

Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w województwie zachodniopomorskim w latach 2021-2023

RAPORT
KOŃCOWY
Październik 2025

Zamawiający:
Wojewódzki Urząd
Pracy w Szczecinie



Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
ul. Adama Mickiewicza 41
70-383 Szczecin

Wykonawca:

ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5
99-301 Kutno
tel.: + 48 24 355 77 00
e-mail: sekretariat@asmresearch.pl
asmresearch.com.pl / neurodata.pl

Autorzy:

Ewelina Dąbrowska-Nowak
Kamila Stefaniak
Justyna Romanowska-Zapart
dr Maria Kotkiewicz
Aneta Gierowska
Marek Skrzyński
Katarzyna Okupska
Wiktoria Świat
dr Joanna Syrda
Malwina Malczewska
Małgorzata Walczak-Gomuła

Wyjaśnienie skrótów

CATI – Computer Assisted Telephone Interview

CAWI – Computer Assisted Web Interview

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

MŚP – Małe, średnie przedsiębiorstwa

PUP – Powiatowy urząd pracy

Streszczenie

Raport dotyczy oceny efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w województwie zachodniopomorskim w latach 2021-2023. Badanie, zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie przez ASM Research, objęło trzy grupy respondentów: pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli powiatowych urzędów pracy (PUP). Łącznie przeprowadzono 989 pomiarów wśród pracodawców, 461 wśród pracowników i 20 wśród pracowników PUP.

Metodologia opierała się na badaniach ilościowych z wykorzystaniem technik CAWI i CATI, a próba została dobrana w sposób losowo-celowy. Analiza uwzględniała zarówno aspekty organizacyjno-finansowe, jak i subiektywną ocenę wpływu KFS na rozwój zawodowy i działalność firm.

Wyniki pokazują, że środki KFS były wykorzystywane przede wszystkim na kursy zawodowe, których znaczenie systematycznie rosło w badanym okresie, podczas gdy inne formy, takie jak studia podyplomowe czy egzaminy certyfikujące, miały marginalny charakter. Najczęściej wybieranymi priorytetami były te związane z kształceniem w zawodach deficytowych oraz rozwojem kompetencji cyfrowych i wdrażaniem nowych technologii, co wskazuje na ścisłe powiązanie działań z potrzebami lokalnego rynku pracy. Środki były kierowane głównie do pracowników szeregowych, rzadziej do właścicieli i kadry kierowniczej, co potwierdza, że KFS koncentruje się na podnoszeniu kwalifikacji osób bezpośrednio zaangażowanych w realizację zadań operacyjnych. Choć proces aplikowania o wsparcie nie był wolny od barier, takich jak krótkie terminy składania wniosków, ograniczona dostępność środków czy nadmiar wymogów formalnych, pracodawcy ocenili wpływ funduszu bardzo pozytywnie. Podkreślali przede wszystkim wzrost kompetencji, motywacji i efektywności pracowników, a także stabilizację zatrudnienia. Mniej wyraźny był natomiast wpływ KFS na konkurencyjność firm na rynku. Z perspektywy pracowników głównym źródłem informacji o funduszu byli pracodawcy, a udział w szkoleniach wynikał najczęściej z ich inicjatywy. Pracownicy powiatowych urzędów pracy również wskazywali na istotne znaczenie KFS, akcentując jednocześnie trudności administracyjne i niewystarczającą pulę środków w stosunku do potrzeb.

Najważniejsze wyniki:

- Dominacja kursów zawodowych jako głównej formy wsparcia.
- Najczęściej wybierane priorytety: zawody deficytowe, kompetencje cyfrowe, nowe technologie.
- Wsparcie kierowane głównie do pracowników szeregowych.
- Główne bariery: krótkie terminy, ograniczona pula środków, formalności.
- Wysoka ocena efektów: wzrost kompetencji, motywacji, efektywności, stabilizacji zatrudnienia.
- Mniejszy wpływ na konkurencyjność firm.
- Informacje o KFS docierały do pracowników głównie od pracodawców.
- PUP pozytywnie oceniały realizację zadań, wskazując jednak na biurokratyczne utrudnienia.

Wnioski i rekomendacje podkreślają konieczność zwiększenia środków, uproszczenia procedur oraz bardziej strategicznego podejścia przedsiębiorstw do planowania rozwoju kadr.

Spis treści

Wyjaśnienie skrótów.....	2
Streszczenie.....	3
1. Wprowadzenie.....	7
1.1. Koncepcja badania	8
1.2. Opis przedmiotu badania	9
1.3. Problematyka badawcza	10
2. Metodologia.....	12
2.1. Przyjęte metody i techniki	12
2.2. Dobór próby	12
2.3. Charakterystyka próby badawczej.....	15
2.3.1. Pracodawcy.....	17
2.3.2. Pracownicy.....	21
2.3.3. PUP	23
3. Analiza materiału badawczego.....	24
3.1. Pracodawcy.....	24
3.1.1. Działania realizowane w ramach wsparcia KFS.....	26
3.1.2. Priorytety pracodawców w ubieganiu się o dofinansowanie.....	28
3.1.3. Odbiorcy wsparcia z KFS wewnątrz firmy	35
3.1.4. Trudności podczas ubiegania się o środki z KFS	36
3.1.5. Wpływ otrzymanych środków na działalność firmy i jej pracowników	38
Podsumowanie	44
3.2. Pracownicy	46
3.2.1. Źródła wiedzy o finansowaniu szkoleń ze środków KFS.....	47
3.2.2. Inicjatywa pracowników do wzięcia udziału w szkoleniu finansowanym ze środków KFS.....	48
3.2.3. Formy wsparcia, z których korzystali pracownicy.....	49
3.2.4. Ocena udziału w szkoleniu finansowanym ze środków KFS.....	50

Podsumowanie	55
3.3. Powiatowe urzędy pracy	57
3.3.1. Adekwatność dostępnych środków KFS w ocenie powiatowych urzędów pracy	60
3.3.2. Działania finansowane przez powiatowe urzędy pracy w ramach KFS	61
3.3.3. Priorytety finansowane przez powiatowe urzędy pracy w ramach KFS	63
3.3.4. Nabory ogłaszane w powiatowych urzędach pracy	69
3.3.5. Rezerwa Krajowego Funduszu Szkoleniowego	70
3.3.6. Trudności w realizacji zadań związanych z KFS	72
3.3.7. Ocena współpracy z pracodawcami ubiegającymi się o środki KFS	76
3.3.8. Obsługa Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez pracowników PUP	77
Podsumowanie	81
4. Wnioski	83
5. Rekomendacje	84
Aneks.....	88
Spis tabel.....	88
Spis wykresów.....	89
Spis załączników	91
Narzędzia badawcze.....	92

1. Wprowadzenie

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to jedno z istotnych narzędzi wspierających rozwój zawodowy i podnoszenie kwalifikacji na polskim rynku pracy. Jako wydzielona część Funduszu Pracy, KFS umożliwia finansowanie kształcenia ustawicznego inicjowanego lub zatwierdzonego przez pracodawcę. Mechanizm ten wspiera ideę uczenia się przez całe życie, oferując środki na różnorodne formy doskonalenia zawodowego, od kursów i studiów podyplomowych, przez egzaminy certyfikujące, po badania lekarskie i psychologiczne oraz ubezpieczenia związane z procesem edukacyjnym¹.

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się szybkim tempem zmian technologicznych, globalizacją oraz rosnącymi wymaganiami wobec pracowników. Tradycyjna edukacja formalna coraz częściej okazuje się niewystarczająca, a kompetencje zdobyte na początku kariery zawodowej szybko tracą aktualność. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają mechanizmy wspierające kształcenie ustawiczne, takie jak KFS, które umożliwiają bieżące dostosowywanie umiejętności pracowników do potrzeb pracodawców i wyzwań gospodarki. Ich rola jest szczególnie istotna wobec procesów demograficznych: starzejące się społeczeństwo wymaga tworzenia rozwiązań sprzyjających dłuższej aktywności zawodowej i skutecznej adaptacji osób starszych do nowych warunków pracy.

Wsparcia wymagają także grupy szczególnie narażone na wykluczenie z rynku pracy, takie jak osoby o niższych kwalifikacjach, które częściej wykonują prace podatne na automatyzację, kobiety powracające po przerwach związanych z opieką nad dziećmi, osoby z niepełnosprawnościami, cudzoziemcy czy pracownicy branż podlegających dynamicznym przeobrażeniom. Inwestowanie w rozwój ich kompetencji nie tylko przeciwdziała marginalizacji społecznej i zawodowej, ale również wspiera integrację społeczną i wyrównywanie szans.

Korzyści wynikające z takich działań wykraczają poza poziom indywidualny. Inwestycje w kapitał ludzki zwiększają konkurencyjność przedsiębiorstw, podnoszą jakość usług i produktów oraz sprzyjają wprowadzaniu innowacji. Dzięki systematycznemu podnoszeniu kwalifikacji pracowników rynek pracy staje się bardziej elastyczny i zdolny do adaptacji w obliczu dynamicznych

¹ <https://www.wup.pl/pl/dla-pracodawcy/krajowy-fundusz-szkoleniowy/kfs-kierunkowe-wytyczne-dla-urzedow-pracy/> [25.09.2025]

zmian gospodarczych, technologicznych i społecznych. W dłuższej perspektywie mechanizmy takie jak KFS ograniczają ryzyko bezrobocia, wspierają zrównoważony rozwój regionów oraz zmniejszają koszty społeczne wynikające z dezaktywizacji zawodowej.

W obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy i rosnącego znaczenia kompetencji zawodowych, szczególnego znaczenia nabiera ocena skuteczności wsparcia oferowanego w ramach KFS. Niniejszy raport skupia się na analizie efektywności działań finansowanych ze środków KFS, realizowanych w województwie zachodniopomorskim w latach 2021-2023.

1.1. Koncepcja badania

Koncepcja badania zakłada realizację sekwencji powiązanych ze sobą działań, które w sposób uporządkowany prowadzą od etapu konstruowania doboru próby, implementacji przekazanych narzędzi badawczych do oprogramowania Kadas, poprzez gromadzenie danych ilościowych, aż po analizę wyników i wypracowanie rekomendacji. Struktura badania została zaprojektowana tak, aby zapewnić pełną odpowiedź na pytania badawcze oraz umożliwić ocenę efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2021-2023.

Sekwencja działań badawczych została zaprojektowana w sposób gwarantujący zachowanie przejrzystości procesu oraz pełną możliwość weryfikacji zastosowanych procedur. Każdy z etapów odpowiadał ściśle określonym celom i został powiązany z adekwatnymi metodami badawczymi oraz narzędziami analitycznymi, co umożliwiło nie tylko systematyczne gromadzenie danych, ale także kontrolę jakości i rzetelności uzyskiwanych wyników. Struktura badania została opracowana w taki sposób, aby zapewnić spójność metodologiczną, zgodność z wymaganiami Zamawiającego oraz możliwość rozliczalności efektów na każdym etapie realizacji.

Poniższa tabela (Tabela 1) prezentuje szczegółowe zestawienie etapów badania wraz z zakresem działań, zastosowanymi metodami i technikami oraz uzyskanymi rezultatami.

Tabela 1. Koncepcja badania

Etap	Zakres działań	Metody/techniki	Efekty
Przygotowanie metodologii	Opracowanie problematyki badawczej, dobór próby, przekazanie narzędzi (kwestionariusze), pilotaż	Testy techniczne i merytoryczne	Zaimplementowane narzędzia badawcze, zatwierdzony raport metodologiczny
Realizacja badań ilościowych	Przeprowadzenie wywiadów z pracodawcami, pracownikami i pracownikami PUP	CAWI (główna technika), CATI (technika wspomagająca), monitoring jakości	Zanonimizowane bazy danych, kompletna próba (min. 1341 respondentów)
Analiza danych	Opracowanie wyników, analiza statystyczna	SPSS Statistics, analiza porównawcza	Wnioski z badania
Raportowanie i rekomendacje	Opracowanie raportu końcowego, prezentacji wyników, sprawozdania z realizacji	Raport analityczny, prezentacja graficzna	Rekomendacje dla instytucji wdrażających KFS, podsumowanie efektywności wsparcia

Źródło: opracowanie własne

1.2. Opis przedmiotu badania

Przedmiotem badania jest ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w województwie zachodniopomorskim w latach 2021-2023. Badanie koncentruje się na analizie skuteczności działań finansowanych z KFS, które miały na celu podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorstw poprzez kształcenie ustawiczne.

W ramach badania uwzględniono trzy główne grupy respondentów:

- Pracodawców, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2021-2023,
- Pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS,
- Pracowników powiatowych urzędów pracy, posiadających wiedzę na temat realizacji zadań z zakresu KFS.

Zakres badania obejmuje działania takie jak: kursy zawodowe, studia podyplomowe, egzaminy certyfikujące, badania lekarskie i psychologiczne oraz

ubezpieczenia NNW związane z procesem kształcenia. Analiza dotyczy zarówno aspektów organizacyjnych i finansowych, jak i subiektywnej oceny wpływu wsparcia na rozwój zawodowy i funkcjonowanie firm.

1.3. Problematyka badawcza

Podstawowe cele poznawcze brzmią następująco:

- a) Pozyskanie informacji dotyczących pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2021-2023. Celem badania będą wnioski i rekomendacje odwołujące się do opinii pracodawców dotyczących wsparcia finansowanego w ramach KFS.
- b) Pozyskanie informacji dotyczących pracowników zatrudnionych u pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania w ramach KFS w województwie zachodniopomorskim w latach 2021-2023. Celem badania będą wnioski i rekomendacje odwołujące się do opinii pracowników dotyczących wsparcia finansowanego w ramach KFS.
- c) Pozyskanie informacji od pracowników 20 powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego, którzy posiadają wiedzę na temat realizacji zadań z zakresu KFS. Celem badania będą wnioski i rekomendacje odwołujące się do opinii pracowników powiatowych urzędów pracy dotyczących obsługi KFS.

Powyższym celom głównym odpowiadają następujące pytania szczegółowe:

1. W ramach grupy respondentów, obejmujących pracodawców, którzy otrzymali środki z KFS, postawiono następujące pytania badawcze:
 - Na jakie działania pracodawcy przeznaczili środki z KFS?
 - Z jakich priorytetów KFS skorzystali pracodawcy ubiegający się o dofinansowanie?
 - Dla której grupy pracowników było przeznaczone wsparcie z KFS?
 - Na jakie trudności natrafiali pracodawcy podczas ubiegania się o środki z KFS?
 - Jak pracodawcy oceniają wpływ otrzymanych środków z KFS na działalność firmy i jej pracowników?
2. W ramach grupy respondentów, obejmujących pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia finansowanego ze środków KFS, postawiono następujące pytania badawcze:



- Z jakich źródeł pracownicy pozyskali informację na temat finansowania szkoleń ze środków KFS?
- Z czyjej inicjatywy pracownicy wzięli udział w szkoleniu finansowanym ze środków KFS?
- Z jakiej formy wsparcia możliwego do sfinansowania z KFS korzystali pracownicy?
- Jak pracownicy oceniają udział w szkoleniu finansowanym ze środków KFS?

3. W ramach grupy respondentów, obejmujących pracowników powiatowych urzędów pracy, którzy posiadają wiedzę na temat realizacji zadań z zakresu KFS, postawiono następujące pytania badawcze:

- Czy środki z KFS, będące w dyspozycji danego powiatowego urzędu pracy, były wystarczające na realizację zadań z zakresu KFS?
- Jakie działania były finansowane przez powiatowe urzędy pracy, w ramach KFS?
- Które priorytety były finansowane przez powiatowe urzędy pracy w ramach KFS?
- Ile naborów, w ramach limitu podstawowego KFS, ogłaszano w powiatowych urzędach pracy?
- Czy powiatowe urzędy pracy ubiegały się o środki z rezerwy KFS?
- Jakie trudności w realizacji zadań związanych z KFS zgłaszają pracownicy powiatowych urzędów pracy?
- Jak pracownicy powiatowych urzędów pracy oceniają współpracę z pracodawcami ubiegającymi się o środki KFS?

2. Metodologia

Rozdział przedstawia zastosowane podejście badawcze, w tym metody i techniki zbierania danych, sposób doboru respondentów oraz charakterystykę próby. Uwzględniono trzy grupy uczestników: pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli powiatowych urzędów pracy.

2.1. Przyjęte metody i techniki

W ramach badania zastosowano podejście ilościowe, które umożliwiło pozyskanie danych statystycznych służących obiektywnej ocenie efektów wsparcia finansowanego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Główną techniką badawczą był wywiad internetowy wspomagany komputerowo (CAWI), natomiast w sytuacjach, gdy zwrotność materiału była niewystarczająca, zastosowano wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) jako metodę uzupełniającą. Takie rozwiązanie pozwoliło na sprawną realizację procesu badawczego przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej jakości pozyskanych danych.

Do przeprowadzenia badania wykorzystano trzy odrębne kwestionariusze ankietowe, dostosowane do specyfiki każdej z trzech grup respondentów: pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli powiatowych urzędów pracy. Przyjęta konstrukcja narzędzi zapewniła adekwatność pytań względem doświadczeń i perspektyw uczestników badania.

2.2. Dobór próby

Badaniem objęto trzy główne kategorie respondentów: pracodawcy, pracownicy oraz przedstawiciele powiatowych urzędów pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego. Dobór próby został dostosowany do specyfiki każdej z grup, z uwzględnieniem zarówno kryteriów losowych, jak i celowych.

Łączną liczebność próby zaplanowano na co najmniej 1 341 respondentów, w tym:

- 860 pracodawców (przedstawicieli pracodawców), którzy otrzymali środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2021–2023. W ramach tej grupy zaplanowano objęcie badaniem co najmniej:
 - 282 pracodawców z roku 2021,
 - 284 pracodawców z roku 2022,

- 294 pracodawców z roku 2023.
- 461 pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w latach 2021–2023. W ramach tej grupy zaplanowano badania z:
 - 153 pracownikami z roku 2021,
 - 154 pracownikami z roku 2022,
 - 154 pracownikami z roku 2023.
- 20 pracowników powiatowych urzędów pracy, posiadających wiedzę na temat realizacji zadań z zakresu KFS; po jednym pracowniku z każdego powiatu województwa zachodniopomorskiego.

Opis sposobu doboru próby oraz zastosowanych metod badawczych przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 2. Sposób doboru próby do badania.

Kategorie respondentów	Sposoby doboru próby	Metody i techniki badawcze
Pracodawcy (przedstawiciele pracodawców) z terenu województwa zachodniopomorskiego, którzy otrzymali środki KFS w latach 2021-2023	<p>Dobór losowy z uwzględnieniem miejsca prowadzonej działalności (powiat), wielkości podmiotu (mikro, małe, średnie, duże). Zaplanowana minimalna liczebność badanej grupy to 860 pracodawców (przedstawicieli pracodawców), z zachowaniem proporcjonalnego podziału w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego, którzy w latach 2021-2023 otrzymali środki z KFS.</p> <p>Respondent może w próbie pojawić się więcej niż jeden raz, pod warunkiem korzystania w latach 2021-2023 z pomocy w więcej niż jednym roku, tj. jednokrotnie w próbie dla każdego roku, w którym korzystał z pomocy.</p>	Badanie ilościowe CAWI / CATI

	<p>W pozostałych sytuacjach może pojawić się w próbie tylko raz.</p> <p>Z badania wyłączeni będą Ci pracodawcy, którzy w latach 2021-2023 nie objęli wsparciem z KFS swoich pracowników, a jedynie sami wzięli udział w formie doksztalcania finansowanej z tych środków.</p>	
<p>Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia finansowanego ze środków KFS w województwie zachodniopomorskim w latach 2021-2023</p>	<p>Przyjęty dobór celowy. Osoby biorące udział w badaniu będą pracownikami zatrudnionymi w podmiotach, które znalazły się w próbie dla pracodawców, którzy otrzymali środki w latach 2021-2023 i zostaną objęci badaniem ankietowym. Zaplanowana minimalna liczebność próby to 450 pracowników pracodawców, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w latach 2021-2023.</p> <p>Respondent może w próbie pojawić się więcej niż jeden raz, pod warunkiem korzystania w latach 2021-2023 z pomocy w więcej niż jednym roku, tj. jednokrotnie w próbie dla każdego roku, w którym korzystał z pomocy. W pozostałych sytuacjach może pojawić się w próbie tylko raz.</p> <p>Przy doborze próby do badania pracowników, należy przyjąć założenie, że w każdym z co najmniej 300 pracodawców objętych badaniem powinno zostać przebadanych od 1 do 3 pracowników. W przypadku gdy,</p>	<p>Badanie ilościowe CAWI / CATI</p>

	z przyczyn niezależnych od Wykonawcy, nie będzie możliwe przeprowadzenie wystarczającej liczby wywiadów z pracownikami zatrudnionymi w przebadanych podmiotach, Wykonawca, za zgodą Zamawiającego, może przeprowadzić badanie wśród pracowników zatrudnionych w firmach, które nie zostały objęte badaniem.	
Pracownicy powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego, którzy posiadają wiedzę na temat realizacji zadań z zakresu KFS	Dobór celowy, zgodnie z którym będą przeprowadzonych co najmniej 20 wywiadów z pracownikami 20 powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego (co najmniej po 1 pracowniku z każdego powiatu), którzy posiadają wiedzę na temat realizacji zadań z zakresu KFS.	Badanie ilościowe CAWI / CATI

Źródło: Opis Przedmiotu Zamówienia przekazany przez Zamawiającego.

2.3.Charakterystyka próby badawczej

W badaniu wzięło udział 660 pracodawców (przedstawicieli pracodawców) z województwa zachodniopomorskiego, którzy otrzymali środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2021-2023. Natomiast liczba pracowników, którzy w tym samym okresie skorzystali ze wsparcia z KFS, wyniosła 333.

Zgodnie z założeniem metodologicznym, dopuszczającym wielokrotne pojawienie się respondentów w próbie, o ile otrzymali wsparcie z KFS więcej niż jeden raz, ostatecznie uzyskano 989 pomiarów od pracodawców, 461 od pracowników oraz 20 od przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy (PUP).

Tabela 3. Wielkość próby

	Pracodawcy	Pracownicy	PUP
Liczba odpowiedzi	989	461	20

Źródło: opracowanie własne

W podziale na lata, w których respondenci otrzymali wsparcie z KFS, liczebność próby dla pracodawców wyglądała następująco: w 2021 roku w badaniu

wzięło udział 326 osób, w 2022 roku – 305 osób, a w 2023 roku – 358 osób. W przypadku pracowników liczebność próby była stosunkowo stabilna: w 2021 roku 153 osoby, w 2022 roku 154 osoby, a w 2023 roku również 154 osoby.

Tabela 4. Liczebność próby w podziale na lata otrzymywania wsparcia KFS

Grupa respondentów	Rok otrzymania dofinansowania z KFS	Liczebność próby
Pracodawcy	2021	326
	2022	305
	2023	358
Pracownicy	2021	153
	2022	154
	2023	154

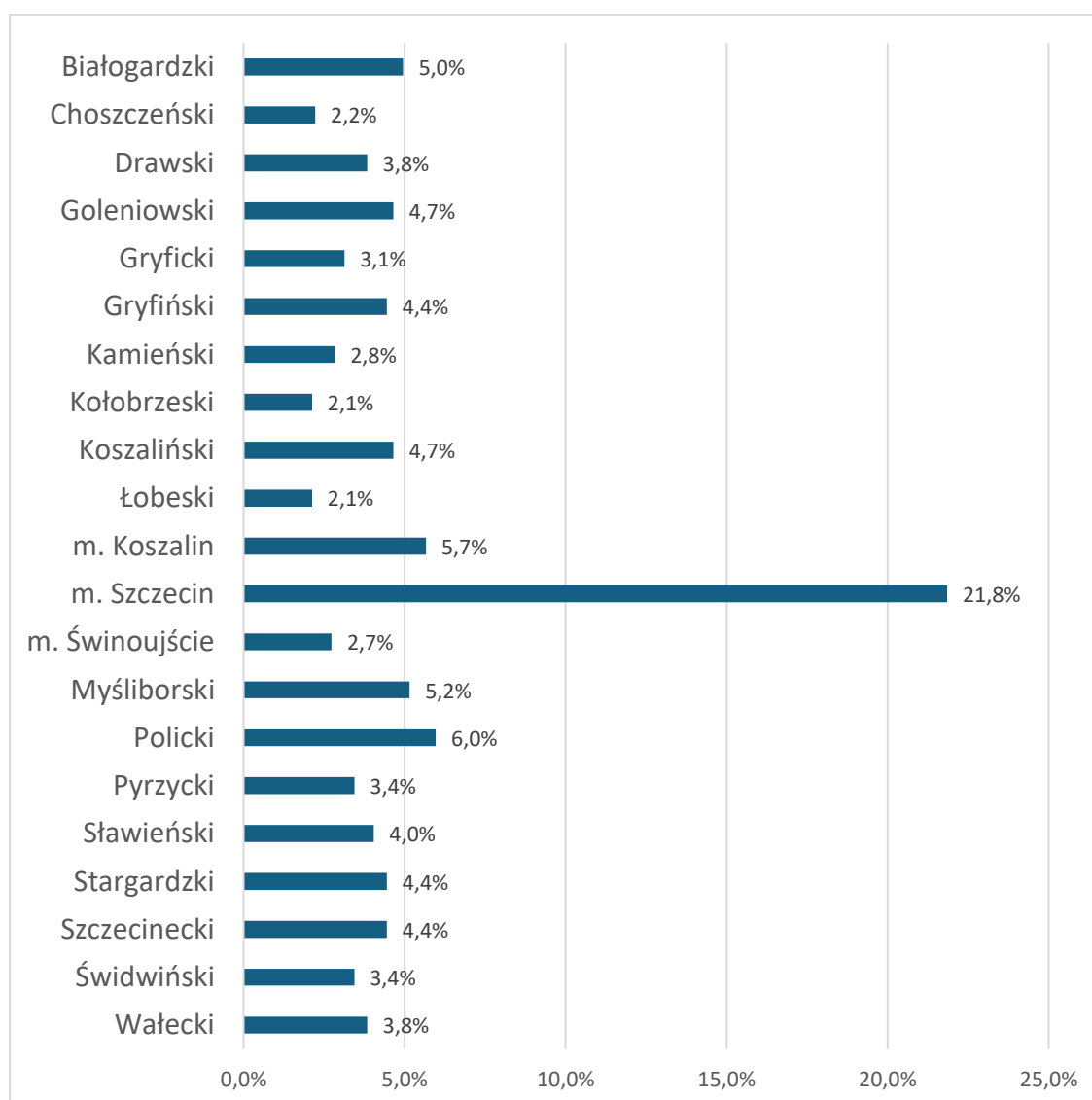
Źródło: opracowanie własne

W poniższych podrozdziałach szczegółowo omówiono charakterystykę próby w kolejności: pracodawcy, pracownicy oraz PUPy.

2.3.1. Pracodawcy

Próba obejmuje pracodawców z 21 powiatów województwa zachodniopomorskiego, w tym trzy miasta na prawach powiatu. Największy udział w próbie mają pracodawcy z m. Szczecin (21,8%), co wskazuje na dominującą rolę tego miasta jako ośrodka gospodarczego regionu. Kolejne powiaty o największym udziale to: policki (6,0%), m. Koszalin (5,7%), myśliborski (5,2%), białogardzki (5,0%).

