267 434,00 zł	710 834,00 zł
8	PUP Augustów	355 400,00 zł	325 555,00 zł	680 955,00 zł
9	PUP Zambrów	366 135,00 zł	275 838,00 zł	641 973,00 zł
10	PUP Grajewo	372 000,00 zł	258 633,00 zł	630 633,00 zł
11	PUP Hajnówka	344 000,00 zł	264 685,00 zł	608 685,00 zł
12	PUP Mońki	211 200,00 zł	244 987,00 zł	456 187,00 zł
13	PUP Kolno	210 000,00 zł	210 766,00 zł	420 766,00 zł
14	PUP Sejny	229 000,00 zł	131 171,00 zł	360 171,00 zł
	suma	7 764 835,00 zł	6 308 337,00 zł	14 073 172,00 zł

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Nie wszystkim urzędom udało się wydatkować całą kwotę. W roku 2021 takich przypadków było osiem, zaś w 2022 siedem. Jako przyczyny wskazywano przede wszystkim zwroty środków przez pracodawców po podpisaniu umowy. Zwroty wynikały z odwołania działań, rezygnacji z realizacji działań, zmiany kosztów, a w przypadku środków z rezerwy KFS - braku zainteresowania pracodawców z powodu zbyt krótkiego okresu na wydatkowanie środków.

Dwa z urzędów (PUP w Suwałkach i PUP w Grajewie) wskazały, że wielu pracodawców zainteresowanych pozyskaniem środków KFS nie spełniło żadnego z priorytetów na rok 2021 (dot. limitu i rezerwy).

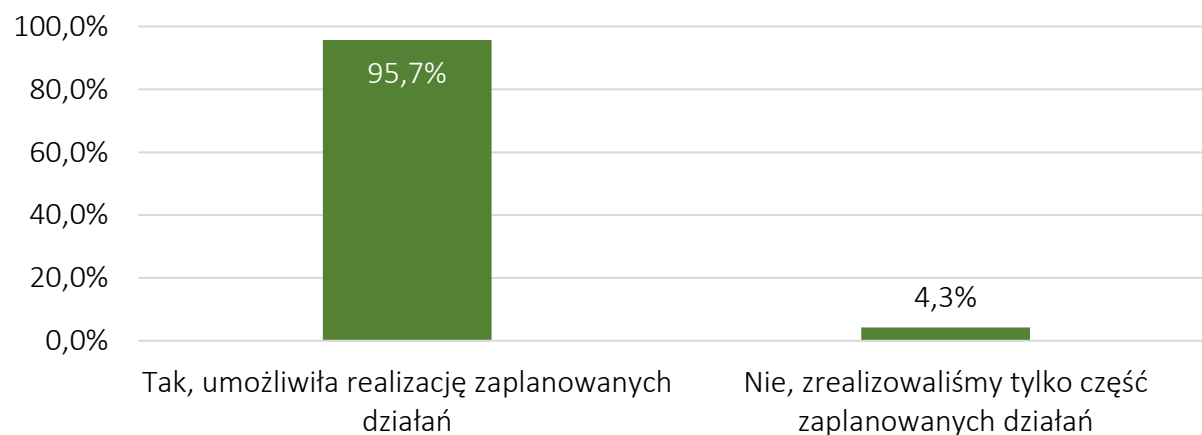
Tabela 8. Wydatkowanie całości kwoty KFS przez powiatowe urzędy pracy w latach 2021-2022 (PUP, CAWI, N=14)

Powiatowy Urząd Pracy	Rok 2021	Rok 2022
PUP Bielsk Podlaski	Nie	Nie
PUP Hajnówka	Nie	Nie
PUP Kolno	Nie	Nie
PUP Mońki	Nie	Nie
PUP Sokółka	Nie	Nie
PUP Suwałki	Nie	Nie
PUP Wysokie Mazowieckie	Nie	Nie
PUP Grajewo	Nie	Tak
PUP Augustów	Tak	Tak
PUP Białystok	Tak	Tak
PUP Łomża	Tak	Tak
PUP Sejny	Tak	Tak
PUP Siemiatycze	Tak	Tak
PUP Zambrów	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 2. Czy kwota dofinansowania z KFS była adekwatna do potrzeb? (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

W zdecydowanej większości przypadków (94,8%) nastąpiła już refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem z Funduszu. Refundacja przebiegała bez zakłóceń (takiej odpowiedzi udzieliło 99,0% pracodawców, którzy otrzymali już refundację).

Łącznie w roku 2021 podlaskie urzędy pracy zorganizowały 27 naborów w ramach limitu podstawowego, zaś w roku 2022 było to 21 naborów. W ramach rezerwy środków w 2021 roku ogłoszono 29 naborów (o środki z rezerwy na ten rok nie ubiegał się PUP w Mońkach, jako powód wskazano brak zainteresowania ze strony pracodawców), a rok później 21 naborów (o środki z rezerwy w tym okresie starały się wszystkie powiatowe urzędy pracy z regionu).

Tabela 9. Liczba naborów ogłaszanych przez PUP w ramach środków z KFS w latach 2021-2022 (PUP, CAWI, N=14)

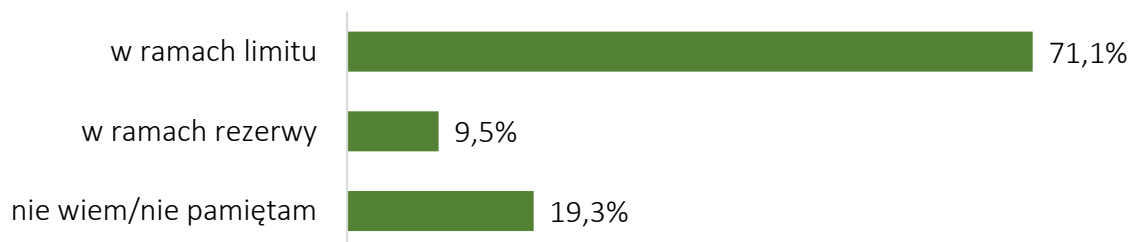
Powiatowy Urząd Pracy	Liczba naborów w ramach limitu w 2021	Liczba naborów w ramach rezerwy w 2021	Liczba naborów w ramach limitu w 2022	Liczba naborów w ramach rezerwy w 2022
PUP Augustów	3	4	3	2
PUP Sejny	4	4	1	2
PUP Sokółka	2	3	2	2
PUP Siemiatycze	3	2	2	1
PUP Zambrów	2	4	1	1
PUP Grajewo	1	3	2	1
PUP Łomża	1	1	2	3
PUP Mońki	3	0	1	2
PUP Suwałki	1	3	1	1
PUP Białystok	2	1	2	1
PUP Bielsk Podlaski	1	1	1	2
PUP Kolno	2	1	1	1
PUP Hajnówka	1	1	1	1
PUP Wysokie Mazowieckie	1	1	1	1
suma	27	29	21	21

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Dwunastu badanych przedstawicieli urzędów pracy potwierdziło, że największym zainteresowaniem ze strony pracodawców cieszyły się priorytety objęte limitem podstawowym (wskazywano przede wszystkim na zainteresowanie wsparciem kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych).

Tu warto wspomnieć, że zdecydowana większość (71,1%) firm badanych techniką CATI deklaruowała, że skorzystała ze środków KFS w ramach limitu, zaś co dziesiąta firma - w ramach rezerwy. Należy jednak zaznaczyć, że aż 19,3% respondentów nie było w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Wykres 3. Skorzystanie przez pracodawców z limitu bądź rezerwy środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Jak wynika z danych statystycznych, dominującą formą wsparcia były kursy, z których skorzystało ponad 97% uczestników, zarówno w roku 2021, jak i w 2022. Powyższe potwierdzili pracodawcy oraz ich pracownicy.

Tabela 10. Rodzaj otrzymanego przez uczestników wsparcia finansowanego ze środków KFS (rok 2021 N=5 032, rok 2022 N=4 007)

Rodzaj wsparcia	Rok 2021 (%)	Rok 2021 (liczba uczestników)	Rok 2022 (%)	Rok 2022 (liczba uczestników)
kursy	97,8%	4922	97,1%	3890
studia podyplomowe	1,5%	75	1,8%	73
egzaminy	1,7%	85	2,2%	90
badania lekarskie i/lub psychologiczne	1,1%	55	0,5%	21
ubezpieczenie NNW	0,1%	3	0,0%	0

*uczestnicy mogli skorzystać z więcej niż jednej formy wsparcia

Źródło: załączniki nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy; woj. podlaskie lata 2021-2022

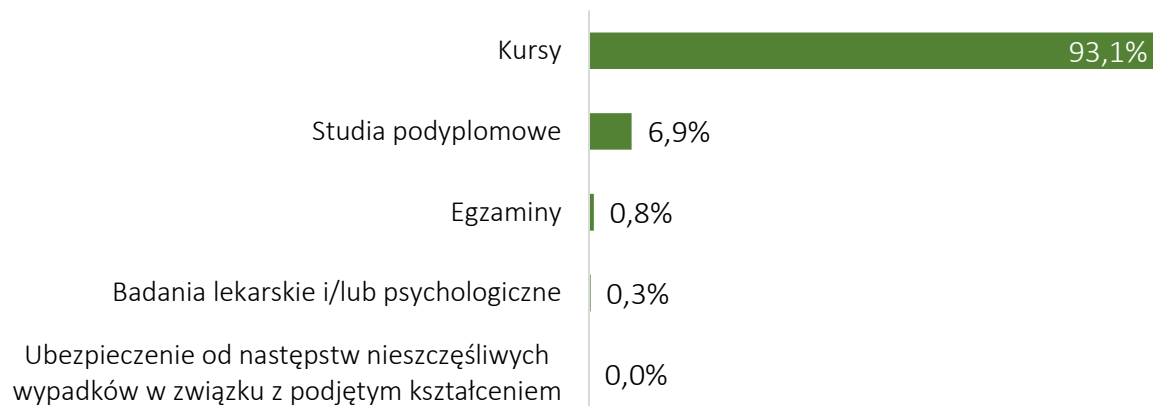
Wykres 4. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS firma skorzystała w latach 2021-2022? (pracodawcy, CATI, %, N=304)



*respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Wykres 5. Z jakiego rodzaju usług finansowanych z KFS Pan/i skorzystał/a? (pracownicy, CATI, %, N=376)



*respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawców lub za ich zgodą są podstawową formą wsparcia z KFS realizowaną przez wszystkie powiatowe urzędy pracy z terenu woj. podlaskiego. Z kolei żaden z PUP nie finansował w badanym okresie (lata 2021-2022) działań z zakresu:

- ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem;
- określania zapotrzebowania na zawody na rynku pracy;
- badań efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS;
- konsultacji i poradnictwa dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

W poniższej tabeli przedstawiono pozostałe działania dostępne do dofinansowania w ramach KFS wraz z informacją, które urzędy pracy z terenu województwa podlaskiego podjęły się ich realizacji.

Tabela 11. Działania, na które PUP wydatkowały środki w ramach KFS w latach 2021-2022 (PUP, CAWI, N=14)

Powiatowy Urząd Pracy	określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego	egzaminy	badania lekarskie i psychologiczne	promocja KFS
PUP Augustów	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Tak	2021 – Tak 2022 – Tak
PUP Białystok	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Nie 2022 – Nie
PUP Bielsk Podlaski	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Tak 2022 – Tak
PUP Grajewo	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Tak 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak
PUP Hajnówka	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak
PUP Kolno	2021 – Nie 2022 – Tak	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Nie 2022 – Nie
PUP Łomża	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak
PUP Mońki	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Nie 2022 – Tak	2021 – Nie 2022 – Nie
PUP Sejny	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak
PUP Siemiatycze	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak
PUP Sokółka	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie
PUP Suwałki	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Nie 2022 – Nie
PUP Wysokie Mazowieckie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak
PUP Zambrów	2021 – Nie 2022 – Nie	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Tak 2022 – Tak	2021 – Tak 2022 – Tak

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Poza finansowaniem kursów i studiów podyplomowych, działaniem najczęściej deklarowanym przez powiatowe urzędy pracy z regionu była promocja KFS (9 z 14 PUP). W latach 2021-2022 połowa (7 z 14) PUP finansowała w ramach KFS egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych. Także połowa ankietowanych urzędów pracy dofinansowała w roku 2022 badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu. Spośród wszystkich badanych jednostek, tylko PUP w Kolnie zadeklarował,

że wsparł w 2022 roku określenie potrzeb pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS.

Powiatowe urzędy pracy najczęściej przeznaczały środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na wsparcie w ramach trzech priorytetów, przewidzianych do realizacji zarówno w roku 2021, jak i 2022. 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 osób po 45 roku życia (wsparcie to dofinansowywało 14 urzędów w roku 2021 oraz 12 w roku 2022);
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych (wsparcie to dofinansowywało 13 urzędów pracy zarówno w roku 2021, jak i w roku 2022).

Tabela 12. Priorytety, na które PUP przeznaczały środki w ramach KFS, lata 2021 i 2022 (PUP, CAWI, N=14)

Priorytety	Rok 2021 Liczba PUP	Rok 2022 Liczba PUP
wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;	10	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej;	nd.	9
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;	7	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;	14	14
wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;	14	12
wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;	5	5
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;	13	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych;	11	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych;	nd.	13

Priorytety	Rok 2021 Liczba PUP	Rok 2022 Liczba PUP
wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;	8	8
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;	5	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;	3	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS;	nd.	7
wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;	7	6
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;	9	nd.
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	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;	2	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;	nd.	6
wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej	nd.	5

nd. – priorytet nie obowiązywał w danym roku

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Także pracodawców zapytano w ankiecie telefonicznej CATI o to, z jakich priorytetów KSF skorzystali, ubiegając się o wsparcie dla swoich pracowników. Niezmiennie najpopularniejszymi były te odnoszące się do wsparcia kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych, kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia, kształcenia ustawicznego w zakresie korzystania z nowych technologii i narzędzi pracy oraz podnoszenia kompetencji cyfrowych.

Poza powyższymi, wyraźnym zainteresowaniem cieszyło się wsparcie oferowane w związku z ograniczaniem negatywnych skutków pandemii COVID-19. W ramach niżej wymienionych priorytetów ze wsparcia KFS skorzystało około 16% pracodawców z Podlasia:

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność (priorytet w roku 2021)
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej (priorytet w roku 2022).

Z kolei niewielu pracodawców skorzystało z priorytetów dotyczących wsparcia kształcenia ustawicznego pracodawców zatrudniających cudzoziemców, pracowników będących członkami rodzin wielodzietnych oraz osób pracujących w branży motoryzacyjnej. Na wybór powyższych priorytetów wskazało łącznie 4% ankietowanych pracodawców.

Tabela 13. Priorytety, w ramach których ubiegano się o dofinansowanie z KFS w latach 2021-2022 (pracodawcy, CATI, 2021: N=198, 2022: N=170)

Priorytet	2021 (%)	2021 (liczba)	2022 (%)	2022 (liczba)
wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność (2021) / wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej (2022) ³⁰	15,7%	31	16,5%	28
wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	35,4%	70	37,6%	64
wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia ³¹	24,2%	48	25,3%	43
wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem ³²	1,5%	3	2,4%	4
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych ³³	23,7%	47	nd.	nd.

³⁰ 10,2% uczestników wsparcia w roku 2021 oraz 10,5% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność. W badaniu CATI z pracodawcami firmy, na które nałożono obostrzenia w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej związane z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, stanowiły 13,8% ogółu.

³¹ 23,9% uczestników wsparcia w roku 2021 oraz 34,5% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla osób po 45 roku życia.

³² 1,5% pracowników uczestniczących we wsparciu w roku 2021 oraz 0,6% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że są osobami powracającymi na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

³³ 42,9% uczestników wsparcia w roku 2021 oraz 28,7% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla osób, które pracują w firmach,

Priorytet	2021 (%)	2021 (liczba)	2022 (%)	2022 (liczba)
wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych ³⁴	2,5%	5	nd.	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych	nd.	nd.	23,5%	40
wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców ³⁵	1,0%	2	2,4%	4
wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności ³⁶	2,5%	5	2,4%	4
wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego ³⁷	3,0%	6	nd.	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników ZAZ ³⁸	1,0%	2	nd.	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników CIS, KIS, WTZ, ZAZ, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego	nd.	nd.	4,1%	7

w których zastosowano nowe technologie i narzędzia pracy, w tym także technologie i narzędzia cyfrowe.

³⁴ 9,8% uczestników wsparcia w roku 2021 oraz 11,1% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych.

³⁵ 2,0% uczestników wsparcia w roku 2021 oraz 1,2% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla osób zatrudnionych w firmie korzystającej ze wsparcia ze względu na zatrudnianie cudzoziemców.

³⁶ 2,0% uczestników wsparcia w roku 2021 oraz 1,2% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.

³⁷ 8,3% uczestników wsparcia w roku 2021, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

³⁸ 5,4% uczestników wsparcia w roku 2021 oraz 10,5% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej.

Priorytet	2021 (%)	2021 (liczba)	2022 (%)	2022 (liczba)
wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS ³⁹				
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/ niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby ⁴⁰	6,1%	12	nd.	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości ⁴¹	2,0%	4	nd.	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej ⁴²	0,0%	0	nd.	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej	1,0%	2	nd.	nd.
wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych ⁴³	nd.	nd.	1,2%	2
wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej ⁴⁴	nd.	nd.	2,4%	4

nd. – priorytet nie obowiązywał w danym roku

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

³⁹ 1,0% uczestników wsparcia w roku 2021 oraz 1,2% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla pracowników Centrum Integracji Społecznej, Klubu Integracji Społecznej lub Warsztatów Terapii Zajęciowej.

⁴⁰ 3,4% uczestników wsparcia w roku 2021 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla osób pracujących z chorymi na COVID-19 lub należących do grup ryzyka ciężkiego przebiegu COVID-19.

⁴¹ 0,5% uczestników wsparcia w roku 2021 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS ze względu na brak świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości.

⁴² 1,0% uczestników wsparcia w roku 2021 zadeklarował wykonywanie pracy w szczególnych warunkach bez prawa do emerytury pomostowej.

⁴³ 4,7% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że w momencie korzystania ze środków KFS, było członkiem rodziny wielodzietnej.

⁴⁴ 2,3% uczestników wsparcia w roku 2022 zadeklarowało, że korzystało ze wsparcia KFS przewidzianego dla osób zatrudnionych w firmie prowadzącej działalność w branży motoryzacyjnej. 7,6% przedsiębiorstw, które otrzymały wsparcie z KFS w roku 2022 prowadziło działalność w branży motoryzacyjnej (jednak tylko 4 z nich skorzystało z dedykowanego priorytetu).

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.

Wykres 6. Tematyka udzielonego przez PUP wsparcia w ramach KFS (PUP, CAWI, N=14)



*respondenci mogli wskazać do trzech odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Według danych zawartych w załączniku nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy⁴⁵, w latach 2021-2022 najbardziej popularną tematyką kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS były (nie licząc tematyki klasyfikowanej jako inna):

- opieka zdrowotna (35,3% ogółu uczestników działań finansowanych z KFS w roku 2021 oraz 35,4% w roku 2022),
- technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów (11,5% ogółu uczestników w roku 2021 oraz 9,3% w roku 2022),

⁴⁵ Załącznik nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS – 01 o rynku pracy „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne”; materiały pozyskane od powiatowych urzędów pracy oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku.

- informatyka i wykorzystanie komputerów (7,6% ogółu uczestników w roku 2021 oraz 8,1% w roku 2022),
- usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy (4,4% ogółu uczestników w roku 2021 oraz 10,7% w roku 2022),
- opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat (6,0% ogółu uczestników w roku 2021 oraz 6,9% w roku 2022),
- architektura i budownictwo (8,2% ogółu uczestników w roku 2021 oraz 3,4% w 2022).

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) oraz księgowością, kadrami i zarządzaniem. Dużym zainteresowaniem cieszyły się także szkolenia podnoszące kwalifikacje personelu medycznego, kursy doszkalające w obszarze zdrowia i urody – fryzjerstwa i kosmetologii oraz kursy dla specjalistów pracujących z dziećmi i młodzieżą (pedagogika, terapia zajęciowa, wsparcie ucznia ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi).

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 14. Najczęściej wskazywana tematyka szkoleń i kursów (pracownicy, CATI, N=376)

Tematyka szkoleń i kursów	Liczba wskazań
obsługa maszyn i urządzeń (w tym budowlanych)	73
księgowość, kadry, zarządzanie	44
szkolenia dla personelu medycznego	38
uroda – fryzjerstwo, kosmetologia	35
pedagogika, terapia zajęciowa, psychologia dziecięca	31
gastronomia	30
uzyskanie uprawnień do kierowania pojazdami (głównie kat. C+E)	29
informatyka i programowanie (obsługa narzędzi cyfrowych)	26
kursy w zakresie napraw i diagnostyki pojazdów samochodowych	10
spawanie	10
handel/obsługa klienta	8
ochrona środowiska i gospodarowanie odpadami	4

*respondenci mogli wskazać do trzech odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

W odniesieniu do studiów podyplomowych wymieniano następujące kierunki: administracja, architektura, bezpieczeństwo i higiena pracy, bezpieczeństwo i informacja, bibliotekoznawstwo, doradztwo zawodowe, Master of Business and Administration, integracja

sensoryczna i praca z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie, neuropsychologia, ochrona środowiska, oligofrenopedagogika, pedagogika, pielęgniarstwo, rachunkowość i audyt wewnętrzny w jednostce sektora publicznego, resocjalizacja, specyfikacja gruntów, terapia zajęciowa.

W zakresie egzaminów wskazywano na zdobycie uprawnień do prowadzenia wózków widłowych oraz prawo jazdy kat. B.

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu ankietowym w 97% 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 2021-2022 uczestniczyli ich pracownicy, najczęściej wymieniali:

- obsługa maszyn i urządzeń (w tym najczęściej budowlanych i wózków widłowych),
- księgowość, kadry, płace i zarządzanie,
- pedagogika, podnoszenie kompetencji nauczycieli,
- związane ze zdrowiem (medycyna, fizjoterapia, rehabilitacja, stomatologia),
- prawo jazdy i inne uprawnienia dla kierowców,
- związane z urodą – fryzjerstwo, kosmetologia,
- kursy komputerowe i bardziej zaawansowane w zakresie IT,
- gastronomia.

Tabela 15. Najczęściej wskazywana tematyka szkoleń i kursów (pracodawcy, CATI, N=304)

Tematyka szkoleń i kursów	Liczba wskazań
księgowość, płace, kadry i zarządzanie	61
obsługa maszyn i urządzeń (w tym budowlanych)	51
pedagogika, terapia zajęciowa, praca z uczniem ze szczegółami potrzebami edukacyjnymi, terapia integracji sensorycznej	40
związane ze zdrowiem (medycyna, fizjoterapia, rehabilitacja, stomatologia)	38
uzyskanie uprawnień do kierowania pojazdami (głównie kat. C+E)	37
uroda – fryzjerstwo, kosmetologia	37
kursy komputerowe i bardziej zaawansowane w zakresie IT	26
gastronomia	21
kurs obsługi wózków widłowych	21
automechanika, diagnostyka samochodowa	14
spawanie	12
elektryka, energetyka	11
handel/obsługa klienta	9
bezpieczeństwo i higiena pracy	4
ochrona środowiska i gospodarowanie odpadami	3
szkolenia dla pracowników pomocy społecznej	3

*respondenci mogli wskazać do trzech odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

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

Według danych zawartych w załączniku nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy, w latach 2021-2022 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 1 261 podmiotów: 687 w roku 2021 i 574 w roku 2022. Biorąc pod uwagę liczbę firm, które złożyły wnioski, możemy stwierdzić, że środki otrzymało 65,4% z nich.

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

Tabela 16. Siedziba firm korzystających ze środków KFS (rok 2021 N=687, rok 2022 N=574)

Powiat	2021 %	2021 liczba	2022 %	2022 liczba
augustowski	6,55%	45	8,01%	46
bielski	5,68%	39	7,84%	45
grajewski	4,22%	29	3,66%	21
hajnowski	3,93%	27	5,57%	32
kolneński	6,11%	42	4,70%	27
Białystok	16,30%	112	12,20%	70
Łomża	13,68%	94	14,81%	85
Suwałki	4,80%	33	4,88%	28
moniecki	4,08%	28	4,70%	27
białostocki	3,64%	25	6,45%	37
łomżyński	4,95%	34	5,40%	31
suwalski	0,44%	3	0,35%	2
sejneński	4,22%	29	2,09%	12
siemiatycki	7,86%	54	4,01%	23
sokólski	3,64%	25	3,66%	21
wysokomazowiecki	5,24%	36	6,79%	39
zambrowski	4,66%	32	4,88%	28
suma	100,00%	687	100,00%	574

Źródło: załącznik nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy

Podmioty korzystające ze środków KFS najczęściej prowadziły działalność w zakresie: przetwórstwa przemysłowego; opieki zdrowotnej i pomocy społecznej; handlu hurtowego i detalicznego, naprawy pojazdów samochodowych; budownictwa; edukacji.