Wykres 1. Rozkład próby ze względu na powiat



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

Założenia metodologiczne uwzględniały minimalne wartości dla poszczególnych powiatów w latach 2021-2023, które zostały w pełni zrealizowane, a w większości przypadków nawet przekroczone. W 2021 roku minimalna liczebność próby dla całego województwa wynosiła 282 osoby, a uzyskano 326,

co oznacza nadwyżkę o 44 osoby. W 2022 roku wymagane było 284, a zrealizowano 305, natomiast w 2023 roku, przy minimalnym poziomie 358, osiągnięto dokładnie tę wartość. Największe próby odnotowano w mieście Szczecin (56, 80 i 80 osób odpowiednio w latach 2021-2023) oraz w Koszalinie (31, 35 i 36 osób). W większości powiatów uzyskane wartości były wyższe od minimalnych, szczególnie w 2021 roku (np. myśliborski: 17 wymagane, 22 uzyskane; szczecinecki: 13 wymagane, 19 uzyskane). W kolejnych latach różnice między wartościami minimalnymi a uzyskanymi były mniejsze.

Tabela 5. Minimalne oraz uzyskane liczebności próby dla powiatów

Powiat	2021		2022		2023	
	Minimum	Uzyskane	Minimum	Uzyskane	Minimum	Uzyskane
Białogardzki	13	17	8	8	24	24
Choszczeński	6	6	6	6	10	10
Drawski	9	11	10	10	17	17
Goleniowski	21	23	10	11	12	12
Gryficki	9	9	10	10	12	12
Gryfiński	10	12	13	16	16	16
Kamieński	7	8	7	8	12	12
Kołobrzeski	7	7	6	8	6	6
Koszalin (ziemski i grodzki)	27	31	32	35	36	36
Łobeski	8	10	5	5	6	6
Myśliborski	17	22	12	14	15	15
Policki	21	23	15	15	21	21
Pyrzycki	10	13	10	11	10	10
Sławieński	14	15	12	12	13	13
Stargardzki	14	19	9	11	14	14
Szczecinecki	13	19	8	9	16	16
Świdwiński	3	4	14	14	16	16
Miasto Świnoujście	9	9	10	10	8	8
Wałecki	8	12	9	12	14	14
Miasto Szczecin	56	56	80	80	80	80
Ogółem	282	326	284	305	358	358

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

Próba obejmuje pracodawców reprezentujących różnorodne sektory działalności. Największy udział mają podmioty prowadzące pozostałą działalność usługową (17,3%). Znaczący udział mają również sektory: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (15,3%), budownictwo (13,5%), edukacja (10,9%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (8,0%), działalność w zakresie usług administrowania i działalności wspierająca (6,3%), przetwórstwo przemysłowe (5,4%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa – (4,4%). Pozostałe sektory mają udziały poniżej 4%.

Tabela 6. Podział próby ze względu na sekcje PKD

Sekcja PKD	%
Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo	1,7%
Górnictwo i wydobywanie	0,3%
Przetwórstwo przemysłowe	5,4%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,2%
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2,5%
Budownictwo	13,5%
Handel hurtowy i detaliczny	3,9%
Transport i gospodarka magazynowa	2,7%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,0%
Działalność usługowa w zakresie telekomunikacji, programowania komputerowego, doradztwa, infrastruktury obliczeniowej oraz pozostała działalność usługowa w zakresie informacji	0,8%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4,4%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,9%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,0%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,6%
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2,9%
Edukacja	10,9%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	15,3%
Działalność związana z kulturą, sportem i rekreacją	1,4%

Pozostała działalność usługowa

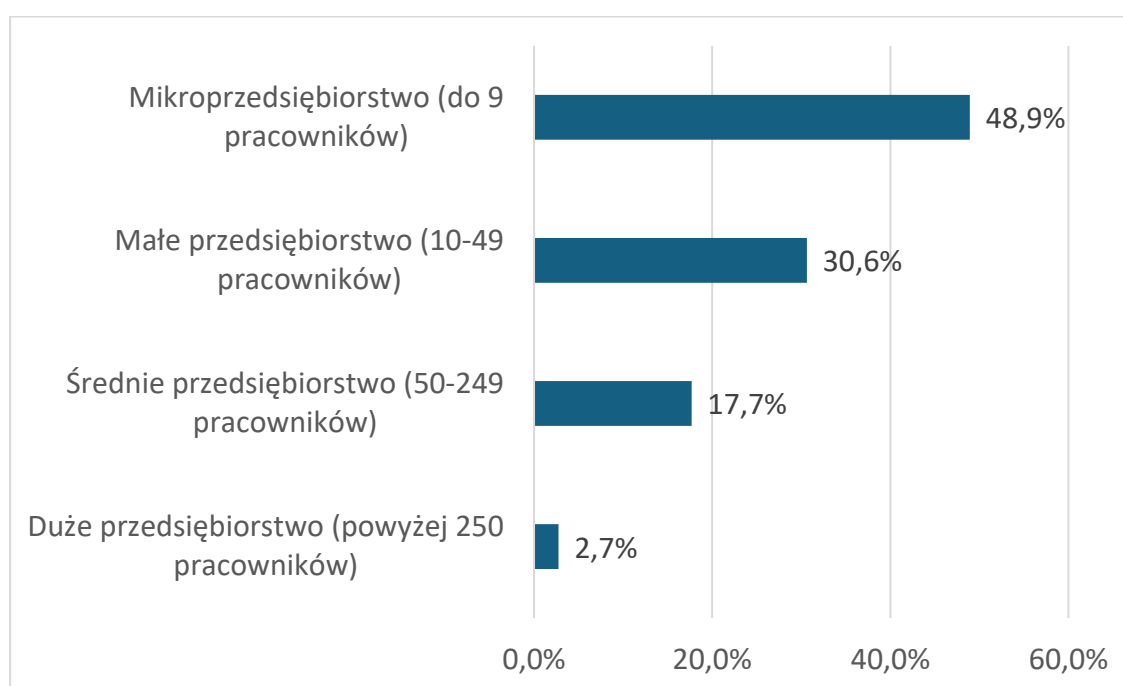
17,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

Próba obejmuje pracodawców zróżnicowanych pod względem liczby zatrudnionych pracowników. Dominującą grupę stanowią mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób (48,9%). Kolejne grupy to: małe przedsiębiorstwa (30,6%), średnie przedsiębiorstwa (17,7%), duże przedsiębiorstwa (2,7%).

Rozkład ten wskazuje na silną reprezentację sektora MŚP (małych i średnich przedsiębiorstw), które łącznie stanowią 96,3% próby.

Wykres 2. Rozkład próby ze względu na wielkość przedsiębiorstwa



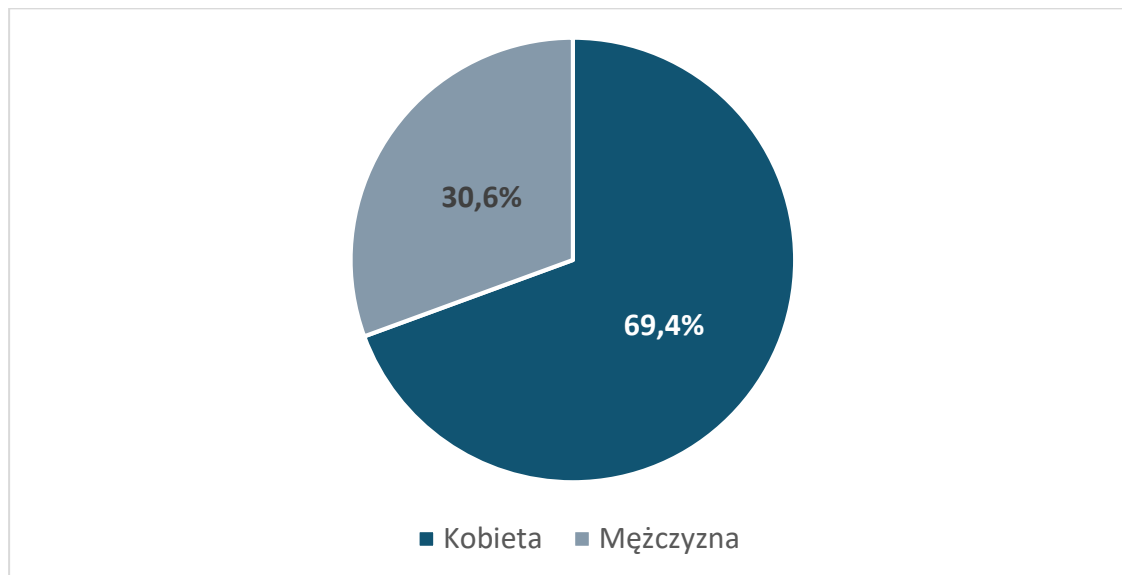
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

Zdecydowaną większość próby stanowią podmioty o własności prywatnej (68,6%), co jest zgodne z dominującym modelem własnościowym w sektorze przedsiębiorstw w Polsce. Znaczący udział mają również podmioty o własności publicznej (29,4%), co może obejmować instytucje państwowe, samorządowe oraz inne jednostki sektora publicznego. Niewielki odsetek stanowią przedsiębiorstwa o własności mieszanej (2,0%), czyli takie, w których występuje zarówno kapitał prywatny, jak i publiczny.

2.3.2. Pracownicy

Wśród pracowników zdecydowaną większość stanowiły kobiety (69,4%). Mężczyźni stanowili 30,6% ogółu badanych.

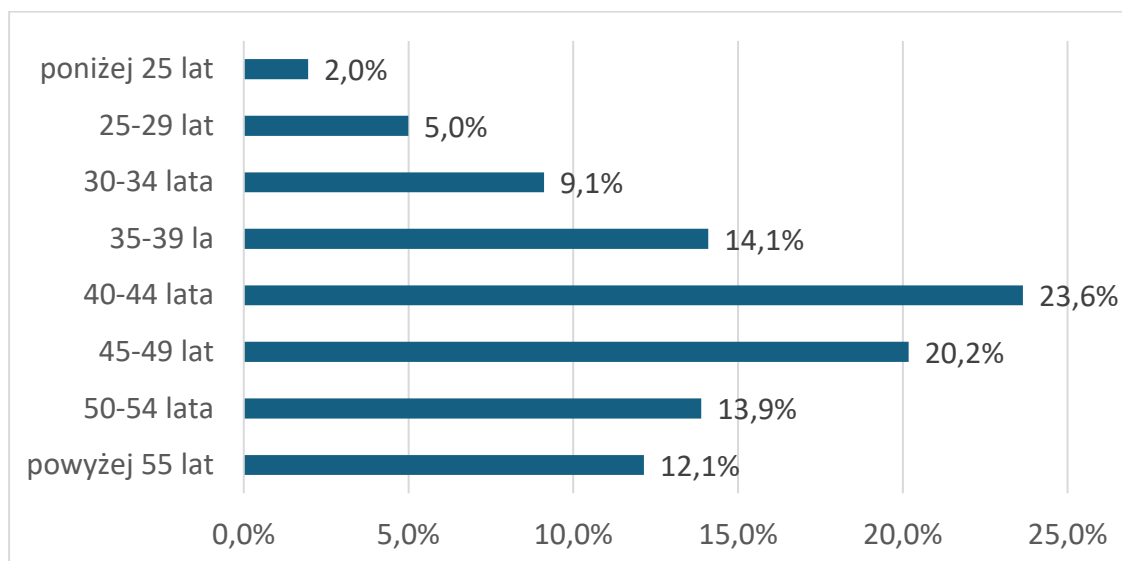
Wykres 3. Rozkład próby ze względu na płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili pracownicy w wieku 40-44 lata (23,6%). Kolejne pod względem liczebności były osoby w wieku 45-49 lat (20,2%) oraz 35-39 lat (14,1%). Udział pracowników w wieku 50-54 lata wyniósł 13,9%, a powyżej 55 lat 12,1%. Mniej liczne były grupy młodsze: 30-34 lata (9,1%), 25-29 lat (5,0%) oraz poniżej 25 lat (2,0%). Rozkład wieku wskazuje, że dominującą grupą wśród respondentów są osoby w wieku średnim.

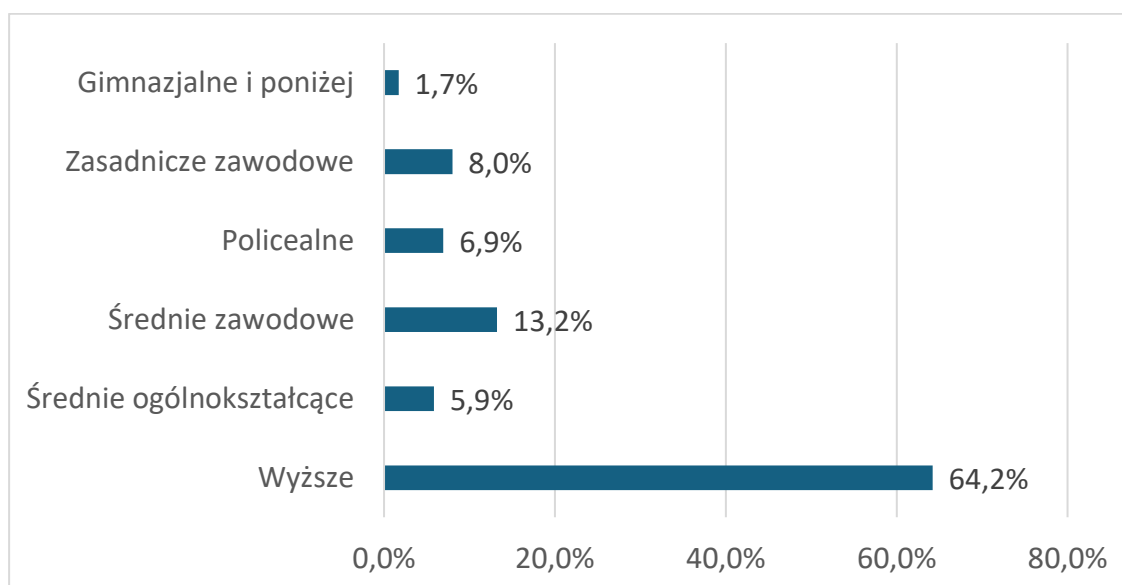
Wykres 4. Rozkład próby ze względu na wiek



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

Zdecydowana większość respondentów legitymuje się wykształceniem wyższym (64,2%). Mniejszy udział mają osoby z wykształceniem średnim zawodowym (13,2%), zasadniczym zawodowym (8,0%), policealnym (6,9%) oraz średnim ogólnokształcącym (5,9%). Najmniej liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (1,7%). Dane te wskazują na wysoki poziom wykształcenia wśród badanych pracowników.

Wykres 5. Rozkład próby ze względu na wykształcenie

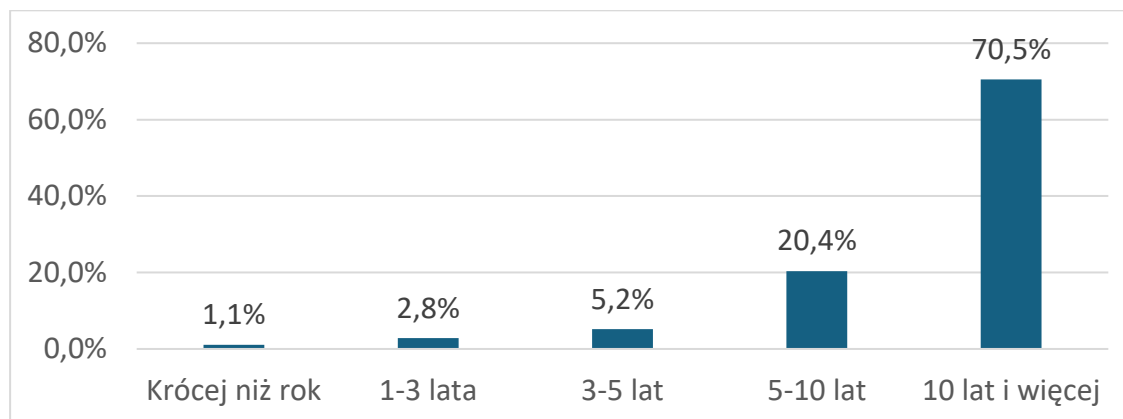


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

Zdecydowana większość respondentów, bo aż 70,5%, posiada staż pracy wynoszący 10 lat lub więcej. Kolejne grupy to osoby pracujące od 5 do 10 lat

(20,4%), od 3 do 5 lat (5,2%), od 1 do 3 lat (2,8%) oraz krócej niż rok (1,1%). Dane te wskazują, że badani pracownicy to w przeważającej mierze osoby z dużym doświadczeniem zawodowym i długim okresem zatrudnienia.

Wykres 6. Rozkład próby ze względu na staż pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

2.3.3.PUP

Przeprowadzono 20 wywiadów z pracownikami Powiatowych Urzędów Pracy województwa zachodniopomorskiego, po jednym z każdego powiatu. Respondentami były osoby posiadające wiedzę na temat realizacji zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym (KFS). Wywiady objęły przedstawicieli urzędów pracy z następujących powiatów: Białogard, Choszczno, Drawsko Pomorskie, Goleniów, Gryfice, Gryfino, Kamień Pomorski, Kołobrzeg, Koszalin, Łobez, Myślibórz, Police, Pyrzyce, Sławno, Stargard, Szczecin, Szczecinek, Świdwin, Świnoujście oraz Wałcz.

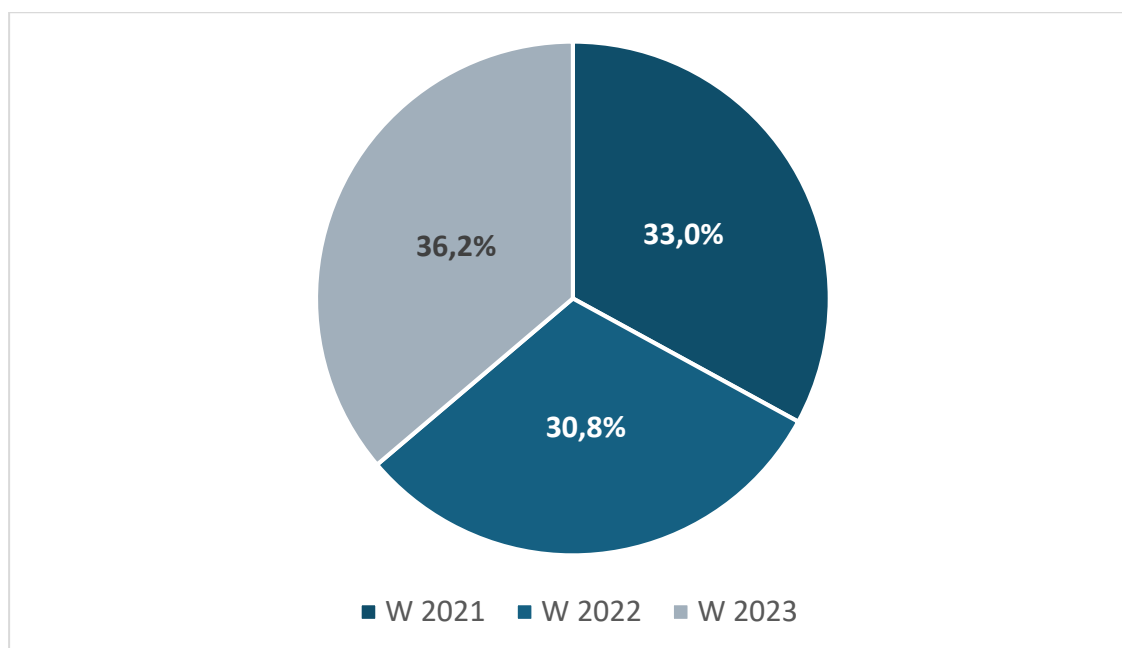
3. Analiza materiału badawczego

Niniejszy podrozdział poświęcony jest analizie uzyskanego materiału badawczego. Prezentacja wyników jest podzielona na trzy segmenty zgodne z badanymi grupami respondentów.

3.1. Pracodawcy

Zgodnie z uzyskanymi danymi, największy odsetek przedsiębiorstw (36,2%) korzystał ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2023 roku. Nieco mniejszy udział stanowiły firmy, które otrzymały środki w 2021 roku (33,0%), a najniższy 2022 roku (30,8%). Choć różnice między poszczególnymi latami są umiarkowane, wyniki wskazują na niewielki wzrost zainteresowania programem w ostatnim badanym okresie.

Wykres 7. Rok otrzymania wsparcia KFS przez przedsiębiorstwo

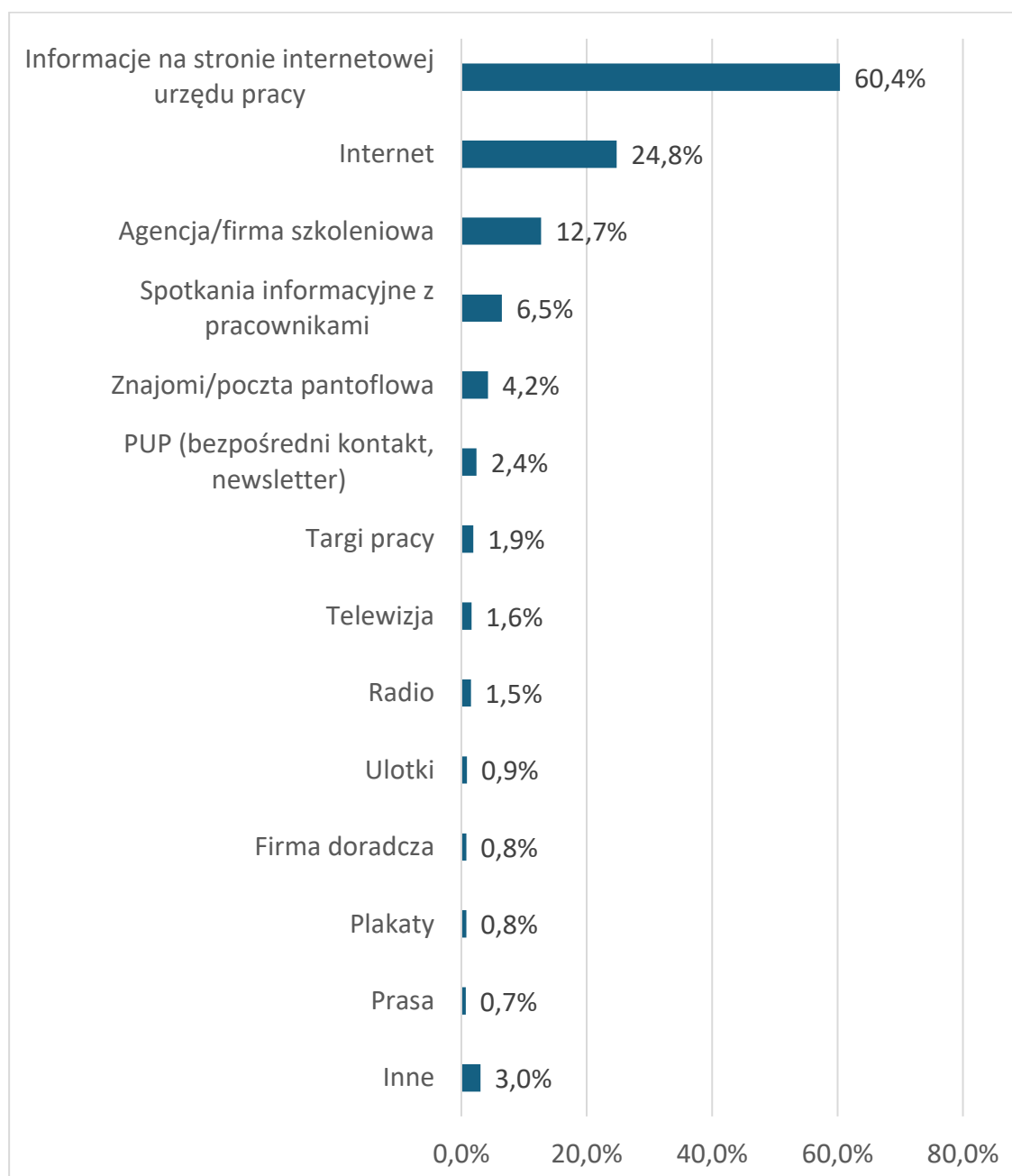


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

Najczęściej wskazywanym źródłem informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym była strona internetowa urzędu pracy, skorzystało z niej 60,4% badanych firm. Na drugim miejscu znalazł się ogólny internet (24,8%), a na trzecim agencje lub firmy szkoleniowe (12,7%). Pozostałe kanały odgrywały zdecydowanie mniejszą, choć nadal bardzo istotną, rolę: spotkania informacyjne z pracownikami urzędów (6,5%), rekomendacje znajomych (4,2%) czy kontakt z PUP, np. poprzez newsletter (2,4%).

Tradycyjne formy komunikacji, takie jak targi pracy, telewizja, radio, ulotki, plakaty czy prasa, były praktycznie marginalne (poniżej 2% wskazań każda). Wyniki te pokazują, że kluczowym nośnikiem wiedzy o KFS są oficjalne kanały online, przede wszystkim strony urzędów pracy, podczas gdy media masowe czy materiały drukowane mają znikome znaczenie.

Wykres 8. Źródła informacji o KFS

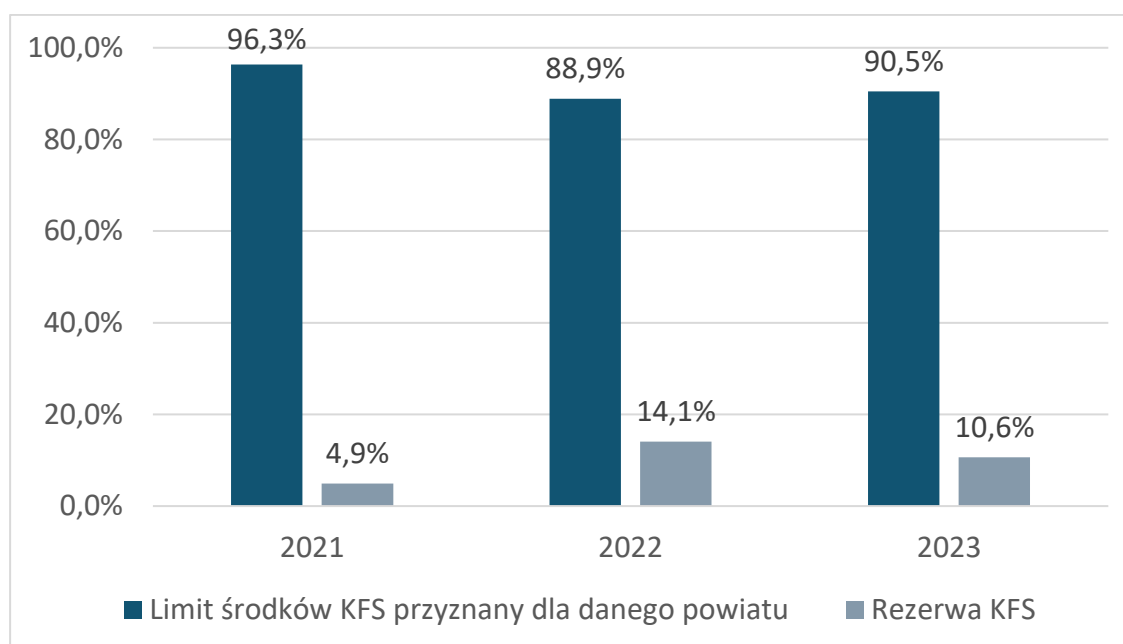


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

3.1.1. Działania realizowane w ramach wsparcia KFS

W każdym z analizowanych lat większość firm otrzymała środki w ramach limitu przyznanego dla danego powiatu, od 88,9% w 2022 roku do 96,3% w 2021 roku. Finansowanie z rezerwy KFS miało charakter uzupełniający i obejmowało od 4,9% w 2021 roku do 14,1% w 2022 roku. Wskazuje to na dominującą rolę środków z podstawowego limitu przy jednoczesnych, nieznacznych wahaniach udziału rezerwy w poszczególnych latach.

Wykres 9. Udział firm, które otrzymały środki z KFS w ramach limitu lub rezerwy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

W latach 2021–2023 zdecydowana większość firm przeznaczyła środki z KFS na kursy, których udział systematycznie wzrastał z 86,2% do 89,4%. Równocześnie studia podyplomowe stopniowo traciły na znaczeniu (z 9,2% do 6,7%), a określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego utrzymywało się na zbliżonym poziomie, z niewielkimi wahaniami (odpowiednio 11,0%, 8,9%, 10,3%). Pozostałe formy, takie jak egzaminy zawodowe czy badania lekarskie/psychologiczne, miały marginalny charakter i jedynie nieznacznie fluktuowały w poszczególnych latach. Ogólnie widoczny jest trend umacniania się kursów jako głównego kierunku wydatkowania, przy jednoczesnym spadku znaczenia studiów podyplomowych i stabilizacji pozostałych kategorii na niskim poziomie.

Tabela 7. Działania, na które przedsiębiorstwo przeznaczyło środki z KFS w podziale na lata

Działania zrealizowane w ramach KFS	Lata		
	2021	2022	2023
Kursy	86,2%	87,5%	89,4%
Studia podyplomowe	9,2%	8,5%	6,7%
Egzaminy zawodowe	3,4%	1,0%	3,1%
Badania lekarskie lub psychologiczne	1,5%	1,0%	2,2%
Ubezpieczenie NNW w związku z podjętym szkoleniem	0,3%	0,0%	0,6%
Określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane ze środków KFS	11,0%	8,9%	10,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

3.1.2. Priorytety pracodawców w ubieganiu się o dofinansowanie

W 2021 roku, w ramach limitu podstawowego środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), najczęściej wskazywanym priorytetem przy ubieganiu się o dofinansowanie było wsparcie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie, które zadeklarowało 51,6% firm. Kolejnym najczęściej wybieranym priorytetem było wsparcie osób po 45. roku życia (27,1%), a następnie wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem nowych technologii i narzędzi pracy, w tym cyfrowych (18,2%).

Wsparcie dla osób zatrudnionych w firmach, które musiały ograniczyć działalność z powodu obostrzeń związanych z COVID-19, wskazało 9,9% respondentów. Priorytety dotyczące pracowników służb medycznych, socjalnych i opiekuńczych uzyskały 6,4%, a szkolenia dla instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz nauczycieli kształcenia zawodowego 4,1%.

Najrzadziej wybierane były priorytety dotyczące osób bez świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości (2,5%) oraz osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem (2,2%).

Tabela 8. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2021 roku w ramach limitu podstawowego

Priorytety – limit podstawowy	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	51,6%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	27,1%
Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych	18,2%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność	9,9%
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	6,4%

Priorytety – limit podstawowy	%
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	4,1%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości	2,5%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	2,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

W ramach rezerwy środków KFS w 2021 roku, najczęściej wskazywanym priorytetem przy ubieganiu się o dofinansowanie było wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych (43,8%). Drugim najczęściej wybieranym priorytetem było wsparcie pracodawców zatrudniających cudzoziemców, wskazane przez 18,8% respondentów.

Po 12,5% wskazań uzyskały dwa priorytety: wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej, a także wsparcie osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności. Najrzadziej wybierane były priorytety dotyczące pracowników przedsiębiorstw społecznych oraz osób wykonujących przez co najmniej 15 lat prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej (oba uzyskały po 6,3% wskazań).

Tabela 9. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2021 roku w ramach rezerwy

Priorytety – rezerwa	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych	43,8%
Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców	18,8%
Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej	12,5%

Priorytety – rezerwa	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	12,5%
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	6,3%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej	6,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

W 2022 roku, w ramach limitu podstawowego środków KFS, najczęściej wskazywanym priorytetem przy ubieganiu się o dofinansowanie było wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie, które zadeklarowało 59,4% firm. Drugim najczęściej wybieranym priorytetem było wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem nowych technologii i narzędzi pracy, w tym cyfrowych, oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych (25,8%).

Wsparcie dla osób zatrudnionych w firmach, które musiały dostosować się do zmienionej sytuacji rynkowej w wyniku pandemii COVID-19, uzyskało 13,7% wskazań. Pozostałe priorytety były wybierane znacznie rzadziej: wsparcie osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem (3,7%), wsparcie pracowników instytucji integracji społecznej oraz spółdzielni socjalnych (3,0%), wsparcie osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych (2,2%) oraz wsparcie osób pracujących w branży motoryzacyjnej (1,8%).

Tabela 10. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2022 roku w ramach limitu podstawowego

Priorytety – limit podstawowy	%
Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	59,4%

Priorytety – limit podstawowy	%
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	25,8%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej	13,7%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	3,7%
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	3,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych	2,2%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej	1,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

W ramach rezerwy na 2022 rok, zdecydowanie najczęściej wskazywanym priorytetem przy ubieganiu się o dofinansowanie było wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia, taką odpowiedź wskazało 90,7% pracodawców. Znacznie mniej wskazań uzyskały pozostałe priorytety: wsparcie osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności (11,6%) oraz wsparcie skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców (4,7%).

Tabela 11. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2022 roku w ramach rezerwy

Priorytety – rezerwa	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia,	90,7%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności,	11,6%

Priorytety – rezerwa	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.	4,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

W 2023 roku najczęściej wskazywanym priorytetem przy ubieganiu się o dofinansowanie było wsparcie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie (59,6%). Drugim najczęściej wybieranym priorytetem było wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy (36,7%).

Pozostałe priorytety uzyskały znacznie mniej wskazań: wsparcie dla nowozatrudnionych osób powyżej 50. roku życia lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków (7,7%), wsparcie dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców (4,0%), wsparcie dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem oraz członków rodzin wielodzietnych (2,5%), a wsparcie dla osób poniżej 30. roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami (1,5%).

Tabela 12. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2023 roku w ramach limitu podstawowego

Priorytety – limit podstawowy	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	59,6%
Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy	36,7%
Wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia	7,7%
Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców	4,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych	2,5%

Wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami	1,5%
---	------

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

W ramach rezerwy środków KFS, najczęściej wskazywanym priorytetem przy ubieganiu się o dofinansowanie było wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach lub branżach kluczowych dla rozwoju powiatu lub województwa, wskazanych w dokumentach strategicznych lub planach rozwoju – zadeklarowało je 78,9% pracodawców. Kolejnym najczęściej wybieranym priorytetem było wsparcie pracowników instytucji integracji społecznej oraz spółdzielni socjalnych (26,3%).

Pozostałe priorytety uzyskały znacznie mniej wskazań: wsparcie osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności (10,5%), wsparcie instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz nauczycieli kształcenia zawodowego (2,6%), a także wsparcie osób, które przez co najmniej 15 lat wykonywały prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, bez prawa do emerytury pomostowej (2,6%).

Tabela 13. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2023 roku w ramach rezerwy

Priorytety – rezerwa	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju	78,9%
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	26,3%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	10,5%
Wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia,	2,6%

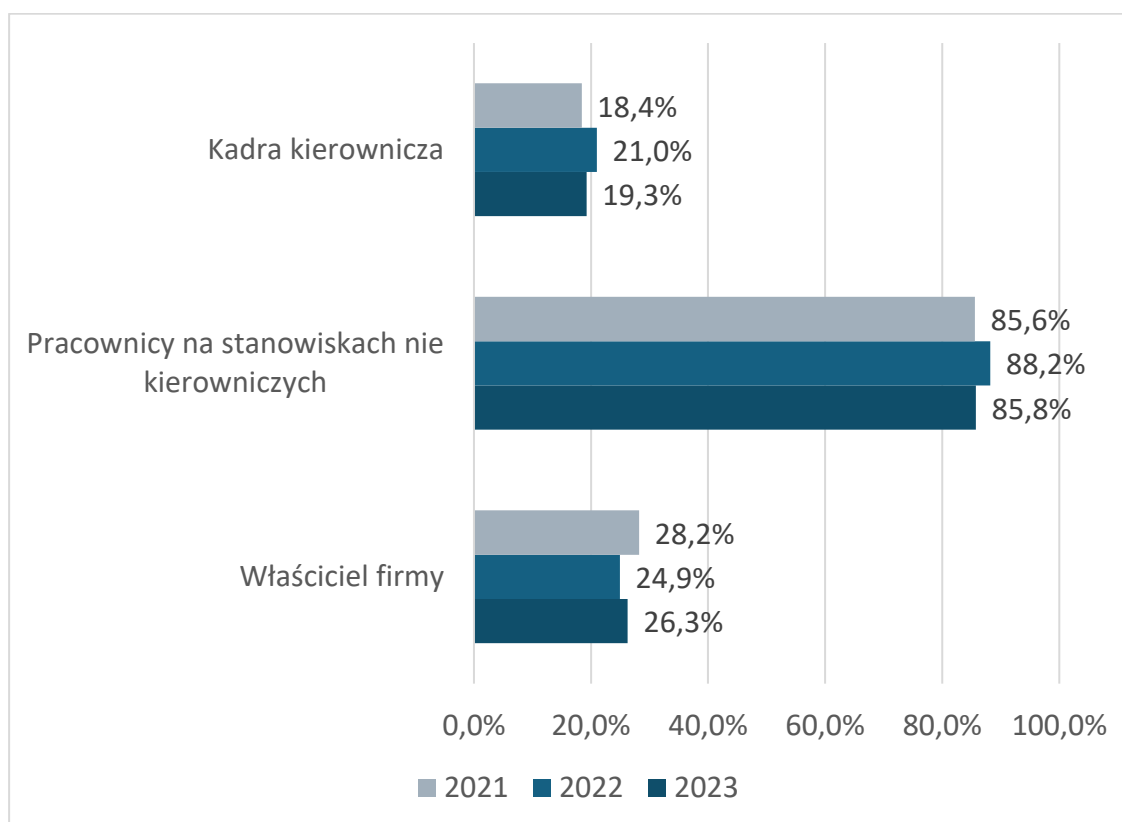
Priorytety - rezerwa	%
opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego	
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej	2,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

3.1.3. Odbiorcy wsparcia z KFS wewnątrz firmy

W latach 2021–2023 wsparcie z KFS było zdecydowanie najczęściej kierowane do pracowników na stanowiskach niekierowniczych, których udział utrzymywał się na bardzo wysokim i stabilnym poziomie (od 85,6% w 2021 r. do 88,2% w 2022 r. i 85,8% w 2023 r.). Znacznie rzadziej środki trafiały do właścicieli firm, przy czym ich odsetek wahał się w granicach jednej czwartej beneficjentów (28,2% w 2021 r., 24,9% w 2022 r., 26,3% w 2023 r.), co wskazuje na umiarkowaną, lecz stosunkowo stałą skalę tego wsparcia. Najrzadziej finansowanie obejmowało kadrę kierowniczą, której udział oscylował wokół jednej piątej (18,4% w 2021 r., 21,0% w 2022 r., 19,3% w 2023 r.), pozostając bez wyraźnego trendu wzrostowego lub spadkowego. Dane te pokazują, że priorytetem KFS pozostaje rozwój kompetencji pracowników szeregowych, przy jedynie marginalnym wsparciu dla kadry zarządzającej i właścicieli firm.

Wykres 10. Grupy pracowników, do których kierowane było wsparcie z KFS



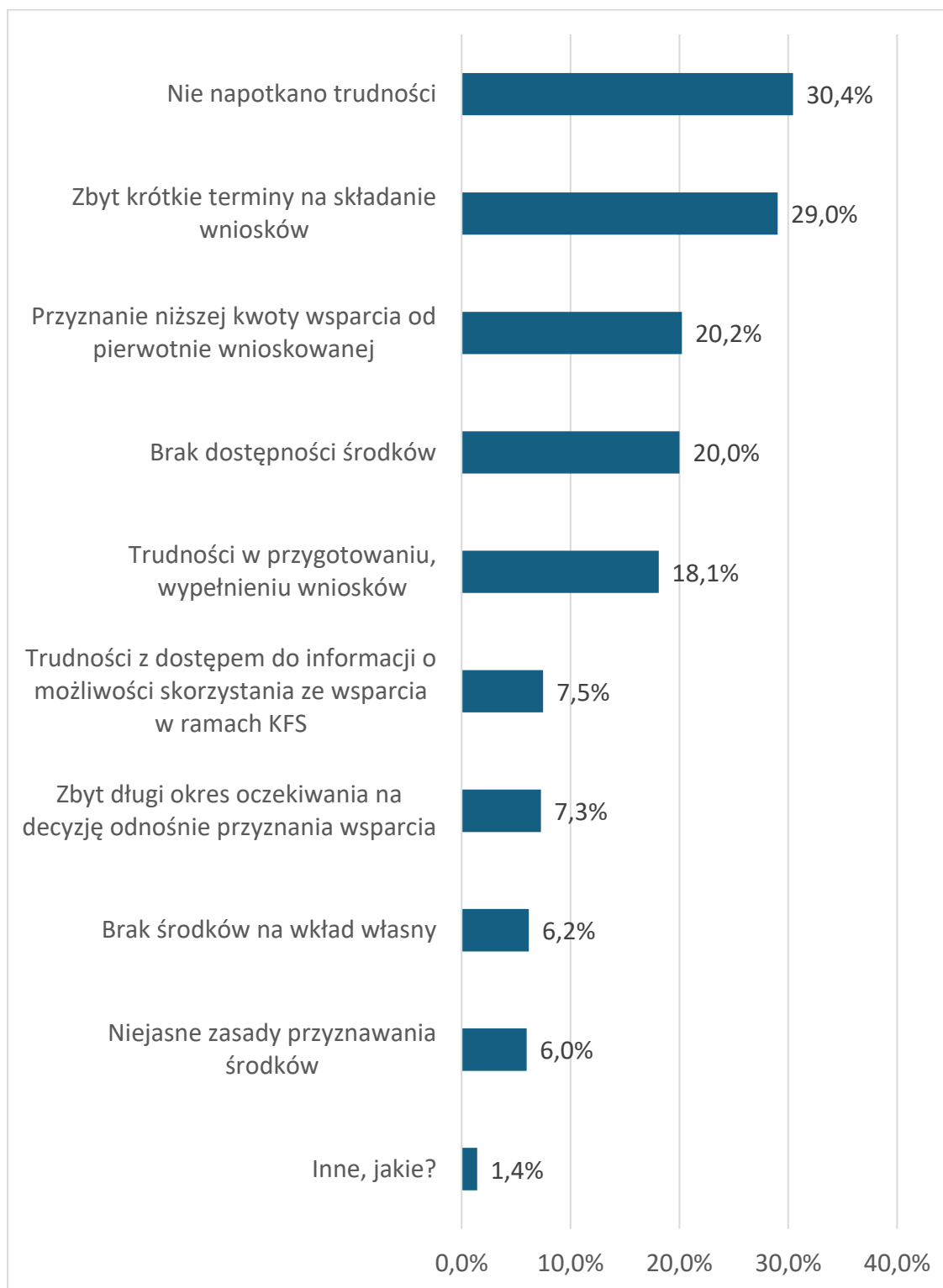
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

3.1.4. Trudności podczas ubiegania się o środki z KFS

Najczęściej wskazywaną trudnością w ubieganiu się o środki z KFS były zbyt krótkie terminy na składanie wniosków (29,0%), choć niemal równie często respondenci deklarowali brak jakichkolwiek problemów (30,4%). W dalszej kolejności pojawiały się kwestie finansowe: przyznanie niższej kwoty wsparcia niż wnioskowana (20,2%) oraz brak dostępności środków (20,0%). Stosunkowo często odnotowywano też trudności w przygotowaniu i wypełnieniu wniosków (18,1%). Rzadziej zgłaszano problemy z dostępem do informacji o możliwości skorzystania z funduszy (7,5%), zbyt długi okres oczekiwania na decyzję (7,3%), brak środków na wkład własny (6,2%) czy niejasne zasady przyznawania wsparcia (6,0%).

Wśród odpowiedzi otwartych pojawiły się dodatkowe bariery, takie jak brak czasu na poszukiwanie funduszy mimo dużej pomocy pracowników urzędu pracy, konieczność załączania konkurencyjnych ofert szkoleniowych przy jednoczesnych trudnościach z ich uzyskaniem od firm, ograniczające wymogi formalne, podważanie zasadności udziału kadry w szkoleniach przez urzędników oraz nadmierna liczba wymaganych dokumentów. Wskazywano także na niepewność co do czasu oczekiwania na przyznanie środków i możliwość odmowy z powodu wcześniejszego korzystania z KFS. Należy jednak podkreślić, że procentowy udział tych pojedynczych odpowiedzi jest marginalny na tle całej próby.

Wykres 11. Trudności napotymane przez przedsiębiorstwa podczas ubiegania się o środki z KFS

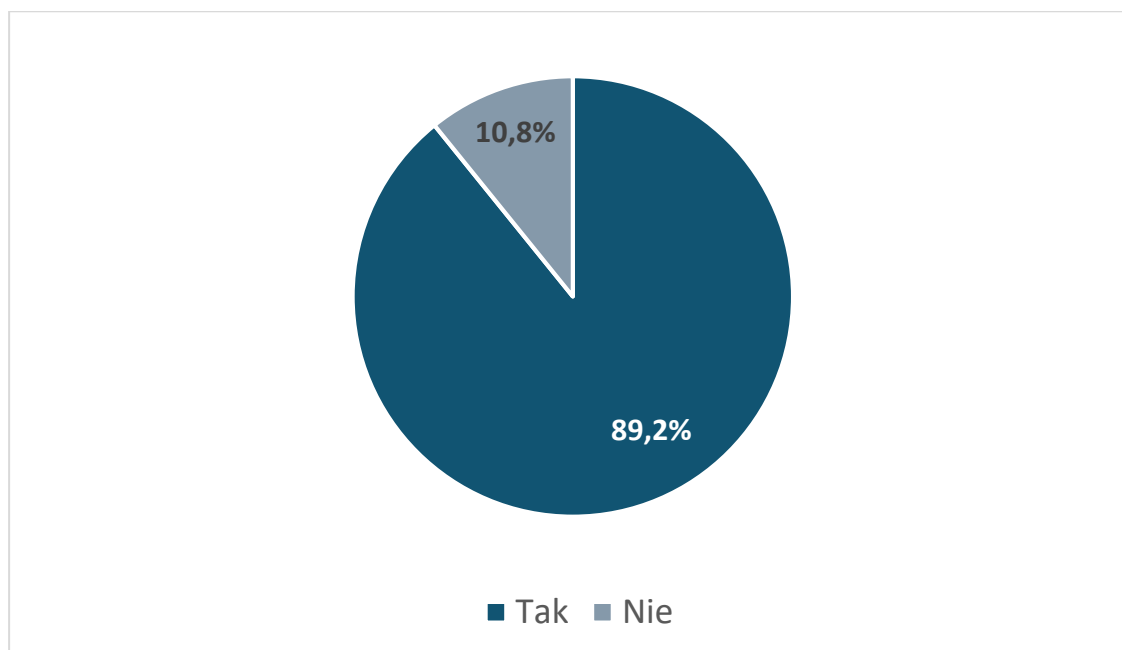


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

3.1.5. Wpływ otrzymanych środków na działalność firmy i jej pracowników

Zdecydowana większość firm korzystających ze środków KFS otrzymała wsparcie pracownika powiatowego urzędu pracy na każdym etapie współpracy, od złożenia wniosku, przez realizację umowy, aż po rozliczenie. Odpowiedź „tak” wskazało 89,2% respondentów, natomiast 10,8% firm zadeklarowało brak takiego wsparcia.

Wykres 12. Udział firm, które otrzymały wsparcie pracownika PUP na każdym etapie realizacji KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

Dane dotyczące liczby pracowników zatrudnionych co najmniej sześć miesięcy po zakończeniu kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS wskazują na relatywnie stabilny poziom zatrudnienia w badanych latach, przy jednoczesnych różnicach w zróżnicowaniu odpowiedzi. W 2021 r. łączna liczba takich pracowników wyniosła 4211, jednak wynik ten został istotnie zawyżony przez pojedynczego pracodawcę, który zadeklarował 678 osób. Przełożyło się to na najwyższą średnią (12,92) oraz bardzo wysokie odchylenie standardowe (46,92), świadczące o dużym rozproszeniu wyników i znaczącej różnorodności sytuacji w poszczególnych firmach. W latach 2022 i 2023 zarówno maksymalne wartości (odpowiednio 220 i 276), jak i średnie (11,63 i 10,77) były niższe, a odchylenie standardowe spadło do około 24-26. Oznacza to, że rozkład odpowiedzi uległ wyraźnemu wyrównaniu, a wyniki były bardziej skupione

wokół średniej. Suma zatrudnionych utrzymywała się na porównywalnym poziomie (3546 w 2022 r. i 3854 w 2023 r.), co pozwala raczej mówić o stabilizacji liczby pracowników pozostających w dłuższym zatrudnieniu po szkoleniach niż o jednoznacznym trendzie spadkowym.

Tabela 14. Liczba pracowników zatrudnionych powyżej 6 miesięcy od zakończenia udziału w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS – statystyki

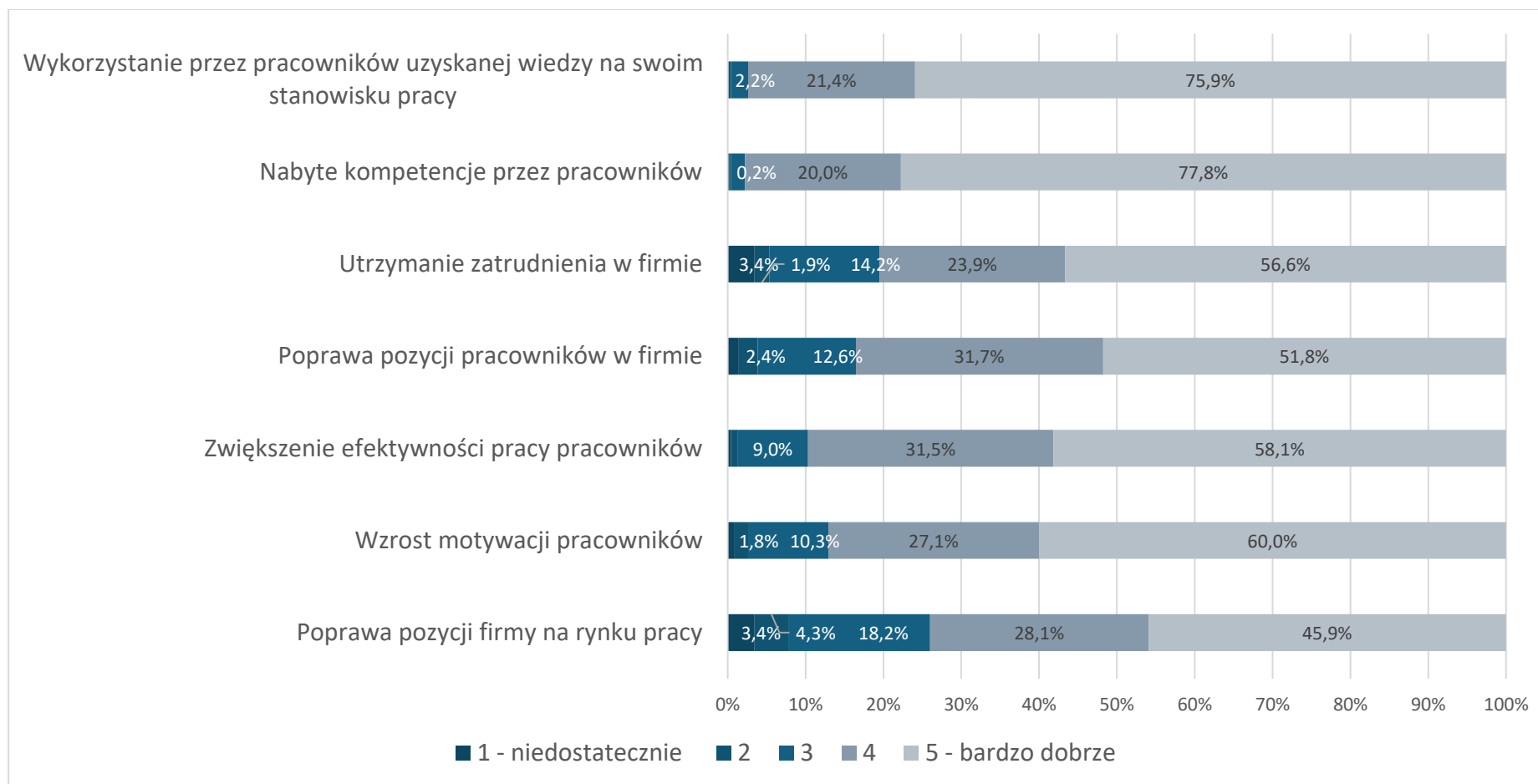
Rok	Minimum	Maksimum	Suma	Średnia	Odchylenie standardowe
2021	0	678	4211	12,92	46,92
2022	0	220	3546	11,63	24,407
2023	0	276	3854	10,77	25,759

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

Ocena wpływu środków z KFS w poszczególnych obszarach jest zdecydowanie pozytywna, przy wyraźnej dominacji najwyższych not. Najlepiej oceniono nabycie kompetencji przez pracowników, gdzie 77,8% pracodawców wystawiło ocenę „bardzo dobrą”, a kolejne 20,0% oceniło ten aspekt na „4”, co łącznie daje niemal pełną zgodność co do wysokiej wartości tego efektu. Podobnie wysokie wyniki odnotowano w zakresie wykorzystania zdobytej wiedzy na stanowisku pracy (75,9% ocen „5” i 21,4% ocen „4”). Równie wysoko oceniono wzrost motywacji pracowników (60,0% ocen „5”, 27,1% „4”) oraz zwiększenie efektywności ich pracy (58,1% ocen „5”, 31,5% „4”).

Nieco niższe, choć nadal pozytywne, są oceny dotyczące poprawy pozycji pracowników w firmie (51,8% ocen „5”, 31,7% „4”) i utrzymania zatrudnienia (56,6% ocen „5”, 23,9% „4”). Najślabiej, choć wciąż korzystnie, oceniono poprawę pozycji firmy na rynku pracy, gdzie 45,9% firm wskazało ocenę „5” i 28,1% ocenę „4”, przy wyższym niż w innych kategoriach udziale ocen średnich (18,2% ocen „3”). Struktura ocen pokazuje, że KFS jest przede wszystkim postrzegany jako skuteczny instrument podnoszenia kwalifikacji i bezpośredniego wzmacniania kapitału ludzkiego w firmach, a w nieco mniejszym stopniu jako narzędzie wpływające na ich zewnętrzną konkurencyjność.