Tabela 17. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS (rok 2021 N=687, rok 2022 N=575)

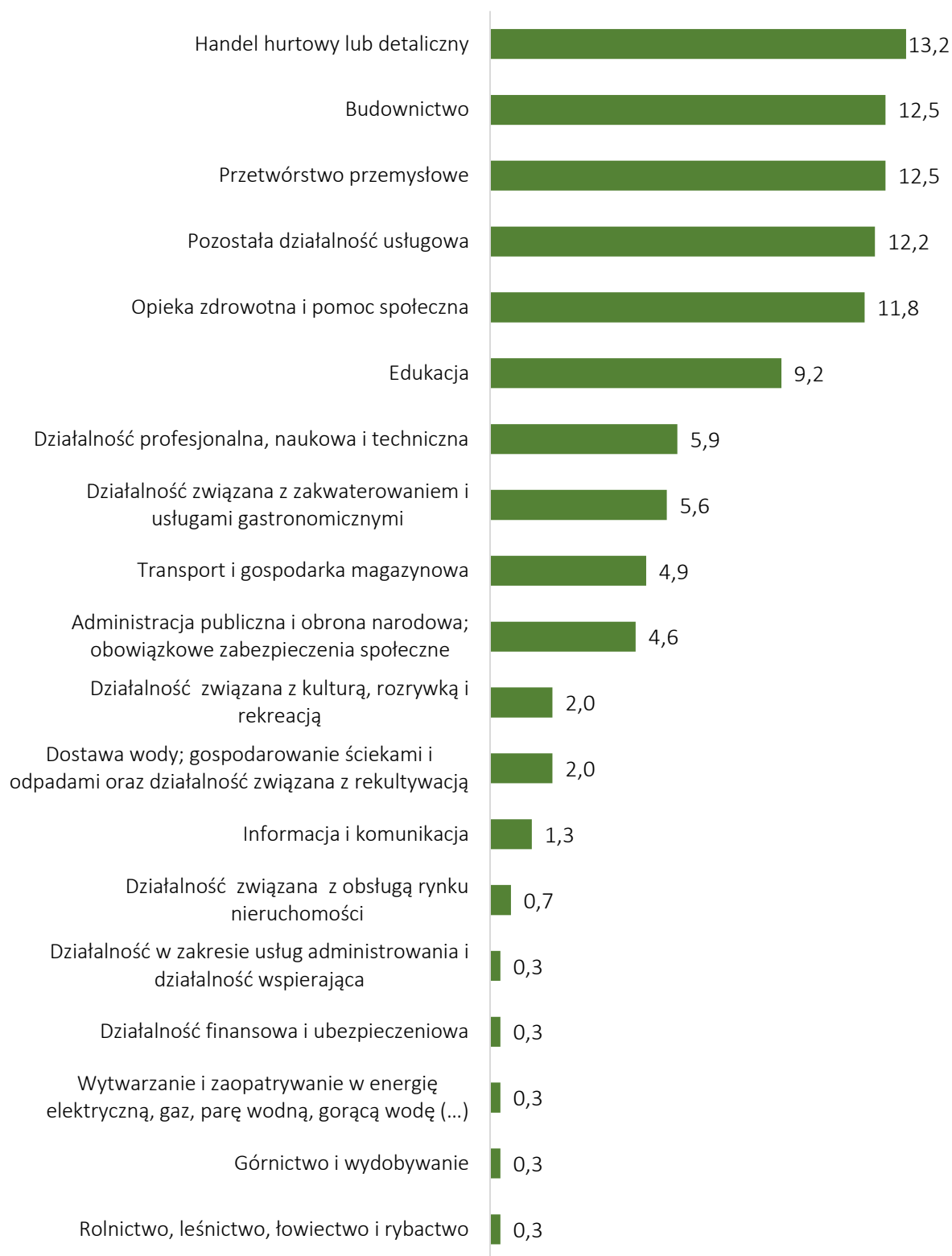
Sekcje PKD	2021 %	2021 liczba	2022 %	2022 liczba
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,7%	5	0,9%	5
Górnictwo i wydobywanie	0,7%	5	0,3%	2
Przetwórstwo przemysłowe	15,6%	107	15,3%	88
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,3%	2	0,7%	4
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4,4%	30	3,5%	20
Budownictwo	10,2%	70	9,6%	55
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8,6%	59	12,0%	69
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,1%	28	6,1%	35
Transport i gospodarka magazynowa	4,5%	31	5,7%	33
Informacja i komunikacja	2,3%	16	0,5%	3
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,4%	3	0,3%	2
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3,6%	25	1,2%	7
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,0%	41	5,0%	29
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,3%	9	1,9%	11
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4,7%	32	3,3%	19
Edukacja	5,2%	36	10,6%	61
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	13,1%	90	14,6%	84
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,0%	14	0,9%	5
Pozostała działalność usługowa	12,1%	83	7,5%	43
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	0,1%	1	0,0%	0

Źródło: załącznik nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy

W 2022 roku wyraźnie wzrósł udział firm korzystających ze wsparcia KFS działających w sekcjach: edukacja (+5,4 p. proc.); handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (+3,4 p. proc.), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (+2,0 p. proc.). Natomiast zmalał udział firm zaklasyfikowanych jako: pozostała działalność usługowa (-4,6 p. proc.); działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (-2,4 p. proc.); informacja i komunikacja (-1,8% p. proc.).

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

Wykres 7. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Około 43% firm korzystających ze środków KFS w latach 2021-2022 to podmioty zatrudniające do dziewięciu pracowników. Niemal co czwarty podmiot to małe przedsiębiorstwo (zatrudniające od 10 do 49 pracowników).

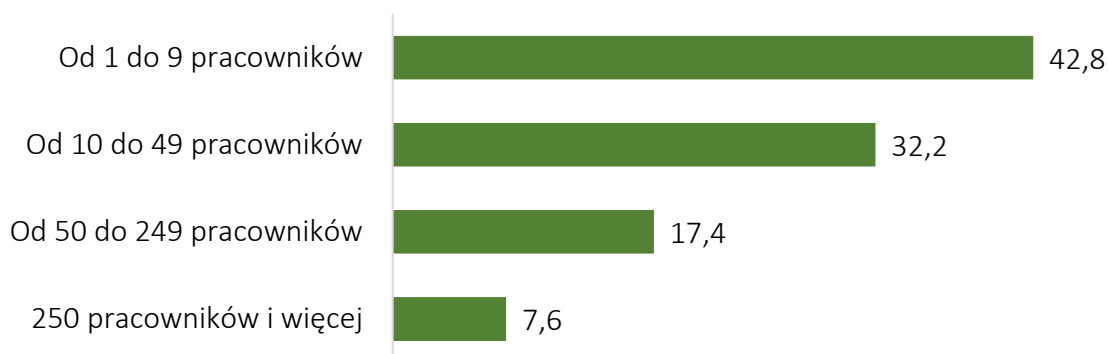
Tabela 18. Liczba pracowników (rok 2021 N=687, rok 2022 N=575)

Wielkość zatrudnienia	2021 %	2021 liczba	2022 %	2022 liczba
1 - 9 osób	43,1%	296	43,8%	252
10 - 49 osób	24,6%	169	23,0%	132
50 - 249 osób	21,0%	144	19,0%	109
250 i więcej osób	11,4%	78	14,3%	82
Suma	100,0%	687	100,0%	575

Źródło: załącznik nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01

W 2022 roku istotnie zwiększył się odsetek dużych firm korzystających ze wsparcia z KFS – wzrost z 11,4% do 14,3%. Natomiast zmalał odsetek średnich przedsiębiorstw – z 21,0% w roku 2021 do 19,0% w roku 2022.

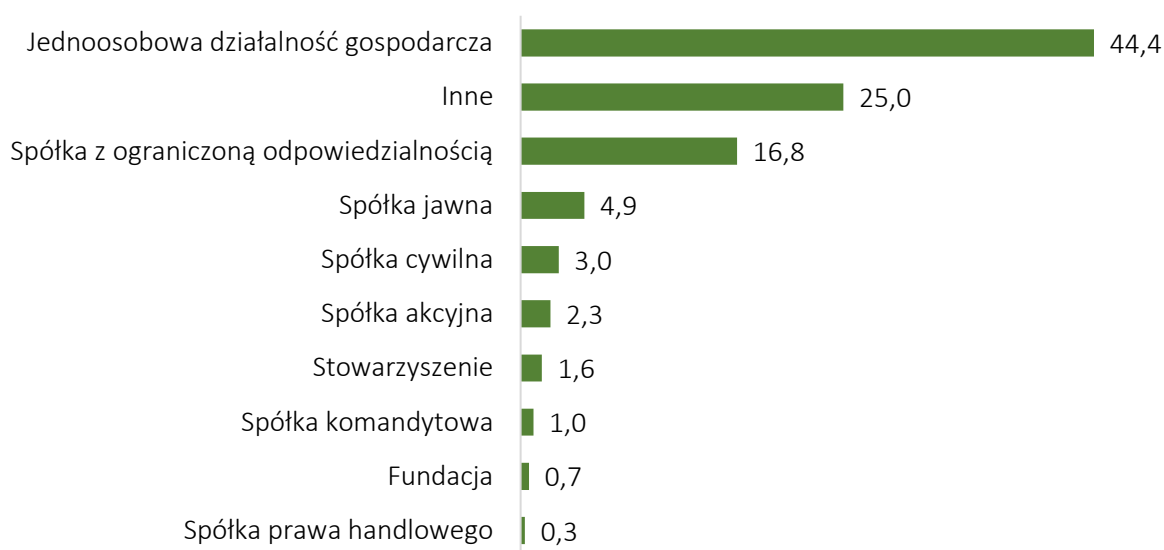
Wykres 8. Liczba pracowników (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Dominującą formą prawną była jednoosobowa działalność gospodarcza (wskazana przez 44,4% respondentów). Około 17% firm korzystających z KFS to spółki z ograniczoną działalnością. Ponad dwie trzecie badanych firmy to podmioty sektora prywatnego (71,1%). Co piąty badany podmiot jako formę prawną działalności wskazał na odpowiedź „inne”. W ponad 90% były to jednostki sektora publicznego reprezentujące administrację publiczną, edukację oraz opiekę zdrowotną i pomoc społeczną. Podmioty sektora publicznego stanowiły w sumie 28,9% beneficjentów KFS. Natomiast jedynie 3% ankietowanych podmiotów posiadało w latach 2021-2022 status przedsiębiorstwa społecznego lub prowadziło CIS, KIS, WZT, ZAZ, spółdzielnię socjalną.

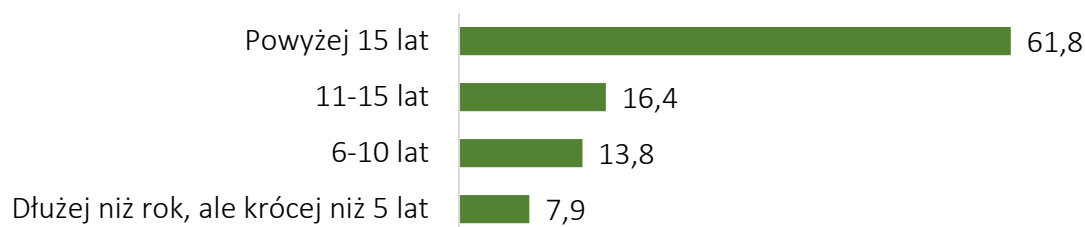
Wykres 9. Forma prawna podmiotu (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Odbiorcami wsparcia były najczęściej firmy istniejące na rynku dłużej niż 15 lat. Wśród respondentów badania ankietowego stanowiły one zdecydowaną większość – 61,8%. Natomiast najrzadziej ze wsparcia korzystały firmy najmłodsze – istniejące krócej niż 5 lat.

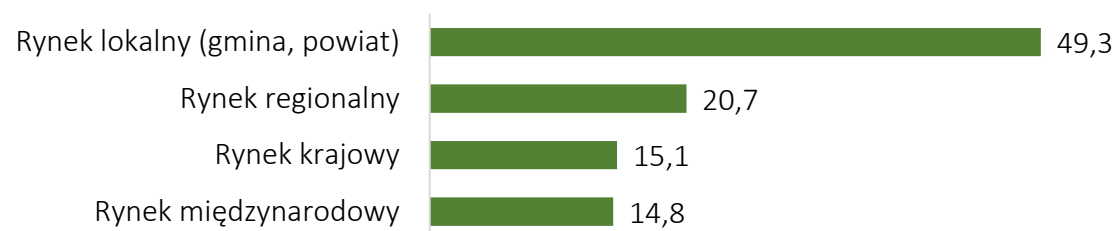
Wykres 10. Od jak dawna firma istnieje na rynku (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Niemal połowa badanych podmiotów prowadziła działalność o zasięgu lokalnym. Firmy działające na rynku krajowym oraz na rynkach zagranicznych miały podobny udział w badanej próbie (po około 15%). Wraz ze wzrostem zasięgu działalności spadał udział wśród beneficjentów Funduszu.

Wykres 11. Zasięg działalności firmy (pracodawcy, CATI, %, N=304)

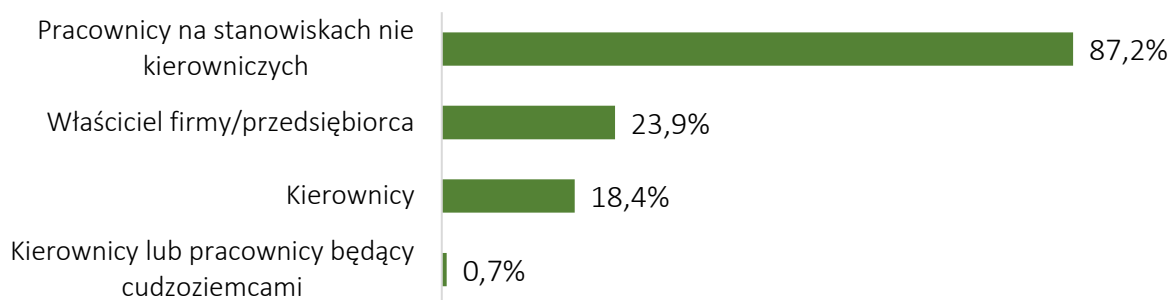


Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

W branży motoryzacyjnej wskazanej w nowym priorytecie wydatkowania środków KFS na 2022 rok prowadziły działalność 22 firmy (tj. 7,2% z ogółu badanych przedsiębiorstw). Były to firmy z siedzibą w Łomży (6 podmiotów), powiatach: białostockim (4 podmioty), augustowskim, bielskim, siemiatyckim, wysokomazowieckim (po 2 podmioty), oraz kolneńskim, sokólskim, zambrowskim i mieście Białystok (po 1 podmiocie). Wśród tych firm ponad połowa (12 z 22) zatrudniała do 9 osób, pięć zatrudniało od 50 do 249 pracowników. Ponad połowa z nich (13 z 22) działała jako jednoosobowa działalność gospodarcza, 3 jako spółki z o.o., 2 jako spółki akcyjne, a po jednej w formie spółki jawnej i komandytowej. Badane firmy z branży motoryzacyjnej najczęściej działały na rynku od co najmniej 15 lat (14 z 22) i 9 z nich to firmy o zasięgu lokalnym, 3 o zasięgu regionalnym, 6 firm działało na rynku krajowym, a 4 na międzynarodowym.

Działania dofinansowane w ramach KFS były kierowane głównie do pracowników na stanowiskach niekierowniczych (w 87% badanych podmiotów). W co prawie co czwartej jednostce ze wsparcia skorzystali przedsiębiorcy (właściciele firm; spośród samych pracodawców 28,3% nabyło nowe kompetencje lub kwalifikacje dzięki wsparciu z KFS).

Wykres 12. Do kogo skierowane było wsparcie w ramach KFS? (pracodawcy, CATI, %, N=304)



*respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że wsparcie KFS, z którego skorzystali pracownicy cudzoziemscy, miało na celu przede wszystkim:

- doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu;
- ułatwianie rozwijania i uznawania w Polsce kwalifikacji nabytych w innym kraju.

Według danych zawartych w załączniku nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy, w latach 2021-2022 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 9 039 pracowników: 5 032 w roku 2021 (w tym 56,1% kobiet) i 4 007 w roku 2022 (w tym 59,4% kobiet).

Biorąc pod uwagę ich wiek, to wśród uczestników wsparcia dominowały osoby mające co najmniej 45 lat (40,9% w roku 2021 i 53,4% w roku 2022). Widocznie najmniejszy udział we wsparciu mieli pracownicy najmłodszy, tj. w wieku od 18 do 24 lat (odpowiednio: 5,7% i 4,8%).

Tabela 19. Wiek uczestników (rok 2021 N= 5 032, rok 2022 N=4 007)

Przedział wiekowy	2021 %	2021 liczba	2022 %	2022 liczba
18-24 lata	5,7%	287	4,8%	193
25-34 lata	25,6%	1 288	19,4%	779
35-44 lata	27,8%	1 397	22,3%	895
45 i więcej	40,9%	2 060	53,4%	2 140
Suma	100,0%	5 032	100,0%	4 007

Źródło: załącznik nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy

Z kolei pod względem wykształcenia dominowała grupa zatrudnionych będących absolwentami szkół wyższych. Stanowili oni ponad połowę odbiorców wsparcia oferowanego w ramach KFS. Niewielki udział we wsparciu mieli pracownicy z najniższym wykształceniem.

Tabela 20. Wykształcenie uczestników (rok 2021 N= 5 032, rok 2022 N=4 007)

Wykształcenie	2021 %	2021 liczba	2022 %	2022 liczba
wyższe	53,4%	2 688	50,0%	2 002
policealne i średnie zawodowe /branżowe	22,8%	1 148	21,7%	870
średnie ogólnokształcące	7,6%	380	11,6%	464
zasadnicze zawodowe /branżowe	12,0%	602	11,1%	444
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	4,3%	214	5,7%	227
suma	100,0%	5 032	100,0%	4 007

Źródło: załącznik nr 2 do sprawozdania MRPiT-01/MRiPS-01 o rynku pracy

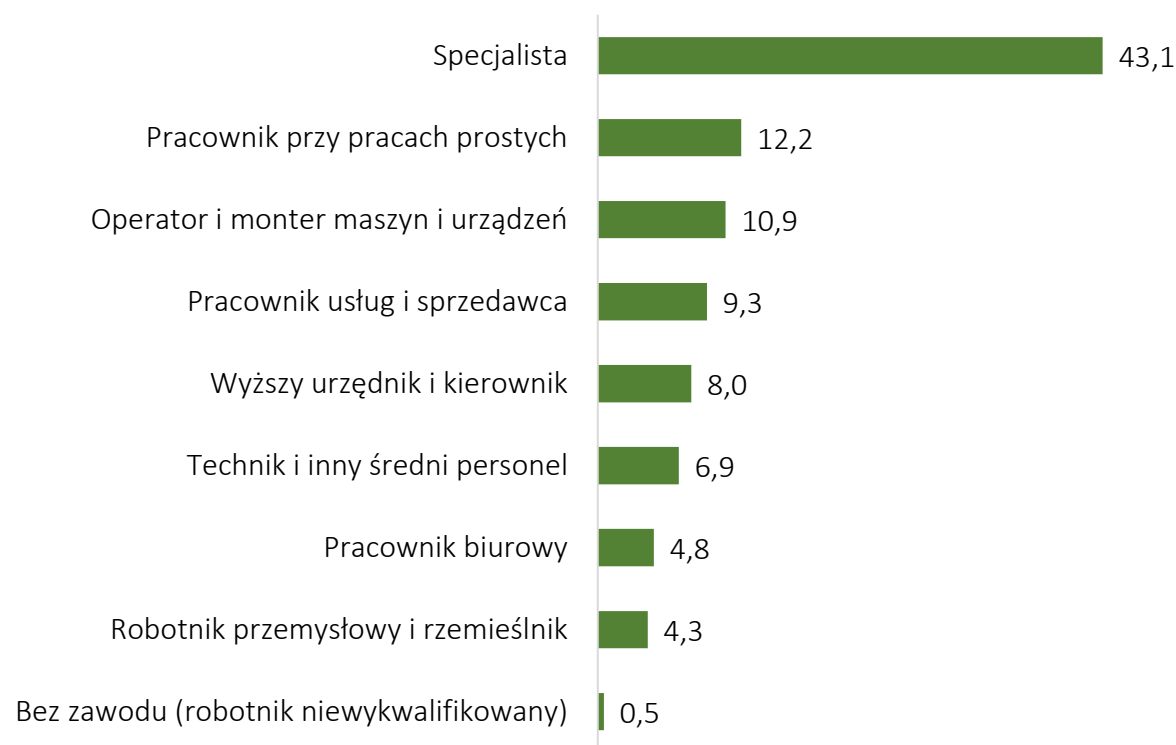
W 85% przypadków osoby badane techniką CATI były pracownikami firm, a w 15% - właścicielami. Analizując ich funkcje pod kątem wykonywanego zawodu, można stwierdzić, że największą grupę uczestników wsparcia stanowili pracownicy wykonujący następujące zawody:

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

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

43% respondentów przypisało swój zawód do grupy specjalistów. W drugiej kolejności, lecz widocznie rzadziej, reprezentowali grupę pracowników wykonujących prace proste (12,2%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (10,9%). Istotną grupę stanowili pracownicy usług i sprzedawców (9,3%). Pozostałe grupy zawodów to łącznie jedna czwarta badanej próby.

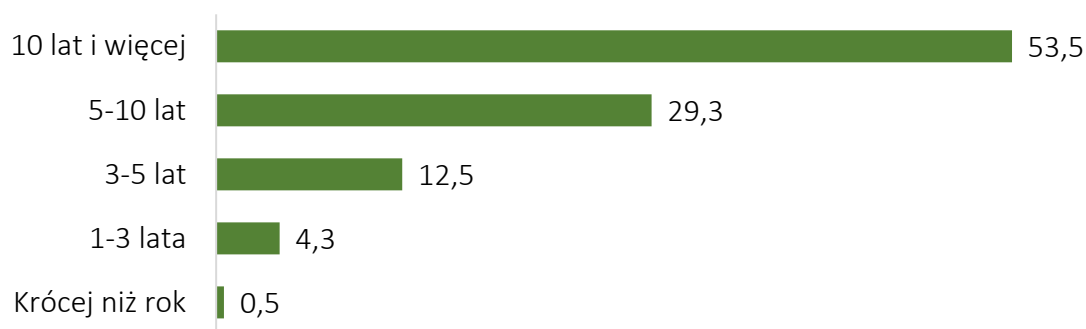
Wykres 13. Przynależność do grupy zawodowej (pracownicy, %, N=376)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Więcej niż połowa uczestników wsparcia to osoby o stażu pracy wynoszącym co najmniej 10 lat. Niemal 30% stanowili pracownicy z doświadczeniem zawodowym wynoszącym od 5 do 10 lat. Z rozkładu zmiennej staż pracy uczestników wsparcia finansowanego z KFS można wywnioskować, że pracodawcy chętniej inwestują w rozwój doświadczonych pracowników. Możliwe także, że to właśnie wieloletni pracownicy w większym stopniu potrzebują aktualizacji umiejętności i kwalifikacji, które jest im umożliwione poprzez kształcenie ustawiczne.

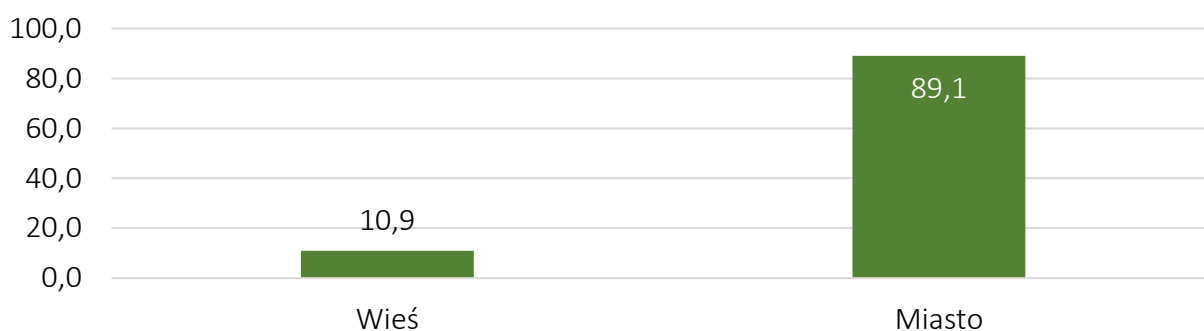
Wykres 14. Staż pracy (pracownicy, %, N=376)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

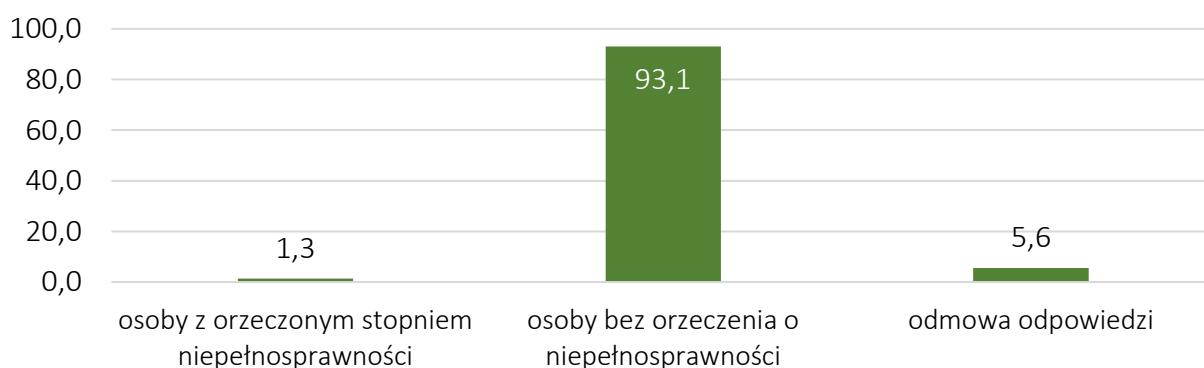
Analiza innych niż wyżej opisane, aspektów sytuacji życiowej badanych pracowników pokazała, że zdecydowaną większość z nich stanowili mieszkańcy obszarów miejskich (89,1%), bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności (93,1%).

Wykres 15. Miejsce zamieszkania (pracownicy, %, N=376)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Wykres 16. Niepełnosprawność (pracownicy, %, N=376)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Łączne dochody netto gospodarstwa domowego pracownika najczęściej mieściły się w przedziale od 2 781 do 5 560 złotych (35,9%) lub od 5 561 do 8 340 złotych (38,6%). Kwotą powyżej 8 340 złotych dysponowały gospodarstwa domowe jednej czwartej badanych.

Wykres 17. Łączne dochody netto („na rękę”) gospodarstwa domowego (pracownicy, CATI, %, N=376)



Źródło: badania własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Samo gospodarstwo domowe składało się najczęściej z trzech osób (44,4%). Respondenci będący członkami dwuosobowych i czteroosobowych gospodarstw domowych stanowili podobny odsetek próby – odpowiednio: 23,4% i 21,8%. 8% uczestników wsparcia KFS to osoby mieszkające samodzielnie. 2,9% ankietowanych pracowników wskazało, że w momencie korzystania ze środków KFS byli członkami rodzin wielodzietnych.

Część priorytetów KFS była dedykowana wsparciu pracowników o określonej charakterystyce społeczno-demograficznej. Przynależność respondentów ankiety do niektórych z tych grup opisano powyżej (np. osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, osoby z rodzin wielodzietnych). Przynależność do pozostałych grup została wskazana przez pojedynczych respondentów. Dane na ten temat zamieszczono w poniższej tabeli.

Tabela 21. Przynależność do grup społeczno-demograficznych wyróżnionych w priorytetach KFS

Grupa	Rok 2021 (liczba)	Rok 2021 (%)	Rok 2022 (liczba)	Rok 2022 (%)
Osoby wykonujące pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze bez prawa do emerytury pomostowej	2	1,0	0	0,0
Osoby nie posiadające świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości	1	0,5	0	0,0
Osoby, które w momencie korzystania ze środków KFS, powracały na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	3	1,5	1	0,6
Instruktorzy praktycznej nauki zawodu lub osoby mające zamiar podjąć się tego zajęcia, opiekuni praktyk zawodowych i opiekuni stażu uczniowskiego oraz nauczyciele kształcenia zawodowego	17	4,5	11	2,9
Osoby pracujące w firmach, w których zastosowano nowe technologie i narzędzia pracy, w tym także technologie i narzędzia cyfrowe	88	23,4	49	13,0
Osoby po 45 roku życia	49	13,0	59	15,7
Osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	4	1,1	2	0,5
Osoby dorosłe nabywające kompetencje cyfrowe	20	5,3	19	5,1

Grupa	Rok 2021 (liczba)	Rok 2021 (%)	Rok 2022 (liczba)	Rok 2022 (%)
Pracownicy podmiotów posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, członkowie lub pracownicy spółdzielni socjalnych, pracownicy Zakładów Aktywności Zawodowej	11	2,9	18	4,8
Pracownicy Centrum Integracji Społecznej, Klubu Integracji Społecznej lub Warsztatów Terapii Zajęciowej	2	0,5	2	0,5
Osoby pracujące z chorymi na COVID-19 lub należące do grup ryzyka ciężkiego przebiegu COVID-19	7	1,9	4	1,1
Osoby zatrudnione w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność	21	5,6	18	4,8
Osoby zatrudnione w firmie korzystającej ze wsparcia ze względu na zatrudnianie cudzoziemców	4	1,1	2	0,5
Osoby zatrudnione w firmie prowadzącej działalność w branży motoryzacyjnej	2	0,5	4	1,1

Źródło: badania własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

6.1.4. Działania promocyjne KFS

Powiatowy urząd pracy, otrzymując limit na wydatki KFS, sam decyduje, jaką jego część przeznaczy na finansowanie wniosków pracodawców, a jaką na promocję KFS. Zasadniczo rekomenduje się, aby na promocję KFS nie były wydatkowane środki z rezerwy, jednakże ostateczna decyzja należy do urzędu i zależy od jednostkowych sytuacji.⁴⁶

Zgodnie z wynikami badania CAWI wszystkie podlaskie powiatowe urzędy pracy prowadziły promocję KFS poprzez zamieszczanie informacji o Funduszu na swoich stronach internetowych. Pięć z nich zamieszczało informacje na innych stronach i portalach internetowych. Zdecydowana większość spośród ankietowanych PUP (12 z 14) dodatkowo organizowała spotkania informacyjne. Cztery urzędy pracy promowały KFS poprzez materiały drukowane (plakaty, ulotki). Nieliczne jednostki wskazały na zamieszczanie materiałów promocyjnych w lokalnej prasie oraz realizację mailingu.

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.

⁴⁶Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2022. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy

Tabela 22. Kanały promocji KFS wykorzystywane przez powiatowe urzędy pracy (PUP, CAWI, N=14)

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

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Promocję Funduszu realizuje również Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku. W roku 2021, we współpracy z Politechniką Białostocką, zorganizował VI edycję konkursu pt. „Organizacja ucząca się 2021” skierowanego do pracodawców z województwa podlaskiego. Celem konkursu było promowanie firm, które inwestowały w rozwój kompetencji pracowników, były zorientowane na zarządzanie wiedzą i wyróżniały się m.in. elastyczną strukturą organizacyjną, strategią personalną, kulturą organizacyjną stymulującą zachowania prorozwojowe, realizowały inwestycje służące wzrostowi efektywności swej organizacji, jednocześnie stymulując uczenie się pracowników i partnerów biznesowych. Udział w konkursie mogły wziąć wszystkie firmy z sektora MŚP, duże firmy, jak i pracodawcy z sektora publicznego. Podsumowanie konkursu odbyło się 17 grudnia 2021 roku podczas konferencji pn. „Krajowy Fundusz Szkoleniowy – 2022”. Na konferencji, z udziałem przedstawicieli pracodawców z regionu, powiatowych urzędów pracy, Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy oraz pracowników WUP, podsumowano szóstą edycję konkursu „Organizacja ucząca się 2021”, a zwycięzcy otrzymali nagrody wręczone przez Organizatorów konkursu. W trakcie konferencji zostały wręczone również nagrody w konkursie „Rozwój i doskonalenie kompetencji na nowoczesnym rynku pracy – dobre praktyki w urzędach pracy woj. podlaskiego” skierowanym do powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego.

Podczas konferencji zaprezentowano również m.in. priorytety KFS na rok 2022, wyniki badania pt. „Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2019-2020”, wyniki Barometru 2022.

W 2021 roku przygotowano także kampanię promocyjną w zakresie promowania KFS i konkursu „Organizacja ucząca się 2021” z wykorzystaniem spotów radiowych w radiu o zasięgu regionalnym oraz banerów internetowych reklamujących konkurs na portalach o zasięgu regionalnym.⁴⁷

W roku 2022, we współpracy z Politechniką Białostocką, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku zorganizował VII edycję konkursu pt. „Organizacja ucząca się 2022”. Jego podsumowanie odbyło się 15 grudnia 2022 r. podczas konferencji pn. „Krajowy Fundusz Szkoleniowy – 2023”. W trakcie konferencji zostały wręczone również nagrody w konkursie „Lokalne programy aktywizacji zawodowej - dobre praktyki w urzędach pracy województwa podlaskiego” skierowanym do powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego.

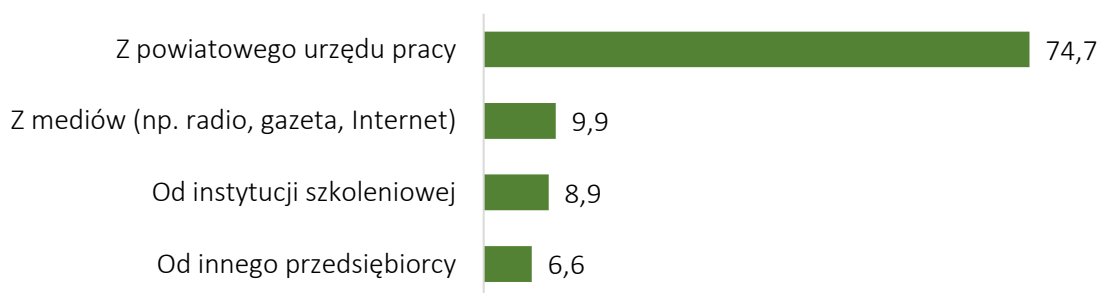
Podczas konferencji zaprezentowano również m.in. priorytety KFS na rok 2023, wyniki badania pt. „Analiza kształcenia branżowego pod kątem potrzeb pracodawców w powiatach woj. podlaskiego”.

W 2022 roku przygotowano także kampanię promocyjną w zakresie promowania KFS i konkursu „Organizacja ucząca się 2022” z wykorzystaniem spotów radiowych w radiu o zasięgu regionalnym oraz banerów internetowych reklamujących konkurs na portalach o zasięgu regionalnym.⁴⁸

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy wysoko ocenili zainteresowanie przedsiębiorców możliwością pozyskania środków z Funduszu (4,57/5). Może to wskazywać na skuteczność podejmowanych działań promocyjnych.

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. Na media wskazał co dziesiąty ankietowany pracodawca.

Wykres 18. Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości? (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

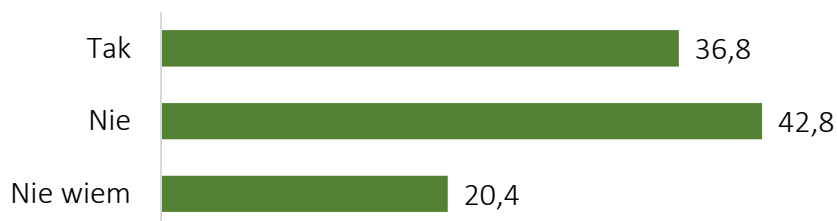
⁴⁷ Sprawozdanie z działalności Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku za 2021 rok

⁴⁸ Sprawozdanie z działalności Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku za 2022 rok

Warto zauważyć, że pewne znaczenie w informowaniu o KFS mają instytucje szkoleniowe (8,9% wskazań). Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy wyrazili ambiwalentny stosunek do zaangażowania tych instytucji w proces realizacji wsparcia KFS. Z jednej strony są to podmioty, które aktywnie przyczyniają się do zwiększenia zainteresowania pracodawców możliwością uzyskania dofinansowania na szkolenia pracowników. Jednak z drugiej strony instytucje szkoleniowe przejmują od pracodawców zadania związane z wnioskowaniem, organizacją i rozliczeniem wsparcia. To prowadzi do sytuacji, w której pracodawca pozostaje bierną stroną tych działań - nie uzyskuje wszystkich potrzebnych informacji, a to może rodzić nieporozumienia w jego relacjach z PUP. Dodatkowo powoduje to trudności na etapie ewaluacji wsparcia. Część pracodawców nie dysponuje pełną wiedzą i doświadczeniem potrzebnymi do udziału w ankietyzacji (np. nie są w stanie ocenić, czy procedura wnioskowania o wsparcie jest jasna, bo zadanie to przekazali instytucji szkoleniowej).

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.

Wykres 19. Czy firma korzystała ze środków KFS w roku 2020 lub wcześniej? (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Więcej niż co trzeci ankietowany pracodawca korzystał ze środków KFS w roku 2020 lub wcześniej, przy czym należy zaznaczyć, że jedna piąta respondentów nie była w stanie udzielić jednoznacznej informacji na ten temat. Niemniej oznacza to, że co najmniej 42,8% biorących udział w badaniu firm skorzystało ze środków KFS po raz pierwszy.

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, dobrym przygotowaniem uczestników do zdania egzaminów.

Tabela 23. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracodawcy, CATI, N=304)*

Element oceny	1 – bardzo źle	2 – raczej źle	3 – umiarkowanie	4 – raczej dobrze	5 – bardzo dobrze	Nie wiem/ nie potrafię ocenić
Merytoryka/ część teoretyczna	0%	0%	1,7% (5)	2,4% (7)	75,5% (219)	20,3% (59)
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)	0%	0%	0,9% (2)	3,2% (7)	62,2% (138)	33,8% (75)
Część praktyczna	0%	0,4% (1)	0,8% (2)	2,7% (7)	73,0% (192)	23,2% (61)

*w nawiasach podano liczbę wskazań danej oceny

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

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 24. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracownicy, CATI, N=376)*

Element oceny	1 – bardzo źle	2 – raczej źle	3 – umiarkowanie	4 – raczej dobrze	5 – bardzo dobrze
Merytoryka/ część teoretyczna	0%	0%	0,8% (3)	2,8% (10)	96,3% (343)
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)	0%	0%	0,7% (2)	3,7% (10)	95,5% (255)
Część praktyczna	0%	0,3% (1)	0,3% (1)	2,4% (8)	97,0% (318)

*w nawiasach podano liczbę wskazań danej oceny

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Również w toku wywiadów jakościowych, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, dominowały pozytywne opinie na temat wsparcia z KFS. Podkreślano dobrą współpracę z PUP i firmami realizującymi kształcenie, a także możliwość skorzystania ze szkoleń, które samodzielnie trudno byłoby firmom sfinansować. Niektórzy pracownicy nabyli nowe kwalifikacje, co pozwoliło przedsiębiorstwu na rozszerzenie zakresu usług, inni uzupełnili dotychczasowe. Mimo to, jeden z respondentów zaznaczył, że środki KFS to jedynie „kropla w morzu potrzeb” firmy. Tu należy zaakcentować, że był to przedstawiciel dużego przedsiębiorstwa, które (według deklaracji respondenta) corocznie przeznaczają setki tysięcy złotych na szkolenia.

Inny badany zwrócił uwagę na ograniczone możliwości wnioskowania o dofinansowanie do przeszkolenia pracowników wykonujących prace typowo biurowe, szczególnie, gdy są to osoby młode z wyższym wykształceniem.

Za wygodne uznano składanie jednego wniosku dla kilku szkoleń, wraz z kompletem adekwatnych załączników, bez konieczności powielania tych samych dokumentów (np. umowy spółki), co było konieczne przy obowiązywaniu zasady jedno szkolenie=jeden wniosek.

Badani pracodawcy nie napotykali trudności w toku procesu korzystania ze środków KFS (takiej odpowiedzi udzieliło 99,3% respondentów w tej grupie), a współpracę z powiatowym urzędem pracy w zdecydowanej większości oceniali bardzo dobrze. Potwierdzają to również wypowiedzi uczestników badań jakościowych, którzy zwracali uwagę na dużą pomoc ze strony pracowników urzędu, która to owocowała otrzymaniem środków z KFS.

„Bardzo jestem zadowolona (...). Z naszym urzędem pracy współpracuję już od 2014 roku, chyba tylko jeden rok mieliśmy taki skromny, a tak to zawsze 8-9 szkoleń mam refundowanych.”

(IDI 2_pracodawca)

Jeden z uczestników wywiadów opowiedział o sytuacji, w której powiatowy urząd pracy nie chciał uznać jego firmy za mikroprzedsiębiorstwo, ze względu na liczbę pracowników, pomimo że podmiot spełniał warunki dla tego typu podmiotu.⁴⁹ Pracodawca musiał udowodnić przed PUP, że spełnił powyższe warunki, co w jego ocenie nie powinno mieć miejsca, ponieważ było konsekwencją niewystarczającej wiedzy ze strony pracownika urzędu.

Tabela 25. Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy (pracodawcy, CATI, N=304)*

Element oceny	1 – bardzo źle	2 – raczej źle	3 – umiarkowanie	4 – raczej dobrze	5 – bardzo dobrze
Aplikowanie o środki	0,7% (2)	0,3% (1)	5,3% (16)	13,5% (41)	80,3% (244)
Rozliczenie usług	1,0% (3)	0%	3,9% (12)	13,8% (42)	81,3% (247)
Pozyskiwanie informacji	0,7% (2)	1,0% (3)	3,6% (11)	12,2% (37)	82,6% (251)
Bieżący kontakt	0,7% (2)	0,3% (1)	4,6% (14)	12,8% (39)	81,6% (248)

*w nawiasach podano liczbę wskazań danej oceny

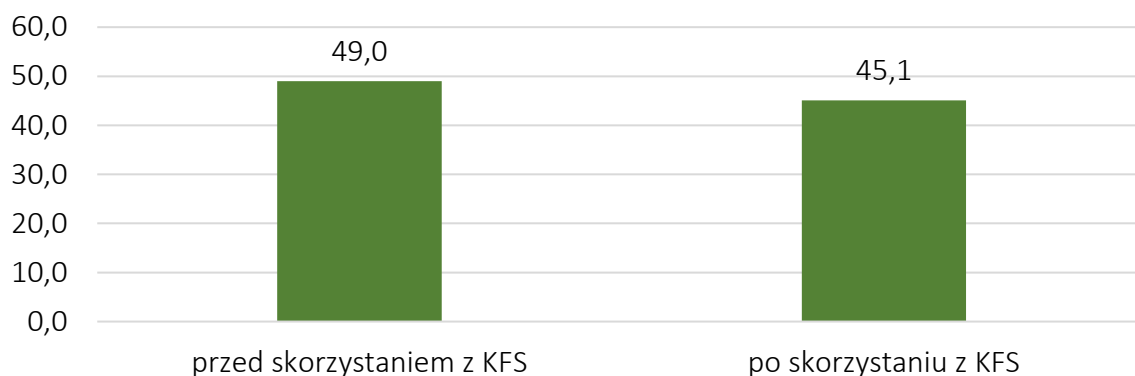
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

⁴⁹ Mikroprzedsiębiorca to przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z ostatnich dwóch lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki: zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro. Oznacza to, że czasowo przedsiębiorca może zatrudniać większą liczbę pracowników, pod warunkiem jednak, że średnia z wybranego przez niego roku będzie mniejsza niż 10. Źródło: www.mojeppk.pl

Wśród badanych znaleźli się pracodawcy, którzy przyznali, że skorzystanie ze środków KFS było możliwe dzięki firmie szkoleniowej, która sama zgłosiła się do nich z informacją o zbliżającym się naborze i zaoferowała pomoc przy wypełnieniu wniosku i załatwieniu pozostałych formalności.

Warto zaznaczyć, że zdecydowana większość badanych firm (89,8%) korzystała z innych usług powiatowego urzędu pracy: 45,1% po uzyskaniu wsparcia z KFS oraz 49,0% jeszcze przed skorzystaniem z Funduszu.

Wykres 20. Odsetek firm współpracujących z PUP przed oraz po uzyskaniu wsparcia z KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Spośród 14 uczestniczących w badaniu CAWI przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, czterech nie napotkało żadnych trudności w toku realizacji zadań związanych z KFS w latach 2021-2022. Pozostali wskazywali na trudności w zakresie:

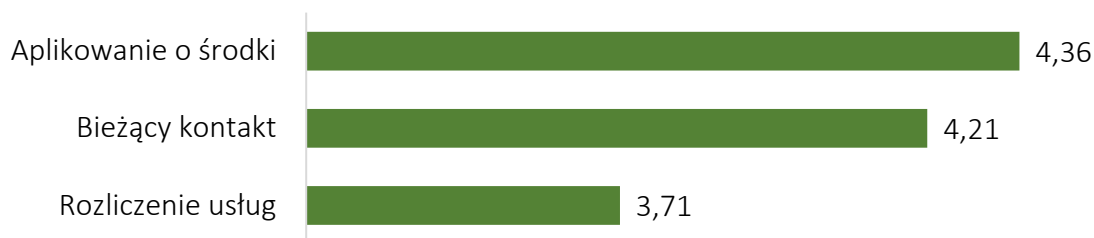
- naboru i oceny formalnej i merytorycznej wniosków (6 wskazań),
- weryfikacji spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników (6 wskazań),
- kontroli prawidłowości wykorzystania przyznanego środków (4 wskazania),
- przygotowania wzorów dokumentów związanych z realizacją KFS (np. wnioski o dofinansowanie) (2 wskazania),
- badania efektywności działań w ramach KFS (1 wskazanie).

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

- brak kontaktu z pracodawcami, którzy nie rozliczyli się z przyznanymi środkami,
- zawyżanie kosztów kursów przez jednostki szkoleniowe.

Oceniając poszczególne etapy współpracy z pracodawcami, przedstawiciele powiatowych urzędów pracy najczęściej zastrzeżeń mieli co do rozliczenia usług, które w pięciostopniowej skali ocenili średnio na 3,71. Najlepiej (4,36 na 5) oceniono współpracę na etapie aplikowania o środki, zaś bieżący kontakt oceniono na 4,21. Ogólna średnia ocena współpracy z pracodawcami wynosi 4,09.

Wykres 21. Ocena poszczególnych etapów współpracy z pracodawcami (średnia ocen, PUP, CAWI, N=14)



*respondenci dokonali oceny w skali od 1 – ocena najniższa do 5 – ocena najwyższa

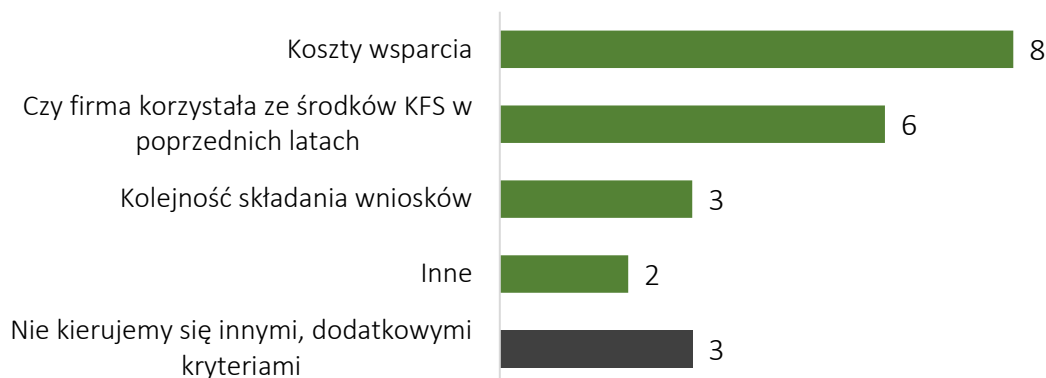
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

W powyższej części opracowania wskazano na problemy, jakie napotkali pracownicy PUP w toku realizacji wsparcia. Osobnym polem oceny jest współpraca z pracodawcami korzystającymi z KFS. Czterech badanych przedstawicieli PUP doświadczyło w tym zakresie - we współpracy z firmami, problemów. Sformułowano je następująco:

- Problemem są pracodawcy, którzy nie dotrzymują warunków umowy (pracownicy nie kończą szkoleń i nie podchodzą do egzaminów, pracodawcy nie dostarczają dokumentów rozliczeniowych, nie opłacają instytucji szkoleniowej, itp.).
- Pracodawcom trzeba przypominać o konieczności rozliczenia umów i dostarczenia do urzędu dokumentów rozliczeniowych.
- Pracodawcy opłacają szkolenia wcześniej niż uzyskują fundusze z urzędu;
- Instytucje szkoleniowe wypełniają wnioski w imieniu pracodawców. Pracodawcy nie mają orientacji w zakresie dofinansowanych szkoleń.
- Pracodawcy nie porównują ofert rynkowych, w rezultacie wybrane przez nich szkolenia często mają zawyżone koszty.
- Pracodawcy są zainteresowani jedynie złożeniem wniosku i otrzymaniem dofinansowania. Nie poświęcają wystarczającego czasu na rozmowę z urzędnikiem i zapoznanie się z zasadami korzystania z dofinansowania. Często skutkuje to problemami w trakcie realizacji wsparcia i pretensjami pracodawców o to, że nie zostali o jakichś wymaganiach poinformowani.
- Pracodawcy z opóźnieniem informują o zmianach mających wpływ na realizację umowy.
- Pracodawcy dokonują płatności z innych rachunków bankowych niż podano w umowie.

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

Wykres 22. Dodatkowe kryteria (obok kryteriów formalnych), którymi kierują się powiatowe urzędy pracy przyznając dofinansowanie z KFS (liczba wskazań)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

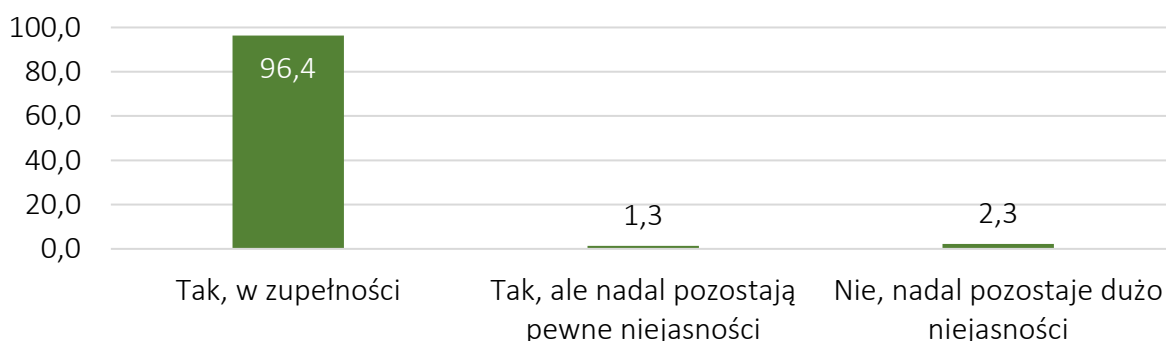
Kilkoro przedstawicieli PUP zdecydowało się na podzielenie swoimi pomysłami zmian w odniesieniu do zasad funkcjonowania wsparcia z KFS. Działania, które wg respondentów należy rozważyć:

- ograniczenie w dostępie do wsparcia z KFS dla pracodawców mających zaległości, np. w ZUS;
- ograniczenia w dofinansowaniu szkoleń miękkich (komunikacja, motywowanie, zarządzanie czasem, stresem, kreatywność, współpraca w grupie, itp.) - mniejsza kwota dofinansowania;
- ustawowe rozszerzenie obowiązku zwrotu środków w przypadku nieukończenia wnioskowanych szkoleń (w chwili obecnej zwrot następuje z powodu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy);
- bardziej czytelne wymagania zawarte w priorytetach;
- ujednoczenie dokumentacji we wszystkich urzędach pracy;
- opracowanie procedury/narzędzia w celu weryfikacji kosztów szkoleń (czy koszty przedstawione we wniosku nie są zawyżone wobec cen rynkowych),
- opracowanie procedury/narzędzia do weryfikacji pracodawców – w celu ustalenia czy spełniają kryteria ubiegania się o wsparcie środkami KFS;
- umożliwienie skorzystania ze środków KFS przez przedsiębiorców, którzy nie są pracodawcami;

- ustalenie priorytetów, które będą obowiązywały cały rok (takich samych dla limitu i rezerwy)⁵⁰;
- zwiększenie udziału środków własnych pracodawców w finansowaniu kosztów kształcenia ustawicznego.