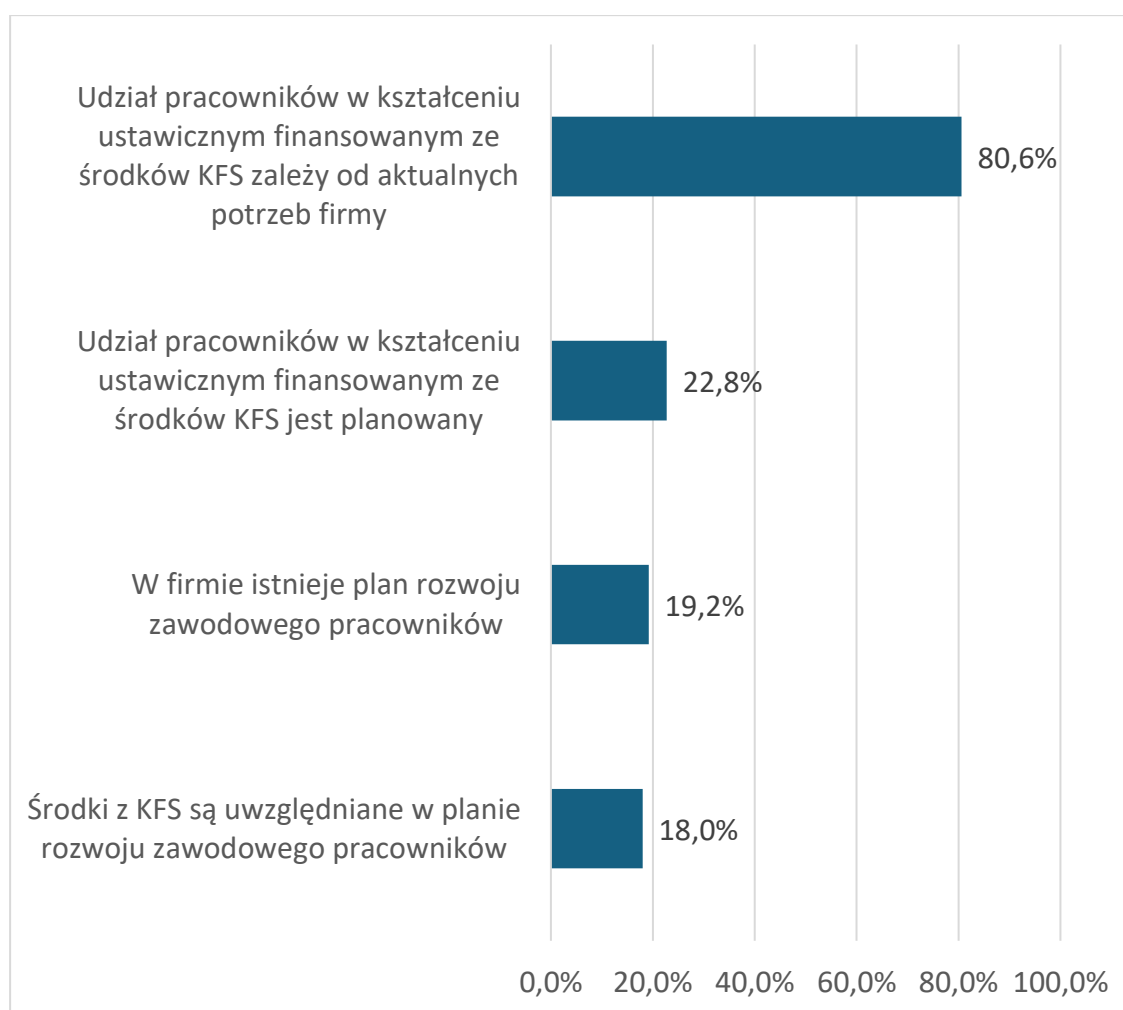
Wykres 13. Ocena wpływu otrzymanych środków z KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

Udział pracowników w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS w przeważającej mierze zależy od aktualnych potrzeb firmy (80,6%), co wskazuje na dominację podejścia sytuacyjnego nad planowym. Tylko 22,8% firm deklaruje, że udział ten jest planowany, a jeszcze mniej posiada formalny plan rozwoju zawodowego pracowników (19,2%). Środki z KFS są uwzględniane w takich planach jedynie w 18,0% przypadków. Dane te świadczą o niskim poziomie strategicznego podejścia do rozwoju kompetencji w przedsiębiorstwach oraz o ograniczonym wykorzystaniu potencjału KFS w ramach długofalowego planowania kadrowego.

Wykres 14. Stopień planowania kształcenia ustawicznego w firmach korzystających z KFS

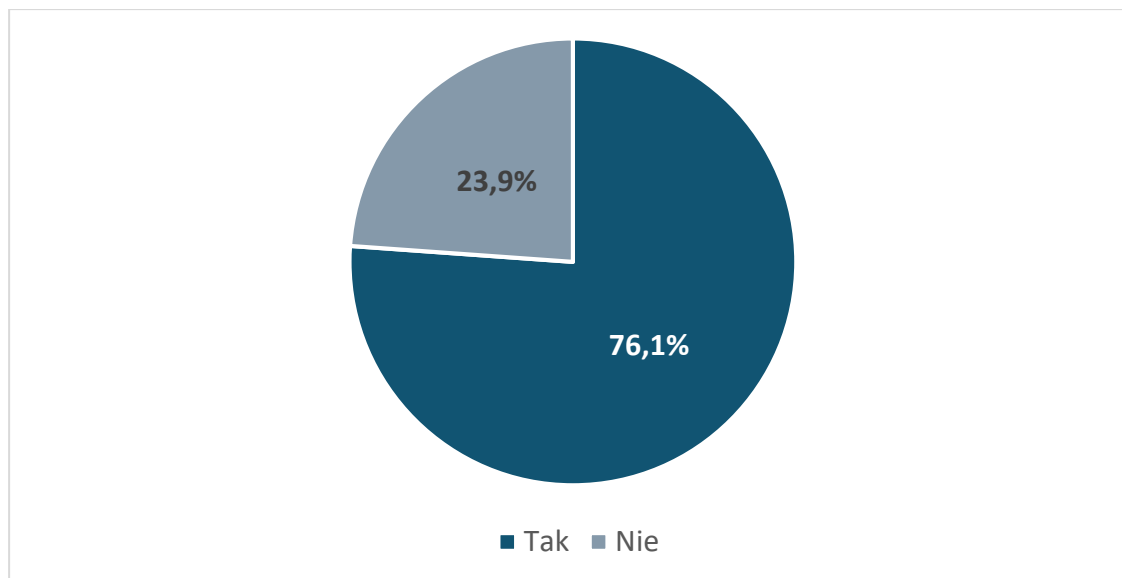


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

W okresie trzech lat poprzedzających otrzymanie wsparcia z KFS działania szkoleniowe były prowadzone w 76,1% firm, natomiast 23,9% przedsiębiorstw nie realizowało takich aktywności. To, że większość firm miała już

wcześniejsze doświadczenia w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników, może świadczyć o większej gotowości do korzystania ze środków KFS w firmach z takim podejściem.

Wykres 15. Prowadzenie działań szkoleniowych w okresie 3 lat przed otrzymaniem wsparcia z KFS w firmach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

Najczęściej wskazywanym rozwiązaniem, które ułatwiłoby firmom ubieganie się o wsparcie w ramach KFS, jest zwiększenie dostępnych środków: odpowiedź tę wskazało 68,1% respondentów. Na kolejnych miejscach znalazły się: uproszczenie wniosku o dofinansowanie (50,8%) oraz ograniczenie liczby wymaganych dokumentów (50,7%). Mniej pracodawców wskazało potrzebę zwiększenia działań informacyjno-promocyjnych (31,1%) oraz skrócenia czasu oczekiwania na decyzję (22,9%).

Wśród odpowiedzi „inne” (4,6%) pojawiły się dodatkowe sugestie, które pogłębiają obraz oczekiwań przedsiębiorców. Najczęściej powtarzające się postulaty dotyczyły: braku konieczności pozyskiwania załączników od firm szkoleniowych, posiadania środków na wkład własny oraz uproszczenia procedur. Wskazywano również na potrzebę dostosowania priorytetów do aktualnych potrzeb rynku, rozszerzenia ich na nowe branże i zawody, elastyczności w zakresie doboru szkoleń, a także dopasowania terminów działań do specyfiki branżowej. Pojawiły się także głosy dotyczące utrzymania wsparcia dla osób po 45. roku życia oraz osób bezrobotnych. Zgłoszone uwagi wskazują na potrzebę systemowych zmian w zakresie dostępności, elastyczności i adekwat-

ności wsparcia KFS względem realiów funkcjonowania przedsiębiorstw, jednak należy mieć na uwadze, że na tle wielkości próby ich odsetek jest marginalny (zazwyczaj poniżej 1%).

Wykres 16. Rozwiązania pozwalające przedsiębiorstwom ubiegać się o wsparcie w ramach KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=989

Podsumowanie

W latach 2021-2023 pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego aktywnie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), przeznaczając je przede wszystkim na kursy zawodowe. Ta forma wsparcia zyskała największą popularność i jej udział systematycznie rósł, osiągając w 2023 roku poziom 89,4%. W tym samym czasie inne działania, takie jak studia podyplomowe, egzaminy zawodowe czy badania lekarskie, miały znacznie mniejsze znaczenie, co wskazuje na wyraźną dominację praktycznych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Wybór działań był ściśle powiązany z obowiązującymi priorytetami KFS, które różniły się w zależności od roku i rodzaju finansowania (limit podstawowy vs rezerwa). Najczęściej wybieranym priorytetem było wsparcie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych, co potwierdza silne powiązanie programu z lokalnymi potrzebami rynku pracy. Duże znaczenie miały również priorytety związane z rozwojem kompetencji cyfrowych oraz wdrażaniem nowych technologii w firmach. W ramach rezerwy szczególnie często wskazywano na wsparcie osób po 45. roku życia, cudzoziemców oraz pracowników instytucji integracji społecznej, co pokazuje, że KFS pełni także funkcję inkluzyjną, wspierając grupy o szczególnych potrzebach.

Środki z KFS były najczęściej kierowane do pracowników na stanowiskach niekierowniczych, których udział w programie przekraczał 85% w każdym z badanych lat. Wsparcie dla właścicieli firm oraz kadry kierowniczej miało charakter uzupełniający i utrzymywało się na stabilnym, lecz znacznie niższym poziomie. Taki rozkład wskazuje, że głównym celem programu jest rozwój kompetencji pracowników szeregowych, co może przekładać się na poprawę efektywności operacyjnej przedsiębiorstw.

Proces ubiegania się o środki z KFS nie był jednak pozbawiony trudności. Najczęściej zgłaszanym problemem były zbyt krótkie terminy składania wniosków, choć niemal równie często pracodawcy deklarowali brak jakichkolwiek barier. Wśród pozostałych trudności pojawiały się kwestie finansowe, takie jak przyznanie niższej kwoty niż wnioskowana czy brak dostępnych środków, a także problemy natury formalnej: trudności w przygotowaniu dokumentacji, niejasne zasady przyznawania wsparcia czy brak środków na wkład własny. W odpowiedziach otwartych wskazywano również na potrzebę uproszczenia procedur, większej elastyczności oraz lepszego dopasowania priorytetów do realiów branżowych.

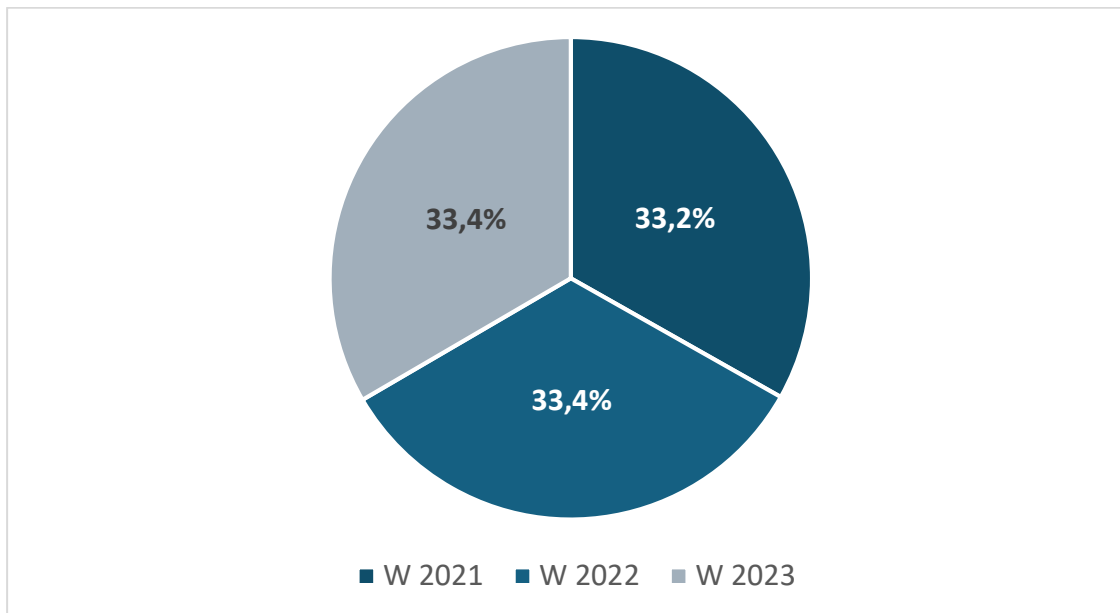
Pomimo tych wyzwań, ocena wpływu otrzymanych środków z KFS na działalność firm i ich pracowników była zdecydowanie pozytywna. Pracodawcy najwyżej ocenili nabycie kompetencji przez pracowników oraz wykorzystanie zdobytej wiedzy na stanowisku pracy. Wysoko oceniono również wzrost motywacji i efektywności pracy, a także utrzymanie zatrudnienia. Nieco niższe, choć nadal korzystne, były oceny dotyczące poprawy pozycji firmy na rynku pracy, co może świadczyć o tym, że KFS jest przede wszystkim skutecznym narzędziem wzmacniania kapitału ludzkiego, a w mniejszym stopniu instrumentem budowania przewagi konkurencyjnej.

Całość wyników wskazuje, że KFS jest dobrze ocenianym i chętnie wykorzystywanym mechanizmem wsparcia, który odpowiada na realne potrzeby pracodawców i pracowników. Jednocześnie istnieje przestrzeń do jego dalszego doskonalenia, zarówno w zakresie dostępności środków, jak i uproszczenia procedur oraz lepszego planowania działań rozwojowych w firmach.

3.2. Pracownicy

Z KFS skorzystało 33,2% respondentów w 2021 roku, 33,4% w 2022 roku i tyle samo, 33,4%, w roku 2023.

Wykres 17. Lata, w których respondenci uzyskali wsparcie z KFS



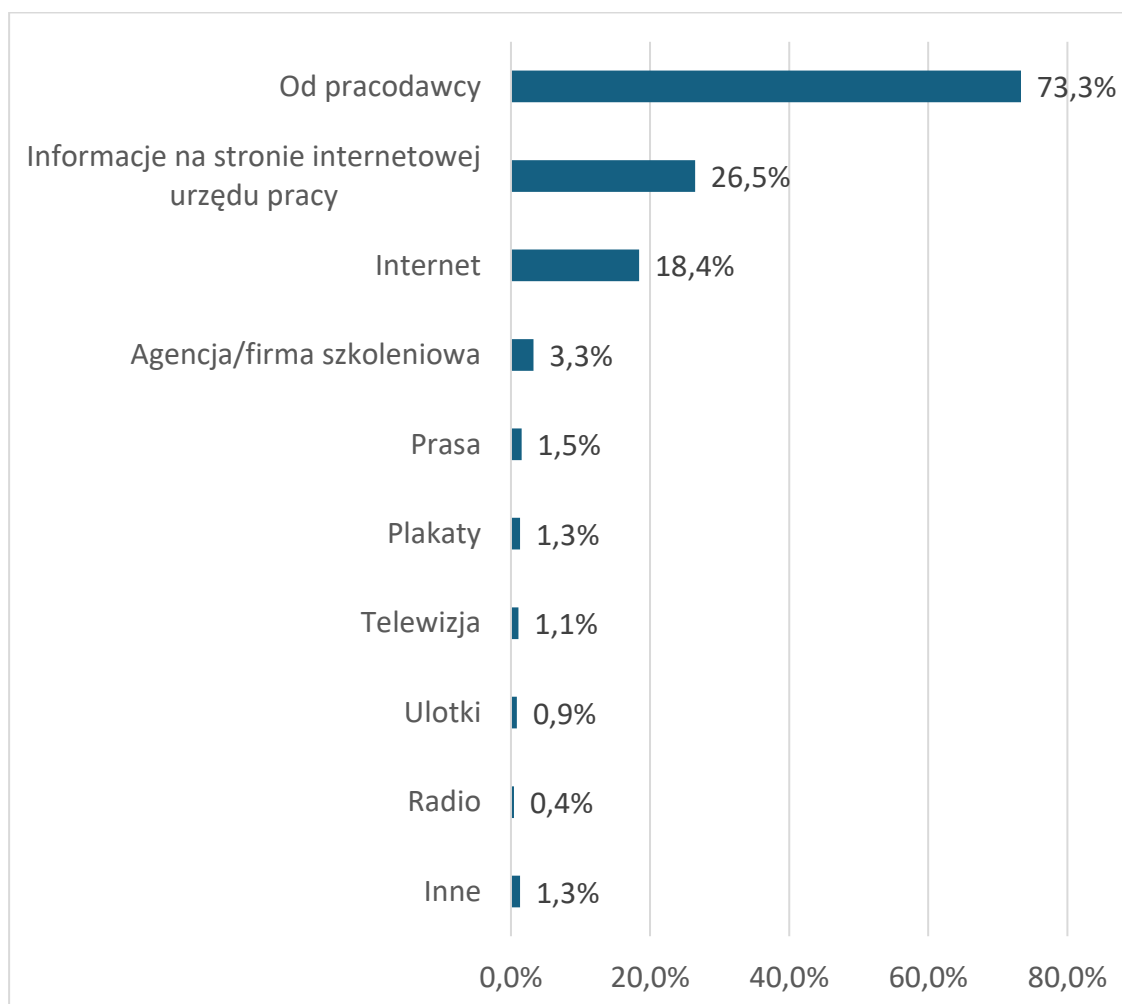
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

3.2.1. Źródła wiedzy o finansowaniu szkoleń ze środków KFS

Głównym źródłem informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym dla pracowników są pracodawcy, tę odpowiedź wskazało 73,3% respondentów. Drugim najczęściej wskazywanym źródłem były strony internetowe urzędów pracy (26,5%), a trzecim internet (18,4%). Należy również zwrócić uwagę na odpowiedź, agencje lub firmy szkoleniowe (3,3%), która wielokrotnie została wymieniona w polu otwartym odpowiedzi „inne”.

Pozostałe źródła, takie jak prasa (1,5%), plakaty (1,3%), telewizja (1,1%), ulotki (0,9%) oraz radio (0%), miały marginalne znaczenie. Taki rozkład odpowiedzi pokazuje, że tradycyjne media oraz materiały drukowane nie odgrywają istotnej roli w rozpowszechnianiu informacji o KFS wśród pracowników.

Wykres 18. Źródła wiedzy o KFS

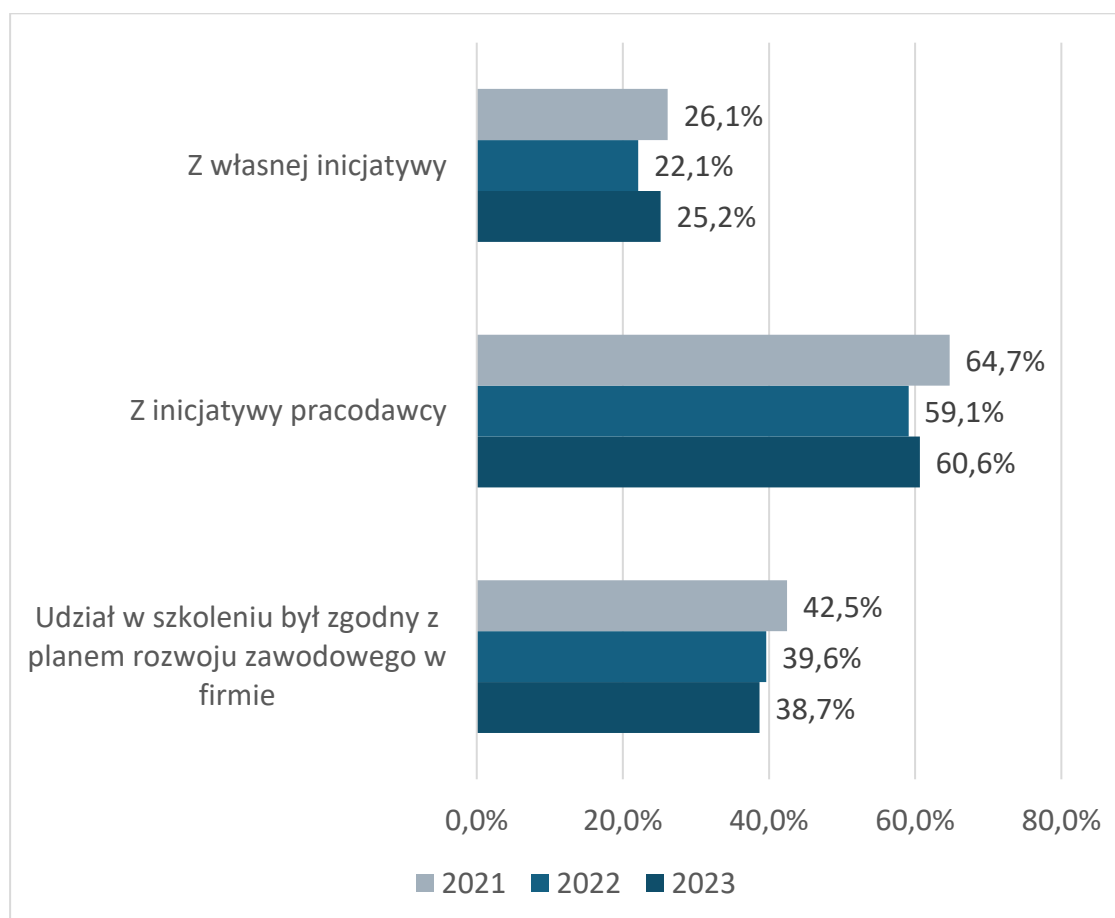


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

3.2.2. Inicjatywa pracowników do wzięcia udziału w szkoleniu finansowanym ze środków KFS

W latach 2021-2023 zaobserwowano stosunkowo stabilne tendencje dotyczące źródeł inicjatywy uczestnictwa w kształceniu ustawicznym współfinansowanym przez KFS. Najczęściej udział w szkoleniach wynikał z działań pracodawcy, odsetek ten wahał się między 64,7% w 2021 roku a 59,1% w 2022 roku, by w 2023 roku ponownie wzrosnąć do 60,6%. Wyraźnie rzadziej szkolenia były elementem planu rozwoju zawodowego w firmie, odsetki w tym zakresie pozostawały niższe i z delikatnym spadkiem: osiągając poziom od 42,5% w 2021 roku do 38,7% w 2023 roku. Najrzadziej wskazywaną odpowiedzią, ale jednocześnie trwałą na podobnym poziomie co pozostałe odpowiedzi, była inicjatywa własna pracowników (26,1–25,2% w 2021–2023, ze spadkiem w 2022 do 22,1%). Dane te wskazują, że najsilniejszy wpływ w kierowaniu pracowników na szkolenia wewnętrzne struktury przedsiębiorstwa: rola pracodawcy oraz plany rozwoju zakładowego.

Wykres 19. Źródła inicjatywy udziału w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS

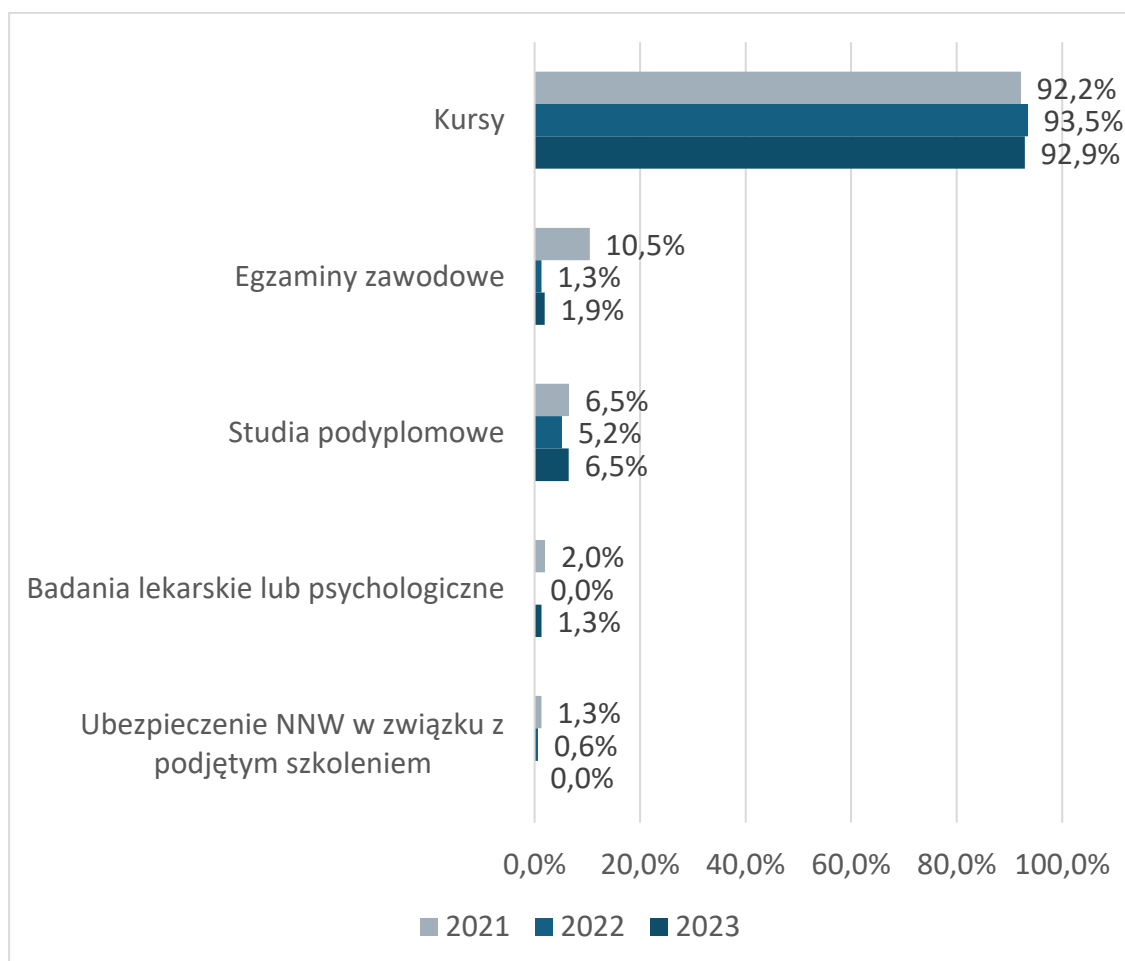


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

3.2.3. Formy wsparcia, z których korzystali pracownicy

Najczęściej wybieraną przez pracowników formą wsparcia były kursy (od 92,2% w 2021 roku do 93,5% w 2022 roku, a następnie 92,9% w 2023 roku). Znaczenie pozostałych usług było marginalne. Niewielki odsetek uczestników korzystał ze studiów podyplomowych, przy czym należy zaznaczyć, że usługa ta plasuje się na stałym poziomie uzyskując 6,5% w 2021 i 2023 roku, z niewielkim spadkiem w 2022 roku do 5,2%. Egzaminy zawodowe miały istotne znaczenie jedynie w 2021 roku (10,5%), po czym odnotowano znaczący spadek do poziomu 1,3-1,9% w kolejnych latach. Usługi takie jak badania lekarskie czy psychologiczne oraz ubezpieczenie NNW były wykorzystywane sporadycznie, a ich udział w analizowanym okresie nie przekraczał 2%. Uzyskane wyniki jednoznacznie wskazują, że kursy stanowią podstawowy i niemal powszechny sposób wykorzystania środków KFS, podczas gdy pozostałe formy pełnią funkcję uzupełniającą i mają marginalne znaczenie.

Wykres 20. Usługi, z jakich skorzystali respondenci w ramach finansowania z KFS



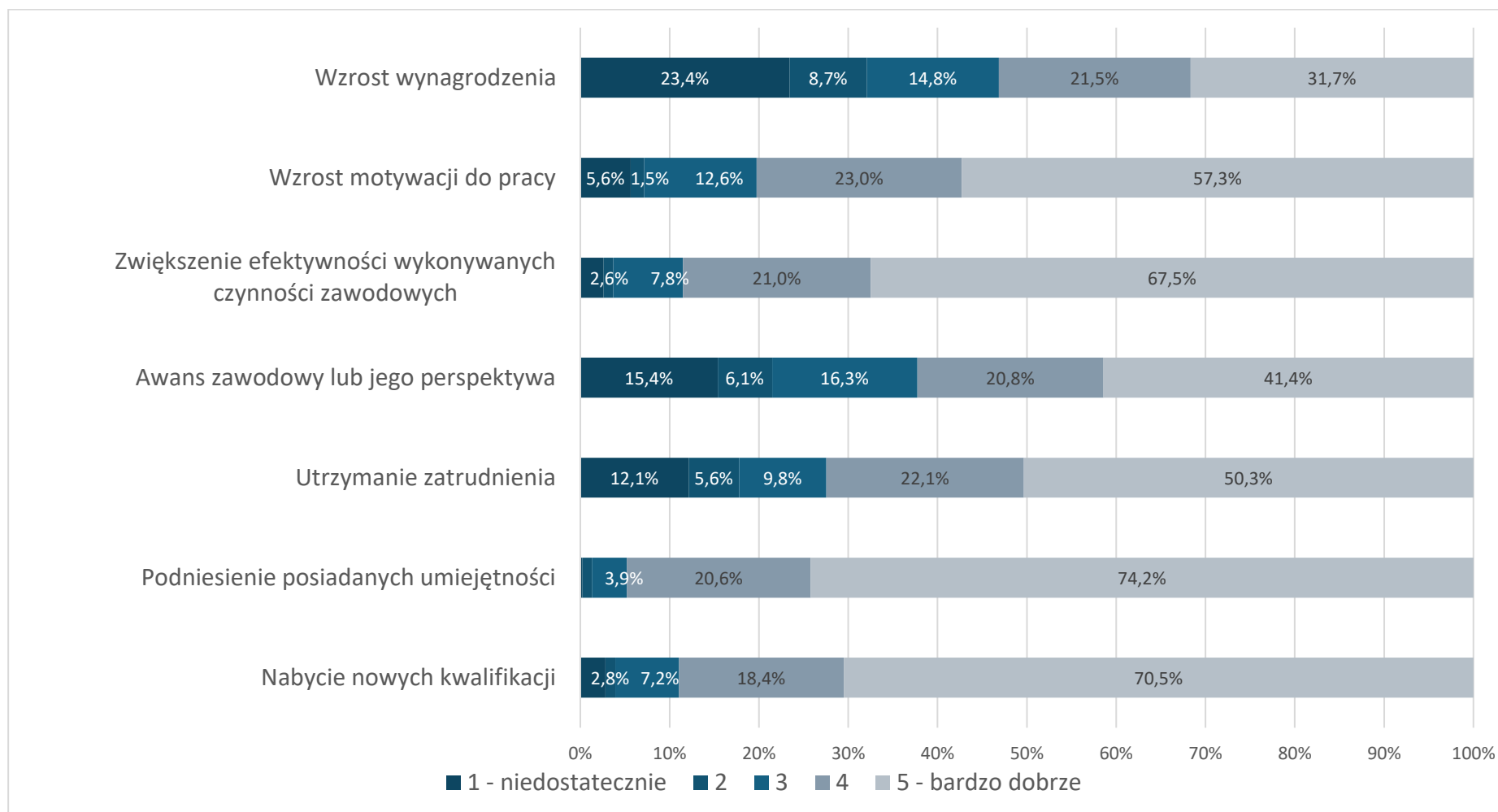
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

3.2.4. Ocena udziału w szkoleniu finansowanym ze środków KFS

Ocena wpływu szkoleń dofinansowanych z KFS wskazuje, że uczestnicy najwyższej wartościują ich znaczenie dla rozwoju kompetencji zawodowych, nieco niżej zaś dla sytuacji zatrudnieniowej i materialnej. Najbardziej pozytywnie oceniono nabycie nowych kwalifikacji oraz podniesienie posiadanych umiejętności, w obu przypadkach ponad 70% uczestników wystawiło najwyższą notę („bardzo dobrze”), a udział ocen negatywnych (1-2) był marginalny i nie przekraczał 3%. Podobnie wysokie wyniki uzyskał wskaźnik zwiększenia efektywności wykonywanych czynności zawodowych, który łącznie w 88,5% został oceniony jako dobry lub bardzo dobry. Nieco niżej oceniono wpływ szkoleń na wzrost motywacji do pracy, choć 57,3% badanych uznało go za bardzo wysoki, to jednocześnie niemal co dziesiąty respondent ocenił ten efekt jako niski (oceny 1-2).

Bardziej zróżnicowane opinie pojawiły się w obszarze związanym z sytuacją zawodową i finansową. Utrzymanie zatrudnienia zostało ocenione pozytywnie (łącznie 72,4% ocen 4 i 5), ale jednocześnie aż 17,7% badanych wskazało brak odczuwalnych korzyści (oceny 1-2). W przypadku awansu zawodowego lub jego perspektywy rozkład ocen jest jeszcze mniej jednoznaczny, choć 41,4% respondentów wystawiło najwyższą ocenę, to niemal 22% oceniło wpływ szkoleń jako niedostateczny lub słaby, a dalsze 16,3% przyznało ocenę przeciętną. Najbardziej krytycznie oceniono wpływ uczestnictwa w szkoleniach na wzrost wynagrodzenia, tylko 31,7% uczestników uznało go za bardzo wysoki, a aż 32,1% oceniło go negatywnie (oceny 1-2).

Wykres 21. Ocena wpływu udziału w szkoleniu dofinansowanym z KFS w ocenie pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

Zdecydowana większość uczestników szkoleń dofinansowanych z KFS deklaruje praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy i umiejętności w codziennej pracy zawodowej. 69,8% badanych stwierdziło, że w pełnym stopniu wykorzystuje efekty kształcenia, a kolejne 26,9% przyznało, że przynajmniej częściowo wdraża je w swojej pracy. Marginalny odsetek respondentów wskazał na brak możliwości pełnego zastosowania nabytych kompetencji, jedynie 2,8% korzysta z nich rzadko, a zaledwie 0,4% nie wykorzystuje ich wcale. Wyniki te potwierdzają wysoką trafność i adekwatność oferowanych szkoleń względem potrzeb zawodowych uczestników, co wskazuje na ich istotne znaczenie w procesie podnoszenia kwalifikacji i zwiększania efektywności pracy.

Wykres 22. Wykorzystanie zdobytej wiedzy w ramach udziału w szkoleniu ze środków KFS w codziennych obowiązkach zawodowych pracowników

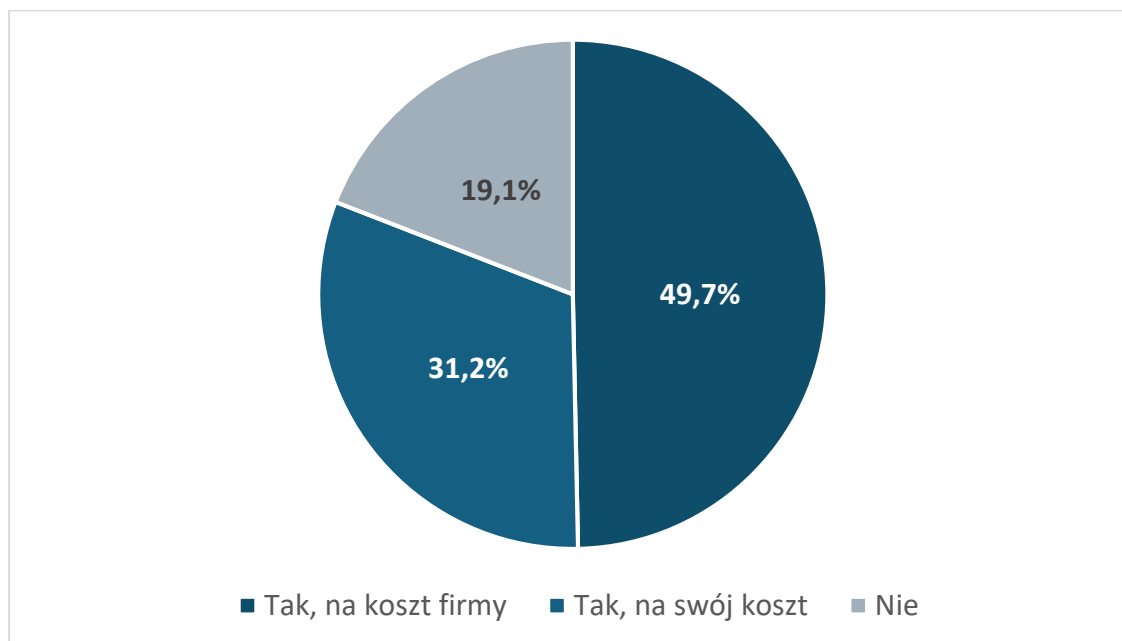


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

Uczestnicy szkoleń finansowanych z KFS w większości mieli wcześniejsze doświadczenia w podnoszeniu kwalifikacji. Najczęściej odbywało się to z inicjatywy i przy wsparciu pracodawcy, niemal połowa respondentów (49,7%) deklarowała, że uczestniczyła w szkoleniach finansowanych przez firmę. Znaczący odsetek, wynoszący 31,2%, podejmował rozwój zawodowy na własny koszt, co świadczy o silnej motywacji indywidualnej do inwestowania w kompetencje. 19,1% osób wskazało, że przed udziałem w szkoleniach KFS nie podnosiło swoich kwalifikacji. Dane te pokazują, że uczestnicy programów KFS

w większości charakteryzują się aktywną postawą wobec kształcenia ustawicznego, zarówno przy wsparciu pracodawców, jak i poprzez własne zaangażowanie.

Wykres 23. Podnoszenie wlnych kwalifikacji przed udziałem w szkoleniu w ramach KFS



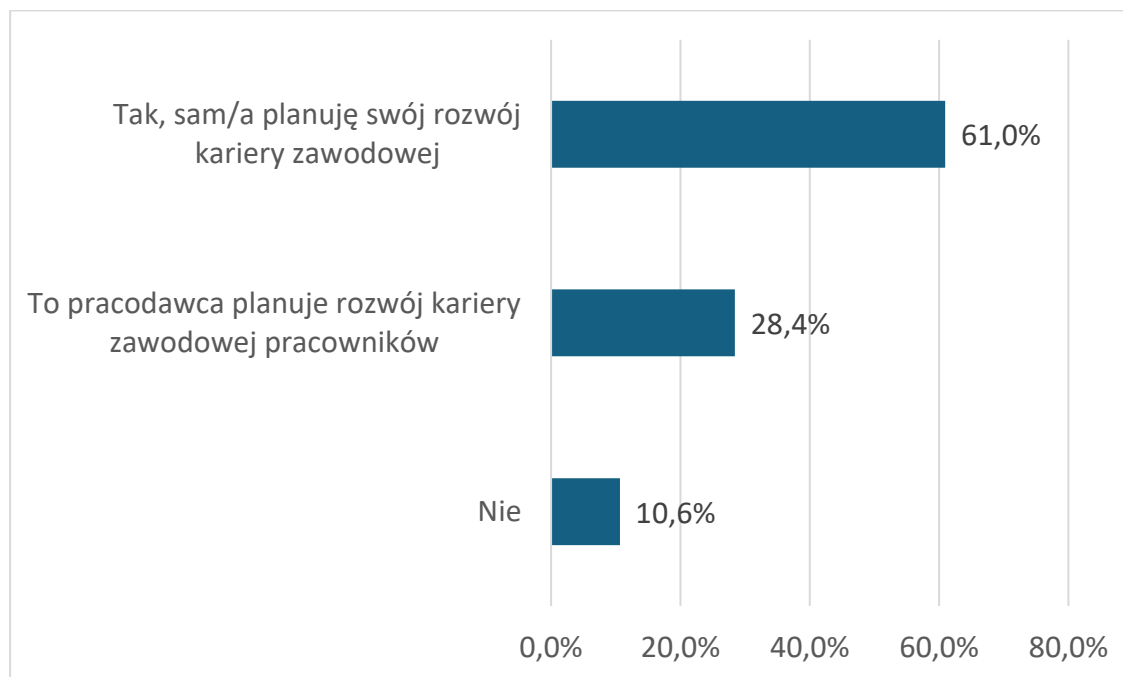
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

Zdecydowana większość uczestników szkoleń finansowanych z KFS wykazuje wysoką gotowość do dalszego podnoszenia kwalifikacji. 61,0% badanych deklaruje, że samodzielnie planuje swój rozwój zawodowy poprzez udział w kształceniu ustawicznym, co podkreśla silną motywację indywidualną i proaktywne podejście do budowania kariery. Dla 28,4% respondentów kierunek rozwoju zawodowego wyznacza pracodawca, co wskazuje na istotną rolę organizacji w kształtowaniu ścieżek kompetencyjnych pracowników. 10,6% osób nie planuje dalszego uczestnictwa w tego rodzaju aktywnościach.

Warto zwrócić uwagę na różnicę między wcześniejszymi doświadczeniami a przyszłymi planami związanymi z rozwojem zawodowym. W pytaniu dotyczącym podnoszenia kwalifikacji przed udziałem w szkoleniu finansowanym z KFS 19,1% respondentów wskazało, że wcześniej nie uczestniczyło w żadnej formie kształcenia. Tymczasem w kontekście planów dalszego rozwoju jedynie 10,6% osób zadeklarowało brak zamiaru kontynuowania edukacji. Różnica ta sugeruje, że udział w szkoleniach KFS mógł pozytywnie wpłynąć na postawy uczestników wobec kształcenia ustawicznego, ponieważ liczba osób niechętnych dalszemu podnoszeniu kwalifikacji zmniejszyła się niemal o po-

łową. Można zatem wnioskować, że doświadczenie zdobyte dzięki finansowemu wsparciu nie tylko podniosło kompetencje zawodowe, ale również zwiększyło otwartość i gotowość pracowników do podejmowania dalszych działań rozwojowych.

Wykres 24. Plany rozwoju kariery zawodowej poprzez udział w kształceniu ustawicznym



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=461

Podsumowanie

W latach 2021-2023 pracownicy uczestniczący w szkoleniach finansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) najczęściej pozyskiwali informacje o możliwości skorzystania z tego wsparcia bezpośrednio od swoich pracodawców, tę odpowiedź wskazało 73,3% respondentów. Znacznie rzadziej źródłem wiedzy były strony internetowe urzędów pracy (26,5%) oraz ogólny internet (18,4%). Pozostałe kanały, takie jak media tradycyjne czy materiały drukowane, miały marginalne znaczenie, co potwierdza dominację komunikacji bezpośredniej i cyfrowej w rozpowszechnianiu informacji o KFS.

Inicjatywa udziału w szkoleniach najczęściej wychodziła od pracodawców lub wynikała z planu rozwoju zawodowego w firmie. W każdym z analizowanych lat około 60% respondentów wskazywało, że to pracodawca był inicjatorem udziału w szkoleniu, natomiast inicjatywa wynikająca z planu rozwoju zawodowego firmy utrzymywała się na poziomie około 40%. Nieco mniej osób deklarowało, że udział w szkoleniu był wynikiem ich własnej inicjatywy, jednak nie można tej grupy określić jako marginalnej, gdyż we wszystkich latach jej udział był na poziomie ponad 20%.

Jeśli chodzi o formy wsparcia, pracownicy zdecydowanie najczęściej korzystali z kursów: ich udział przekraczał 93% w każdym roku. Pozostałe formy, takie jak studia podyplomowe, egzaminy zawodowe, badania lekarskie czy ubezpieczenie NNW, miały charakter uzupełniający i były wybierane sporadycznie. Kursy okazały się najbardziej dostępne, praktyczne i adekwatne do potrzeb zawodowych uczestników.

Ocena udziału w szkoleniach finansowanych z KFS była w większości pozytywna. Najwyżej oceniono nabycie nowych kwalifikacji oraz podniesienie posiadanych umiejętności, ponad 70% uczestników wystawiło najwyższą notę. Równie wysoko oceniono zwiększenie efektywności pracy i wzrost motywacji, choć w tym ostatnim przypadku pojawił się nieco większy odsetek ocen niższych. W obszarze sytuacji zawodowej i finansowej opinie były bardziej zróżnicowane: utrzymanie zatrudnienia i perspektywa awansu uzyskały dobre oceny, ale wpływ szkoleń na wzrost wynagrodzenia oceniono najniżej, z największym udziałem ocen negatywnych.

Co istotne, zdecydowana większość uczestników deklarowała praktyczne wykorzystanie zdobytej wiedzy w codziennej pracy, 69,8% w pełnym stopniu,

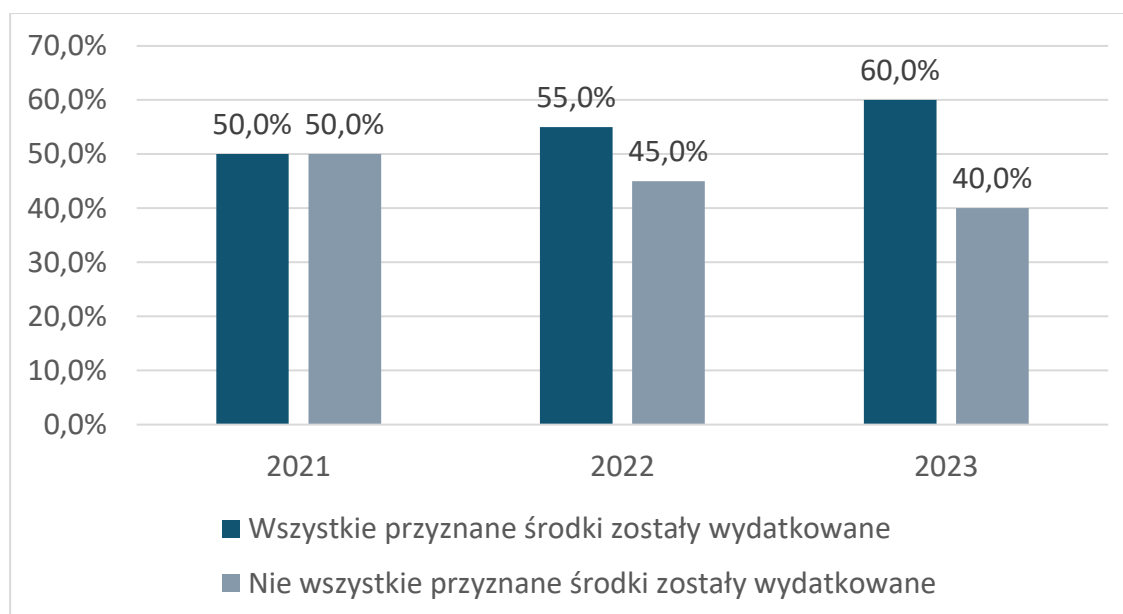
a kolejne 26,9% przynajmniej częściowo. Tylko niewielki odsetek respondentów wskazał, że nie wykorzystuje nabytych kompetencji, co potwierdza trafność i użyteczność oferowanych szkoleń.

Dodatkowo, udział w szkoleniach KFS wydaje się mieć pozytywny wpływ na postawy wobec dalszego rozwoju zawodowego. Choć przed udziałem w programie 19,1% respondentów nie podnosiło swoich kwalifikacji, to po zakończeniu szkolenia tylko 10,6% zadeklarowało brak planów kontynuowania edukacji. Większość uczestników (61,0%) samodzielnie planuje dalszy rozwój kariery, a 28,4% wskazuje, że kierunek rozwoju wyznacza pracodawca. Dane te pokazują, że KFS nie tylko wspiera rozwój kompetencji, ale również wzmacnia motywację do kształcenia ustawicznego i budowania ścieżek zawodowych.

3.3. Powiatowe urzędy pracy

Analiza danych dotyczących wykorzystania środków KFS przez powiatowe urzędy pracy w latach 2021-2023 wskazuje na stopniową poprawę w zakresie pełnego wydatkowania dostępnych funduszy. W 2021 roku sytuacja była równoważna, połowa urzędów deklarowała pełne wykorzystanie przyznanych środków, a połowa ich niewydatkowanie w całości. W kolejnych latach odsetek urzędów, które w pełni zagospodarowały pulę środków, systematycznie rósł: do 55% w 2022 roku i 60% w 2023 roku. Jednocześnie malał udział urzędów niewykorzystujących całej dostępnej kwoty (z 50% w 2021 roku do 40% w 2023 roku). Tendencja ta świadczy o rosnącej efektywności i lepszym dopasowaniu mechanizmów dystrybucji środków do potrzeb oraz możliwości realizacyjnych urzędów pracy, choć wciąż zauważalna pozostaje część instytucji, które nie wydatkują całości przyznanego budżetu.

Wykres 25. Wydatkowanie środków z KFS



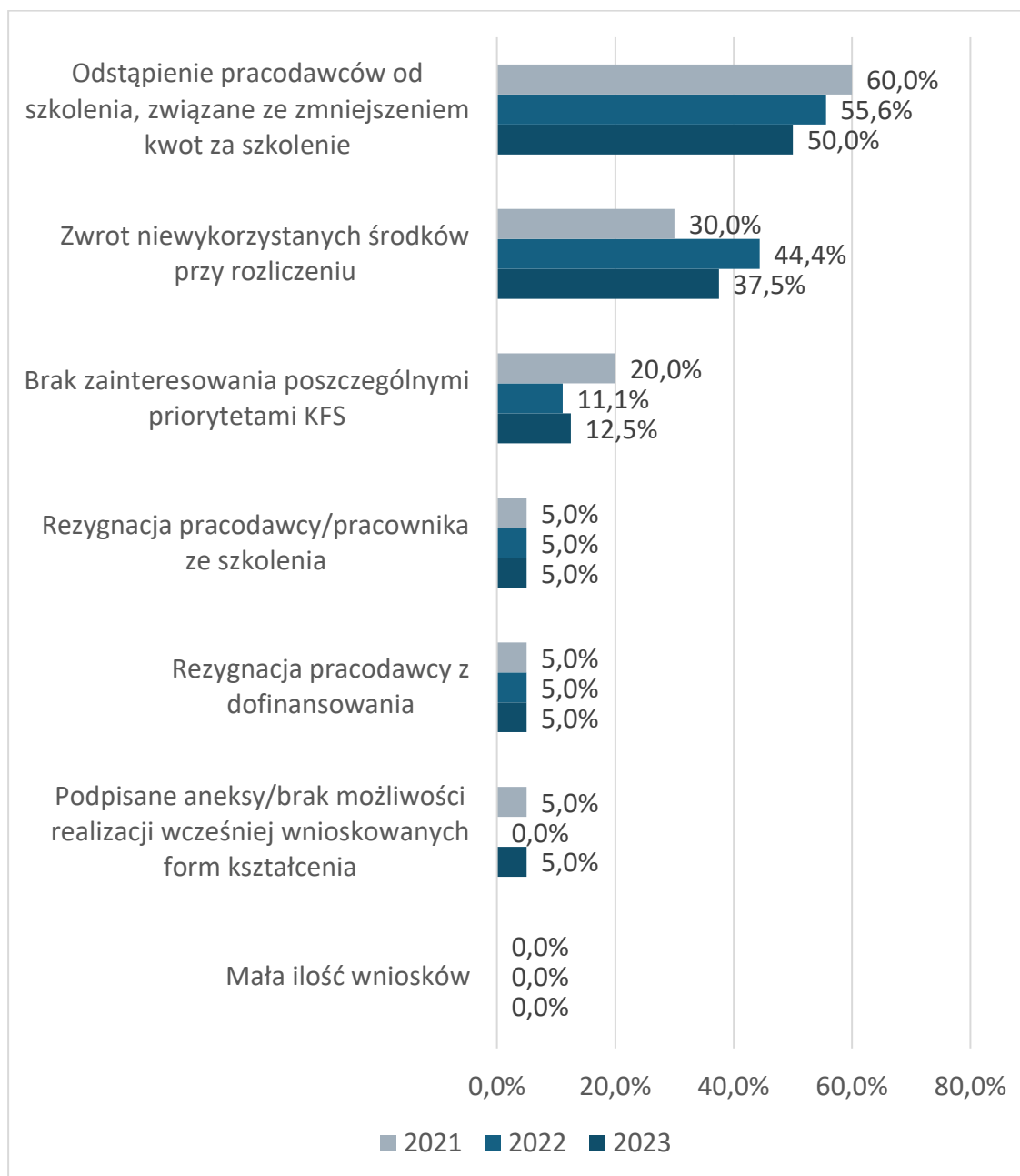
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

Dane dotyczące przyczyn niewydatkowania pełnej kwoty środków KFS przez powiatowe urzędy pracy w latach 2021-2023 wskazują, że głównym czynnikiem pozostawało odstąpienie pracodawców od realizacji szkoleń w związku ze zmniejszeniem kwot za szkolenie. Problem ten występował w ponad połowie przypadków, od 60,0% w 2021 roku, przez 55,6% w 2022 roku, do 50,0% w 2023 roku, co świadczy o jego systematycznym, choć nadal częściowym ograniczaniu. Drugą w kolejności przyczyną były zwroty niewykorzystanych środków przy rozliczeniu, które zyskiwały na znaczeniu zwłaszcza

w 2022 roku (44,4%), podczas gdy w 2021 roku wynosiły 30,0%, a w 2023 roku 37,5%.

Mniejsze, lecz istotne znaczenie miały czynniki związane z brakiem zainteresowania poszczególnymi priorytetami KFS, w 2021 roku wskazało je aż 20,0% urzędów, w kolejnych latach odsetek ten spadł do 11,1-12,5%. Sporadycznie wskazywano także na rezygnację pracodawców z dofinansowania (5,0% we wszystkich latach), rezygnację pracowników bądź pracodawców z udziału w szkoleniu (również stabilnie 5,0%), a także problemy wynikające z podpisanych aneksów i braku możliwości realizacji pierwotnie planowanych form kształcenia (5,0% w 2021 i 2023 roku).

Wykres 26. Przyczyny braku wydatkowania pełnej kwoty

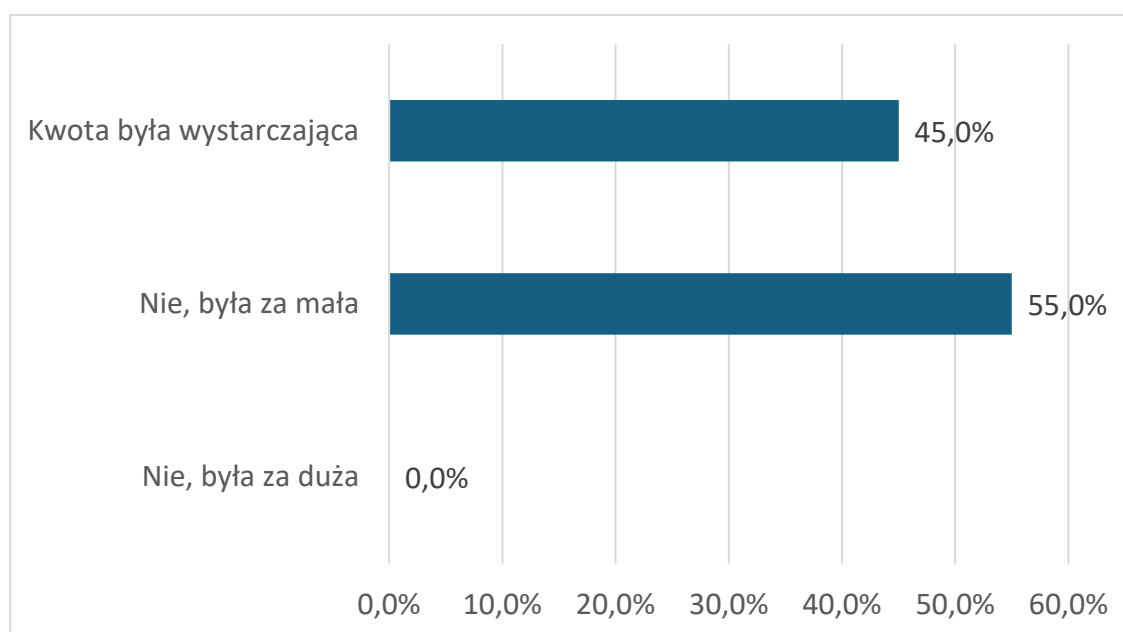


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

3.3.1. Adekwatność dostępnych środków KFS w ocenie powiatowych urzędów pracy

Oceny przedstawicieli powiatowych urzędów pracy wskazują, że kwota dofinansowania ze środków KFS nie zawsze odpowiadała potrzebom podmiotów korzystających ze wsparcia. Ponad połowa respondentów (55,0%) uznała ją za zbyt małą w stosunku do zgłaszanych potrzeb, co potwierdza, że zapotrzebowanie na środki przewyższało dostępne możliwości finansowe. Jednocześnie 45,0% urzędów oceniło poziom dofinansowania jako adekwatny, a żadna z instytucji nie wskazała, by środki były zbyt wysokie. Dane te dowodzą, że mimo rosnącej efektywności w wykorzystaniu funduszy, kluczowym wyzwaniem pozostaje ograniczona wysokość środków KFS, która nie w pełni pokrywa zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców.