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 potrzebie większej różnorodności dostępnego wsparcia – i możliwości dofinansowania kursów z zakresu kompetencji miękkich dla pracowników przed 45 rokiem życia.

Wykres 23. Czy zasady ubiegania się o środki z KFS są dla pracodawców jasne? (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Okolo 2% respondentów badania CATI (pracodawców) miało propozycje zmian w odniesieniu do funkcjonowania KFS. Zmiany te miałyby dotyczyć zwiększenia zakresu tematycznego, w którym pracodawcy mogliby się ubiegać o dofinansowanie kształcenia dla swoich pracowników. Zwrócono także uwagę na potrzebę ograniczenia dokumentacji, jaką muszą przygotować beneficjenci w ramach aplikowania o wsparcie oraz jego rozliczenia.

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 18, przy czym w PUP w Suwałkach zadania związane z Funduszem realizują dwie osoby, a w PUP w Wysokim Mazowieckiem – 5 osób. Z kolei PUP w Hajnówce nie dysponuje osobnym etatem do obsługi KFS, choć widzi taką potrzebę. Poza Hajnówką, potrzebę zwiększenia liczby etatów do obsługi KFS (o jeden) zgłaszają: PUP w Augustowie, PUP w Bielsku Podlaskim, PUP w Białymstoku, PUP w Sokółce.

⁵⁰ Z realizacji KFS z lat ubiegłych wynika, że w powiecie grajewskim priorytety wydatkowania środków KFS ustalone przez Ministra właściwego do spraw pracy dotyczące limitu cieszą się aprobatą i są bardziej adekwatne do potrzeb lokalnych pracodawców niżeli priorytety Rezerwy KFS. Z naborami z rezerwy KFS są większe problemy, co skutkuje niezadowoleniem ze strony pracodawców.

Wszyscy ankietowani przedstawiciele podlaskich powiatowych urzędów pracy są zgodni co do tego, że pracownicy zajmujący się obsługą KFS powinni przechodzić specjalistyczne szkolenia. Miałyby one dotyczyć:

- pomocy de minimis;
- priorytetów KFS;
- oceny merytorycznej wniosków;
- monitoringu i kontroli zawartych umów;
- podstaw prawnych funkcjonowania różnych podmiotów prowadzących działalność gospodarczą;
- prowadzenia kontroli - weryfikacji dokumentacji księgowej, kadrowej, weryfikacji statusu przedsiębiorcy;
- aktualizacji wiedzy na temat zasad funkcjonowania KFS;
- umiejętności komputerowych (MS Power Point, Excel - bazy danych, tworzenie zestawień).

6.1.6. Podsumowanie

W analizowanym okresie ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 1 261 podmiotów: 687 w roku 2021 i 574 w roku 2022. Biorąc pod uwagę liczbę firm, które złożyły wnioski, dotację otrzymało 65,4% z nich. Przedsiębiorstwa korzystające ze wsparcia najczęściej miały swoją siedzibę w Łomży lub w Białymstoku. Odbiorcami były najczęściej firmy zatrudniające do dziewięciu pracowników, istniejące na rynku dłużej niż 15 lat, działające w branży handlowej, produkcyjnej, budowlanej, związanej z opieką zdrowotną i w edukacji. Najbardziej ze wsparcia korzystały firmy najmłodsze. Najaktywniejsze były firmy działające lokalnie, stanowiły one niemal połowę beneficjentów KFS. W porównaniu do poprzednich lat, wśród odbiorców wsparcia wyraźnie wzrósł udział przedsiębiorstw prowadzących działalność na rynkach zagranicznych.

W latach 2021-2022 ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim skorzystało łącznie 9 039 pracowników. Większość z nich to kobiety (56,1% w 2021 roku i 59,4% w 2022 roku). Działania były kierowane głównie do pracowników na stanowiskach niekierowniczych. Wśród uczestników dominowały osoby mające co najmniej 45 lat. Najmniejszy udział we wsparciu mieli pracownicy najmłodszy, tj. w wieku od 18 do 24 lat. Biorąc pod uwagę wykształcenie, dominującą grupą uczestników wsparcia KFS byli absolwenci szkół wyższych. Z kolei wyniki analizy struktury zawodowej pracowników korzystających z Funduszu wskazują, że w dużym stopniu odpowiada ona zawodom deficytowym opisanym w podrozdziale 4.6.2. niniejszego raportu (monterzy i operatorzy maszyn budowlanych i przemysłowych, kierowcy samochodów ciężarowych, nauczyciele, kadra medyczna).

Najwięcej środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego otrzymał Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku i jako jeden z sześciu podlaskich PUP ocenił, że otrzymana kwota była zbyt niska w stosunku do zapotrzebowania lokalnych pracodawców. Wskazuje na to także fakt, że jedynie 65% wnioskodawców uzyskało dofinansowanie (popyt istotnie przewyższa podaż).

Generalnie jednak pracodawcy wsparci z KFS w ponad 95% wskazywali, że kwota dofinansowania form kształcenia ustawicznego była adekwatna do ich potrzeb.

Nie wszystkim urzędów pracy udało się wydatkować całą kwotę (w roku 2021 całej kwoty nie wydatkowało osiem PUP, zaś w roku 2022 - siedem). Główną przyczyną było zmienianie przez pracodawców zakresu realizowanego wsparcia i zwroty części przyznanych środków.

Przedstawiciele dziesięciu powiatowych urzędów pracy wskazali na wystąpienie trudności w toku realizacji zadań związanych z KFS. Najczęściej związane były one z naborem i oceną wniosków oraz z weryfikacją spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników. 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 najwięcej zastrzeżeń mieli co do rozliczenia usług. Wskazywali pojawiające się na tym etapie problemy, związane przede wszystkim z nieterminowością ze strony pracodawców.

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 osób po 45 roku życia,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych.

Kursy, studia podyplomowe oraz egzaminy, jakie realizowali pracodawcy, przeważnie dotyczyły jednego z trzech obszarów tematycznych: obsługa specjalistycznego sprzętu (urządzeń, maszyn) związanego z wykonywanym zawodem; specjalistyczna wiedza związana z wykonywanym zawodem; obsługa specjalistycznego oprogramowania (programów, systemów) związanego z wykonywanym zawodem.

Wśród tematyki szkoleń i kursów najpopularniejsze były te związane z: obsługą maszyn i urządzeń budowlanych (głównie koparko-ładowarek); księgowością, kadrami i zarządzaniem; podnoszeniem kwalifikacji personelu medycznego. Dużą popularnością cieszyły się także kursy dotyczące obszaru zdrowia i urody – fryzjerstwa i kosmetyki, a także szkolenia dla pedagogów, psychologów dziecięcych i terapeutów zajęciowych. Zakres tematyczny kształcenia ustawicznego finansowanego w ramach KFS pozostaje zatem zbieżny z zapotrzebowaniem regionalnego rynku pracy na konkretne profesje.

Wszystkie podlaskie PUP prowadzą promocję KFS głównie poprzez zamieszczanie informacji o Funduszu na swoich stronach internetowych oraz poprzez bezpośrednie spotkania informacyjne. Takie formy uznają za najskuteczniejsze. Zgadza się to z opiniami pracodawców, którzy potwierdzają, że informacje na temat możliwości wsparcia z KFS są łatwo dostępne i klarownie przedstawione.

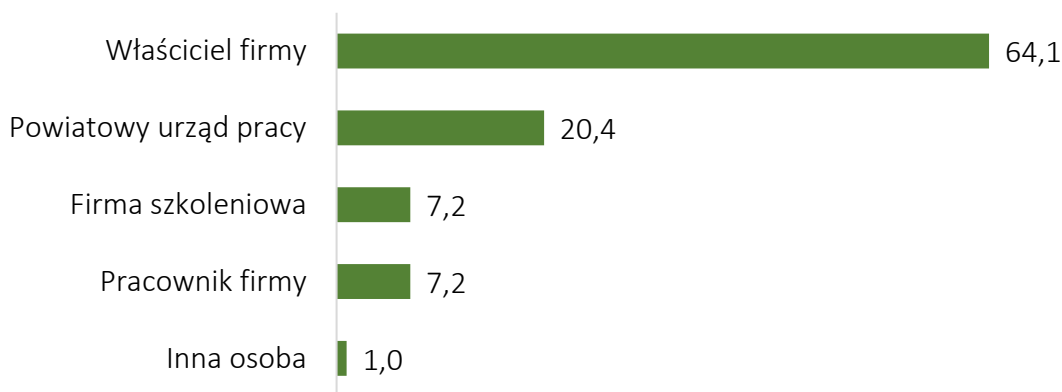
Pracodawcy oraz ich pracownicy wysoko ocenili otrzymane wsparcie. W toku korzystania ze środków KFS nie napotykali trudności, a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół bardzo dobrze. Nie widzą potrzeby wprowadzania zmian w zasadach ubiegania się o środki, a warunki i zasady związane z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

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

W dwóch trzecich przypadków ubieganie się o wsparcie w ramach KFS było inicjatywą właściciela firmy. Potwierdzają to dane przedstawione w dalszej części raportu, zgodnie z którymi w trzech czwartych przypadków badanych pracowników inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS był pracodawca. Stosunkowo dużą rolę odegrały też powiatowe urzędy pracy, które w co piątym przypadku zachęciły firmę do zapoznania się z możliwościami, jakie daje Fundusz.

Wykres 24. Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS? (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia) (pracodawcy, CATI, %, N=304)

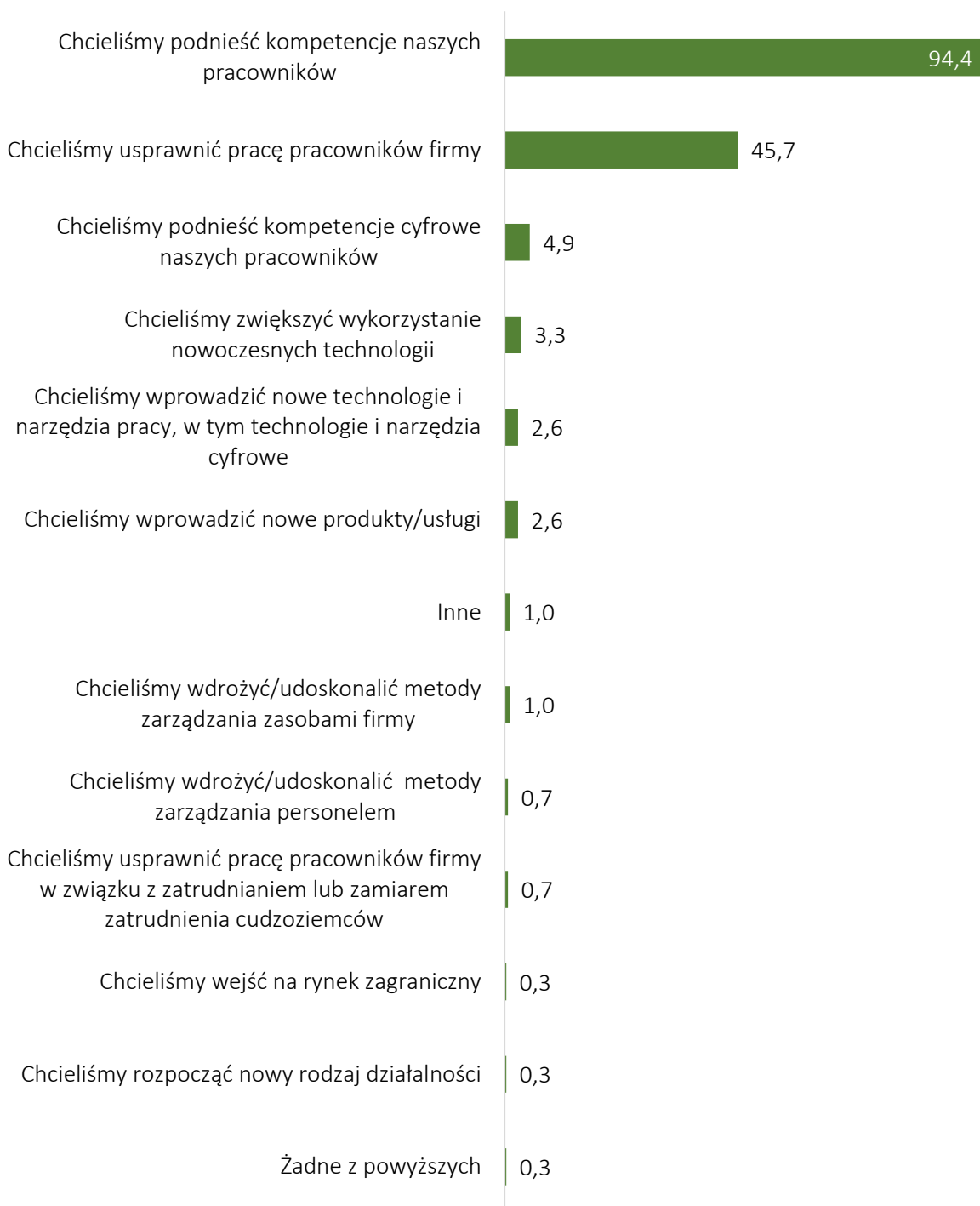


Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Zdecydowanie najważniejszym powodem, dla którego przedsiębiorcy ubiegali się o środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, była chęć podniesienia kompetencji pracowników – taką odpowiedź wskazało prawie 95% uczestników badania ankietowego. Dwa razy mniej badanych chciało usprawnienia pracy, a już tylko 4,9% kierowało się potrzebą podniesienia kompetencji cyfrowych pracowników firmy. Pozostałe motywy, takie jak

zwiększenie wykorzystania nowoczesnych technologii, wprowadzenie nowych technologii i narzędzi pracy, czy wprowadzanie nowych produktów bądź usług, wskazywano jeszcze rzadziej.

Wykres 25. Motywy ubiegania się o środki w ramach KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)



*respondent mógł wskazać do 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Jak pokazały przeprowadzone badania jakościowe, podnoszenie kwalifikacji pracowników mogło wynikać z kilku czynników. Po pierwsze, z chęci rozwoju firmy i dywersyfikacji świadczonych usług. To z kolei mogło mieć swoją przyczynę np. w niewystarczającym popycie na dotychczas oferowane usługi.

„(...) mieliśmy kierowców kategorii B, którzy u nas jeździli, ale transport na B to jest taki ciężki temat, więc mąż zaproponował, że może przejdziemy na te duże [auta]. Mąż jest właścicielem, jeździł 20 lat, więc on branżę i potrzeby zna (...). Jego wiedza i kompetencje się przyczyniły do tego [dywersyfikacji usług]. (...) w związku z taką decyzją zaproponowaliśmy kierowcom, aby podnieść ich kwalifikacje. Akurat była możliwość skorzystania z tych środków (...). Do tego różnica w zarobkach kierowcy kategorii B, a kategorii C+E jest bardzo duża. Dlatego wszyscy są zadowoleni.”

(IDI 1_pracodawca)

Po drugie, w niektórych branżach podnoszenie kwalifikacji jest koniecznością, ze względu na postęp technologiczny – nowe metody pracy, zmieniające się procesy, automatyzację.

„Współpracujemy też z firmą Bosch, która zajmuje się częściami i serwisowaniem pojazdów samochodowych (...). Jesteśmy zobligowani do szkoleń, żeby systematycznie podnosić kompetencje kadry.”

(IDI 2_pracodawca)

„Firma jest inżynierska, rozwija się i wdraża rozwiązania do nowych technologii, więc wsparcie różnych programów i systemów jest nam potrzebne.”

(IDI 3_pracodawca)

„Rehabilitacja była taka zostawiona z tyłu, a teraz jednak nowych metod terapeutycznych jest bardzo dużo. Dostęp do nich też jest ograniczony.”

(IDI 8_pracodawca)

Pracownicy wykonujący zawody techniczne nierzadko muszą aktualizować posiadane uprawnienia czy certyfikaty (np. spawacze, elektrycy). Bez tego nie mogliby wykonywać swojej pracy, a zdarza się, że w jednej firmie jest takich pracowników dużo, a co za tym idzie, sfinansowanie kosztów aktualizacji uprawnień jest dla przedsiębiorcy dużym obciążeniem.

„Skoro jest taka możliwość, to dlaczego miałbym nie skorzystać. Tym bardziej, że u nas pracownicy dostają na trzy lata te uprawnienia i później, po trzech latach, kolejne. To jest taka większa grupa, nawet 20-25 osób, które chcą swoje kwalifikacje czy egzaminy przedłużyć (...).”

(IDI 14_pracodawca)

Nie bez znaczenia pozostaje oczywiście możliwość skorzystania ze wsparcia finansowego, niezależnie od tego, czy firma jest dużym przedsiębiorstwem i przeznaczają na szkolenia rocznie

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

nawet kilkaset tysięcy złotych, czy małym podmiotem, dla którego wydatki na podnoszenie kwalifikacji są dużym obciążeniem. W jednym i drugim wypadku warto wykorzystać każde dodatkowe źródło finansowania.

„Przy takiej małej działalności (...), jaką prowadzimy, to finansowe kwestie są, że tak powiem, kluczowe.”

(IDI 5_pracodawca)

„My nie wysyłamy dwóch, trzech osób, tylko wysyłamy [na szkolenia] przynajmniej setkę (...). Mamy jakieś możliwości, natomiast (...) każda złotówka się przyda i się przelicza. Każda firma, niezależnie czy ma dobre obroty, czy niedobre, no to (...) skoro są takie możliwości, to jak najbardziej warto (...).”

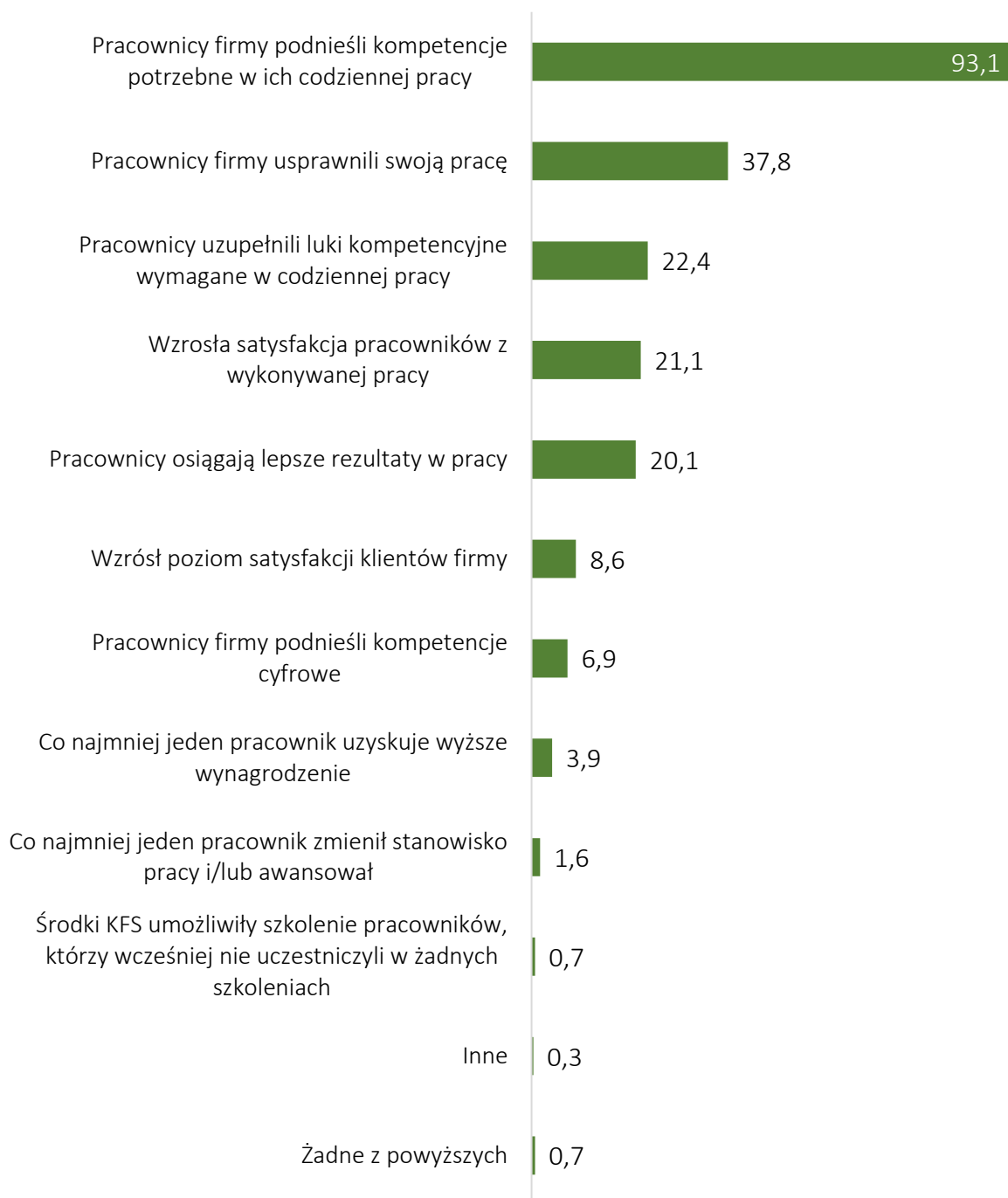
(IDI 19_pracodawca)

Jak wspomniano wcześniej, zdarza się, że do skorzystania ze środków KFS pracodawcę motywuje podmiot zewnętrzny – firma szkoleniowa, która załatwia wszelkie formalności związane z pozyskaniem środków („Gdybym ja miał sam tym się zająć, to ja bym się w życiu tym nie zajął.” – IDI 12_pracodawca), lub powiatowy urząd pracy, z którym to dobre dotychczasowe doświadczenia zachęcają do dalszego sięgania po dostępne środki.

W ponad 90% przypadków badanych firm udało się podnieść kompetencje pracowników niezbędne w ich codziennej pracy. Ponad 1/3 zauważa, że pracownicy usprawnili swoją pracę, a nieco ponad 20% respondentów jest zdania, że pracownicy uzupełnili luki kompetencyjne, wzrosła ich satysfakcja z wykonywanej pracy i osiągają lepsze rezultaty.

Możemy zatem przyjąć, że cele i powody, dla których podlaskie firmy decydowały się skorzystać ze środków KFS w latach 2021-2022, zostały zrealizowane. Widać to szczególnie, gdy porównamy odpowiedzi badanych grup dotyczące motywów oraz osiągniętych efektów. Otóż, ze wszystkich firm, które za cel stawiały sobie podniesienie kompetencji pracowników (patrz wykres 25.), aż 97,9% zadeklarowało, że właśnie to udało im się osiągnąć dzięki środkom z KFS. Natomiast wśród tych, które chciały usprawnić pracę, analogiczny odsetek wyniósł 65,5%.

Wykres 26. Zmiany, jakie zaszły w firmie dzięki środkom KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)



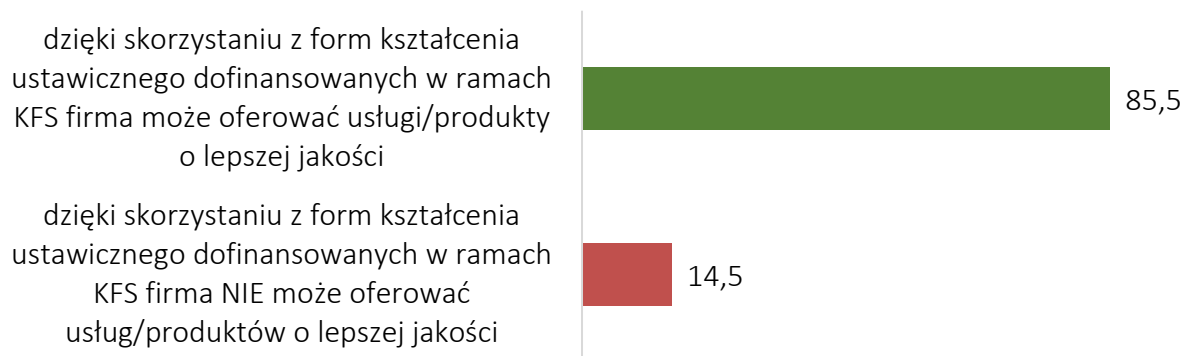
*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

6.2.2. Zaspokojenie potrzeb i zmiany w firmach

Spośród badanych firm 85,5% potwierdza, że dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS, jest w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości.

Wykres 27. Wpływ wsparcia z KFS na możliwość oferowania usług/produktów o lepszej jakości (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Z kolei 18% respondentów deklaruje, że dzięki wsparciu z KFS firma jest w stanie zaoferować produkty bądź usługi zachowując ich dotychczasowy poziom, ale obniżając koszty. Więcej, bo 43,4% jest zdania, że wsparcie z Funduszu wpłynęło (bądź dopiero wpłynie) na wzrost konkurencyjności oferty firmy. Owa konkurencyjność przejawia się chociażby w możliwości poszerzenia działalności o świadczenie dodatkowych usług, które nie są sednem działalności firmy, a które jednak mogą wyróżnić ją na rynku.

„Jak trzeba, to i bramę zespawamy. Nie wszystkie warsztaty u nas świadczą usługę spawania. Mieliśmy też swego czasu z KFS szkolenie z oklejania pojazdów. Gdyby klient chciał, żebyśmy mu okleili pojazd folią i zmienili wygląd auta, to też jesteśmy w stanie to zrobić, co nie wszyscy robią u nas, na naszym rynku.”

(IDI 2_pracodawca)

„Na pewno jest nam łatwiej pozyskać ładunki [zlecenia transportu] z tymi kwalifikacjami kierowców. (...) większe stawki możemy uzyskać.”

(IDI 11_pracodawca)

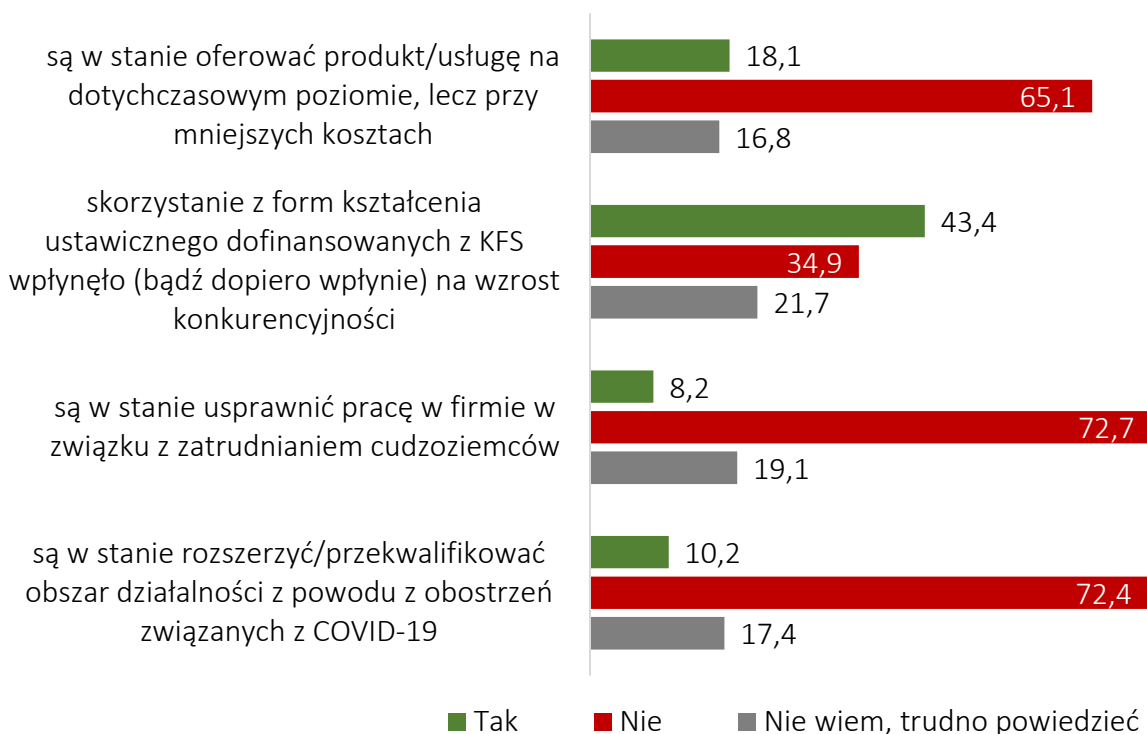
Stosunkowo mało, bo tylko 8,2% badanych przedstawicieli firm potwierdziło, że wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego pomogło usprawnić pracę w firmie w związku z zatrudnianiem cudzoziemców. Były to podmioty, które skierowały do udziału we wsparciu kierowników lub pracowników będących cudzoziemcami (10 przypadków), lub pracowników polskich (13 przypadków). Samo wsparcie dotyczyło:

- zdobycia kwalifikacji zawodowych (9 wskazań),
- doskonalenia wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywanego zawodu (4 wskazania)
- rozwijania i uznawania w Polsce kwalifikacji nabytych w innym kraju (3 wskazania),
- nauki języka polskiego (2 wskazania),
- rozwijania umiejętności miękkich (1 wskazanie).

Co dziesiąta firma mogła rozszerzyć lub przekwalifikować obszar działalności z powodu obostrzeń związanych z COVID-19. Jak wynika z odpowiedzi udzielonych na jedno z wcześniejszych pytań ankiety, w ponad połowie przypadków (17 z 31) były to podmioty, na które nałożono obostrzenia związane z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się pandemii koronawirusa. Uzyskane wsparcie dotyczyło (według priorytetów):

- wsparcia kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (8 wskazań dla roku 2021 i 11 wskazań dla roku 2022),
- kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność (6 wskazań dla roku 2021),
- wsparcia kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej (7 wskazań dla roku 2022),
- kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia (3 wskazania dla roku 2021 i 4 wskazania dla roku 2022),
- kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych (3 wskazania dla roku 2021 i 4 wskazania dla roku 2022),
- kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby (1 wskazanie dla roku 2021),
- kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej (1 wskazanie dla roku 2021),
- kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności (1 wskazanie dla roku 2022).

Wykres 28. Wpływ wsparcia z KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

W badaniu wzięło udział 22 przedstawiciele firm, które w roku 2022 prowadziły działalność w branży motoryzacyjnej (tylko 4 z nich skorzystały ze wsparcia w ramach priorytetu: wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej). Część z nich potwierdziła, że dzięki wsparciu wzrosła (lub wzrosnie) konkurencyjność podmiotu (5 z 22 respondentów, co dało 22,7%, a więc mniej niż w ogóle badanych) oraz że firma może zaoferować produkty bądź usługi zachowując ich dotychczasowy poziom, ale obniżając koszty (2 z 22 respondentów, co dało 9,1%, a więc mniej niż analogiczny odsetek dla całej próby).

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 lub bardzo dobrym. Dwie trzecie respondentów było zdania, że uzupełnienie bądź nabycie przez pracowników nowych kompetencji umożliwi dalszy rozwój firmy. Taką opinię uzasadniano przede wszystkim poszerzeniem zakresu usług oraz wzrostem ich jakości, poprzez sprawniejsze i szybsze wykonywania zadań przez pracowników.

Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS w największym stopniu wpłynęło na podniesienie kompetencji kadry (w sumie 92,1% odpowiedzi twierdzących), a w najmniejszym na zmniejszenie kosztów wytworzenia produktów i usług (w sumie 49% odpowiedzi przeczących). W drugim przypadku respondenci najczęściej wskazywali odpowiedź „nie dotyczy”. Stosunkowo dużo, bo w sumie 71,1% badanych potwierdziło, że skorzystanie z form kształcenia ustawicznego przełożyło się na wzrost jakości wytwarzanych produktów i/lub usług.

Tabela 26. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmie (pracodawcy, CATI, %, N=304)

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

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Również wśród firm, które w roku 2022 prowadziły działalność w branży motoryzacyjnej oraz tych, na które nałożono obostrzenia w związku z zapobieganiem rozprzestrzeniania się choroby COVID-19, skorzystanie z kształcenia ustawicznego w ramach KFS w największym stopniu wpłynęło na podniesienie kompetencji kadry, a w najmniejszym na zmniejszenie kosztów wytworzenia produktów i usług.

Tabela 27. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmach, które w roku 2022 prowadziły działalność w branży motoryzacyjnej (CATI, N=22)

Zmiana	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie dotyczy
Podniesienie kompetencji kadry	19	2	0	0	1
Zmniejszenie kosztów wytworzenia produktów/usług	2	1	11	3	5
Rozszerzenie oferty produktów/usług	4	6	6	2	4
Wzrost jakości wytwarzanych produktów/usług	5	7	4	2	4
Polepszenie współpracy z kooperantami	3	2	8	1	8
Lepsza obsługa klientów firmy	5	3	7	0	7

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Tabela 28. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmach, na które nałożono obostrzenia w związku z zapobieganiem rozprzestrzeniania się choroby COVID-19 (CATI, N=42)

Zmiana	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie dotyczy
Podniesienie kompetencji kadry	32	5	0	0	5
Zmniejszenie kosztów wytworzenia produktów/usług	6	6	13	1	16
Rozszerzenie oferty produktów/usług	14	5	9	0	14
Wzrost jakości wytwarzanych produktów/usług	13	13	4	1	11
Polepszenie współpracy z kooperantami	8	7	10	1	16
Lepsza obsługa klientów firmy	11	11	9	0	11

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Pozyskanie nowych kwalifikacji przez obecnych pracowników oraz samego pracodawcę może prowadzić do lepszego wykorzystania już posiadanego potencjału:

„Planuję zakupić takie urządzenie [podnośnik]. Mam już uprawnienia (...) to nie będę musiał zatrudniać pracownika na początek, dopóki bardziej się nie rozwinie wynajem tej usługi. Będę mógł we własnym zakresie tym operować, a z czasem, jak się rozwinie to wszystko bardziej, to będę mógł człowieka zatrudnić.”

(IDI 11_pracodawca)

„Głównie nasze potrzeby były takie, żeby tego pracownika, który już długo u nas pracował, żeby jego kompetencje poszerzyć (...) i nie musieć kogoś kolejnego zatrudniać. (...) żeby on dalej pracował.”

(IDI 30_pracodawca)

Należy zwrócić uwagę, że podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji nie zawsze musi wiązać się z zajściem w firmie konkretnych zmian, czy też zmianą sytuacji samego pracownika. Bowiem w wielu branżach bieżące aktualizowanie umiejętności jest elementem nieodzownym dla sprawnego funkcjonowania firmy, a nawet utrzymania się na rynku. Zmieniające się technologie, nowe produkty czy większa świadomość klientów wymuszają na firmach inwestycje w pracowników i/lub sprzęt. Ponadto, uprawnienia dla wykonywania określonych prac technicznych (np. elektrycznych) są ograniczone czasowo, przez co pracownik zwyczajnie musi swoje kwalifikacje potwierdzać. Dodatkowo, praca w niektórych zawodach, szczególnie tych, które opierają się o zmieniające się regulacje i przepisy (np. księgowo), absolutnie wymaga aktualizowania wiedzy. W takich przypadkach nie możemy rozpatrywać użyteczności szkoleń w kontekście wprowadzania nowych produktów, usług czy wzrostu konkurencyjności

firmy. Jak zaznaczali uczestnicy badania jakościowego (pracodawcy), już sama możliwość obniżenia kosztów szkoleń czy kursów, które pracownicy i tak musieliby odbyć, jest dla nich cenna, i pozwala na przeszkolenie większej liczby pracowników, niż miałyby to miejsce bez wsparcia z KFS.

„Na pewno nie w takim zakresie, na pewno by było to mniej [pracowników]. Może byłaby wydelegowana jedna osoba i ona dopiero by to wdrażała w firmie, w dziale, a tak możemy większą liczbę osób wysłać na to szkolenie.”

(IDI 3_pracodawca)

„Niewątpliwie jeżeli by pracodawcy przyszło zapłacić za 20 pracowników, żeby te uprawnienia zdobyli, to byłoby ciężko zrobić to w tak szybkim czasie. (...) przykładowo trzech, czterech, co roku te uprawnienia zdobywało. A tak, niewątpliwie załatwiliśmy to w dużo szybszym okresie. I można już było wykorzystywać tych pracowników przy tego typu [wymagających uprawnień/umiejętności] pracach.”

(IDI 15_pracodawca)

Inną kwestią jest zaspokojenie potrzeb pracodawców, które wykraczają poza możliwości Funduszu. Mowa mianowicie o konkretnej, mało jeszcze dostępnej tematyce szkoleń (np. diagnostyka i naprawa aut elektrycznych) czy ograniczeniach co do kierowania na szkolenia pracowników wykonujących prace nietechniczne (np. obsługa klienta w biurze). Ponadto, jak słusznie zauważył jeden z respondentów, zajście zauważalnych zmian często wymaga czasu:

„To w długim terminie procentuje, to zdobywanie wiedzy. To nie jest tak, że dzisiaj zdobędziemy parę informacji i to już jutro czy za tydzień daje zysk.”

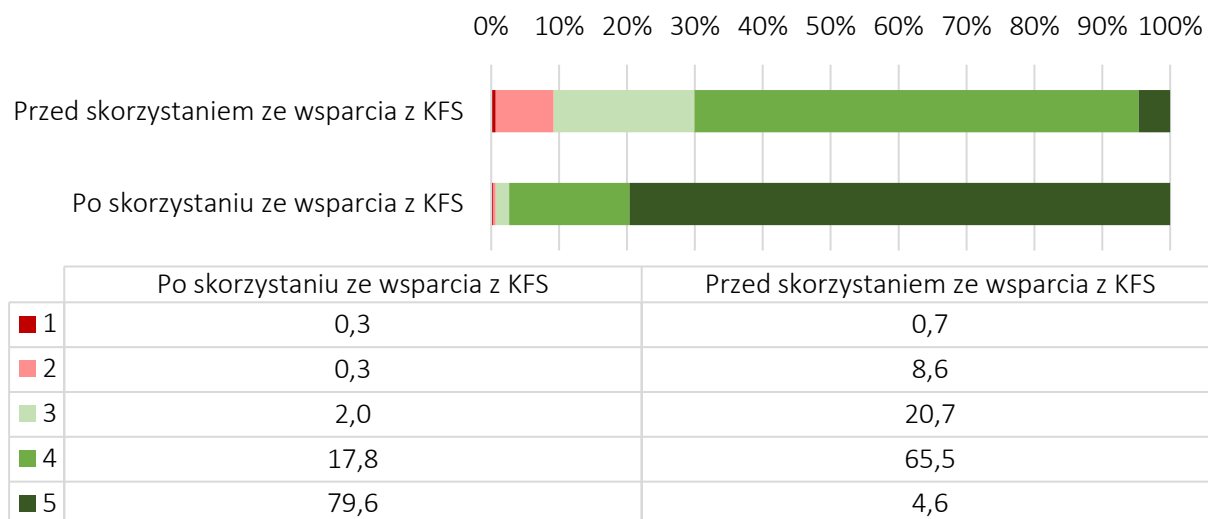
(IDI 12_pracodawca).

Często powtarzaną przez uczestników badań jakościowych opinią było to, że wiedza i umiejętności wnoszone z nauki w szkole, nie są wystarczające. Zgadza się z tym zarówno pracodawcy, jak i ich pracownicy. Z jednej strony mówiono o niezbędnych kwalifikacjach, których szkoła nie zapewnia (np. uprawnienia do przewozu osób lub substancji niebezpiecznych dla kierowców, które to wydawane są tylko na pewien okres), z drugiej zaś, o postępie technologicznym, który obecny jest niemal w każdej przestrzeni gospodarki. Pojawiają się nowe metody terapii i leczenia różnych schorzeń, nowoczesne urządzenia wymagające serwisu i bieżącej obsługi, czy nowe grupy odbiorców usług, o konkretnych potrzebach i oczekiwaniach. Stąd też wynikają deficyty kwalifikacji i umiejętności.

O pozytywnym wpływie wsparcia, jakie zostało udzielone pracownikom ze środków Funduszu, świadczą opinie ich pracodawców co do stopnia dopasowania kompetencji osób zatrudnionych do potrzeb rozwojowych firmy. Mianowicie, oceniając kompetencje pracowników, przedstawiciele firm dużo częściej wskazywali oceny wyższe niż w przypadku sytuacji sprzed skorzystania ze wsparcia, kiedy to zaledwie 4,6% oceniało dopasowanie

kompetencji jako bardzo dobre (ocena 5). Natomiast po skorzystaniu z Funduszu analogiczny odsetek wyniósł aż 79,6%. Różnica wynosi zatem aż 75 p. proc.

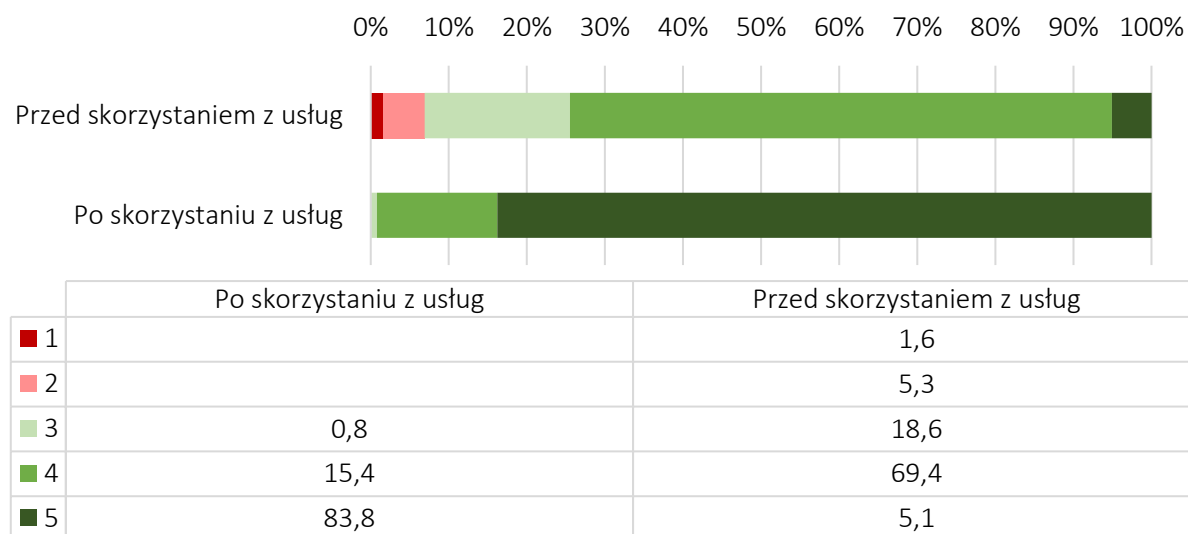
Wykres 29. Stopień dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb rozwojowych firmy przed i po skorzystaniu ze środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)



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 78,7 p. proc.

Wykres 30. Stopień dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb rozwojowych firmy przed i po skorzystaniu ze środków KFS (pracownicy, CATI, %, N=376)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

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

- nabycia uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń (przede wszystkim maszyn budowlanych i wózków widłowych),
- uprawnień do kierowania pojazdami oraz szkoleń dla kierowców,
- gastronomii,
- finansów, rachunkowości, kadr,
- dbania o urodę (kosmetologia i fryzjerstwo),
- ochrony zdrowia (w tym pielęgniarstwo, fizjoterapia),
- spawalnictwa.

Wykres 31. Jakie konkretne braki kompetencyjne zostały uzupełnione dzięki wsparciu z KFS? (pracodawcy, CATI, %, N=304)



*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Zgodnie z wcześniejszymi wnioskami możemy z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, że przynajmniej część kompetencji zawodowych zorientowana była na pozyskanie/przedłużenie ważności uprawnień lub certyfikatów, bez których nie można (a przynajmniej nie powinno się) danej pracy wykonywać.

„To był kurs ADR, bo zatrudniliśmy niedawno nowego pracownika, który ma C+E, nie miał tego kursu ADR, a my niebezpieczne ładunki przywozimy (...). Jeżeli nie ma kierowca uprawnień, no to nie możemy teraz zatrudnić.”

(IDI 1_pracodawca)

Mniej więcej co czwarty badany zadeklarował, że jego pracownicy uzupełnili braki kompetencyjne w zakresie nowych technologii i narzędzi pracy. Wielu pracodawców jest świadomych, że postęp technologiczny, nie tylko w branży jako takiej, ale także w sferze wspólnej dla wszystkich przedsiębiorców (jak np. zarządzanie personelem, obsługa klienta) jest nieunikniony. Podobne odczucia mają pracownicy.

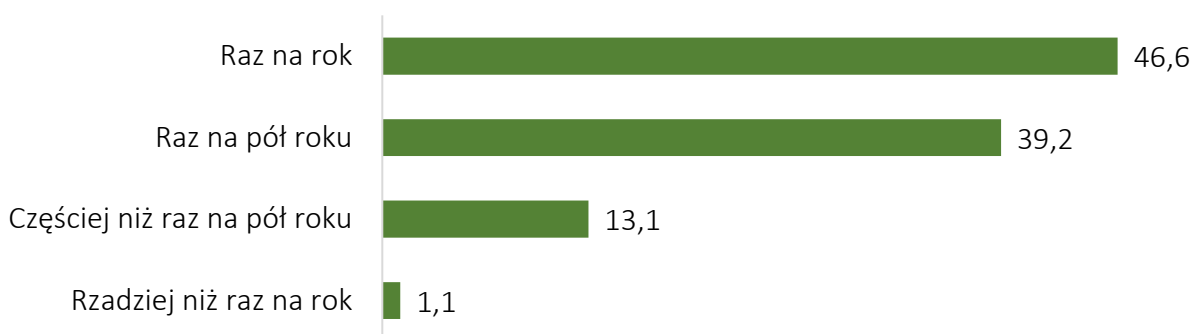
„Wszystko idzie w kierunku robotyzacji i automatyzacji (...), raczej nie będziemy cofać się do tego, że manualnie będą wykonywane jakieś czynności (...). To był taki zaczątek do zdobywania wiedzy, i potem na rynku pracy na pewno zdecydowanie jest łatwiej.”

(IDI 25_pracownik)

6.2.3. Polityka szkoleniowa podmiotów korzystających ze środków KFS

Nieco ponad połowa badanych firm (dokładnie 57,9%) podejmuje działania mające na celu identyfikację potrzeb szkoleniowych swoich pracowników, co potwierdziło 61,4% ankietowanych pracowników. W 46,6% przypadków działania tego typu podejmowane są raz na rok, a w 39,2% raz na pół roku. Częściej niż raz na pół roku potrzeby pracowników stara się poznać 13,1% badanych firm, natomiast pozostali, tj. 1,1%, podejmują takie działania rzadziej niż raz w roku.

Wykres 32. Częstotliwość rozpoznawania potrzeb szkoleniowych pracowników (pracodawcy, CATI, %, N=176)



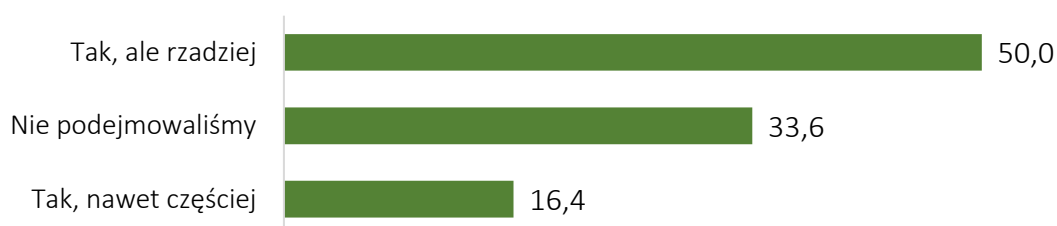
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Rozpoznanie potrzeb najczęściej przybiera formę indywidualnego spotkania i rozmowy z pracownikiem (3/4 przypadków). W co piątej firmie analizy potrzeb szkoleniowych są prowadzone przez właściwy dział (np. dział szkoleń, dział kadr), a w ok. 15% podstawą do oceny potrzeb są opinie kadry kierowniczej. Najmniej popularną formą diagnozowania potrzeb szkoleniowych są ankiety dystrybuowane wśród pracowników.

Co czwarty z badanych pracowników (spośród tych, którzy uczestniczyli w rozpoznawaniu potrzeb szkoleniowych) przyznał, że jego opinie przekładają się na konkretne działania ze strony pracodawcy – określone szkolenia i kursy są wyszukiwane wśród dostępnej oferty bądź organizowane przez firmę.

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

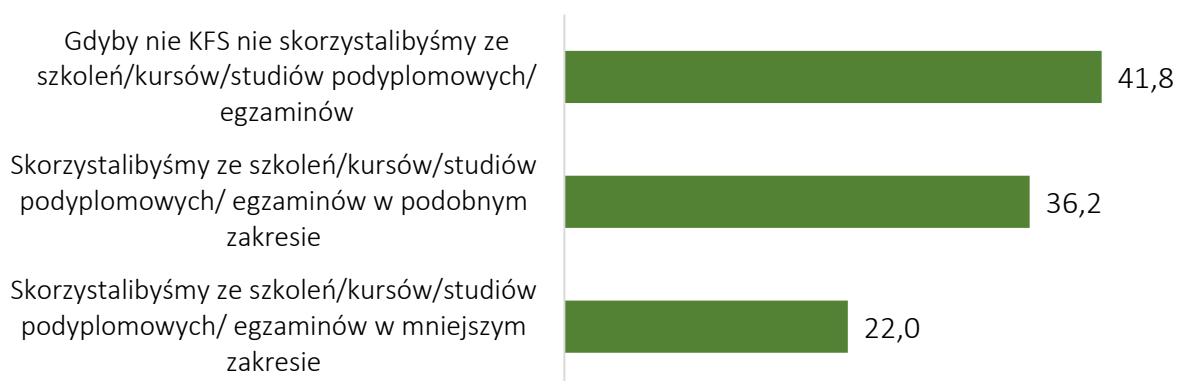
Wykres 33. Rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych pracowników przed skorzystaniem ze środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Prawie 42% badanych firm nie skorzystałoby z kursów czy szkoleń, gdyby nie możliwość ich dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pozostali zrealizowaliby kształcenie w podobnym (36,2%) bądź mniejszym zakresie (22%). Jak wynika z badań jakościowych, część firm, niezależnie od możliwości finansowania, skierowałaby pracowników na szkolenie bądź kursy, ponieważ było to niezbędne. Jednak dofinansowanie z Funduszu pozwoliło na przeprowadzenie kształcenia dla większej liczby osób.