Wykres 27. Adekwatność dofinansowania do potrzeb podmiotów korzystających ze wsparcia KFS



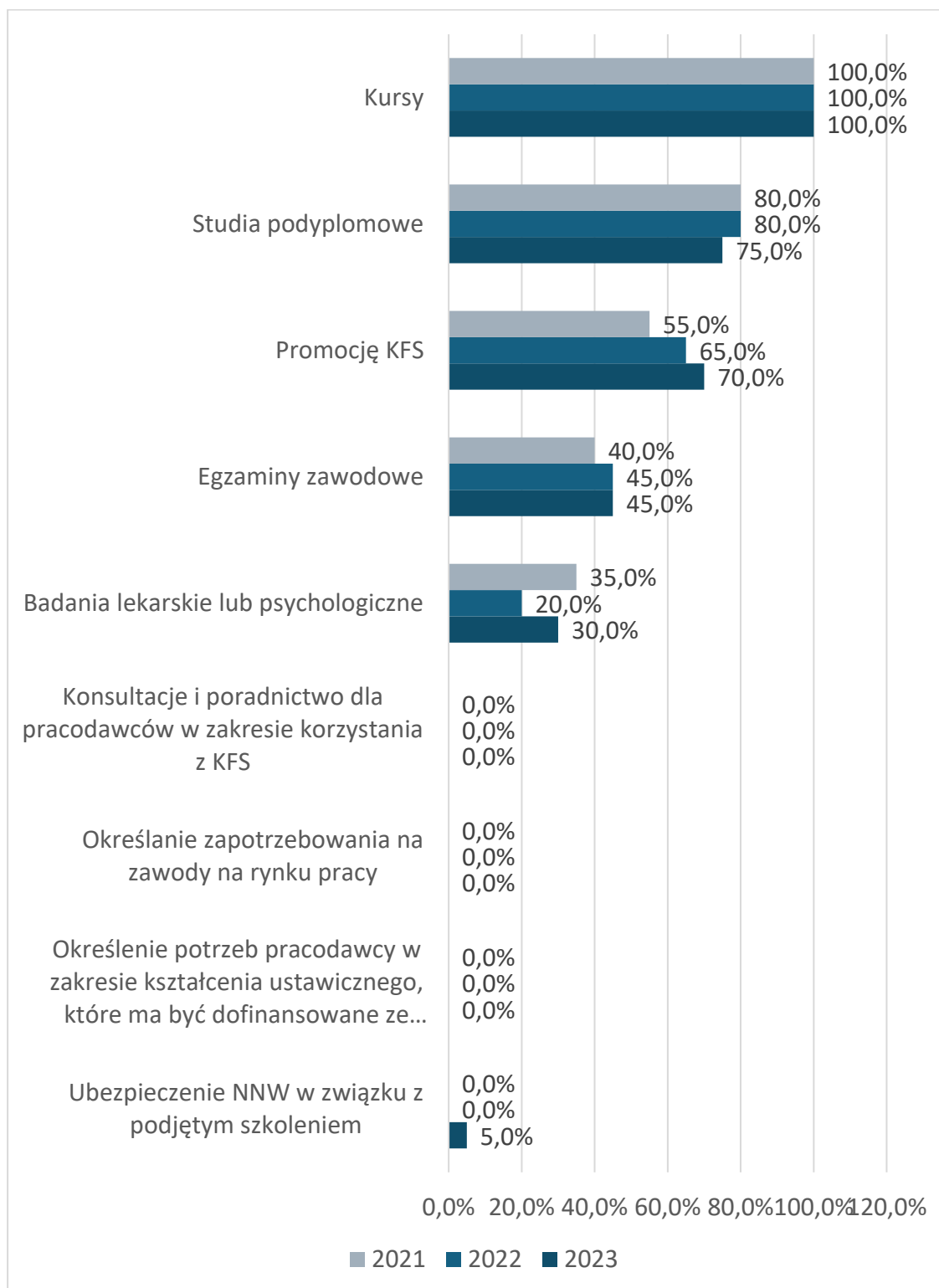
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

3.3.2. Działania finansowane przez powiatowe urzędy pracy w ramach KFS

Kursy były najczęściej finansowaną formą kształcenia w ramach KFS, a ich udział pozostawał na poziomie 100% w latach 2021-2023. Bardzo istotne znaczenie miały również studia podyplomowe. Ich finansowanie utrzymywało się na wysokim poziomie (80% w 2021 i 2022 roku, 75% w 2023 roku). Wysoką, a przy tym rosnącą rolę odgrywała także promocja KFS, której udział wzrósł z 55% w 2021 roku do 70% w 2023 roku.

Mniej powszechnie, ale nadal stosunkowo często finansowano egzaminy zawodowe (40-45% w całym okresie), a także badania lekarskie lub psychologiczne, których udział był zmienny (35% w 2021 roku, spadek do 20% w 2022 roku i ponowny wzrost do 30% w 2023 roku). Z kolei ubezpieczenie NNW pojawiło się w wydatkach dopiero w 2023 roku i miało marginalne znaczenie (5%). W żadnym z analizowanych lat urzędy nie przeznaczały środków na określanie potrzeb pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego, prognozowanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy czy też na konsultacje i poradnictwo dla pracodawców.

Wykres 28. Działania, na które przeznaczono środki w ramach KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

3.3.3. Priorytety finansowane przez powiatowe urzędy pracy w ramach KFS

W 2021 roku powiatowe urzędy pracy przeznaczały środki KFS na bardzo zróżnicowane priorytety, przy czym wyraźnie widoczna była koncentracja na kilku kluczowych obszarach. Najpowszechniej finansowano kształcenie ustawiczne osób po 45. roku życia, wskazali na to reprezentanci wszystkich badanych urzędów (100,0%). Bardzo wysoki był również odsetek wsparcia dla zawodów deficytowych (95,0%) oraz osób bez świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości (80,0%), co wskazuje na silne ukierunkowanie polityki szkoleniowej na potrzeby rynku pracy i wyrównywanie szans grup o ograniczonych kwalifikacjach formalnych.

Znaczną część środków przeznaczano także na wsparcie kształcenia w związku z wdrażaniem nowych technologii i narzędzi pracy (70,0%) oraz dla osób zatrudnionych w firmach, które musiały ograniczyć działalność z powodu obostrzeń pandemicznych (75,0%). Nieco rzadziej finansowano szkolenia adresowane do pracowników służb medycznych i opiekuńczych pracujących z osobami chorymi na COVID-19 lub z grup ryzyka, tę kategorię wskazało 45,0% reprezentantów urzędów. Najrzadziej środki kierowano na wsparcie osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem (30,0%) oraz na szkolenia dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, opiekunów praktyk i nauczycieli kształcenia zawodowego (15,0%).

Wykres 29. Priorytety, na realizację których przeznaczano środki w ramach KFS w 2021 roku

Priorytety	Liczba	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność	15	75,0%
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/ niepełnospraw-	9	45,0%

Priorytety	Liczba	%
nnych, 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	19	95,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	20	100,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	6	30,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych	14	70,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości	16	80,0%
Wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego	3	15,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

W 2022 roku powiatowe urzędy pracy przeznaczały środki KFS na priorytety odzwierciedlające zarówno potrzeby rynku pracy, jak i zmieniające się uwarunkowania gospodarcze. Najpowszechniej finansowano kształcenie ustawiczne w zawodach deficytowych (100,0%), co potwierdza kluczowe znaczenie dopasowania kompetencji pracowników do lokalnych i regionalnych niedoborów kadrowych. Bardzo duży odsetek środków kierowano również na działania związane z wdrażaniem nowych technologii i narzędzi pracy oraz rozwijaniem kompetencji cyfrowych, 95,0% PUP wskazało tę kategorię, co pokazuje silny akcent na transformację technologiczną.

Ponad połowa urzędów (55,0%) wspierała kształcenie pracowników i członków podmiotów ekonomii społecznej, takich jak centra integracji społecznej czy spółdzielnie socjalne, a połowa (50,0%) finansowała działania dla osób zatrudnionych w firmach, które musiały dostosować się do realiów pandemicznych. Znaczenie tego ostatniego priorytetu spadło jednak w porównaniu z 2021 rokiem, co odzwierciedla wygasanie bezpośrednich skutków kryzysu sanitarnego.

Rzadziej środki kierowano do grup specyficznych: 35,0% urzędów wspierało pracowników branży motoryzacyjnej, 25,0% – osoby z rodzin wielodzietnych, a jedynie 20,0% – osoby powracające na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem.

Wykres 30. Priorytety, na realizację których przeznaczano środki w ramach KFS w 2022 roku

Priorytety	Liczba	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej	10	50,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	4	20,0%
Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	20	100,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych	5	25,0%
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	11	55,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi	19	95,0%

pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych		
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej	7	35,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

W 2023 roku środki KFS były ukierunkowane przede wszystkim na dwa strategiczne obszary. Wszystkie powiatowe urzędy pracy (100,0%) przeznaczały je na kształcenie w zawodach deficytowych, a zdecydowana większość (85,0%) na rozwój kompetencji związanych z nowymi procesami, technologiami i narzędziami pracy. Oznacza to kontynuację i wzmocnienie trendów z poprzednich lat, związanych z dostosowaniem kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy i wyzwań technologicznych.

Ważną grupą docelową stali się pracownicy 50+, dla których wsparcie skierowało 60,0% urzędów, dotyczyło ono zarówno nowozatrudnionych, jak i osób z rozszerzonym zakresem obowiązków. Połowa PUP-ów (50,0%) wspierała osoby powracające na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem oraz członków rodzin wielodzietnych, co wskazuje na rosnącą wrażliwość instytucji na potrzeby grup mających trudności z aktywizacją zawodową.

Nowym i istotnym kierunkiem było wsparcie dla cudzoziemców, w którym 45,0% urzędów przeznaczało środki na kształcenie ustawiczne pracodawców zatrudniających osoby z zagranicy. Tyle samo (45,0%) koncentrowało się na podnoszeniu umiejętności cyfrowych osób poniżej 30 roku życia oraz kompetencji związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami, co dobrze wpisuje się w trendy transformacji energetycznej i zielonej gospodarki.

Wykres 31. Priorytety, na realizację których przeznaczano środki w ramach KFS w 2023 roku

Priorytety	Liczba	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców	9	45,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy	17	85,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	20	100,0%

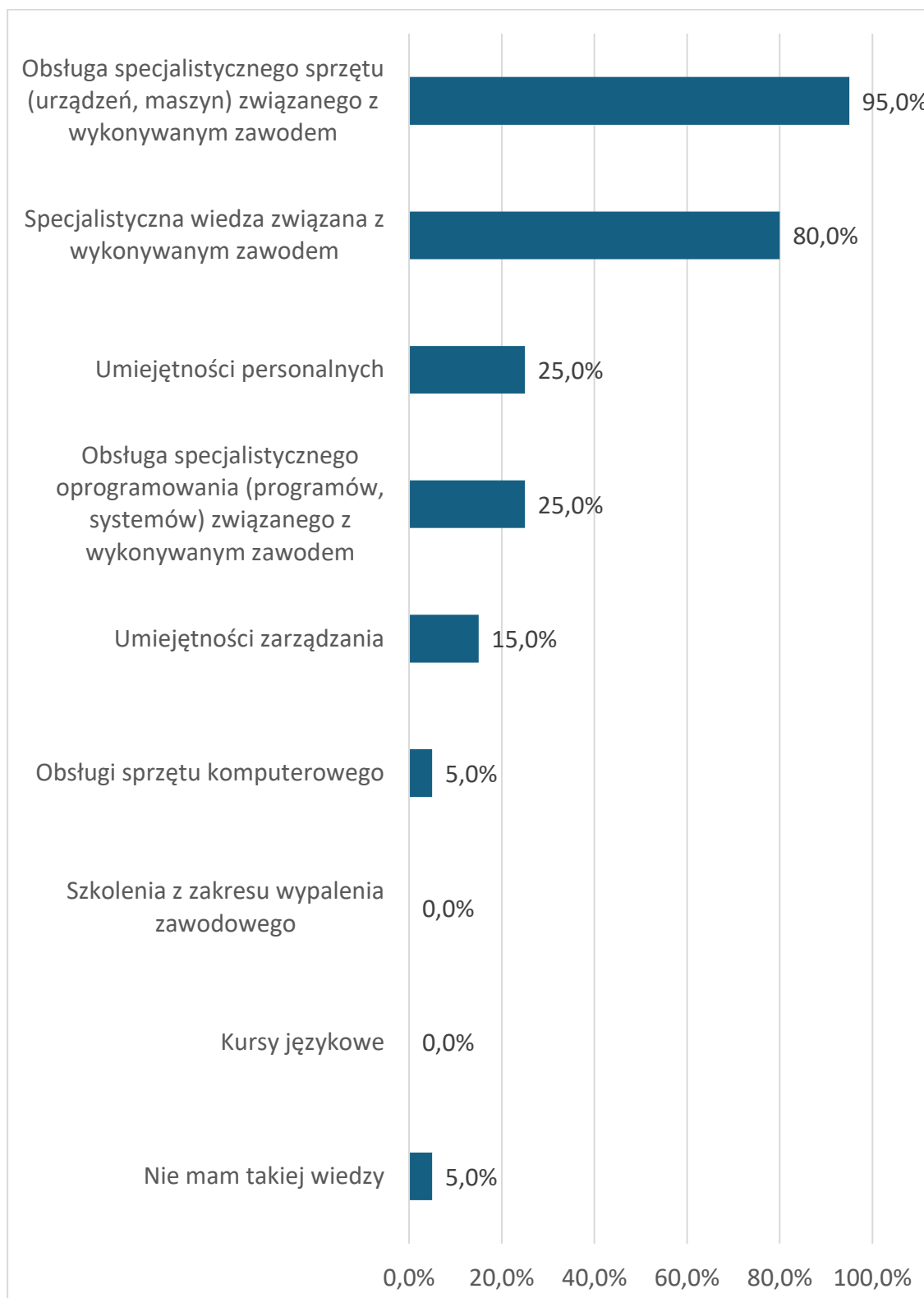
Priorytety	Liczba	%
Wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia	12	60,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych	10	50,0%
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami	9	45,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

Najczęściej realizowane kursy, studia podyplomowe czy egzaminy dotyczyły obsługi specjalistycznego sprzętu związanego z wykonywanym zawodem (95,0%). Bardzo często obejmowały one także specjalistyczną wiedzę zawodową (80,0%). Mniejszy, ale wciąż istotny odsetek wskazań dotyczył obsługi specjalistycznego oprogramowania (25,0%) oraz umiejętności personalnych (25,0%). Kompetencje związane z zarządzaniem pojawiały się rzadziej (15,0%), podobnie jak kursy dotyczące obsługi sprzętu komputerowego (5,0%). Kursy językowe i szkolenia dotyczące wypalenia zawodowego nie były wybierane wcale.

Można więc stwierdzić, że pracodawcy korzystający z KFS kładli największy nacisk na praktyczne, techniczne i specjalistyczne umiejętności związane bezpośrednio z wykonywaną pracą, a w mniejszym stopniu na rozwój kompetencji miękkich czy ogólnych.

Wykres 32. Obszary tematyczne realizowane przez pracodawców w ramach finansowania KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

3.3.4. Nabory ogłaszane w powiatowych urzędach pracy

W latach 2021-2023 liczba naborów ogłaszanych w ramach limitu podstawowego przez poszczególne urzędy pracy utrzymywała się na zbliżonym poziomie. W 2021 roku było ich od 1 do 8, co dało łącznie 36 naborów i średnio 1,8 na urząd, przy stosunkowo dużym zróżnicowaniu pomiędzy urzędami (największe odchylenie standardowe). W kolejnych latach rozpiętość była mniejsza, od 1 do 5 naborów, co przełożyło się na stabilizację wyników. W 2022 roku ogłoszono 37 naborów (średnio 1,85), a w 2023 roku 34 nabory (średnio 1,7). Oznacza to, że pomimo niewielkich różnic, średnia liczba naborów w analizowanym okresie pozostawała na stałym poziomie około dwóch rocznie, a największe zróżnicowanie wystąpiło w pierwszym z badanych lat.

Tabela 15. Liczba naborów ogłoszonych w PUP w ramach limitu podstawowego – statystyki

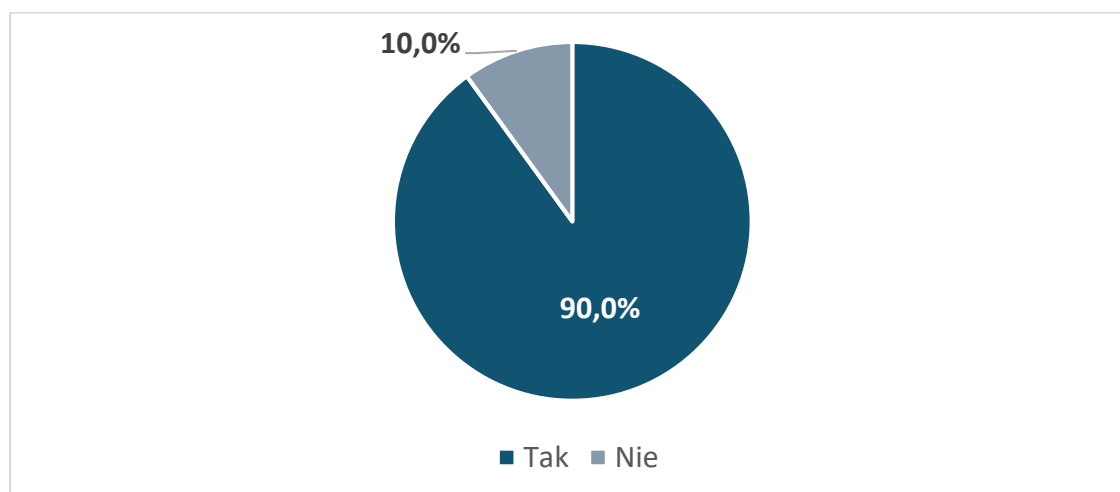
	Minimum	Maksimum	Suma	Średnia	Odchylenie standardowe
2021	1	8	36	1,8	1,609
2022	1	5	37	1,85	1,182
2023	1	5	34	1,7	1,261

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

3.3.5. Rezerwa Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Przedstawiciele PUP-ów w większości wskazywali, że ich urząd ubiegał się o środki z rezerwy (90%). Jedynie w dwóch przypadkach nie miało to miejsca, a uzasadnieniem dla tej decyzji było zbyt małe zainteresowanie pracodawców.

Wykres 33. Starania o środki z rezerwy KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

W latach 2021–2023 liczba naborów ogłaszanych w ramach rezerwy środków była zróżnicowana, choć utrzymywała się na stosunkowo niskim poziomie. W 2021 roku urzędy ogłosiły od 0 do 4 naborów, co dało łącznie 21 i średnią 1,17, przy niewielkim zróżnicowaniu pomiędzy jednostkami. W 2022 roku aktywność wzrosła, liczba naborów mieściła się w przedziale od 1 do 7, a łączna suma wyniosła 32, co przełożyło się na średnią 1,78 i największe zróżnicowanie między urzędami w całym badanym okresie. Rok 2023 przyniósł ponowny spadek dynamiki, liczba naborów wynosiła od 0 do 5, łącznie ogłoszono ich 28, a średnia osiągnęła 1,56. Można więc zauważyć, że najwięcej naborów w ramach rezerwy środków przypadło na 2022 rok, natomiast w pozostałych latach aktywność urzędów była mniejsza i bardziej wyrównana.

Tabela 16. Liczba naborów, w ramach rezerwy środków, ogłoszonych w PUP - statystyki

	Minimum	Maksimum	Suma	Średnia	Odchylenie standardowe
2021	0	4	21	1,17	0,985
2022	1	7	32	1,78	1,437
2023	0	5	28	1,56	1,097

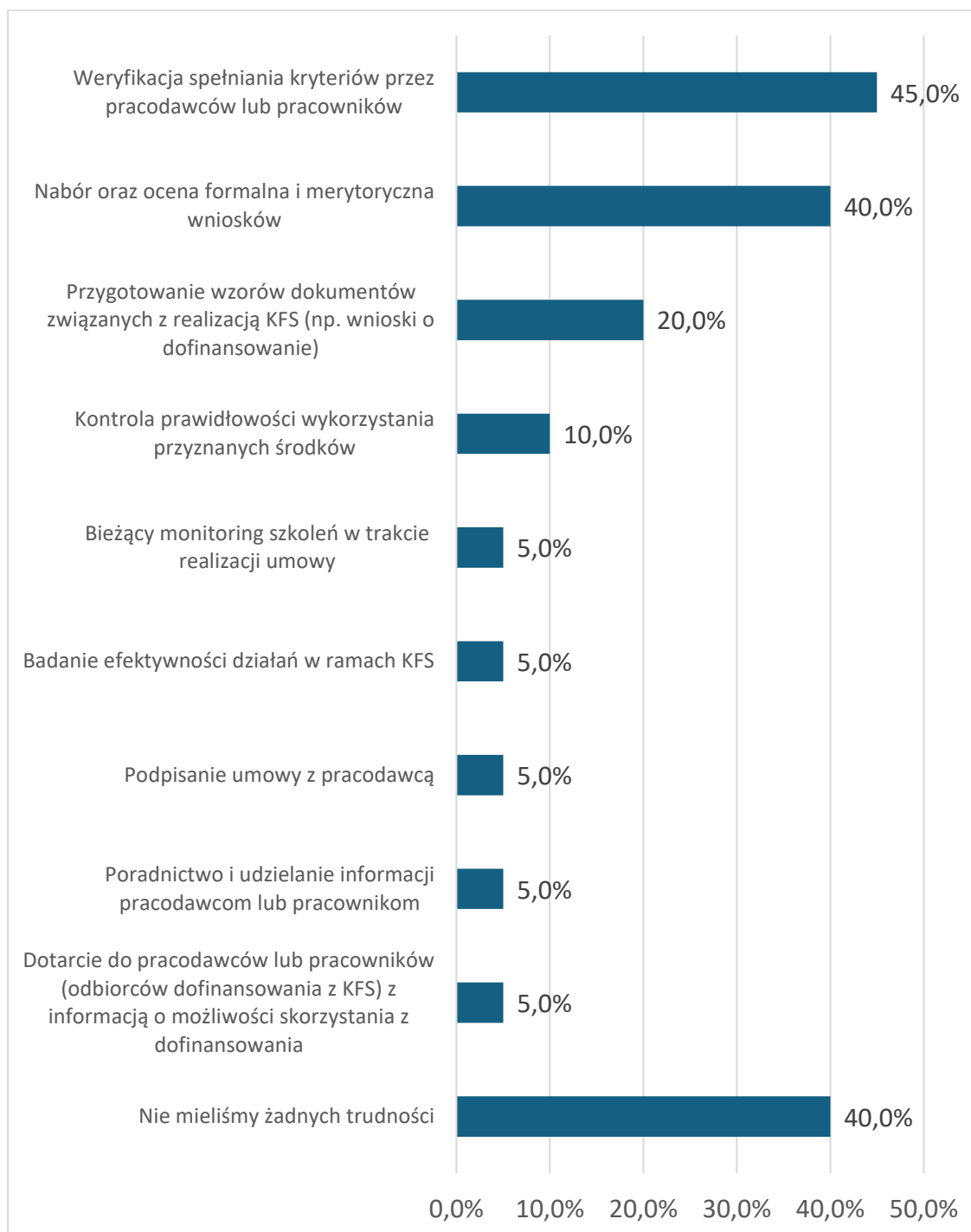
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=18

Wszystkie PUP-y ogłaszają nabory w określonych terminach, a nie w sposób ciągły.

3.3.6. Trudności w realizacji zadań związanych z KFS

W ocenie przedstawicieli urzędów pracy największe trudności związane z obsługą środków KFS dotyczyły weryfikacji spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników (45,0%) oraz procesu naboru i oceny formalno-merytorycznej wniosków (40,0%). Stosunkowo rzadziej wskazywano na problemy związane z przygotowaniem wzorów dokumentów (20,0%) czy kontrolą prawidłowości wykorzystania przyznanych środków (10,0%). Zdecydowanie najrzadziej wymieniano kwestie organizacyjne, takie jak bieżący monitoring szkoleń, badanie efektywności działań czy poradnictwo dla pracodawców i pracowników (po 5,0%). Jednocześnie 40,0% urzędów zadeklarowało, że nie doświadczało żadnych trudności w realizacji działań w ramach KFS.

Wykres 34. Obszary trudności w realizacji zadań związanych z KFS

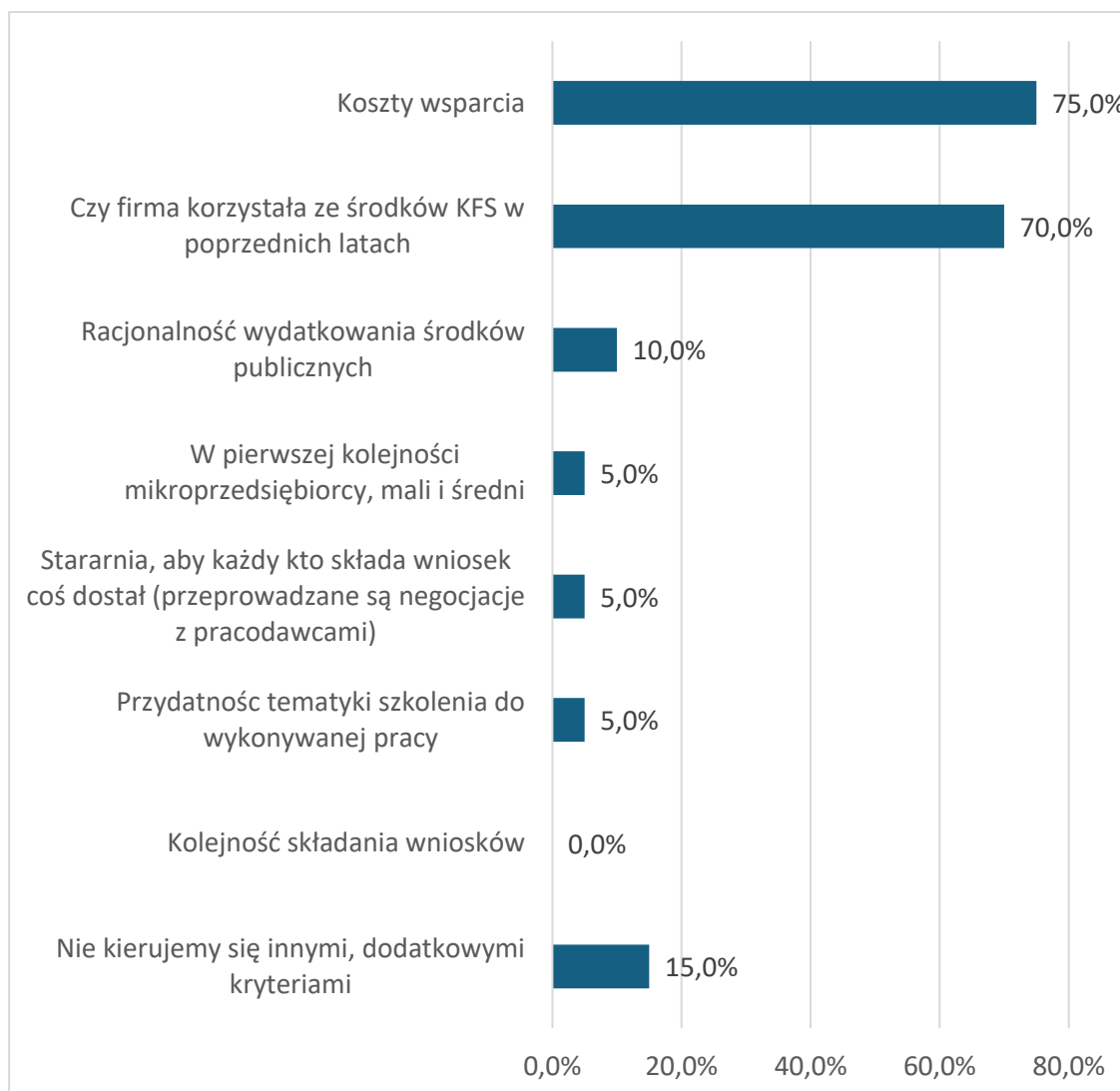


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

Analiza kryteriów, jakimi kierują się urzędy pracy przy przyznawaniu pracodawcom dofinansowania z KFS, pokazuje, że największe znaczenie mają aspekty związane z gospodarowaniem środkami publicznymi i doświadczeniami pracodawców z wcześniejszych lat. Najczęściej wskazywanym kryterium były koszty wsparcia (75,0%) oraz fakt, czy dana firma korzystała już ze środków KFS w poprzednich latach (70,0%).