Wykres 34. Wpływ skorzystania z KFS na aktywność szkoleniową firmy (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Warto zaznaczyć, że tylko niespełna 19% badanych firm skorzystało z innych usług szkoleniowych lub realizowało szkolenia wewnętrzne po tym, jak zakończyło działania wsparte

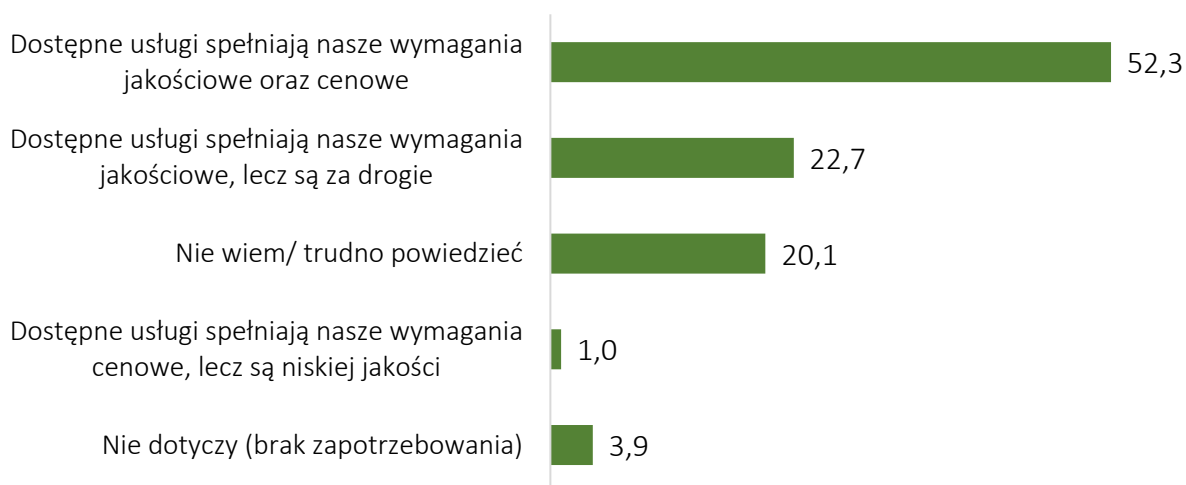
środkami z KFS, natomiast co piąta planuje dokształcać pracowników w najbliższych miesiącach.

Spośród wszystkich przebadanych firm niespełna połowa (48,4%) 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:

- obsługi maszyn i urządzeń (w tym wózki widłowe, maszyny budowlane),
- urody (fryzjerstwo),
- zdrowia (fizjoterapia, pierwsza pomoc),
- księgowości, kadr, płac,
- edukacji,
- gastronomii.

Poproszeni o ocenę dostępności na rynku usług szkoleniowych zgodnych z ich zapotrzebowaniem, w połowie przypadków stwierdzili, że dostępne usługi spełniają ich wymagania jakościowe oraz cenowe. Zdaniem przedstawicieli części firm (dokładnie 22,7%), dostępne usługi spełniają ich wymagania jakościowe, lecz są za drogie.

Wykres 35. Ocena dostępności na rynku usług, na które mają zapotrzebowanie badane podmioty (pracodawcy, CATI, %, N=304)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Zapytani wprost, jakiego typu szkoleń brakuje lub są trudno dostępne, sporadycznie wskazywali usługi szkoleniowe dotyczące takich dziedzin jak: barbering, specjalistyczne szkolenia dla kierowników/managerów, postępowanie administracyjne w budownictwie, żywienie dzieci, praca z osobą z niepełnosprawnościami.

Współpraca pomiędzy pracodawcą a instytucją świadczącą na jego rzecz usługi szkoleniowe, najczęściej oceniana była jako bardzo dobra lub dobra. Tu należy wskazać, że trzy czwarte badanych firm przy wyborze usługodawcy kierowało się jego doświadczeniem i renomą. Mniej więcej tyle samo, jako jedno z kryteriów wyboru przyjęło cenę usługi.

Tabela 29. Ocena współpracy z instytucją szkoleniową (pracodawcy, CATI, N=304)

1 – bardzo źle	2 – raczej źle	3 – umiarkowanie	4 – raczej dobrze	5 – bardzo dobrze
1,6%	0,0%	2,6%	18,4%	77,3%

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Z działań oferowanych przez KFS w kolejnych latach, chętnie skorzystałoby dwóch na trzech badanych pracowników (co czwarty nie był w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie). Ich deklaracje zdają się potwierdzać opinie na temat idei kształcenia osób pracujących – zdaniem 91,5% każda pracująca osoba powinna kształcić się, jeśli ma taką możliwość.

Spośród pracowników niespełna 27% uczestniczyło w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS (należy jednak zaznaczyć, że stosunkowo dużo badanych – 38,3%, 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 i w większości przypadków to oni sami inicjowali ubieganie się o to wsparcie. Inwestowanie w kwalifikacje wynikało z kilku czynników: chęci rozwoju firmy i dywersyfikacji świadczonych usług, postępu technologicznego w branży i konieczności bycia na bieżąco, konieczności aktualizacji uprawnień i certyfikatów (ze względu na przepisy prawa określające wymogi wobec danego zawodu).

Ponad 90% badanych firm podniosło kompetencje pracowników, co wskazuje na skuteczność programów KFS w tym zakresie. Jest to szczególnie istotne w kontekście konkurencji na rynku pracy, gdzie coraz większą rolę odgrywają kwalifikacje i umiejętności pracowników. Badani osiągnęli zakładane cele - 97,9% z nich udało się podnieść kompetencje pracowników. Spośród tych firm, które chciały usprawnić pracę, cel osiągnęło 65,5%.

Kształcenie ustawiczne jest niezbędne dla rozwoju przedsiębiorstwa, ponieważ pozwala pracownikom na zdobywanie nowych umiejętności i wiedzy, niezbędnych do wykonywania pracy na wysokim poziomie. Dzięki temu przedsiębiorstwa mogą oferować usługi i produkty o lepszej jakości, co przekłada się na ich konkurencyjność na rynku.

Z badania wynika, że dofinansowane przez KFS kształcenie przyczynia się do poprawy dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb firm. Zmieniło się postrzeganie dopasowania tych kompetencji - po skorzystaniu z Funduszu aż 79,6% badanych przedstawicieli firm oceniało dopasowanie kompetencji jako bardzo dobre, podczas gdy w odniesieniu do stanu sprzed skorzystania z tego wsparcia, było to zaledwie 4,6%. Sami pracownicy również dużo lepiej ocenili dopasowanie swoich kompetencji do potrzeb w firmie po uzyskaniu wsparcia, aniżeli przed. Świadczy to o dobrym dostosowaniu zakresu kształcenia, w którym udział wzięli pracownicy.

Pracownicy uzupełnili przede wszystkim kompetencje zawodowe, a mniej więcej co czwarty badany zadeklarował, że wsparcie pozwoliło także na uzupełnienie braków w zakresie wiedzy na temat nowych technologii i narzędzi pracy. Co istotne, nieco ponad 40% badanych firm nie skorzystałoby z kursów czy szkoleń, gdyby nie możliwość ich dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. To oznacza, że bez wsparcia finansowego ze środków publicznych, kształcenie ustawiczne byłoby dla wielu firm zbyt kosztowne.

Spośród firm, które przed skorzystaniem z KFS nie prowadziły rozpoznania potrzeb szkoleniowych pracowników, jedna dziesiąta obecnie takie działania podejmuje. To może świadczyć o tym, że programy KFS zwiększają świadomość firm na temat znaczenia kształcenia ustawicznego.

Niemal połowa przebadanych firm planuje ponownie ubiegać się o środki w ramach KFS, a największym zainteresowaniem będą się cieszyć kursy i szkolenia. Ze wsparcia chętnie skorzystałoby dwóch na trzech pracowników.

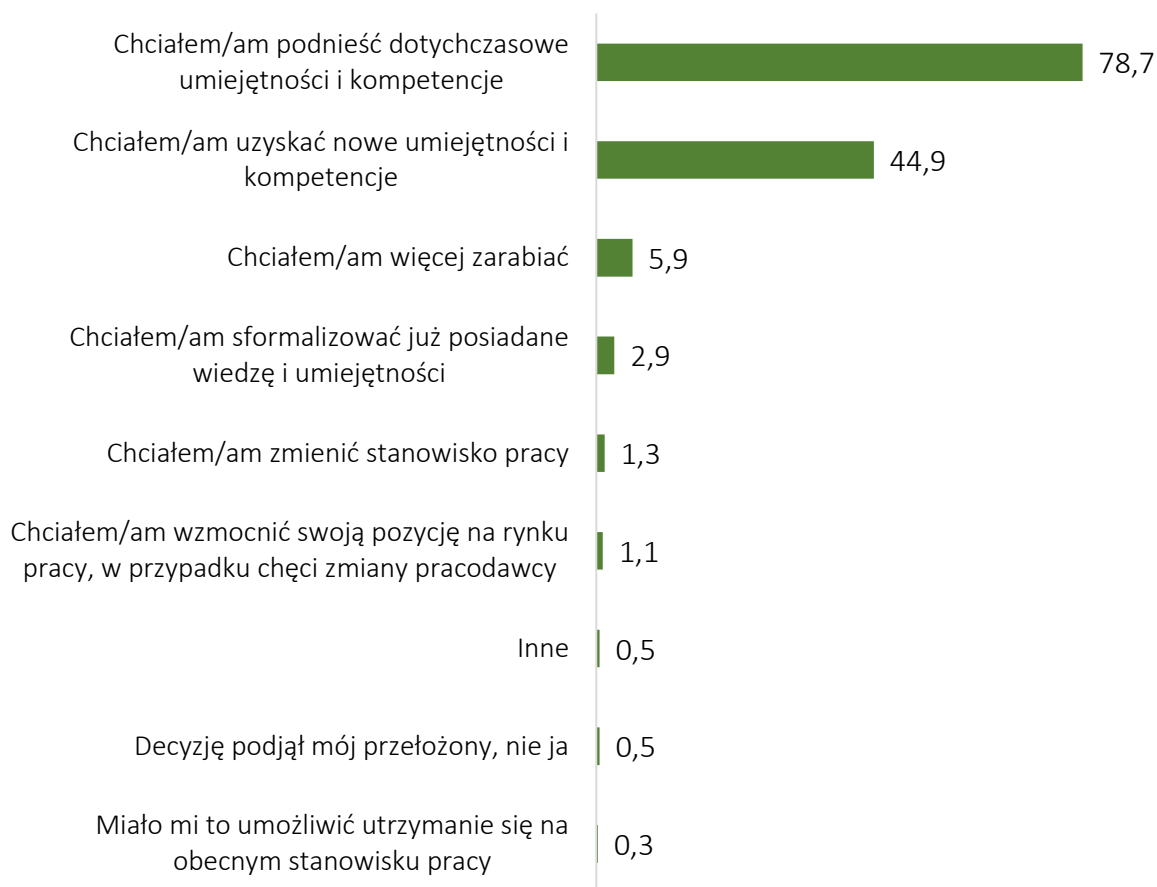
6.3. Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki

6.3.1. Motywacje pracowników uczestniczących w formach wsparcia z KFS

W przypadku trzech na czterech badanych pracowników inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS był pracodawca. Dużo rzadziej była to wspólna inicjatywa (10,9%) lub decyzja samego pracownika (7,7%).

Wyraźnie dominującym motywem dla uczestnictwa w kształceniu była chęć podniesienia dotychczasowych kwalifikacji – takie deklaracje złożyło nieco ponad trzy czwarte badanych pracowników. Zdecydowanie rzadziej, choć nadal stosunkowo często, chciano nabyć nowe umiejętności i kwalifikacje (45%). Niemal 6% respondentów motywowała chęć lepszych zarobków, a niespełna 3% chciało sformalizować już posiadaną wiedzę. Pozostałe powody wskazało w sumie mniej niż 4% uczestników badania. To pokazuje, że kształcąc się, pracownicy myślą raczej o tym, co tu i teraz, aniżeli snują plany dotyczące stanowiska pracy czy pracodawcy w ogóle.

Wykres 36. Motywy skorzystania ze wsparcia w ramach KFS (pracownicy, CATI, %, N=376)



*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Badania jakościowe przeprowadzone z pracownikami pokazują, że chęci podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji mogą wynikać z potrzeby uaktualniania wiedzy. To z kolei, powodowane jest pojawianiem się na rynku nowinek, większą świadomością i wymaganiami samych klientów oraz rosnącą konkurencją ze strony młodszych pracowników, którzy przychodzą do zakładów pracy zaraz po ukończeniu kształcenia, które to najbardziej doświadczeni pracownicy ukończyli kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt lat wcześniej.

„Co motywuje? Chyba pacjenci tak naprawdę, bo przychodzą i też mają sporo wiedzy. Internet daje taką możliwość”.

(IDI 17_pracownik)

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

(IDI 24_pracownik)

Do kwestii autorytetu odniósł się też inny z respondentów, jednak w jego przypadku problemem okazał się wiek – jako młoda osoba spotykał się z lekceważącym stosunkiem ze strony starszych współpracowników, z której zdaniem nie trzeba się liczyć. Podnoszenie kompetencji było dla niego drogą do zbudowania większej pewności siebie.

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

(IDI 29_pracownik)

Szkolenia są też sposobem na oderwanie się od codziennej zawodowej rutyny.

„Lubię się rozwijać, lubię coś robić więcej. Doksztalać się i poznawać różne ciekawostki (...). Nie w miejscu, gdzie mam też pracę, która codziennie jest taka sama.”

(IDI 7_pracownik)

Zgodnie z danymi przedstawionymi na wykresie 36, 6% uczestniczących w szkoleniach i kursach pracowników do podnoszenia kwalifikacji motywują wyższe zarobki. Kwestia pieniędzy dotyczy również tego, że KFS daje możliwość pozyskania uprawnień, na których opłacenie pracownik nie mógłby sobie pozwolić. Poza tym, ustanowienie wyższych zarobków priorytetem nie pozostaje w sprzeczności z chęcią lepszego wykonywania pracy oraz czerpaniem z tego satysfakcji.

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

(IDI 10_pracownik)

„Pieniądze motywują. Oczywiście jak wychodzi, to jakaś satysfakcja z tego oczywiście jest, jakaś radość, że rozwiązało się trudny problem, to oczywiście, że tak.”

(IDI 13_pracownik)

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

Ponad 98% badanych pracodawców stwierdziło, że na moment realizacji badania ich pracownikom nie brakuje już żadnych kwalifikacji i umiejętności – zawodowych, cyfrowych czy personalnych. Wiedza została uzupełniona, co przede wszystkim pozwala pracownikom być na bieżąco i sprawnie wykonywać swoje dotychczasowe obowiązki.

„Uzyskane informacje pomagają w pracy zdecydowanie, ale to nie jest tak, że nagle po tym szkoleniu to wystrzeliło. Często jest tak, że jakaś mała rzecz, której na tym szkoleniu człowiek się dowie, sprawi, że sam zacznie temat drążyć. (...). Czyli to taki jest przyczynek, żeby szukać dalej i gdzieś się tym interesować.”

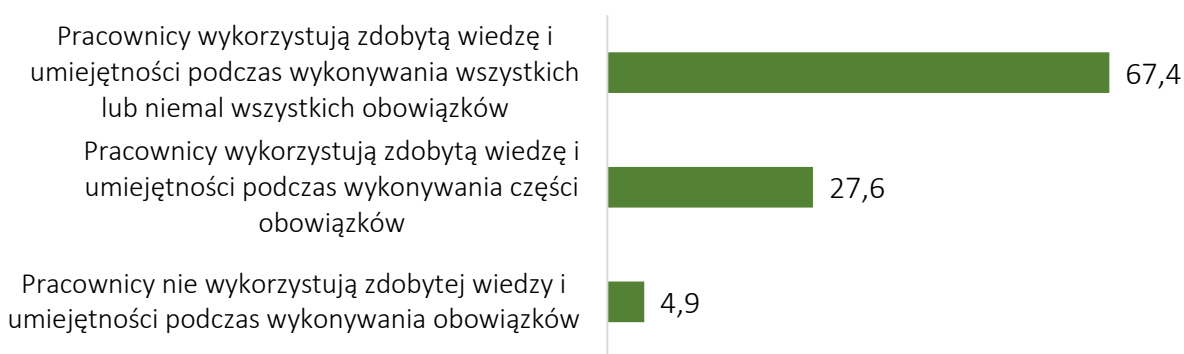
(IDI 12_pracodawca)

„Mówimy tu o takiej wiedzy bardziej szczegółowej (...), o technikach, możliwościach (...). Anatomia i fizjologia jest na studiach, ale to mamy jakby ogólnie, a tu szczegółowo - jak możemy zadziałać na dany mięsień, czy dany nerw czy jakąś grupę więzadeł, żeby wywołać jakąś reakcję, czy wywołać jakiś bodziec (...). 20-30 lat temu rehabilitacja była trochę w innym zakresie niż jest teraz.”

(IDI 8_pracodawca)

W sumie 95% pracodawców potwierdziło, że pracownicy obecnie wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków, przy czym w dwóch na trzech przypadkach ma to miejsce podczas wykonywania wszystkich lub niemal wszystkich zadań.

Wykres 37. W jakim stopniu pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania swoich obowiązków? (pracodawcy, CATI, %, N=304)

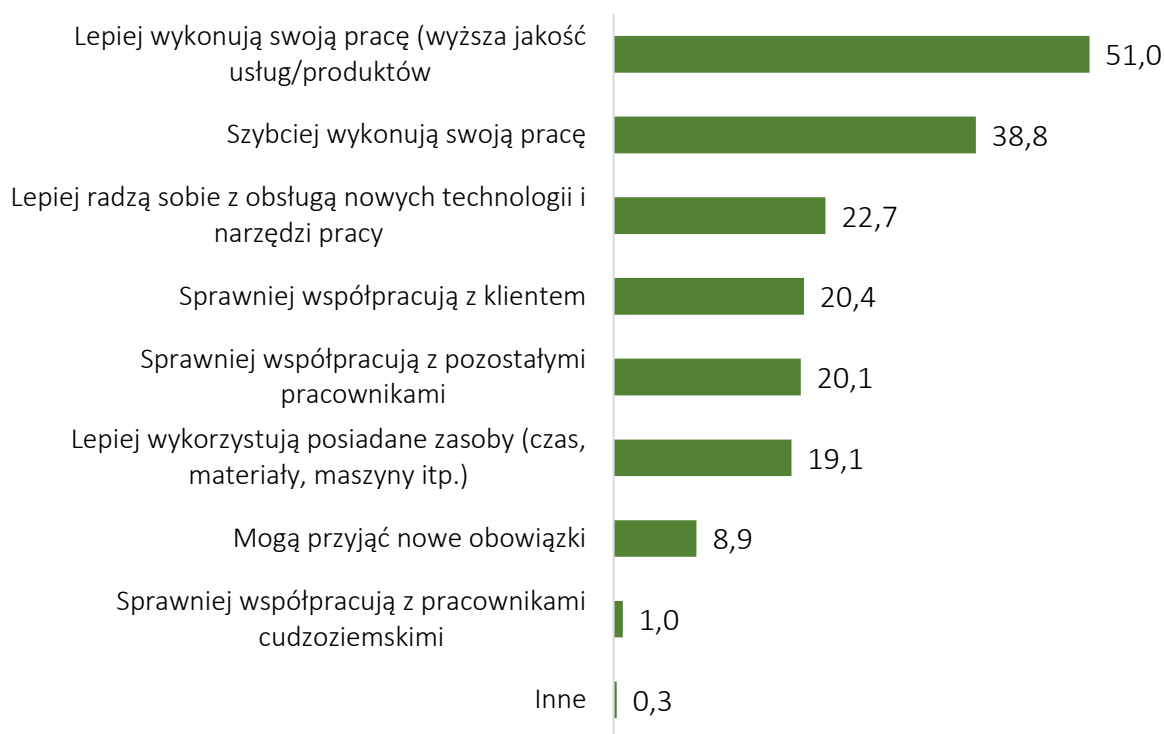


Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Pracownicy przede wszystkim lepiej i szybciej wykonują swoją pracę (odpowiednio; 51,0% i 38,8% wskazań). Mniej więcej co piąty lepiej radzi sobie z obsługą nowych technologii i narzędzi pracy, sprawniej współpracuje z klientem i pozostałymi pracownikami oraz efektywniej wykorzystuje posiadane zasoby. Zadbanie o wysoką jakość usług jest szczególnie istotne dla firm, będących oficjalnym partnerem całych sieci. Wówczas, jak zauważył jeden

z badanych, „(...) opinia o naszym warsztacie rzutuje na opinię o wszystkich warsztatach marki.” (IDI 2_pracodawca).

Wykres 38. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków? (pracodawcy, CATI, %, N=289)



*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Niespełna połowa badanych pracodawców (dokładnie 46,1%) potwierdziła również, że doszło do poprawy sytuacji pracownika pod względem formalnym – awansu (12,5% ogółu badanych) lub wzrostu wynagrodzenia (41,1% ogółu badanych).

Podobnie jak w przypadku braku konkretnej zmiany w zakresie działalności firmy po skorzystaniu ze środków KFS, tak samo w odniesieniu do pracownika, powodem niewystąpienia zmiany w postaci np. awansu czy wzrostu wynagrodzenia (taka zmiana nie nastąpiła w przypadku 53,9%) jest to, że dany zawód obwarowany jest bardzo konkretnymi przepisami i normami, które wymagają odnawiania bądź aktualizacji po to, by na danym stanowisku w ogóle się utrzymać.

Niemal wszyscy badani pracownicy (99,2%) zadeklarowali, że wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych, przy czym w 90% przypadków robią to bardzo często.

Pracownicy wykorzystujący zdobytą wiedzę przede wszystkim lepiej wykonują swoją pracę – dotyczy to niemal trzech na czterech badanych. Otrzymane wsparcie pozytywnie przełożyło się również na tempo pracy oraz lepsze wykorzystanie posiadanych zasobów. Rzadziej

wskazywano na usprawnienie współpracy z innymi pracownikami (co można rozumieć również jako zarządzanie personelem: „Ciężko jest, że tak powiem kolokwialnie, rządzić ludźmi, gdy nie ma się pojęcia o tym, co robią.” – IDI 16_pracownik), lepsze wykorzystanie technologii i urządzeń cyfrowych.

Tempo pracy doceniają na pewno klienci – jak zauważył jeden z pracodawców uczestniczących w badaniu jakościowym, lepsze umiejętności to np. szybsza diagnostyka usterek, a co za tym idzie, mniejsza liczba roboczogodzin przeznaczonych na pracę przy konkretnym zleceniu, a tym samym niższe koszty dla klienta.

Pracownicy zauważają, że oczekiwania co do ich profesji zmieniają się, wobec czego oni sami, aby dobrze wykonać swoją pracę, muszą się dokształcać.

(...) jeżeli będzie nas [pracodawca] wysyłał na takie szkolenia, to i dla szefa jest lepiej. (...) jeśli chodzi o auta, to możemy na przykład zatrzymać się w miejscu, robić auta z lat 2008, 2010 (...). U nas pracodawca się stara, żebyśmy coraz nowsze auta robili, już te 2015, 2018. Mamy już urządzenia nowsze, nawet do klimatyzacji (...) ten najnowszy czynnik. Teraz robią tutaj stanowisko do kalibracji kamer, do oświetlenia.”
(IDI 9_pracownik)

Wykres 39. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków (pracownicy, CATI, %, N=373)



*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Zdarza się, że uzupełnianie kwalifikacji pozwala na zastępowalność pracowników, co również ułatwia codzienną pracę:

„Wprowadzaliśmy nowe sterowniki i nowe roboty. Poprzednio [przed szkoleniem] nie mieliśmy takiego doświadczenia. Był tylko jeden kolega, który znał się na tym, (...) więc postanowiliśmy zwiększyć zasób w dziale, (...) żeby w razie czego każdy mógł podejść i uruchomić maszynę na przykład, naprawić. Żeby nie było trzeba gdzieś tam szukać [pomocy], jak na przykład kolega zachoruje (...).”

(IDI 24_pracownik)

Pracownicy potwierdzili, że przed skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS brakowało im przede wszystkim:

- określonych uprawnień zawodowych,
- określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku,
- umiejętności zarządzania własną pracą/czasem.

Według ich deklaracji co do kompetencji uzupełnionych dzięki szkoleniom, kursom, studiom czy egzaminom, to właśnie te trzy kategorie kwalifikacji i umiejętności były obiektem kształcenia. Ponadto, w toku badania potwierdzili, że wsparcie które otrzymali, było dobrze lub bardzo dobrze dopasowane do ich potrzeb (odpowiedzi takiej udzieliło 99% respondentów w tej grupie), a dwóch na trzech jest zdania, że uzupełnienie bądź nabycie nowych kompetencji umożliwi im dalszy rozwój zawodowy u obecnego pracodawcy.

Tabela 30. Kompetencje brakujące a pozyskane (pracownicy, CATI, N=376)

Rodzaj kompetencji/kwalifikacji	brakujące (przed wsparciem)	uzyskane dzięki wsparciu
Posługiwanie się językiem obcym	0,3%	0,3%
Uzyskanie uprawnień zawodowych	26,6%	26,6%
Nabycie kompetencji cyfrowych (w tym technologii teleinformatycznych ITC)	3,7%	4,3%
Nabycie kompetencji związanych z rozwojem technologii w firmie i zastosowaniem wprowadzanych przez firmę narzędzi pracy	16,8%	17%
Ukończenie/rozpoczęcie studiów podyplomowych	4,8%	5,1%
Wzrost umiejętności technicznych	7,4%	7,4%
Zarządzanie personelem	1,9%	2,1%
Zarządzanie własną pracą/czasem	23,1%	24,2%
Budowanie relacji z klientem	6,6%	8,0%
Reklama, marketing	0,5%	0,5%
Zdobycie określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku	25%	29,0%
Nabycie umiejętności miękkich (np. radzenie sobie w sytuacjach stresowych, negocjacje)	5,1%	4,8%
Inne	2,7%	2,7%
Żadne z powyższych	5,1%	1,3%

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

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 31. 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% (1)
Uzyskanie uprawnień zawodowych	98% (98)
Nabycie kompetencji cyfrowych (w tym technologii teleinformatycznych ITC)	87,5% (12)
Nabycie kompetencji związanych z rozwojem technologii w firmie i zastosowaniem wprowadzanych przez firmę narzędzi pracy	93,7% (59)
Ukończenie/rozpoczęcie studiów podyplomowych	100% (18)
Wzrost umiejętności technicznych	96,4% (27)
Zarządzanie personelem	100% (7)
Zarządzanie własną pracą/czasem	92% (80)
Budowanie relacji z klientem	100% (25)
Reklama, marketing	100% (2)
Zdobycie określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku	97,9% (92)
Nabycie umiejętności miękkich (np. radzenie sobie w sytuacjach stresowych, negocjacje)	89,5% (17)

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

**w nawiasach podano liczbę wskazań danej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Nieco ponad połowa badanych pracowników (53,2%) pracuje na co dzień z klientem. W sumie połowa nich potwierdziła, że wsparcie które uzyskali, pozytywnie wpływa na tę współpracę. Są w stanie lepiej poznać potrzeby klientów, bardziej profesjonalnie dobrać produkt lub usługę, budować dobre relacje.