Na dalszym planie znalazła się ogólna racjonalność wydatkowania środków publicznych (10,0%), a także preferowanie mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (5,0%), czy starania, by każdy pracodawca, który złożył wniosek, otrzymał wsparcie, nawet jeśli wymagało to negocjacji (5,0%). Sporadycznie wskazywano również na ocenę przydatności tematyki szkolenia w odniesieniu do wykonywanej pracy (5,0%). Co ciekawe, żaden urząd nie kierował się kolejnością składania wniosków, a 15,0% zadeklarowało brak stosowania jakichkolwiek dodatkowych kryteriów poza formalnymi.

Wykres 35. Nieformalne kryteria przyznawania pracodawcom dofinansowania z KFS



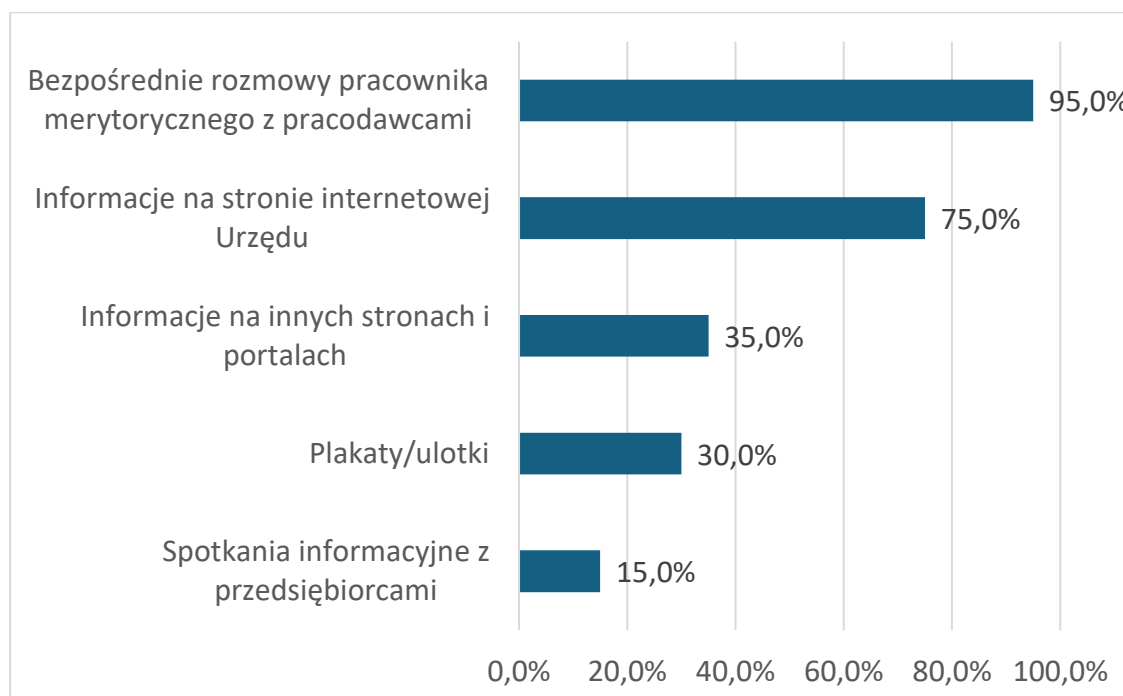
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

Promocja Krajowego Funduszu Szkoleniowego prowadzona przez PUP-y realizowana jest przede wszystkim poprzez działania o charakterze bezpośrednim oraz kanały komunikacji elektronicznej. Najczęściej stosowaną

formą pozostają indywidualne rozmowy pracowników merytorycznych z pracodawcami (95,0%). Bardzo często wykorzystywana jest również strona internetowa urzędu (75,0%), stanowiąca podstawowe źródło informacji o dostępnych naborach i zasadach finansowania.

Działania o mniejszym zasięgu obejmują zamieszczanie informacji na innych stronach i portalach (35,0%) oraz tradycyjne materiały promocyjne, takie jak plakaty i ulotki (30,0%). Najrzadziej stosowaną praktyką są spotkania informacyjne z przedsiębiorcami (15,0%), które, mimo potencjalnej wartości dodanej w zakresie budowania relacji, mają ograniczone znaczenie w porównaniu do bardziej spersonalizowanych form kontaktu.

Wykres 36. Sposoby promocji KFS prowadzone przez PUP



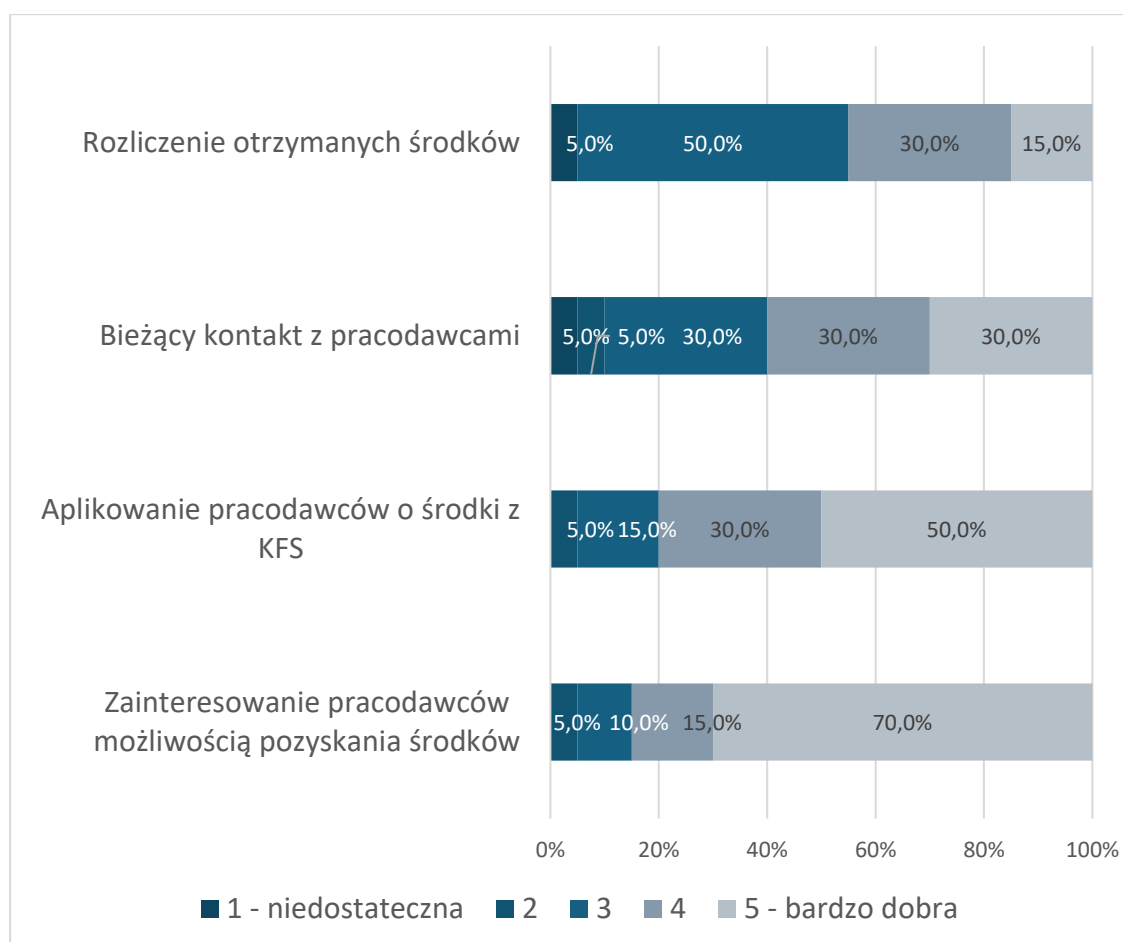
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

3.3.7. Ocena współpracy z pracodawcami ubiegającymi się o środki KFS

Ocena funkcjonowania KFS z perspektywy urzędów pracy różni się w zależności od poszczególnych aspektów procesu. Najwyżej oceniono zainteresowanie pracodawców możliwością pozyskania środków, gdzie 70,0% respondentów wskazało ocenę „bardzo dobrą”, a kolejne 15,0% „dobrą”, co potwierdza utrzymujący się wysoki popyt na tego typu wsparcie. Nieco niższe, choć nadal korzystne oceny uzyskał sam proces aplikowania – połowa badanych określiła go jako „bardzo dobry”, a 30,0% jako „dobry”.

W przypadku bieżącego kontaktu z pracodawcami dominują oceny umiarkowane, 30,0% respondentów wskazało poziom „dostateczny”, a po tyle samo osób oceniło go jako „dobry” i „bardzo dobry”. Najślabiej oceniono natomiast etap rozliczania środków, połowa urzędów określiła go jako „dostateczny”, a tylko 15,0% jako „bardzo dobry”.

Wykres 37. Ocena współpracy z pracodawcami ubiegającymi się o środki KFS

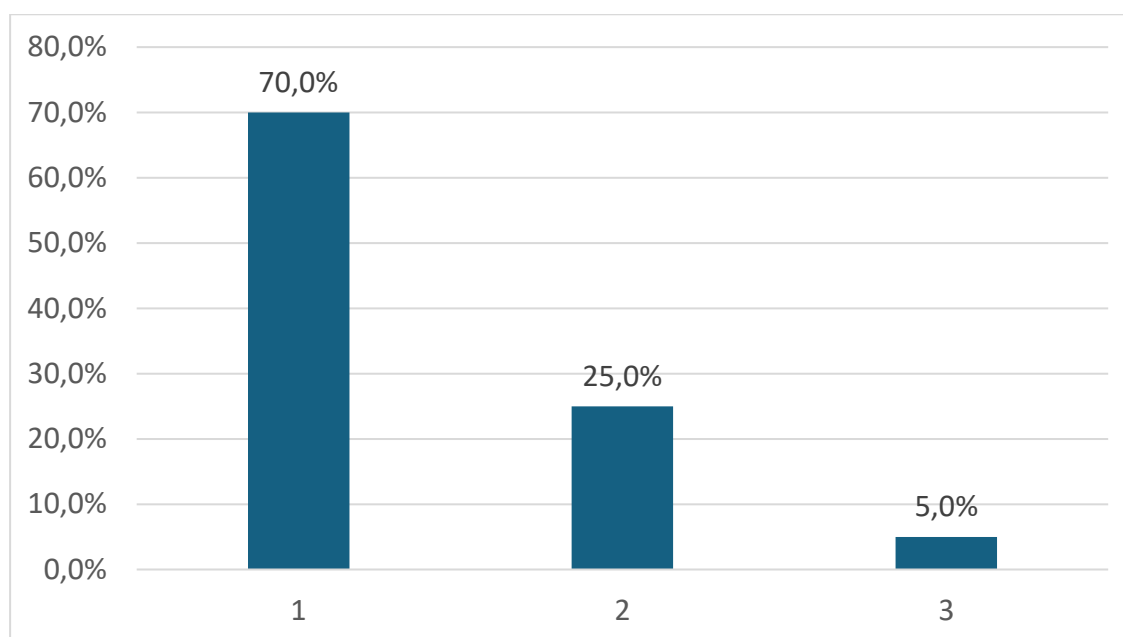


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

3.3.8. Obsługa Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez pracowników PUP

Zdecydowana większość urzędów pracy obsługę Krajowego Funduszu Szkoleniowego realizuje w oparciu o jeden etat, taką organizację zadeklarowało 70,0% badanych jednostek. W co czwartym urzędzie (25,0%) obsługa KFS powierzona jest dwóm pracownikom, natomiast jedynie w nielicznych przypadkach (5,0%) do realizacji tych zadań wyznaczono trzy osoby.

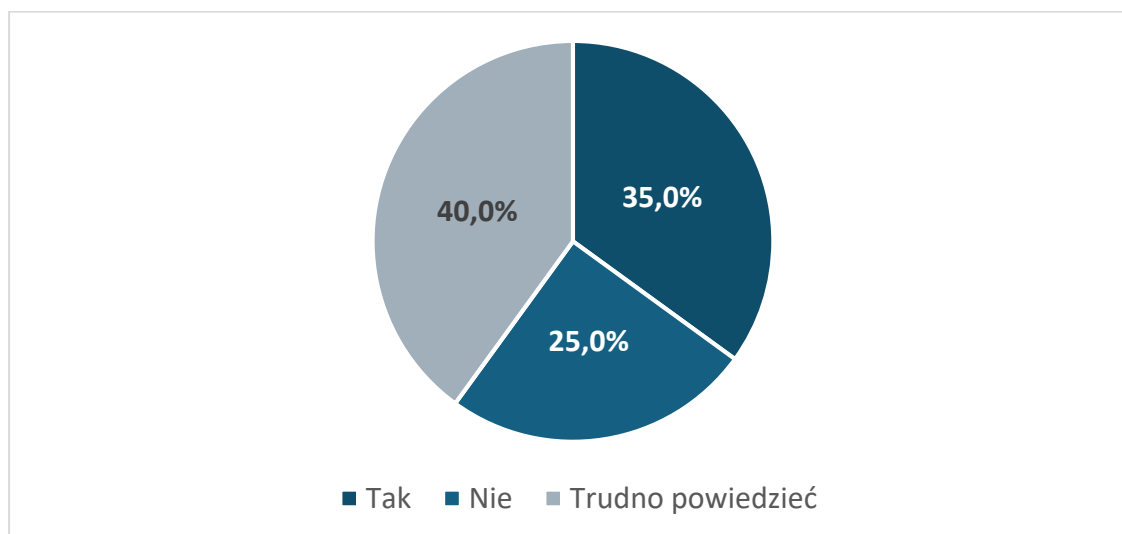
Wykres 38. Liczba etatów przydzielonych do obsługi KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

Oceny dotyczące potrzeby zwiększenia liczby etatów przeznaczonych do obsługi KFS są zróżnicowane. Ponad jedna trzecia respondentów (35,0%) wskazuje na konieczność wzmocnienia kadrowego, co może świadczyć o przeciążeniu pracowników odpowiedzialnych za realizację zadań związanych z funduszem. Jednocześnie 25,0% badanych uznaje obecną liczbę etatów za wystarczającą, natomiast największa grupa (40,0%) nie potrafi jednoznacznie ocenić tej kwestii. Wyniki te sugerują, że w części urzędów występuje realna potrzeba zwiększenia zasobów kadrowych, jednak ogólny obraz wskazuje na niejednorodność doświadczeń i odmienny poziom obciążenia pracą w poszczególnych jednostkach.

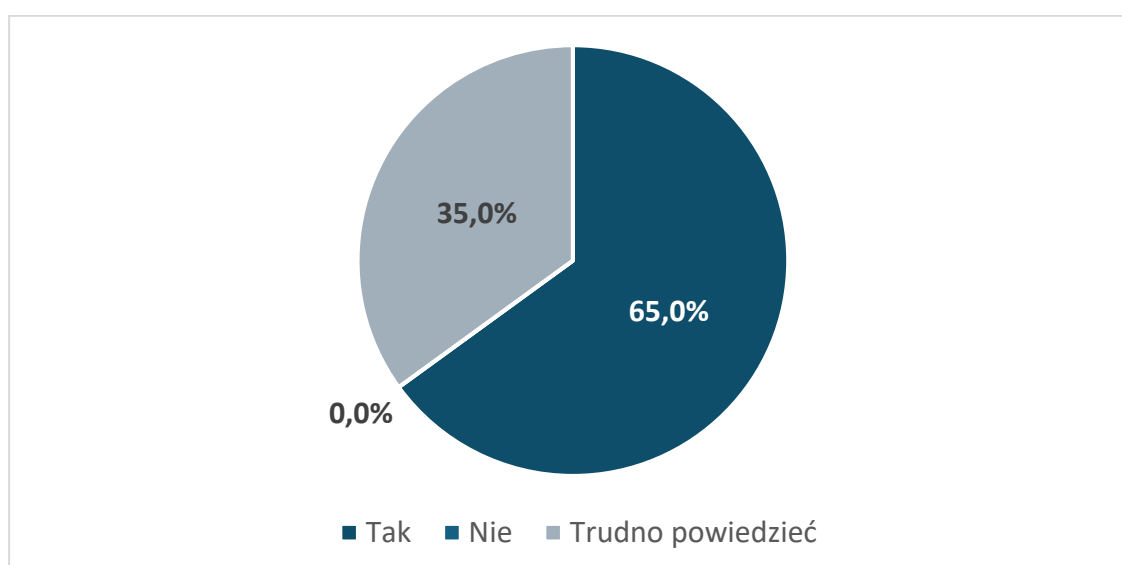
Wykres 39. Ocena potrzeby zwiększenia etatów do obsługi KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

Zdecydowana większość respondentów (65,0%) wyraziła przekonanie, że pracownicy zajmujący się obsługą Krajowego Funduszu Szkoleniowego powinni przechodzić specjalistyczne szkolenia. Wynik ten pokazuje silną świadomość znaczenia kompetencji merytorycznych w realizacji zadań związanych z KFS oraz na potrzebę systemowego wsparcia kadry w tym zakresie. Brak odpowiedzi przeczących dodatkowo podkreśla jednoznaczność stanowiska respondentów w tej kwestii. Odpowiedź „Trudno powiedzieć” wskazało 35% respondentów.

Wykres 40. Ocena potrzeby przechodzenia specjalistycznych szkoleń przez pracowników obsługujących KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI, N=20

Wypowiedzi osób, które uznały konieczność organizowania specjalistycznych szkoleń dla pracowników zajmujących się Krajowym Funduszem Szkoleniowym, wskazują na szeroki i zróżnicowany zakres oczekiwanych treści edukacyjnych. Respondenci podkreślają przede wszystkim potrzebę bieżącej aktualizacji wiedzy w związku ze zmieniającymi się regulacjami prawnymi.

„aktualizacja wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów”

„zmieniających się przepisów, wymiany doświadczeń z innymi pracownikami zajmującymi się KFS, baza wzorów”

Wskazuje to na potrzebę nie tylko przekazywania wiedzy, ale również tworzenia przestrzeni do wymiany praktyk i ujednociania działań. Szczególną uwagę zwrócono na interpretację priorytetów i wytycznych.

„interpretacja wskazanych priorytetów i wytycznych, ujednoczenie i ustandaryzowanie realizacji działań w ramach KFS”

Respondenci dostrzegają również potrzebę pogłębienia wiedzy z zakresu oceny wniosków, zarówno formalnej, jak i merytorycznej, w tym zagadnień związanych z pomocą publiczną i pomocą de minimis.

„ocena formalna wniosków, pomoc de minimis, weryfikacja informacji zawartych we wnioskach”

„Pomoc publiczna”

„Kryteria oceny wniosków”

Wskazano także na potrzebę szkoleń technicznych, dotyczących obsługi systemu SYRIUSZ.

„szczegółowa obsługa wniosków KFS w systemie SYRIUSZ zarówno od strony pracownika PUP, jak i pracodawcy”

Istotnym obszarem jest również przygotowanie do wdrożenia nowych rozwiązań legislacyjnych.

„szkolenia związane z wejściem w życie nowej ustawy od 01.01.2026 r. oraz wniosku elektronicznego”

Niektórzy respondenci wskazali na potrzebę kompleksowego podejścia do tematyki KFS.

„ogólna tematyka związana z KFS”

„umowa, realizacja, kontrole, priorytety – wyjaśnienia”

„Zmiany w ustawie; Interpretacja priorytetów; rozliczanie umów; kontrole umów”

Jeden z głosów podkreśla również wagę cykliczności szkoleń.

„co roku powinny być prowadzone szkolenie z KFS, jest to bardzo duża działka pełna zawichości”

Wypowiedzi te jednoznacznie wskazują na potrzebę systemowego podejścia do podnoszenia kwalifikacji pracowników PUP w zakresie KFS, obejmującego zarówno aspekty prawne, proceduralne, techniczne, jak i praktyczne. Wprowadzenie regularnych, tematycznie zróżnicowanych szkoleń mogłoby znacząco wpłynąć na jakość i spójność realizacji zadań w ramach Funduszu.

Podsumowanie

W latach 2021–2023 powiatowe urzędy pracy w województwie zachodniopomorskim wykazywały rosnącą efektywność w wydatkowaniu środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Choć w 2021 roku tylko połowa urzędów zadeklarowała pełne wykorzystanie dostępnych funduszy, to w kolejnych latach odsetek ten wzrastał, osiągając 60% w 2023 roku. Jednocześnie ponad połowa przedstawicieli PUP oceniła, że wysokość środków KFS była niewystarczająca w stosunku do zgłaszanych potrzeb, co wskazuje na utrzymujące się niedopasowanie budżetu do realnego zapotrzebowania pracodawców.

Najczęściej finansowaną formą wsparcia były kursy zawodowe, obecne w rządach we wszystkich latach. Duże znaczenie miały również studia podyplomowe, egzaminy zawodowe oraz działania promujące KFS. Mniej powszechnie finansowano badania lekarskie i psychologiczne, a ubezpieczenie NNW pojawiło się dopiero w 2023 roku. Nie finansowano natomiast działań takich jak określanie potrzeb pracodawców, prognozowanie zapotrzebowania na zawody czy poradnictwo.

W zakresie priorytetów, urzędy pracy koncentrowały się przede wszystkim na wspieraniu kształcenia w zawodach deficytowych oraz osób po 45. roku życia. W kolejnych latach rosło znaczenie priorytetów związanych z wdrażaniem nowych technologii, kompetencjami cyfrowymi, a także wsparciem dla cudzoziemców, osób młodych oraz grup mających trudności z aktywizacją zawodową, takich jak rodzice powracający na rynek pracy czy członkowie rodzin wielodzietnych.

Liczba naborów ogłaszanych w ramach limitu podstawowego utrzymywała się na stabilnym poziomie, średnio około dwóch rocznie na urząd. W przypadku rezerwy środków KFS, większość urzędów ubiegała się o dodatkowe fundusze, a największa aktywność w tym zakresie przypadła na rok 2022. Wszystkie urzędy stosowały formułę naborów ogłaszanych w określonych terminach.

Pracownicy PUP wskazywali na szereg trudności w realizacji zadań związanych z KFS. Najczęściej dotyczyły one weryfikacji kryteriów formalnych oraz oceny wniosków. Rzadziej pojawiały się problemy z przygotowaniem dokumentów, kontrolą wykorzystania środków czy bieżącym monitoringiem szkoleń. Jednocześnie 40% urzędów zadeklarowało brak trudności, co pokazuje zróżnicowanie doświadczeń między jednostkami.

Współpraca z pracodawcami była oceniana pozytywnie, szczególnie w zakresie zainteresowania programem i procesu aplikowania. Mniej entuzjastyczne oceny dotyczyły bieżącego kontaktu oraz rozliczania środków, co może wskazywać na potrzebę usprawnienia tych etapów. W większości urzędów obsługą KFS zajmuje się jeden pracownik, a ponad jedna trzecia respondentów wskazała na potrzebę zwiększenia liczby etatów.

Zdecydowana większość przedstawicieli PUP wyraziła przekonanie o konieczności organizowania specjalistycznych szkoleń dla pracowników zajmujących się KFS. Wskazywano na potrzebę aktualizacji wiedzy prawnej, interpretacji priorytetów, ujednoczenia procedur, pogłębienia kompetencji w zakresie oceny wniosków oraz obsługi systemu SYRIUSZ. Pojawiły się także postulaty dotyczące cykliczności szkoleń i przygotowania do wdrożenia nowych regulacji prawnych. Wypowiedzi te jednoznacznie wskazują na potrzebę systemowego wsparcia kadry realizującej zadania w ramach KFS.

4. Wnioski

Analiza funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie zachodniopomorskim w latach 2021-2023 wskazuje, że instrument ten spełnia istotną rolę w procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników i wspierania rozwoju przedsiębiorstw. Zdecydowana większość pracodawców oraz pracowników pozytywnie ocenia wpływ środków KFS na rozwój kompetencji, motywację i efektywność pracy, a także na utrzymanie zatrudnienia. Fundusz jest zatem skutecznie postrzegany jako narzędzie wzmacniania kapitału ludzkiego, choć w mniejszym stopniu wpływa na poprawę pozycji konkurencyjnej firm na rynku.

Najczęściej finansowaną formą wsparcia pozostają kursy zawodowe, które w badanym okresie systematycznie umacniały swoją pozycję kosztem studiów podyplomowych czy innych działań. Priorytety KFS w praktyce koncentrowały się na wsparciu kształcenia w zawodach deficytowych oraz osób po 45. roku życia, przy stopniowym wzroście znaczenia działań związanych z wdrażaniem nowych technologii i kompetencji cyfrowych. Analiza wskazuje jednak, że wsparcie kadry zarządzającej i właścicieli firm pozostaje marginalne, co ogranicza możliwość strategicznego planowania rozwoju organizacji.

Mimo generalnie pozytywnych ocen, proces aplikowania o środki nie jest wolny od trudności. Najczęściej zgłaszane bariery to krótkie terminy składania wniosków, przyznawanie niższych kwot niż wnioskowane oraz złożoność formalna dokumentacji. Respondenci wskazują również na potrzebę uproszczenia procedur, większej elastyczności w doborze szkoleń oraz lepszego dostosowania priorytetów do realiów poszczególnych branż.

Z perspektywy powiatowych urzędów pracy widać systematyczną poprawę efektywności wydatkowania środków KFS, choć wciąż ponad połowa jednostek ocenia wysokość dostępnych funduszy jako niewystarczającą w stosunku do zgłaszanych potrzeb. Największym wyzwaniem pozostaje weryfikacja formalna i ocena wniosków, co w połączeniu z ograniczonymi zasobami kadrowymi wskazuje na konieczność dalszego wsparcia merytorycznego i organizacyjnego pracowników PUP. Jednocześnie rosnące zapotrzebowanie na szkolenia specjalistyczne, zwłaszcza w obszarze prawa, procedur oraz obsługi systemu SYRIUSZ, potwierdza potrzebę systemowego podejścia do kształcenia kadr obsługujących KFS.