Zaledwie jeden z badanych pracowników nadal odczuwa braki we własnych kompetencjach zawodowych. Mianowicie, osoba ta nie posiada formalnego wykształcenia w kierunku stanowiska, na którym pracuje.

Podnoszenie kwalifikacji wpłynęło na wyższą samoocenę pracowników i ich pewność co do tego, że są w firmie potrzebni. Wyrażają nadzieję, że skoro pracodawca w nich inwestuje, to nie planuje rezygnować z dalszej współpracy. A nawet gdyby do tego doszło, to znalezienie pracy, przynajmniej w niektórych zawodach, nie nastęrczałoby trudności.

„Im więcej się doszkałam, tym czuję się pewniej. Jest się bardziej potrzebnym.”

(IDI 7_pracownik)

„Jeżeli nawet bym tutaj nie pracował, to w drugim miejscu bardzo szybko bym znalazł pracę.”

(IDI 9_pracownik)

„Kierowców z kategorii C+E to z otwartymi rękami każdy przyjmuje. Z tym to by nie było najmniejszego problemu (...).”

(IDI 10_pracownik)

„(...) dodatkowe kwalifikacje są jak najbardziej mile widziane w oczach szefostwa (...). Kurs skończył się egzaminem państwowym (...), który do wielu firm zajmujących się przeróbką metali, spawalnictwem, otwiera drzwi (...).”

(IDI 16_pracownik)

„Akurat ja tu mam umowę na stałe, więc nie czułam się zagrożona (...), ale nawet jakbym pracę zmieniała, to jestem lepszym kandydatem na rynku pracy, niż bez tych szkoleń.”

(IDI 17_pracownik)

„Jeżeli firma inwestuje w pracownika, to nie będzie chciała się go pozbyć zaraz. U nas (...) przy wszelkich szkoleniach, jest zazwyczaj „lojalka” podpisywana na dwa lata (...). Firma raczej dba o to, żeby pracownika którego szkoli, raczej utrzymać.”

(IDI 24_pracownik)

Warto dodać, że uzyskane wsparcie przekłada się również na wzmocnienie subiektywnego odczucia poprawy własnej sytuacji na rynku pracy - 84,6% pracowników 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 89% potwierdziło, że wzrosła ich satysfakcja z wykonywanej pracy, co z dużym prawdopodobieństwem przełoży się na jej jakość. Ich dotychczasowa wiedza ulega usystematyzowaniu.

„Poprawa z wynagrodzeniem, no i postrzeganiem. (...) coraz lepsze zadania się dostają (...). Wiem jak zrobić, gdzie szukać, żeby to jak najkrócej dla klienta zrobić.”

(IDI 9_pracownik)

„W wielu przypadkach upewnienie się, że to co myślałem, co z jakiegoś własnego doświadczenia miałem, że jest to prawdą. Ktoś potwierdza nasze jakieś domysły. (...) Myślę, że ciągle się zmienia [branża], (...) walczymy z nowościami. (...) więc ciągłe szkolenie jest istotne.”

(IDI 13_pracownik)

Badani pracownicy, korzystający z dofinansowania ze środków KFS, odnieśli korzyści, które to przełożyły się na zmianę ich sytuacji zawodowej. Połowa z nich została doceniona przez współpracowników, a niemal 43% uzyskuje wyższe wynagrodzenie. Co istotne, co piąty uniknął zwolnienia z pracy, a co dziesiąty awansował.

Wykres 40. Efekty wsparcia (pracownicy, CATI, %, N=376)



*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI

Z odpowiedzi udzielonych przez pracodawców wynika, że część pracowników kierowanych do skorzystania ze środków KFS była zagrożona zwolnieniem – dotyczyło to w sumie 4,9% badanych firm. Niemal trzy czwarte z ogółu respondentów (72,4%) deklaruje, że wszyscy pracownicy, którzy ze wsparcia skorzystali, są w dalszym ciągu zatrudnieni, a w co dziesiątym przypadku w firmie nie ma już żadnego z pracowników, którzy skorzystali z kształcenia. Co jednak najistotniejsze, część odpowiedzi potwierdziła, że wszystkie osoby wcześniej zagrożone zwolnieniem nadal pracują w firmie (z grupy 10 respondentów, którzy twierdzili, że wszyscy pracownicy skierowani do kształcenia byli zagrożeni zwolnieniem, 8 potwierdziło, że wszyscy ci pracownicy zachowali miejsca pracy).

6.3.3. Podsumowanie

Choć decyzja o podjęciu działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS stosunkowo rzadko była wspólna (pracownika i pracodawcy), to dominującym motywem uczestnictwa była chęć podniesienia kwalifikacji przez pracownika. Takie motywacje jak zmiana stanowiska pracy czy wzmocnienie pozycji na rynku, były wskazywane przez pracowników bardzo rzadko, co świadczy o tym, że podniesienie kwalifikacji wynikało raczej z bieżących potrzeb, aniżeli planowania dalszej przyszłości zawodowej poza obecną firmą (dwie trzecie uważa, że uzupełnienie bądź nabycie nowych kompetencji umożliwi im dalszy rozwój zawodowy u obecnego pracodawcy).

Ponad 98% badanych pracodawców uważa, że na moment realizacji badania, ich pracownikom nie brakuje już żadnych kwalifikacji czy umiejętności, a zdobytą wiedzę i umiejętności wykorzystują podczas wykonywania obowiązków, wykonując swoją pracę lepiej i szybciej. Wzrosła ich samoocena – uważają bowiem, że w przypadku utraty pracy bądź chęci zmiany pracodawcy, ich pozycja na rynku pracy jest mocniejsza niż wcześniej.

Osoby deklarujące brak danych kwalifikacji, kompetencji czy umiejętności, w dużej mierze właśnie takie kwalifikacje nabyły, co dodatkowo potwierdza trafność wsparcia, które uzyskały. Należy zauważyć, że taka ocena jest stosunkowo prosta w sytuacji, gdy wsparcie z KFS wykorzystano w celu uzyskania uprawnień – wówczas potwierdzeniem jest uzyskanie stosownego dokumentu bądź certyfikatu.

Część pracowników w wyniku doksztalcania odniosła konkretne korzyści. Niemal 43% uzyskuje wyższe wynagrodzenie, co dziesiąty awansował, a niektórzy uniknęli zwolnienia z pracy. Należy mieć na uwadze, że jeśli nie nastąpiła konkretna zmiana sytuacji pracownika, to najczęściej dlatego, że zawód, który wykonuje, obwarowany jest bardzo konkretnymi przepisami i normami, które wymagają odnawiania bądź aktualizacji uprawnień po to, by na danym stanowisku w ogóle się utrzymać.

7. Główne wnioski z badania

7.1. Działania realizowane w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2021-2022

1. Ze wsparcia KFS korzystały przede wszystkim mikroprzedsiębiorstwa, firmy z długim stażem (powyżej 15 lat) oraz podmioty działające głównie na rynkach lokalnych. Pod względem rodzaju prowadzonej działalności wśród beneficjentów KFS dominowały podmioty prowadzące działalność handlową, produkcyjną, budowlaną i z zakresu opieki zdrowotnej.
2. Uczestnikami kursów i szkoleń wspartych z KFS byli przede wszystkim pracownicy na stanowiskach niekierowniczych. Zazwyczaj były to osoby po 45 roku życia, mające co najmniej dziesięcioletni staż pracy oraz absolwenci uczelni wyższych. Pracownicy z najmłodszej grupy wiekowej - w wieku od 18 do 24 lat, korzystali ze wsparcia KFS najrzadziej.
3. Pracownicy cudzoziemscy uczestniczyli przede wszystkim we wsparciu polegającym na uzyskaniu kwalifikacji i uprawnień zawodowych oraz doskonaleniu wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu.
4. Wsparcie, o które ubiegali się przedsiębiorcy, najczęściej dotyczyło trzech priorytetów:
 - wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
 - wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia,
 - wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych.
5. Zarówno w roku 2021, jak i 2022, biorąc pod uwagę nowe priorytety, zainteresowaniem cieszyło się zwłaszcza wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność lub podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej.
6. Pracodawcy najbardziej byli zainteresowani kursami i szkoleniami zawodowymi z zakresu specjalistycznej wiedzy i obsługi specjalistycznego sprzętu lub oprogramowania. Analiza struktury zawodowej uczestników wsparcia pod kątem wykonywanych zawodów, a także tematyki kształcenia, wskazuje, że w dużym stopniu odpowiadały one zawodom deficytowym w województwie podlaskim.
7. Tematyka kursów, które uczestnicy wybierali najczęściej, dotyczyła: obsługi maszyn i urządzeń (zarówno budowlanych, jak i przemysłowych); księgowości, kadr i zarządzania; podnoszenia kwalifikacji personelu medycznego; podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obszarze zdrowia i urody (fryzjerstwo i kosmetologia).

Dużym zainteresowaniem cieszyły się także kursy i szkolenia dla osób pracujących z dziećmi i młodzieżą (pedagodzy, psychologzy, terapeuci zajęciowi, logopedzi). Tematyka kształcenia realizowanego dzięki wsparciu z KFS pozostaje zatem zbieżna z zapotrzebowaniem regionalnego rynku pracy na konkretne profesje.

8. Odbiorcy wsparcia KFS – zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, bardzo dobrze ocenili jego jakość i użyteczność. Przedsiębiorcy nie napotykali na trudności w toku korzystania ze środków KFS, a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół bardzo dobrze. Nie dostrzegają potrzeby wprowadzania zmian w zasadach ubiegania się o dofinansowanie, a warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków są dla nich w pełni zrozumiałe.
9. Niemal wszyscy ankietowani pracodawcy zadeklarowali, że wysokość kwoty dofinansowania kształcenia ustawicznego ze środków KFS była adekwatna wobec ich potrzeb.
10. Połowa podlaskich PUP nie wydatkowała w całości środków przyznanych z KFS. Najczęściej było to spowodowane rezygnacją pracodawców z wcześniej przyznanych środków, odwoływaniem działań przez realizatorów kształcenia ustawicznego oraz rozbieżnościami pomiędzy faktycznie poniesionymi kosztami a tymi założonymi na etapie wnioskowania przez pracodawców o wsparcie.
11. Trudności, jakie napotykali pracownicy PUP w toku realizacji zadań z KFS w latach 2021-2022, najczęściej związane były z weryfikacją spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników oraz z rozliczaniem środków. Pracownicy urzędów chcieliby przechodzić specjalistyczne szkolenia z zakresu obsługi KFS, które poza weryfikacją spełniania kryteriów otrzymania dofinansowania pomogłyby im w monitorowaniu i kontroli zawartych umów.
12. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy generalnie dobrze ocenili współpracę z pracodawcami. Obszarem, w którym wystąpiło najwięcej komplikacji, był etap rozliczania usług. Urzędnicy wskazywali na nieterminowość oraz niedotrzymywanie zapisów umowy przez część firm.
13. Świadomość pracodawców w zakresie możliwości skorzystania ze środków KFS na wsparcie kształcenia ustawicznego znacząco wzrosła. 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. Choć w większości przypadków to sam pracodawca wyszedł z inicjatywą skorzystania z dofinansowania w ramach KFS, to stosunkowo często rolę inicjatora pełnił także powiatowy urząd pracy. Zdarza się, że dobre doświadczenia ze współpracy z PUP są powodem zainteresowania KFS w kolejnych latach.

2. Bez dofinansowania z KFS, kształcenie ustawiczne byłoby dla wielu firm zbyt kosztowne. W związku z tym, część pracodawców nie byłaby w stanie zapewnić swoim pracownikom możliwości rozwoju zawodowego.
3. Firmom korzystającym z dofinansowania udało się osiągnąć zakładane cele: pracownicy podnieśli i uzupełnili brakujące kompetencje, firma jest w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości, co w efekcie przekłada się (bądź przełoży w przyszłości) na wzrost jej konkurencyjności na rynku.
4. Podnoszenie i uzupełnianie kompetencji pracowników jest w dzisiejszych czasach niezbędne. To, czego pracownicy nauczyli się w toku edukacji formalnej, nie jest obecnie wystarczające. Firmy, które nie podejmują działań zmierzających do rozwoju kadry, ryzykują spadkiem pozycji na rynku. Tym samym, wszelkie formy wsparcia, które wesprą finansowo pracodawcę w tym zakresie, będą stale pożądane.
5. W największym stopniu KFS umożliwia uzupełnianie kwalifikacji zawodowych, które w przypadku niektórych zawodów warunkują możliwość wykonywania pracy. Stosunkowo często uzupełniano braki kompetencyjne w zakresie nowych technologii i narzędzi pracy.
6. Spośród 42 badanych podmiotów, na które nałożono obostrzenia związane z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się pandemii koronawirusa, tylko 13 (a więc mniej niż jedna trzecia) skorzystało z nowych priorytetów objętych limitem środków KFS: wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność (rok 2021) lub wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej (rok 2022).

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. Wynika to z tego, że w dzisiejszym rozwijającym się świecie, coraz ważniejsze jest, aby pracownicy posiadali aktualne kwalifikacje i umiejętności. Dzięki temu mogą lepiej wykonywać swoją pracę, co przekłada się na poprawę efektywności firmy. W niektórych zawodach uzupełnianie oraz aktualizacja posiadanych kwalifikacji (lub uprawnień) są wręcz konieczne. Technologie i metody pracy zmieniają się, a pracownicy muszą się dostosować do tych zmian.
2. Wsparcie z KFS było dopasowane do potrzeb firm, a nowe i uzupełnione przez pracowników kompetencje adekwatne do zapotrzebowania ich pracodawców. Potwierdza to zasadność obowiązku złożenia wraz z wnioskiem o dofinansowanie analizy potrzeb szkoleniowych pracowników.

3. Kierownicy lub pracownicy będący cudzoziemcami stosunkowo rzadko brali udział we wsparciu w ramach KFS. Z ogółu badanych firm 8,2% zadeklarowało, że dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych z KFS są w stanie usprawnić pracę w związku z zatrudnianiem cudzoziemców. Najwięcej, bo 10 z 11 przedstawicieli firm kierujących do skorzystania ze wsparcia pracowników cudzoziemskich potwierdziło, że dzięki KFS pracownicy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy. W każdym przypadku firma jest w stanie oferować produkty/usługi o lepszej jakości, a w większości konkurencyjność firmy wzrosła (lub wzrosnie), natomiast praca cudzoziemców może zostać usprawniona.
4. Pracownicy uzupełnili przede wszystkim kompetencje zawodowe, przez co mogą lepiej i szybciej wykonywać swoją pracę. Wsparcie przełożyło się również na lepsze poznanie nowych technologii oraz wzrost umiejętności miękkich w zakresie pracy z klientem oraz współpracy z pozostałymi pracownikami.
5. Umiejętności i kwalifikacje wskazywane przez pracowników jako brakujące zostały uzupełnione. Wskazuje to na prawidłowe diagnozowanie ich potrzeb szkoleniowych oraz prawidłowe wydatkowanie środków.
6. Wsparcie udzielone pracownikom przełożyło się na zmianę ich sytuacji zawodowej – uzyskanie wyższego wynagrodzenia, uniknięcie zwolnienia czy uzyskanie awansu.
7. Analizując motywacje pracowników do uczestnictwa w kształceniu można zauważyć, że myślą oni raczej o tym, co obecnie jest im potrzebne do utrzymania się na stanowisku pracy, aniżeli snują plany dotyczące potencjalnego przyszłego stanowiska pracy lub pracodawcy.
8. Deklaracje pracowników dotyczące gotowości do korzystania z działań oferowanych przez KFS w kolejnych latach zdają się potwierdzać ich opinie na temat idei kształcenia osób pracujących – zdaniem ponad 90% z nich, każda pracująca osoba powinna kształcić się, jeśli ma taką możliwość.

8. Rekomendacje⁵¹

Lp.	Wniosek	Obszar tematyczny	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
1.	Stosunkowo dużo podlaskich PUP nie wydatkuje w całości przyznanych środków z KFS.	Kwestie formalne	Bardziej elastyczne podejście do realizacji założeń umów podpisanych przez pracodawców (np. prosta procedura zmiany uczestnika wsparcia lub ich liczby).	Powiatowe Urzędy Pracy	Zawarcie adekwatnych zapisów w umowach o dofinansowanie.
2.	Część PUP nie wydatkuje całej kwoty dofinansowania przyznanej w ramach rezerwy. Jednym z powodów jest fakt, że wnioskodawcy nie wpisują się w założone priorytety (a wpisywali się w priorytety założone w ramach limitu).	Kwestie formalne	Umożliwienie PUP wcześniejszego wnioskowania o zmianę przeznaczenia środków z rezerwy na realizację priorytetów przewidzianych limitem środków KFS.	MRiPS	Zawarcie odpowiednich zapisów w wytycznych dla powiatowych urzędów pracy.
3.	Angażowanie firm szkoleniowych i doradczych w proces pozyskiwania i rozliczania dofinansowania w ramach KFS, skutkuje słabą orientacją pracodawców w sprawach formalnych związanych z realizacją wsparcia, a następnie trudnościami na etapie rozliczania,	Kwestie formalne	Obowiązkowy udział przedstawiciela pracodawcy (nie firmy szkoleniowej, doradczej), którego wniosek został zaakceptowany przez PUP, w indywidualnym lub grupowym spotkaniu informacyjnym oraz włączenie do procesu monitorowania postępów realizowanego wsparcia.	Powiatowe Urzędy Pracy	Zawarcie adekwatnych zapisów w dokumentacji naboru. Wypracowanie dobrych praktyk/wytycznych w zakresie udziału i roli instytucji zewnętrznych (szkoleniowych, konsultingowych) w procesie pozyskiwania i realizacji wsparcia z KFS.

⁵¹ Rekomendacje zostały sformułowane w stosunku do wniosków z badania, które wskazywałyby na potrzebę wprowadzenia określonych zmian, modyfikacji bądź usprawnień w sposobie wdrażania KFS.

Lp.	Wniosek	Obszar tematyczny	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
	monitorowania i ewaluacji KFS.				
4.	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 lub niezgodnego z umową rozliczenia wsparcia. Wypracowanie dobrych praktyk/wytycznych odnośnie monitorowania postępów realizacji wsparcia z KFS.
5.	Pracownicy PUP napotykali trudności w zakresie 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.
6.	Pracownicy PUP widzą potrzebę wsparcia kadrowego w procesie 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 (zwiększenie liczby etatów, zaangażowanie większej liczby pracowników w ramach etatów łączonych, itp.).
7.	Pracownicy PUP rozpatrujący wnioski napotykają trudności w zakresie oceny adekwatności, jakości i efektywności usług, z których	Kwestie formalne	Zapewnienie pracownikom PUP wsparcia szkoleniowo-doradczego w zakresie oceny wniosków.	MRiPS	Udostępnienie doradztwa i szkoleń z zakresu oceny usług rynku pracy – wskazanie kluczowych czynników, które należy brać pod uwagę podczas oceny, praca na case study z udziałem doradców.

Lp.	Wniosek	Obszar tematyczny	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
	planuje skorzystać wnioskodawca.				Stworzenie klarownych standardów i wytycznych oraz definicji pojęć takich jak „jakość” czy „efektywność” usługi, a także kryteriów, które powinna spełnić usługa, aby zostać uznaną za usługę efektywną o odpowiedniej jakości.
8.	Największym zainteresowaniem pracodawców cieszyły się kursy i szkolenia. 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.
9.	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.
10.	Stosunkowo często pracownicy uzupełniają braki kompetencyjne w zakresie nowych technologii i narzędzi pracy. Firmy, które nie podejmują działań zmierzających do rozwoju kadry w tym zakresie ryzykują spadkiem pozycji na rynku. Technologie i metody pracy zmieniają się, a pracownicy muszą się dostosować do tych zmian.	Rodzaj wsparcia	Kontynuacja realizacji KFS z utrzymaniem priorytetów odnoszących się do nabywania i uzupełniania kompetencji cyfrowych.	MRiPS	Utrzymanie wskazanego rodzaju wsparcia poprzez sformułowanie adekwatnych priorytetów KFS w kolejnych latach działania Funduszu.

Lp.	Wniosek	Obszar tematyczny	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
11.	Pracodawcy zwracali uwagę na ograniczone możliwości wsparcia pracowników mających mniej niż 45 lat, wykonujących zawody nietechniczne, niemających wykształcenia zawodowego.	Rodzaj wsparcia	Rozszerzenie zakresu wsparcia o grupy dotychczas nieobjęte priorytetami w ramach limitu i rezerwy KFS, o ile wnioskodawca wykaże, że takie wsparcie pozytywnie wpłynie na rozwój jego firmy.	MRiPS	Sformułowanie priorytetów KFS, które umożliwiłyby kierowanie na kształcenie pracowników mających mniej niż 45 lat, wykonujących zawody nietechniczne, niemających wykształcenia zawodowego. Należy jednak zastosować ograniczenia (np. w kwocie przeznaczanej na priorytet), po to, by mimo wszystko w pierwszej kolejności wsparcie obejmowało firmy i zawody istotne z punktu widzenia potrzeb rynku pracy.
12.	Małym zainteresowaniem charakteryzował się priorytet: wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych. Może to świadczyć o tym, że pracodawcy nie znają bądź nie biorą pod uwagę sytuacji rodzinnej swoich pracowników. Mogą wychodzić z założenia, że członkowie rodzin wielodzietnych są mniej skłonni do podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego. Obowiązki rodzinne mogą z kolei	Rodzaj wsparcia	Promocja możliwości wsparcia ze środków KFS kształcenia ustawicznego pracowników z rodzin wielodzietnych.	MRiPS Powiatowe urzędy pracy	Promowanie wśród pracodawców polityk wspierających pracowników z rodzin wielodzietnych, w tym kierowania pracowników na szkolenia i kursy, dostosowane do ich możliwości (np. czasowych). Promocja tego rodzaju wsparcia wśród firm szkoleniowych i doradczych, z których usług korzystają wnioskodawcy.

Lp.	Wniosek	Obszar tematyczny	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
	wpływać na niechęć do szkoleń wśród samych pracowników.				
13.	Niewielu pracodawców skorzystało z priorytetów dotyczących wsparcia kształcenia ustawicznego pracodawców zatrudniających cudzoziemców.	Rodzaj wsparcia	Promocja wsparcia firm zatrudniających pracowników cudzoziemskich w zakresie kształcenia ustawicznego.	MRiPS Powiatowe urzędy pracy	Promowanie wśród pracodawców polityk wspierających pracowników cudzoziemskich w zakresie kształcenia ustawicznego. Promocja tego rodzaju wsparcia wśród firm szkoleniowych i doradczych, z których usług korzystają wnioskodawcy.
14.	PUP są dla pracodawców głównym źródłem informacji nt. KFS. Pozostałe kanały informacji wykorzystuje nie więcej niż co dziesiąty badany.	Promocja KFS	Wzmocnienie kanałów informacji na temat KFS, innych niż urzędy pracy.	MRiPS Powiatowe urzędy pracy	Rozwój platformy informacyjnej na temat KFS, udostępnianej zarówno online, jak i offline. Platforma powinna być łatwa w obsłudze, poza najważniejszymi informacjami nt. KFS zawierać np. dobre praktyki oraz odpowiedzi na najczęściej napotykaną przez wnioskodawców problemy. Rozwój współpracy z pracodawcami i organizacjami pracodawców w celu szerszej dystrybucji informacji nt. KFS (PUP nie jest w stanie samodzielnie dotrzeć do każdej firmy).

9. Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych

- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2021. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2022. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Tekst jednolity Dz. U. z 2018 r. poz. 117)
- Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2023 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, 2023 rok
- Przedsiębiorstwa niefinansowe powstałe w latach 2017-2021, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2022 rok
- Podlaski rynek pracy grudzień 2022, WUP w Białymstoku
- Barometr Zawodów 2023. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, opracowanie WUP w Białymstoku, wydawca WUP w Krakowie, Kraków 2022
- Barometr Zawodów.pl
- Bank Danych Lokalnych GUS
- Sprawozdanie z działalności Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku za 2021 rok
- Sprawozdanie z działalności Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku za 2022 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

- informacje zawarte na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy w Augustowie:
<https://augustow.praca.gov.pl/-/918355-jak-mozna-starac-sie-o-dofinansowanie-ksztalcenia-ustawicznego-z-kfs->
- informacje zawarte na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy w Białymstoku:
<https://bialystok.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/podnoszenie-kompetencji-i-kwalifikacji-pracowników-i-kandydatów-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>
- informacje zawarte na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy w Hajnówce:
<https://hajnowka.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/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-przedsiębiorców/podnoszenie-kompetencji-i-kwalifikacji-pracowników-i-kandydatów-do-pracy/krajowy-fundusz-szkoleniowy>
<https://lomza.praca.gov.pl/-/918388-obowiazki-pracodawcy-w-zwiazku-z-uzyskaniem-dofinansowania-ksztalcenia-ustawicznego>
- informacje zawarte na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy w Mońkach:
<https://monki.praca.gov.pl/-/918364-jakie-koszty-ksztalcenia-ustawicznego-pracowników-moga-byc-dofinansowane-z-kfs->
<https://monki.praca.gov.pl/-/918355-jak-mozna-starac-sie-o-dofinansowanie-ksztalcenia-ustawicznego-z-kfs->
- informacje zawarte na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy w Sejnach:
<https://sejny.praca.gov.pl/-/918364-jakie-koszty-ksztalcenia-ustawicznego-pracowników-moga-byc-dofinansowane-z-kfs->
- informacje zawarte na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku:
<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-srodki-na-wsparcie>

10. Spis tabel

Tabela 1. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w powiatach województwa podlaskiego w latach 2021-2022.....	29
Tabela 2. Stopa bezrobocia w latach 2021-2022 w woj. podlaskim według powiatów (%).....	31
Tabela 3. Struktura próby według powiatów (pracodawcy, %, N=304).....	38
Tabela 4. Struktura próby – pracownicy, płeć (N=376)	39
Tabela 5. Struktura próby – pracownicy, wiek (N=376).....	39
Tabela 6. Struktura próby – pracownicy, wykształcenie (N=376).....	39
Tabela 7. Kwoty z KFS otrzymane przez poszczególne PUP w latach 2021-2022 (CAWI, N=14)	41
Tabela 8. Wydatkowanie całości kwoty KFS przez powiatowe urzędy pracy w latach 2021-2022 (PUP, CAWI, N=14).....	42
Tabela 9. Liczba naborów ogłaszanych przez PUP w ramach środków z KFS w latach 2021-2022 (PUP, CAWI, N=14).....	43
Tabela 10. Rodzaj otrzymanego przez uczestników wsparcia finansowanego ze środków KFS (rok 2021 N=5 032, rok 2022 N=4 007)	44
Tabela 11. Działania, na które PUP wydatkowały środki w ramach KFS w latach 2021-2022 (PUP, CAWI, N=14).....	46
Tabela 12. Priorytety, na które PUP przeznaczały środki w ramach KFS, lata 2021 i 2022 (PUP, CAWI, N=14)	47
Tabela 13. Priorytety, w ramach których ubiegano się o dofinansowanie z KFS w latach 2021-2022 (pracodawcy, CATI, 2021: N=198, 2022: N=170).....	49
Tabela 14. Najczęściej wskazywana tematyka szkoleń i kursów (pracownicy, CATI, N=376) ...	53
Tabela 15. Najczęściej wskazywana tematyka szkoleń i kursów (pracodawcy, CATI, N=304) ..	54
Tabela 16. Siedziba firm korzystających ze środków KFS (rok 2021 N=687, rok 2022 N=574) .	55
Tabela 17. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS (rok 2021 N=687, rok 2022 N=575).....	56
Tabela 18. Liczba pracowników (rok 2021 N=687, rok 2022 N=575)	58
Tabela 19. Wiek uczestników (rok 2021 N= 5 032, rok 2022 N=4 007)	61
Tabela 20. Wykształcenie uczestników (rok 2021 N= 5 032, rok 2022 N=4 007)	61
Tabela 21. Przynależność do grup społeczno-demograficznych wyróżnionych w priorytetach KFS	64

Tabela 21. Kanały promocji KFS wykorzystywane przez powiatowe urzędy pracy (PUP, CAWI, N=14)	66
Tabela 23. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracodawcy, CATI, N=304)* ...	69
Tabela 24. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracownicy, CATI, N=376)*	69
Tabela 24. Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy (pracodawcy, CATI, N=304)* ...	70
Tabela 26. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmie (pracodawcy, CATI, %, N=304).....	85
Tabela 27. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmach, które w roku 2022 prowadziły działalność w branży motoryzacyjnej (CATI, N=22)	85
Tabela 28. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmach, na które nałożono obostrzenia w związku z zapobieganiem rozprzestrzeniania się choroby COVID-19 (CATI, N=42)	86
Tabela 29. Ocena współpracy z instytucją szkoleniową (pracodawcy, CATI, N=304)	93
Tabela 30. Kompetencje brakujące a pozyskane (pracownicy, CATI, N=376).....	100
Tabela 31. Kompetencje brakujące a pozyskane – analiza krzyżowa (pracownicy, CATI)** ...	101

11. Spis wykresów

Wykres 1. Struktura MSP w woj. podlaskim według podstawowego obszaru działalności	27
Wykres 2. Czy kwota dofinansowania z KFS była adekwatna do potrzeb? (pracodawcy, CATI, %, N=304)	42
Wykres 3. Skorzystanie przez pracodawców z limitu bądź rezerwy środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)	44
Wykres 4. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS firma skorzystała w latach 2021-2022? (pracodawcy, CATI, %, N=304).....	45
Wykres 5. Z jakiego rodzaju usług finansowanych z KFS Pan/i skorzystał/a? (pracownicy, CATI, %, N=376)	45
Wykres 6. Tematyka udzielonego przez PUP wsparcia w ramach KFS (PUP, CAWI, N=14)	52
Wykres 7. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)	57
Wykres 8. Liczba pracowników (pracodawcy, CATI, %, N=304).....	58
Wykres 9. Forma prawna podmiotu (pracodawcy, CATI, %, N=304)	59
Wykres 10. Od jak dawna firm istnieje na rynku (pracodawcy, CATI, %, N=304)	59
Wykres 11. Zasięg działalności firmy (pracodawcy, CATI, %, N=304)	59

Wykres 12. Do kogo skierowane było wsparcie w ramach KFS? (pracodawcy, CATI, %, N=304)	60
Wykres 13. Przynależność do grupy zawodowej (pracownicy, %, N=376)	62
Wykres 14. Staż pracy (pracownicy, %, N=376)	63
Wykres 15. Miejsce zamieszkania (pracownicy, %, N=376)	63
Wykres 16. Niepełnosprawność (pracownicy, %, N=376)	63
Wykres 17. Łączne dochody netto („na rękę”) gospodarstwa domowego (pracownicy, CATI, %, N=376)	64
Wykres 18. Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości? (pracodawcy, CATI, %, N=304)	67
Wykres 19. Czy firma korzystała ze środków KFS w roku 2020 lub wcześniej? (pracodawcy, CATI, %, N=304)	68
Wykres 20. Odsetek firm współpracujących z PUP przed oraz po uzyskaniu wsparcia z KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)	71
Wykres 21. Ocena poszczególnych etapów współpracy z pracodawcami (średnia ocen, PUP, CAWI, N=14)	72
Wykres 22. Dodatkowe kryteria (obok kryteriów formalnych), którymi kierują się powiatowe urzędy pracy przyznając dofinansowanie z KFS (liczba wskazań)	73
Wykres 23. Czy zasady ubiegania się o środki z KFS są dla pracodawców jasne? (pracodawcy, CATI, %, N=304)	74
Wykres 24. Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS? (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia) (pracodawcy, CATI, %, N=304)	77
Wykres 25. Motywy ubiegania się o środki w ramach KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)	78
Wykres 26. Zmiany, jakie zaszły w firmie dzięki środkom KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)	81
Wykres 27. Wpływ wsparcia z KFS na możliwość oferowania usług/produktów o lepszej jakości (pracodawcy, CATI, %, N=304)	82
Wykres 28. Wpływ wsparcia z KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)	84
Wykres 29. Stopień dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb rozwojowych firmy przed i po skorzystaniu ze środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304)	88
Wykres 30. Stopień dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb rozwojowych firmy przed i po skorzystaniu ze środków KFS (pracownicy, CATI, %, N=376)	88
Wykres 31. Jakie konkretne braki kompetencyjne zostały uzupełnione dzięki wsparciu z KFS? (pracodawcy, CATI, %, N=304)	89

Wykres 32. Częstotliwość rozpoznawania potrzeb szkoleniowych pracowników (pracodawcy, CATI, %, N=176)	90
Wykres 33. Rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych pracowników przed skorzystaniem ze środków KFS (pracodawcy, CATI, %, N=304).....	91
Wykres 34. Wpływ skorzystania z KFS na aktywność szkoleniową firmy (pracodawcy, CATI, %, N=304)	91
Poproszeni o ocenę dostępności na rynku usług szkoleniowych zgodnych z ich zapotrzebowaniem, w połowie przypadków stwierdzili, że dostępne usługi spełniają ich wymagania jakościowe oraz cenowe. Zdaniem przedstawicieli części firm (dokładnie 22,7%), dostępne usługi spełniają ich wymagania jakościowe, lecz są za drogie. Wykres 35. Ocena dostępności na rynku usług, na które mają zapotrzebowanie badane podmioty (pracodawcy, CATI, %, N=304)	92
Wykres 36. Motywy skorzystania ze wsparcia w ramach KFS (pracownicy, CATI, %, N=376)...	95
Wykres 37. W jakim stopniu pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania swoich obowiązków? (pracodawcy, CATI, %, N=304)	97
Wykres 38. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków? (pracodawcy, CATI, %, N=289)	98
Wykres 39. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków (pracownicy, CATI, %, N=373)	99
Wykres 40. Efekty wsparcia (pracownicy, CATI, %, N=376)	103

12. Spis map

Mapa 1. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w latach 2021-2022	28
Mapa 2. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 10 tys. ludności w latach 2021-2022	30
Mapa 3. Stopa bezrobocia w latach 2021-2022 (%)	31

13. Narzędzia badawcze

13.1. Ankieta kwestionariuszowa CATI – przedsiębiorcy korzystający z KFS

Dzień dobry, nazywam się I jestem ankiecierem 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 2021
- b. W 2022

2. Powiat, w którym mają Państwo siedzibę to:

Augustowski	Siemiatycki
Białostocki	Sokółski
Bielski	Suwałski
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

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

- 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. Czy w 2022 roku prowadzili Państwo działalność w branży motoryzacyjnej?

- a. Tak
- b. Nie

5. 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

6. 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

7. 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

8. Sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo:

- a. Publiczny
- b. Prywatny

9. Zasięg działalności przedsiębiorstwa:

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

10. Czy w latach 2021-2022 posiadali Państwo status przedsiębiorstwa społecznego lub prowadzili Państwo CIS, KIS, WZT, ZAZ, spółdzielnię socjalną?

- a. Tak
- b. Nie

11. Kto został objęty wsparciem ze środków KFS? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

- a. Kierownicy
- b. Pracownicy na stanowiskach niekierowniczych
- c. Właściciel firmy/przedsiębiorca
- d. Kierownicy lub pracownicy będący cudzoziemcami

12. Czy wsparcie ze środków KFS skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców objęło:

- a. Pracowników cudzoziemskich
- b. Pracowników polskich
- c. Pracodawców
- d. Nie dotyczy

12a. Jakie to było wsparcie:

- a. Nauka jęz. polskiego
- b. Nauka jęz. obcego
- c. Doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu
- d. Ułatwianie rozwijania i uznawania w Polsce kwalifikacji nabytych w innych kraju
- e. Szkolenia z zakresu miękkich kompetencji
- f. Inne, jakie?.....

13. Czy na Państwa firmę nałożono obostrzenia w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej związane z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, które spowodowały rozszerzenie/przekwalifikowanie obszaru działalności firmy?

- a. Tak
- b. Nie

14. Który z priorytetów KFS miał zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2021 (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

LIMIT

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;
- c. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- d. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- e. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- f. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
- g. wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;
- h. 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;

REZERWA

- i. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
- j. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;
- 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 pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- m. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności;
- n. wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych.

15. Który z priorytetów KFS miał zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2022 (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

LIMIT

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej;
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- c. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- d. wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;
- e. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS;
- f. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych;
- g. wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej

REZERWA

- h. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- i. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- j. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

16. Czy firma korzystała z dofinansowania KFS w latach poprzednich (tj. w roku 2020 i/lub wcześniej)?

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

17. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS firma skorzystała w latach 2021-2022?

(proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

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

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

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

19. Ilu pracowników skorzystało z działań w ramach KFS w roku 2021:

Liczba pracowników korzystających ze wsparcia KFS (ogółem)	Kobiety (z liczby ogółem)	Właściciel/e (z liczby ogółem)
--	---------------------------	--------------------------------

20. Ilu pracowników skorzystało z działań w ramach KFS w roku 2022:

Liczba pracowników korzystających ze wsparcia KFS (ogółem)	Kobiety (z liczby ogółem)	Właściciel/e (z liczby ogółem)
--	---------------------------	--------------------------------

21. 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

22. Jaka była tematyka kursów/studiów/egzaminów, w których w latach 2021-2022 uczestniczyli pracownicy firmy:

- a.
- b.
- c.

23. 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?).....

24. 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?).....

25. 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

26. 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							
Inne.....							

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

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

28. 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

29. Czy nastąpiła już refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem KFS w latach 2021-2022?

- a. Tak
- b. Nie

Jeśli 29=a:

30. 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

- 31. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS tematycznie związane było z głównym rodzajem działalności firmy?**
- Tak, w pełni
 - Tak, ale częściowo
 - Nie było związane z głównym rodzajem działalności
- 32. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS byli zagrożeni zwolnieniem?**
- Tak, wszyscy
 - Tak, część
 - Żaden nie był zagrożony
- 33. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w dalszym ciągu pracują w firmie?**
- Wszyscy
 - Część
 - Żaden

Jeśli 33=b lub c:

- 34. Jeżeli część pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS już nie pracuje, to czy wcześniej byli zagrożeni zwolnieniem?**
- Tak
 - Nie
 - Nie pamiętam
- 35. Dlaczego zdecydowali się Państwo aplikować o środki z KFS? Proszę wskazać max 3 odpowiedzi.**
- Chcieliśmy podnieść kompetencje naszych pracowników
 - Chcieliśmy podnieść kompetencje cyfrowe naszych pracowników
 - Chcieliśmy usprawnić pracę pracowników firmy
 - Chcieliśmy usprawnić pracę pracowników firmy w związku z zatrudnianiem lub zamiarem zatrudnienia cudzoziemców
 - Chcieliśmy rozpocząć nowy rodzaj działalności
 - Chcieliśmy wejść na nowy rynek (w kraju)
 - Chcieliśmy wejść na rynek zagraniczny
 - Chcieliśmy wprowadzić nowe produkty/usługi
 - Chcieliśmy wdrożyć/udoskonalic metody zarządzania personelem
 - Chcieliśmy wdrożyć/udoskonalic metody zarządzania zasobami firmy
 - Chcieliśmy zwiększyć wykorzystanie nowoczesnych technologii
 - Chcieliśmy wprowadzić nowe technologie i narzędzia pracy, w tym technologie i narzędzia cyfrowe
 - Musieliśmy rozszerzyć/przekwalifikować obszar działalności z powodu z obostrzeń związanych z COVID-19
 - Inne (jakie?)
 - Żadne z powyższych
- 36. 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 podnieśli kompetencje cyfrowe
 - Pracownicy uzupełnili luki kompetencyjne wymagane w 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
- 37. Czy dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS są Państwo w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości?**
- Tak
 - Nie

38. Czy dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych z KFS są Państwo w stanie oferować produkt/usługę na dotychczasowym poziomie, lecz przy mniejszych kosztach?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

39. Czy w Pana/i ocenie, skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych z KFS wpłynęło (bądź dopiero wpłynie) na wzrost konkurencyjności Państwa oferty?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

40. Czy dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS są Państwo w stanie usprawnić pracę w firmie w związku z zatrudnianiem cudzoziemców?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

41. Czy dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS są Państwo w stanie rozszerzyć/przekwalifikować obszar działalności z powodu z obstrzeżeń związanych z COVID-19

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

42. Jak oceniają Państwo wykorzystane 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.

□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
-----	-----	-----	-----	-----

42a. Jeśli 3 lub mniej, to proszę powiedzieć, co wpłynęło na taką ocenę tych usług? Proszę krótko uzasadnić
.....

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

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

44. 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					

45. 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					

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

- a. Językowe (jaki język?)
- b. Zawodowe (jakie?)
- c. Miękkie (jakie?)
- d. W zakresie zarządzania pracą zespołu
- e. W zakresie zarządzania pracą własną

- f. W zakresie prowadzenia negocjacji
- g. W zakresie księgowości, aspektów prawnych
- h. W zakresie marketingu/reklamy
- i. W zakresie nowych technologii i narzędzi pracy
- j. W zakresie technologii ICT
- k. Inne (jakie?)

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

	Tak (jakie konkretnie?)	nie
Zawodowe		
Cyfrowe		
Personalne		

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

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

49. 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 49=a, b lub c:

50. 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 pracownikami cudzoziemskimi
- c. Sprawniej współpracują z klientem
- d. Szybciej wykonują swoją pracę
- e. Lepiej radzą sobie z obsługą nowych technologii i narzędzi pracy
- f. Lepiej wykonują swoją pracę (wyższa jakość usług/produktów)
- g. Lepiej wykorzystują posiadane zasoby (czas, materiały, maszyny itp.)
- h. Mogą przyjąć nowe obowiązki
- i. Inne (jakie?)

51. Czy któryś z pracowników: Można wskazać dwie odpowiedzi

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

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

- a. Tak, jakie?.....
- b. Nie

53. 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 53=a, b, c lub d: Jakże konkretnie były to problemy?

54. 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					

- 55. Czy na dzień dzisiejszy wszystkie warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków są dla Państwa jasne?**
- Tak, w pełni
 - Tak, ale nadal pozostają pewne niejasności
 - Nie, nadal pozostaje dużo niejasności
- 56. Czy podejmują Państwo jakieś działania mające na celu identyfikację potrzeb szkoleniowych pracowników?**
- Tak
 - Nie

Jeśli 56=a:

56a. Jak często?

- Częściej niż raz na pół roku
- Raz na pół roku
- Raz na rok
- Rzadziej niż raz na rok

Jeśli 56=b:

56b. Jakie to działania? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

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

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

- Tak, nawet częściowo
- Tak, ale rzadziej
- Nie podejmowaliśmy

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

- Gdyby nie KFS nie skorzystalibyśmy ze szkoleń/kursów/studiów podyplomowych/ egzaminów
- Skorzystalibyśmy ze szkoleń/kursów/studiów podyplomowych/ egzaminów w podobnym zakresie
- Skorzystalibyśmy ze szkoleń/kursów/studiów podyplomowych/ egzaminów w mniejszym zakresie

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

- Tak, jakie? _____
- Nie

60. Czy mają Państwo takie plany w najbliższych miesiącach?

- Tak
- Nie
- Jeszcze nie wiemy

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

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

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

.....

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

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

64. 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

65. Czy w toku tej współpracy wystąpiły jakieś problemy?

- a. Tak (jakie? Proszę krótko opowiedzieć
- b. Nie

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

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

Jeśli =66a:

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

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

68. 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		

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

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

70. 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

13.2. 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. W którym roku korzystał Pan/i ze szkoleń finansowanych z KFS?**
 - a. 2021
 - b. 2022
- 2. 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
- 3. Czy korzystał/a Pan/i z dofinansowania ze względu na brak świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości?**
 - a. Tak
 - b. Nie
- 4. Czy korzystał/a Pan/i z dofinansowania ze środków KFS z powodu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze bez prawa do emerytury pomostowej?**
 - a. Tak
 - b. Nie
- 5. 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
- 6. Czy w momencie korzystania ze środków KFS, była Pani/był Pan członkiem rodziny wielodzietnej?**
 - a. Tak
 - b. Nie
- 7. Czy korzystał/a Pan/i z dofinansowania ze środków KFS wsparcia przewidzianego dla:**
 - a. instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz dla nauczycieli kształcenia zawodowego
 - b. osób, które pracują w firmach, w których zastosowano nowe technologie i narzędzia pracy, w tym także technologie i narzędzia cyfrowe
 - c. osób po 45 roku życia
 - d. osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności
 - e. osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych
 - f. pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej
 - g. pracowników Centrum Integracji Społecznej, Klubu Integracji Społecznej lub Warsztatów Terapii Zajęciowej
 - h. osób pracujących z chorymi na COVID-19 lub należących do grup ryzyka ciężkiego przebiegu COVID-19
 - i. osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność
 - j. osób zatrudnionych w firmie korzystającej ze wsparcia ze względu na zatrudnianie cudzoziemców
 - k. osób zatrudnionych w firmie prowadzącej działalność w branży motoryzacyjnej

8. **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

9. **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 9=a lub b:

- 9a. **Jak wykorzystuje Pan/i zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków?**

Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a. Sprawnie współpracuję z pozostałymi pracownikami
 b. Lepiej komunikuję się z pracownikami cudzoziemskimi
 c. Szybciej wykonuję swoją pracę
 d. Lepiej wykonuję swoją pracę (wyższa jakość usług/produktów)
 e. Lepiej wykorzystuję posiadane zasoby (czas, materiały, maszyny itp.)
 f. Lepiej wykorzystuję technologie i urządzenia cyfrowe
 g. Mam lepszy kontakt z trudnym pacjentem/klientem
 h. Inne (jakie?)

10. **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		

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

- a. Tak
 b. Nie

Jeśli 11=a:

12. **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 12=a lub b: W jaki sposób?.....

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

13. 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						
Inne, jakie?.....						

13a. Co wpłynęło na Pana/i ocenę? Proszę krótko uzasadnić.

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

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

- Pracodawca
- Pracownik działu kadr
- Ja (pracownik)
- Wspólna inicjatywa moja (pracownika) i pracodawcy

15. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na skorzystanie z wsparcia KFS? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- Chciałem/am podnieść dotychczasowe umiejętności i kompetencje
- Chciałem/am uzyskać nowe umiejętności i kompetencje
- Chciałem/am więcej zarabiać
- Chciałem/am sformalizować już posiadane wiedzę i umiejętności
- Chciałem/am wzmocnić swoją pozycję na rynku pracy, w przypadku chęci zmiany pracodawcy
- Chciałem/am zmienić stanowisko pracy
- Miało mi to umożliwić utrzymanie się na obecnym stanowisku pracy
- Decyzję podjął mój przełożony, nie ja
- Inne (jakie?)

16. Czy nadal odczuwa Pan/i jakieś braki we własnych kompetencjach?

	Tak (jakie konkretnie?)	Nie
zawodowych		
personalnych		

17. 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?)		

18. 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					

19. Czy uzupełnienie bądź nabycie nowych kompetencji, umożliwi Pan/i dalszy rozwój zawodowy u obecnego pracodawcy?
- Tak (w jakim kierunku?.....)
 - Nie
20. 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
21. Czy Pana/i satysfakcja z wykonywanej pracy wzrosła?
- Tak
 - Nie
22. Czy w Pana/i firmie podejmowane są jakieś działania mające na celu identyfikację Pana/i potrzeb szkoleniowych?
- Tak
 - Nie

Jeśli 22=a:

22a. Jakże 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 22=a:

22b. 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? Jakże działania są wówczas podejmowane przez pracodawcę?)
- Raczej tak (w jaki sposób? Jakże działania są wówczas podejmowane przez pracodawcę?)
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

23. Czy do tej pory uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS?

- Tak
- Nie
- Nie pamiętam

24. Czy chciałaby Pani/chciałby Pan uczestniczyć w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach, jeśli będzie taka możliwość?

- Tak
- Nie
- Trudno powiedzieć (jeszcze nie wiem)

25. Czy ma Pani/Pan jakieś propozycje zmian w odniesieniu korzystania do środków KFS? Proszę wziąć pod uwagę całość, tj. możliwe formy wsparcia, sposób organizacji kształcenia, Pani/Pana potrzeby zawodowe itd.

- Tak (jakie?)
- Nie mam

26. Na koniec proszę powiedzieć, jakie jest Pani/Pana zdanie na temat samej idei kształcenia wśród osób pracujących?

- Uważam, że każda pracująca osoba powinna kształcić się, jeśli ma taką możliwość
- Decyzja o dalszym kształceniu powinna należeć wyłącznie do pracownika – pracodawca nie powinien narzucać takiego obowiązku
- Za doksztalcenie pracowników powinien odpowiadać tylko i wyłącznie pracodawca
- Uważam, że w pewnym wieku kształcenie nie przynosi już efektów
- Nie mam zdania

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

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. Kierownik
- b. Pracownik na stanowiskach niekierowniczych
- c. Właściciel firmy/przedsiębiorca
- d. Kierownik lub pracownik będący cudzoziemcem

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)

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 2021-2022 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. 2780 zł lub mniej
- b. Od 2781 do 5560 zł
- c. Od 5561 do 8340 zł
- d. Powyżej 8340 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. Sokółski
- o. Suwalski
- p. Wysokomazowiecki
- q. Zambrowski

13.3. 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 2021-2022 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

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

2. Jaką kwotę reprezentowany przez Pana/ią Powiatowy Urząd Pracy (PUP) otrzymał z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2021-2022 w ramach limitu podstawowego i rezerwy łącznie?

2021	2022

3. Czy cała kwota z KFS będąca w dyspozycji Państwa Urzędu w 2021 i 2022 r. została wydatkowana?

	Tak	Nie
2021		
2022		

3a. Dlaczego nie?

4. Czy kwota dofinansowania ze środków KFS, była adekwatna do potrzeb podmiotów z powiatu?
- Tak
 - Nie, była za duża
 - Nie, była za mała
5. Na realizację jakich działań, w latach 2019-2020, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? Proszę wymienić wszystkie:

Rodzaje działań	2021	2022
określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS		
kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą		
egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych		
badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu		
ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem		
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 2021, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? Proszę wymienić wszystkie:

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;
- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;
- 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;

REZERWA

- i. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
- j. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;
- 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 pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- m. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności;
- n. wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych.

7. Który z priorytetów KFS miał zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2022 (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

LIMIT

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej;
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- c. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- d. wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;
- e. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS;
- f. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych;
- g. wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej

REZERWA

- h. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
 - i. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności;
 - j. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.
- 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 2021

W 2022

10. Ile naborów, w ramach rezerwy środków, ogłoszono w Państwa Urzędzie?

W 2021

W 2022

11. Czy starali się Państwo o środki z rezerwy KFS?

TAK (PRZEJDŹ DO PYTANIA 12)

NIE

W 2021

W 2022

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 2021-2022? 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 całość, 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

13.4. Scenariusz do badania IDI/TDI - przedstawicieli 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 oceniają?
11. Czym kierowali się Państwo wybierając ten podmiot/te podmioty?

13.5. 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?