5. Rekomendacje

Tabela 17. Główne wnioski oraz rekomendacje płynące z badania

Cel	Pytanie badawcze	Główne wnioski	Rekomendacje
1. Pozyskanie informacji od pracodawców korzystających z KFS w latach 2021–2023	Na jakie działania przeznaczono środki z KFS?	Zdecydowana większość środków kierowana była na kursy zawodowe (ponad 85%), znacznie rzadziej na studia podyplomowe czy egzaminy.	Wprowadzenie zachęt do większej dywersyfikacji form kształcenia, w tym studiów podyplomowych i szkoleń strategicznych.
	Z jakich priorytetów KFS korzystali pracodawcy?	Najczęściej wybierano wsparcie dla zawodów deficytowych i osób 45+, istotne było też wdrażanie nowych technologii i rozwój kompetencji cyfrowych.	Dopasowanie priorytetów do specyfiki branż i regionalnych potrzeb rynku pracy.
	Dla której grupy pracowników przeznaczono wsparcie?	Środki trafiały głównie do pracowników szeregowych (>85%); marginalnie do właścicieli i kadry kierowniczej.	Rozszerzenie wsparcia na menedżerów i właścicieli, by wspierać strategiczne zarządzanie kompetencjami.

Cel	Pytanie badawcze	Główne wnioski	Rekomendacje
	Jakie trudności napotykali pracodawcy?	Najczęściej: krótkie terminy naborów, niższe niż wnioskowane kwoty, skomplikowana dokumentacja.	Uproszczenie procedur, wydłużenie terminów składania wniosków, większa przejrzystość kryteriów.
	Jak pracodawcy oceniają wpływ KFS?	Bardzo pozytywne oceny w zakresie kompetencji, motywacji i efektywności pracy; słabsze efekty w zakresie poprawy pozycji konkurencyjnej firm.	Kontynuacja wsparcia dla kursów praktycznych; dodatkowe instrumenty wzmacniające konkurencyjność firm.
2. Pozyskanie informacji od pracowników korzystających z KFS	Z jakich źródeł pracownicy czerpali informacje o KFS?	Najczęściej od pracodawców (73%), rzadziej z urzędów pracy (27%) i internetu (18%).	Rozszerzenie kampanii informacyjnych – większa rola PUP i kanałów online.
	Z czyjej inicjatywy uczestniczyli w szkoleniach?	Najczęściej z inicjatywy pracodawcy (ok. 60%); rzadziej w ramach planu rozwoju zawodowego (40%) lub z inicjatywy własnej (ok. 25%).	Wzmacnianie roli planów rozwoju w firmach; zachęty do większej aktywności własnej pracowników.

Cel	Pytanie badawcze	Główne wnioski	Rekomendacje
	Z jakich form wsparcia korzystali pracownicy?	Dominacja kursów (ok. 93%); marginalne znaczenie studiów podyplomowych i egzaminów.	Poszerzenie oferty form kształcenia finansowanych z KFS.
	Jak oceniali udział w szkoleniu?	Oceny zdecydowanie pozytywne, wzrost kompetencji, wykorzystanie wiedzy w pracy, większa motywacja.	Utrzymanie jakości kursów, lepsze dopasowanie tematyczne do indywidualnych potrzeb.
3. Pozyskanie informacji od pracowników powiatowych urzędów pracy	Czy środki KFS były wystarczające?	Ponad połowa PUP oceniała środki jako niewystarczające wobec potrzeb.	Zwiększenie alokacji środków na poziomie regionalnym.
	Jakie działania finansowano?	Przede wszystkim kursy i szkolenia zawodowe, w mniejszym stopniu inne formy kształcenia.	Utrzymanie elastyczności finansowania, rozszerzenie o nowe obszary tematyczne.
	Które priorytety były finansowane?	Dominowały zawody deficytowe, osoby 45+, rozwój kompetencji cyfrowych.	Dopasowanie priorytetów do lokalnych strategii rozwoju i nowych trendów rynku pracy.

Cel	Pytanie badawcze	Główne wnioski	Rekomendacje
	Ile naborów ogłoszono i czy korzystano z rezerwy?	Większość PUP prowadziła kilka naborów w roku, część korzystała z rezerwy.	Stabilizacja liczby naborów, uproszczenie procedur sięgania po rezerwę.
	Jakie trudności zgłaszano?	Najczęściej: ocena formalna wniosków, braki kadrowe, przeciążenie pracą.	Wzmocnienie kadrowe urzędów, systemowe szkolenia dla pracowników PUP.
	Jak oceniano współpracę z pracodawcami?	Ogólnie pozytywnie, szczególnie przy składaniu wniosków; trudności pojawiły się przy rozliczeniach.	Standaryzacja i uproszczenie procedur rozliczeniowych, lepsza komunikacja PUP–pracodawca.

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy wyników badania

Aneks

Spis tabel

Tabela 1. Koncepcja badania	9
Tabela 2. Sposób doboru próby do badania.	13
Tabela 3. Wielkość próby	15
Tabela 4. Liczebność próby w podziale na lata otrzymywania wsparcia KFS	16
Tabela 5. Minimalne oraz uzyskane liczebności próby dla powiatów	18
Tabela 6. Podział próby ze względu na sekcje PKD	19
Tabela 7. Działania, na które przedsiębiorstwo przeznaczyło środki z KFS w podziale na lata.....	27
Tabela 8. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2021 roku w ramach limitu podstawowego	28
Tabela 9. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2021 roku w ramach rezerwy	29
Tabela 10. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2022 roku w ramach limitu podstawowego	30
Tabela 11. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2022 roku w ramach rezerwy	31
Tabela 12. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2023 roku w ramach limitu podstawowego	32
Tabela 13. Priorytety mające zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie z KFS w 2023 roku w ramach rezerwy	33
Tabela 14. Liczba pracowników zatrudnionych powyżej 6 miesięcy od zakończenia udziału w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS – statystyki.....	39
Tabela 15. Liczba naborów ogłoszonych w PUP w ramach limitu podstawowego – statystyki	69
Tabela 16. Liczba naborów, w ramach rezerwy środków, ogłoszonych w PUP - statystyki	70
Tabela 17. Główne wnioski oraz rekomendacje płynące z badania.....	84

Spis wykresów

Wykres 1. Rozkład próby ze względu na powiat.....	17
Wykres 2. Rozkład próby ze względu na wielkość przedsiębiorstwa	20
Wykres 3. Rozkład próby ze względu na płeć.....	21
Wykres 4. Rozkład próby ze względu na wiek.....	22
Wykres 5. Rozkład próby ze względu na wykształcenie.....	22
Wykres 6. Rozkład próby ze względu na staż pracy	23
Wykres 7. Rok otrzymania wsparcia KFS przez przedsiębiorstwo	24
Wykres 8. Źródła informacji o KFS	25
Wykres 9. Udział firm, które otrzymały środki z KFS w ramach limitu lub rezerwy	26
Wykres 10. Grupy pracowników, do których kierowane było wsparcie z KFS	35
Wykres 11. Trudności napotykane przez przedsiębiorstwa podczas ubiegania się o środki z KFS.....	37
Wykres 12. Udział firm, które otrzymały wsparcie pracownika PUP na każdym etapie realizacji KFS	38
Wykres 13. Ocena wpływu otrzymanych środków z KFS.....	40
Wykres 14. Stopień planowania kształcenia ustawicznego w firmach korzystających z KFS	41
Wykres 15. Prowadzenie działań szkoleniowych w okresie 3 lat przed otrzymaniem wsparcia z KFS w firmach.....	42
Wykres 16. Rozwiązania pozwalające przedsiębiorstwom ubieganie się o wsparcie w ramach KFS	43
Wykres 17. Lata, w których respondenci uzyskali wsparcie z KFS	46
Wykres 18. Źródła wiedzy o KFS.....	47
Wykres 19. Źródła inicjatywy udziału w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS	48
Wykres 20. Usługi, z jakich skorzystali respondenci w ramach finansowania z KFS	49
Wykres 21. Ocena wpływu udziału w szkoleniu dofinansowanym z KFS w ocenie pracowników.....	51
Wykres 22. Wykorzystanie zdobytej wiedzy w ramach udziału w szkoleniu ze środków KFS w codziennych obowiązkach zawodowych pracowników.....	52
Wykres 23. Podnoszenie własnych kwalifikacji przed udziałem w szkoleniu w ramach KFS.....	53

Wykres 24. Plany rozwoju kariery zawodowej poprzez udział w kształceniu ustawicznym.....	54
Wykres 25. Wydatkowanie środków z KFS.....	57
Wykres 26. Przyczyny braku wydatkowania pełnej kwoty	59
Wykres 27. Adekwatność dofinansowania do potrzeb podmiotów korzystających ze wsparcia KFS	60
Wykres 28. Działania, na które przeznaczono środki w ramach KFS.....	62
Wykres 29. Priorytety, na realizację których przeznaczano środki w ramach KFS w 2021 roku	63
Wykres 30. Priorytety, na realizację których przeznaczano środki w ramach KFS w 2022 roku	65
Wykres 31. Priorytety, na realizację których przeznaczano środki w ramach KFS w 2023 roku	66
Wykres 32. Obszary tematyczne realizowane przez pracodawców w ramach finansowania KFS	68
Wykres 33. Starania o środki z rezerwy KFS.....	70
Wykres 34. Obszary trudności w realizacji zadań związanych z KFS	73
Wykres 35. Nieformalne kryteria przyznawania pracodawcom dofinansowania z KFS.....	74
Wykres 36. Sposoby promocji KFS prowadzone przez PUP	75
Wykres 37. Ocena współpracy z pracodawcami ubiegającymi się o środki KFS	76
Wykres 38. Liczba etatów przydzielonych do obsługi KFS	77
Wykres 39. Ocena potrzeby zwiększenia etatów do obsługi KFS	78
Wykres 40. Ocena potrzeby przechodzenia specjalistycznych szkoleń przez pracowników obsługujących KFS	78

Spis załączników

Załącznik 1. Kwestionariusz ankiety – pracodawcy.....	92
Załącznik 2. Kwestionariusz ankiety – pracownik.....	101
Załącznik 3. Kwestionariusz ankiety – pracownicy PUP.....	105

Narzędzia badawcze

Załącznik 1. Kwestionariusz ankiety – pracodawcy

Kwestionariusz wywiadu/ankiety dla pracodawców, którzy otrzymali środki z KFS w latach 2021-2023

Szanowni Państwo,

dziękujemy za zainteresowanie badaniem. Udzielone przez Państwa informacje zostaną wykorzystane do przygotowania zbiorczych zestawień dot. efektywności otrzymanego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Społecznego. Badanie przeprowadzane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Udzielone przez Państwa informacje nie będą kojarzone z konkretnymi osobami lub instytucjami ale posłużą do uogólnień na poziomie podregionów lub całego województwa zachodniopomorskiego z uwzględnieniem zróżnicowania kategorii analitycznych.

M1. Powiat

- Białogardzki
- Choszczeński
- Drawski
- Goleniowski
- Gryficki
- Gryfiński
- Kamieński
- Kołobrzeski
- Koszaliński
- Łobeski
- Myśliborski
- Policki
- Pyrzycki
- Sławieński
- Stargardzki
- Szczecinecki
- Świdwiński
- Wałecki
- m. Koszalin
- m. Szczecin
- m. Świnoujście

M2. Branża działalności

- Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo

- Górnictwo i wydobywanie
- Przetwórstwo przemysłowe
- Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- Budownictwo
- Handel hurtowy i detaliczny
- Transport i gospodarka magazynowa
- Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- Działalność usługowa w zakresie telekomunikacji, programowania komputerowego, doradztwa, infrastruktury obliczeniowej oraz pozostała działalność usługowa w zakresie informacji
- Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- Edukacja
- Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Działalność związana z kulturą, sportem i rekreacją
- Pozostała działalność usługowa

M3. Wielkość przedsiębiorstwa

- Mikroprzedsiębiorstwo (do 9 pracowników)
- Małe przedsiębiorstwo (10-49 pracowników)
- Średnie przedsiębiorstwo (50-249 pracowników)
- Duże przedsiębiorstwo (powyżej 250 pracowników)

M4. Forma własności firmy to:

- Własność prywatna
- Własność publiczna
- Własność mieszana

P1. Proszę wskazać, z których z niżej wymienionych źródeł Państwa firma dowiedziała się o KFS? (*proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi*)

- Informacje na stronie internetowej urzędu pracy
- Spotkania informacyjne z pracownikami

- Targi pracy
- Radio
- Telewizja
- Internet
- Prasa
- Plakaty
- Ulotki
- Inne, jakie?.....

P2. W którym roku Państwa firma korzystała ze wsparcia KFS? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- W 2021
- W 2022
- W 2023

P3. Czy otrzymane przez Państwa firmę środki z KFS były przekazane w ramach limitu środków czy rezerwy KFS? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe pola)

	2021 (zadaj jeśli P2=1)	2022 (zadaj jeśli P2=2)	2023 (zadaj jeśli P2=3)
Limit środków KFS przyznany dla danego powiatu			
Rezerwa KFS			

P4. Na jakie działania Państwa firma przeznaczyła środki z KFS? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe pola)

	2021 (zadaj jeśli P2=1)	2022 (zadaj jeśli P2=2)	2023 (zadaj jeśli P2=3)
Kursy			
Studia podyplomowe			
Egzaminy zawodowe			
Badania lekarskie lub psychologiczne			
Ubezpieczenie NNW w związku z podjętym szkoleniem			

Określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane ze środków KFS			
--	--	--	--

P5. Państwa firma korzystała ze środków KFS w 2021 roku, proszę o wskazanie, które z priorytetów KFS miały zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

Zadaj jeśli P2=1 & P3=1

Limit podstawowy

- 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.

Zadaj jeśli P2=1 & P3=2

Rezerwa

- Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;

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;

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;

Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;

Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;

Wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych;

P6. Państwa firma korzystała ze środków KFS w 2022 roku, proszę o wskazanie, które z priorytetów KFS miały zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie? *(proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)*

Zadaj jeśli P2=2 & P3=1

Limit podstawowy

Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej;

Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;

Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;

Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;

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;

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 kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.

Zadaj jeśli P2=2 & P3=2

Rezerwa

- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełności;
 - Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

P7. Państwa firma korzystała ze środków KFS w 2023 roku, proszę o wskazanie, które z priorytetów KFS miały zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

Zadaj jeśli P2=3 & P3=1

Limit podstawowy

- Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy;
 - Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
 - Wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia;
 - Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych;
 - Wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami.

Zadaj jeśli P2=3 & P3=2

Rezerwa

- 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;
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełności;

Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju;

Wsparcie kształcenia ustawicznego 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;

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.

P8. Dla której grupy pracowników w Państwa firmie było przeznaczone wsparcie z KFS? (*proszę zaznaczyć wszystkie właściwe pola*)

	2021 (zadaj jeśli P2=1)	2022 (zadaj jeśli P2=2)	2023 (zadaj jeśli P2=3)
Kadra kierownicza			
Pracownicy na stanowiskach nie kierowniczych			
Właściciel firmy			

P9. Na jakie najczęściej trudności natrafiła Państwa firma podczas ubiegania się o środki z KFS? (*proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi*)

Trudności z dostępem do informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS

Zbyt krótkie terminy na składanie wniosków

Brak dostępności środków

Trudności w przygotowaniu, wypełnieniu wniosków

Zbyt długi okres oczekiwania na decyzję odnośnie przyznania wsparcia

Niejasne zasady przyznawania środków

Przyznanie niższej kwoty wsparcia od pierwotnie wnioskowanej

Brak środków na wkład własny

Inne, jakie?.....

P10. Czy Państwa firma otrzymała wsparcie pracownika powiatowego urzędu pracy na każdym etapie współpracy (złożenie wniosku, realizacja umowy, rozliczenie)?

Tak

Nie

P11. Proszę podać, jaka liczba pracowników Państwa firmy, była zatrudniona powyżej 6 miesięcy od zakończenia udziału w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS?

	2021 (zadaj jeśli P2=1)	2022 (zadaj jeśli P2=2)	2023 (zadaj jeśli P2=3)
Liczba pracowników			

P12. Jak Państwa firma ocenia wpływ otrzymanych środków z KFS pod każdym z niżej wymienionych względów? (proszę posłużyć się skalą stopni szkolnych, gdzie 1 oznacza niedostatecznie, a 5 – bardzo dobrze)

	1	2	3	4	5
Poprawa pozycji firmy na rynku pracy					
Wzrost motywacji pracowników					
Zwiększenie efektywności pracy pracowników					
Poprawa pozycji pracowników w firmie					
Utrzymanie zatrudnienia w firmie					
Nabyte kompetencje przez pracowników					
Wykorzystanie przez pracowników uzyskanej wiedzy na swoim stanowisku pracy					

P13. Proszę zaznaczyć odpowiedzi, z którymi Państwa firma się zgadza:

- W firmie istnieje plan rozwoju zawodowego pracowników
- Środki z KFS są uwzględniane w planie rozwoju zawodowego pracowników
- Udział pracowników w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS jest planowany
- Udział pracowników w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS zależy od aktualnych potrzeb firmy

P14. Czy w okresie 3 lat przed otrzymaniem wsparcia z KFS w Państwa firmie prowadzone były działania szkoleniowe?

- Tak
- Nie

P15. Proszę wskazać, które z niżej wymienionych odpowiedzi, ułatwiłyby Państwa firmie ubieganie się o wsparcie w ramach KFS?

- Zwiększenie działań informacyjno-promocyjnych
- Uproszczenie wniosku o dofinansowanie
- Ograniczenie liczby wymaganych dokumentów
- Skrócenie czasu oczekiwania na decyzję odnośnie przyznania wsparcia
- Zwiększenie dostępnych środków w ramach KFS
- Inne, jakie?

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU!

Załącznik 2. Kwestionariusz ankiety – pracownik

Kwestionariusz wywiadu z pracownikami, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w latach 2021-2023

Szanowni Państwo,

dziękujemy za zainteresowanie badaniem. Udzielone przez Państwa informacje zostaną wykorzystane do przygotowania zbiorczych zestawień dot. efektywności otrzymanego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Społecznego. Badanie przeprowadzane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Udzielone przez Państwa informacje nie będą kojarzone z konkretnymi osobami lub instytucjami, ale posłużą do uogólnień na poziomie podregionów lub całego województwa zachodniopomorskiego z uwzględnieniem zróżnicowania kategorii analitycznych.

M1. Płeć

- Kobieta
- Mężczyzna

M2. Wiek

- poniżej 25 lat
- 25-29 lat
- 30-34 lata
- 35-39 la
- 40-44 lata
- 45-49 lat
- 50-54 lata
- powyżej 55 lat

M3. Wykształcenie

- Gimnazjalne i poniżej
- Zasadnicze zawodowe
- Średnie ogólnokształcące
- Średnie zawodowe
- Policealne
- Wyższe

M4. Staż pracy

- Krócej niż rok
- 1-3 lata

- 3-5 lat
 5-10 lat
 10 lat i więcej

P1. Proszę wskazać, z których z niżej wymienionych źródeł dowiedział/a się Pan/i o KFS? (*proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi*)

- Od pracodawcy
 Informacje na stronie internetowej urzędu pracy
 Radio
 Telewizja
 Internet
 Prasa
 Plakaty
 Ulotki
 Inne, jakie?.....

P2. W którym roku korzystał Pan/i z KFS? (*proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi*)

- W 2021
 W 2022
 W 2023

P3. Z czyjej inicjatywy wziął/ęła Pan/i udział w kształceniu ustawicznym współfinansowanym przez KFS?

	2021 (zadaj jeśli P2=1)	2022 (zadaj jeśli P2=2)	2023 (zadaj jeśli P2=3)
Z własnej inicjatywy			
Z inicjatywy pracodawcy			
Udział w szkoleniu był zgodny z planem rozwoju zawodowego w firmie			

P4. Z jakiego rodzaju usług finansowanych z KFS Pan/i skorzystał/a? (*proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi*)

	2021 (zadaj jeśli P2=1)	2022 (zadaj jeśli P2=2)	2023 (zadaj jeśli P2=3)
Kursy			

Studia podyplomowe			
Egzaminy zawodowe			
Badania lekarskie lub psychologiczne			
Ubezpieczenie NNW w związku z podjętym szkoleniem			

P5. Proszę o ocenę, w jakim stopniu Pana/i udział w szkoleniu dofinansowanym z KFS, wpłynął na:

(proszę posłużyć się skalą stopni szkolnych, gdzie 1 oznacza niedostatecznie, a 5 – bardzo dobrze)

	1	2	3	4	5
Nabycie nowych kwalifikacji					
Podniesienie posiadanych umiejętności					
Utrzymanie zatrudnienia					
Awans zawodowy lub jego perspektywa					
Zwiększenie efektywności wykonywanych czynności zawodowych					
Wzrost motywacji do pracy					
Wzrost wynagrodzenia					

P6. Czy w codziennych obowiązkach zawodowych, wykorzystuje Pan/i wiedzę nabytą w ramach udziału w szkoleniu ze środków KFS?

- Tak, wykorzystuję w pełnym stopniu
 Staram się w jakimś stopniu wykorzystywać wiedzę nabytą na szkoleniu
 Rzadko korzystam z umiejętności i wiedzy nabytej na szkoleniu
 Nie, w ogóle nie wykorzystuję zdobytych umiejętności

P7. Czy przed udziałem w szkoleniu w ramach KFS, podnosił/a Pan/i swoje kwalifikacje?

- Tak, na koszt firmy
 Tak, na swój koszt
 Nie

P8. Czy planuje Pan/i dalszy rozwój kariery zawodowej, poprzez udział w kształceniu ustawicznym?

- Tak, sam/a planuję swój rozwój kariery zawodowej

- To pracodawca planuje rozwój kariery zawodowej pracowników
- Nie

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU!

Załącznik 3. Kwestionariusz ankiety – pracownicy PUP

Kwestionariusz wywiadu/ankiety z pracownikami PUP, którzy posiadają wiedzę na temat realizacji zadań z zakresu KFS

Szanowni Państwo,

dziękujemy za zainteresowanie badaniem. Udzielone przez Państwa informacje zostaną wykorzystane do przygotowania zbiorczych zestawień dot. efektywności otrzymanego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Społecznego. Badanie przeprowadzane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Udzielone przez Państwa informacje nie będą kojarzone z konkretnymi osobami lub instytucjami, ale posłużą do uogólnień na poziomie podregionów lub całego województwa zachodniopomorskiego z uwzględnieniem zróżnicowania kategorii analitycznych.

M1. Proszę zaznaczyć reprezentowany przez Państwa urząd pracy:

- Białogard
- Choszczno
- Drawsko Pomorskie
- Goleniów
- Gryfice
- Gryfino
- Kamień Pomorski
- Kołobrzeg
- Koszalin
- Łobez
- Myślibórz
- Police
- Pyrzyce
- Sławno
- Stargard
- Szczecin
- Szczecinek
- Świdwin
- Świnoujście
- Wałcz

P1. Czy cała przyznana ze środków KFS kwota, będąca w dyspozycji Państwa Urzędu w latach 2021-2023 została wydatkowana?

	2021	2022	2023

Tak (<i>proszę przejść do pytania P3</i>)			
Nie			

P2. Co było przyczyną braku wydatkowania pełnej kwoty przez Państwa Urząd?

	2021	2022	2023
Odstąpienie pracodawców od szkolenia, związane ze zmniejszeniem kwot za szkolenie			
Brak zainteresowania poszczególnymi priorytetami KFS			
Mała ilość wniosków			
Zwrot niewykorzystanych środków przy rozliczeniu			
Inna, jaka?			

P3. Czy kwota dofinansowania ze środków KFS, była wystarczająca do potrzeb podmiotów korzystających ze wsparcia KFS w Państwa powiecie?

- Tak
 Nie, była za duża
 Nie, była za mała

P4. Na realizację jakich działań przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? (*proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi*)

	2021	2022	2023
Kursy			
Studia podyplomowe			
Egzaminy zawodowe			
Badania lekarskie lub psychologiczne			

Ubezpieczenie NNW w związku z podjętym szkoleniem			
Określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane ze środków KFS			
Określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy			
Promocję KFS			
Konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS			

P5. Na realizację jakich priorytetów przeznaczali Państwo środki w ramach KFS w 2021 roku? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- 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.

P6. Na realizację jakich priorytetów przeznaczali Państwo środki w ramach KFS w 2022 roku? *(proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)*

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej;
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;
- 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;
- 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 kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.

P7. Na realizację jakich priorytetów przeznaczali Państwo środki w ramach KFS w 2023 roku? *(proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)*

- wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy;
- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia;

wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych;

wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami.

P8. Które najczęściej obszary tematyczne obejmowały kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy, jakie realizowali pracodawcy? (proszę zaznaczyć 3 najczęściej występujące)

- Specjalistyczna wiedza związana z wykonywanym zawodem
- Obsługa specjalistycznego sprzętu (urządzeń, maszyn) związanego z wykonywanym zawodem
- Obsługa specjalistycznego oprogramowania (programów, systemów) związanego z wykonywanym zawodem
- Obsługi sprzętu komputerowego
- Umiejętności personalnych
- Umiejętności zarządzania
- Kursy językowe
- Szkolenia z zakresu wypalenia zawodowego
- Inne, jakie?
- Nie mam takiej wiedzy

P9. Ile naborów, w ramach limitu podstawowego ogłoszono w Państwa Urzędzie? (proszę wpisać liczbę)

	2021	2022	2023
Liczba naborów			

P10. Czy starali się Państwo o środki z rezerwy KFS?

- Tak
- Nie, proszę wpisać dlaczego?..... (proszę przejść do pytania P12)

P11. Ile naborów, w ramach rezerwy środków, ogłoszono w Państwa Urzędzie? (proszę wpisać liczbę)

	2021	2022	2023
Liczba naborów			

P12. Jaka formuła przyjmowania wniosków jest przyjęta w Państwa Urzędzie?

- ogłaszanie naborów w określonych terminach
- prowadzenie naboru w sposób ciągły

P13. W jakich obszarach mieli Państwo trudności w realizacji zadań związanych z KFS? (*proszę wskazać 3 najważniejsze odpowiedzi*)

- Dotarcie do pracodawców lub pracowników (odbiorców dofinansowania z KFS) z informacją o możliwości skorzystania z dofinansowania
- Poradnictwo i udzielanie informacji pracodawcom lub pracownikom
- Przygotowanie wzorów dokumentów związanych z realizacją KFS (np. wnioski o dofinansowanie)
- Nabór oraz ocena formalna i merytoryczna wniosków
- Weryfikacja spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników
- Podpisanie umowy z pracodawcą
- Kontrola prawidłowości wykorzystania przyznanych środków
- Badanie efektywności działań w ramach KFS
- Inne, jakie?.....
- Nie mieliśmy żadnych trudności

P14. Jakimi kryteriami (obok kryteriów formalnych) kierują się Państwo przyznając pracodawcom dofinansowanie z KFS?

- Koszty wsparcia
- Kolejność składania wniosków
- Czy firma korzystała ze środków KFS w poprzednich latach
- Inne, jakie?.....
- Nie kierujemy się innymi, dodatkowymi kryteriami

P15. W jaki sposób Państwa Urząd prowadzi promocję KFS?

- Informacje na stronie internetowej Urzędu
- Spotkania informacyjne z przedsiębiorcami
- Informacje na innych stronach i portalach
- Plakaty/ulotki
- Bezpośrednie rozmowy pracownika merytorycznego z pracodawcami
- Inny sposób, jaki?

P16. Jak oceniają Państwo współpracę z pracodawcami ubiegającymi się o środki KFS pod każdym z niżej wymienionych względów? (*proszę posłużyć się skalą stopni szkolnych, gdzie 1 oznacza niedostatecznie, a 5 – bardzo dobrze*)

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



Zainteresowanie pracodawców możliwością pozyskania środków					
Aplikowanie pracodawców o środki z KFS					
Bieżący kontakt z pracodawcami					
Rozliczenie otrzymanych środków					

P17. Ile etatów w Państwa Urzędzie przydzielonych jest do obsługi KFS?

.....

P18. Czy uważa Pan/i, że w Państwa Urzędzie zachodzi potrzeba zwiększenia liczby etatów do obsługi KFS?

- Tak
 Nie
 Trudno powiedzieć

P19. Czy pracownicy zajmujący się obsługą KFS powinni przechodzić specjalistyczne szkolenia?

- Tak, proszę podać zakres?.....
 Nie
 Trudno powiedzieć

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU!