

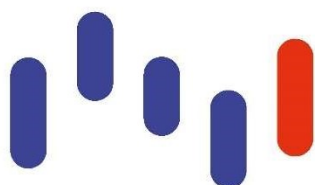


research  
solutions  
strategy



## Ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w województwie zachodniopomorskim w latach 2019-2020

Od 25 lat  
wskazujemy  
drogę!



RAPORT  
KOŃCOWY  
Październik 2022

Zamawiający



WOJEWÓDZKI  
URZĄD PRACY  
W SZCZECINIE



Zamawiający:

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

Wykonawca:

ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.  
99-301 Kutno, ul. Grunwaldzka 5,  
tel.: + 48 24 355 77 00, e-mail: [sekretariat@asmresearch.pl](mailto:sekretariat@asmresearch.pl)  
[asmresearch.com.pl](http://asmresearch.com.pl) / [neurodata.pl](http://neurodata.pl)

Opracowanie:

Zespół ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.  
Ewelina Baryła-Zapała  
Malwina Pietrzyk  
Łukasz Groblewski  
Dr Maria Kotkiewicz  
Aneta Gierowska

ISBN 978-83-965145-5-4

Kutno, październik 2022



## Spis treści

|  |    |
|--|----|
| 1. Streszczenie.....   | 4  |
| 2. Wprowadzenie .....  | 7  |
| 2.1. Podstawowe informacje o Krajowym Funduszu Szkoleniowym..... | 7  |
| 2.2 Cel badania i techniki badawcze .....                        | 10 |
| 2.3. Zakres badania i dobór próby .....                          | 11 |
| 3. Wyniki badania .....  | 15 |
| 3.1 Pracodawcy korzystający z KFS.....                           | 15 |
| 3.2 Pracownicy korzystający ze środków KFS.....                  | 34 |
| 3.3 Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy .....                   | 42 |
| 4. Wnioski i rekomendacje .....                                  | 56 |

## 1. Streszczenie

Badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) zostało zrealizowane przy udziale trzech grup respondentów:

- pracodawców korzystających ze wsparcia KFS w 2019 i 2020 r.,
- pracowników, którzy zostali objęci wsparciem ze środków KFS w latach 2019-2020,
- pracowników powiatowych urzędów pracy odpowiedzialnych za realizację zadań z zakresu KFS.

Wyniki badania zostały poddane trzytorowej analizie ze względu na to, że w badaniu zastosowano trzy odmienne kwestionariusze badawcze. Poniżej pokazane zostało krótkie podsumowanie najważniejszych wyników dla każdego z modułów badawczych w ramach projektu „Ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie zachodniopomorskim w latach 2019-2020”.

W 2019 r. łączna kwota przyznanych na województwo zachodniopomorskie środków z limitu i rezerwy KFS wyniosła 8 638 100 zł, natomiast w 2020 r. 10 309 900 zł, (była wyższa o 1 671 800 zł.). Na środki z limitu zapotrzebowanie w obu latach złożyło 100% PUP, a o środki z rezerwy KFS zgłosiło się 55,0% PUP-ów.

Kwota dofinansowania ze środków KFS była wystarczająca do potrzeb podmiotów w opinii 85,0% powiatowych urzędów pracy. W opinii 15,0% przedstawicieli PUP-ów, kwota ta była zbyt niska.

We wszystkich PUP-ach w 2019 r. udzielono dofinansowania z KFS w ramach priorytetu: wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych, a w 95,0% PUP-ów w ramach priorytetu: wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia. Z kolei w roku 2020 w 95,0% PUP-ów województwa zachodniopomorskiego realizowano wsparcie w ramach priorytetów: wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia i wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.

Biorąc pod uwagę formy wsparcia, możliwe do zrealizowania ze środków KFS, dominowały szkolenia/kursy, z których korzystała znacząca większość pracodawców i pracowników. Pozostałe formy realizowane były w dużo mniejszym stopniu.

Do najczęściej występujących obszarów tematycznych, na które przeznaczane były środki z KFS zaliczono obsługę specjalistycznego sprzętu (urządzeń, maszyn) związanego



z wykonywanym zawodem – 85,0% i specjalistyczną wiedzę związaną z wykonywanym zawodem – 80,0%. Wśród najczęściej wybieranych obszarów tematycznych kursów w roku 2019 i 2020 znalazły się te, które były ukierunkowane na nabycie umiejętności i kwalifikacji pracowników w obszarze obsługi specjalistycznego sprzętu i maszyn. W 2019 r. tego obszaru tematycznego dotyczyło 17,9% kursów, a w 2020 r. było to 27,5%. Drugim najczęściej wskazywanym obszarem, jeśli chodzi o kursy, w obu latach objętych badaniem była księgowość/rachunkowość/podatki – 22,5% wskazań w 2019 r. i 22,1% wskazań w 2020 r.

Aż 90,1% pracodawców wskazuje, że udział pracowników w kształceniu ustawicznym, finansowanym ze środków KFS, zależy od aktualnych potrzeb firmy.

Zarówno w 2019 jak i 2020 r. wsparcie ze środków KFS kierowane było przede wszystkim do pracowników na stanowiskach nie kierowniczych (odpowiednio 71,6% i 69,6%), w najmniejszym zaś stopniu wyłącznie do kierowników (po 3,9% w obu latach). Pracodawcy wysoko oceniają wpływ wsparcia ze środków KFS. Na nabycie kompetencje przez pracowników wskazało 79,8% w roku 2019 r. i 76,0% w 2020 r., na wykorzystanie przez pracowników uzyskanej wiedzy na swoim stanowisku pracy 76,6% pracodawców w 2019 r. i 75,7% w 2020 r., na inne aspekty od 59,5% do 67,0%.

Niemal 97% pracowników korzystających ze wsparcia KFS w 2019 r. i ponad 97% pracowników korzystających z niego w 2020 r. wskazało, że dzięki niemu podnieśli posiadane umiejętności. 87% badanych oceniających wpływ dofinansowania KFS w obu latach objętych badaniem, wskazało na nabycie nowych kwalifikacji. Ponadto 86,2% pracowników korzystających z dofinansowania KFS w 2019 r. i 89,9% w 2020 r. twierdzi, że dzięki niemu zwiększyła się efektywność wykonywanych przez nich czynności zawodowych. U 75,4% pracowników w 2019 r. i 82,4% pracowników w 2020 r. nastąpił w efekcie uczestnictwa we wsparciu z KFS wzrost motywacji do pracy.

Większość pracowników, bez względu na rok, w którym korzystali ze wsparcia KFS, deklaruje, że w pełni wykorzystuje w codziennych obowiązkach zawodowych nabytą w czasie szkoleń wiedzę – 82,9% pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w 2019 r. i 76,9% z 2020 r.

Badanie poruszyło również kwestie związane z trudnościami napotykanymi w realizacji KFS, zarówno wśród pracowników powiatowych urzędów pracy jak i pracodawców. Jako barierę w aplikowaniu o środki KFS, pracodawcy wskazywali brak środków, czyli sytuację, gdy popyt na wsparcie KFS przewyższa dostępną pulę środków. Ponadto, w kontekście



problemów i trudności, pracodawcy najczęściej wskazywali w obu latach zbyt krótkie terminy na składanie wniosków (15,5% w 2019 r. i 16,0% w 2020 r.).

Pracownicy PUP-ów jako najczęściej występujący problem (40,0%) wskazali weryfikację spełniania kryteriów przez pracodawców i pracowników. Ponadto 30,0% z nich wskazała, że z trudnościami wiązała się kontrola prawidłowości wykorzystania przyznanych środków, a 25,0% przyznało, że nabór, ocena formalna i merytoryczna wniosków.

Ponadto 55,0% pracowników PUP-ów wskazało na potrzebę wprowadzenia zmian w KFS, a mianowicie:

- objęcie wsparciem jednoosobowych działalności gospodarczych,
- ujednoczenie dokumentów i procedur,
- wprowadzenie ogólnego limitu na pracodawcę,
- doprecyzowanie priorytetów,
- ujednoczenie kryteriów wyboru wniosków,
- partycypacja wszystkich pracodawców w kosztach,
- zobowiązanie pracodawców do zatrudnienia (i udokumentowania) zatrudnienia pracownika do 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu dofinansowany z KFS.

Wśród potrzeb definiowanych przez pracowników PUP-ów znalazła się także potrzeba zwiększenia liczby etatów dla zajmujących się kwestiami KFS w urzędzie (40,0% wskazań na taką potrzebę) i szkoleń dla pracowników uaktualniających wiedzę z zakresu KFS i poszerzających ją (80,0% wskazań).

Na brak problemów wskazało 35,0% pracowników PUP i niemal połowa pracodawców korzystających ze środków KFS w 2019 i 2020 r.

Reasumując należy uznać, że realizacja wsparcia ze środków KFS przebiega bez większych zakłóceń. Widoczne jest duże zainteresowanie pracodawców korzystaniem z dostępnych środków, a otrzymane wsparcie jest zarówno przez pracodawców jak i pracowników z nich korzystających, oceniane jako skuteczne i użyteczne.



## 2. Wprowadzenie

Projekt badawczy, w ramach którego powstał niniejszy raport realizowany był na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie przez firmę ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku sp. z o.o. w okresie od lipca do października 2022 r. Badaniem objęto trzy moduły ilościowe: moduł pracodawców, pracowników i pracowników PUP. Jego przedmiotem była ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie zachodniopomorskim w latach 2019-2020.

### 2.1. Podstawowe informacje o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w skrócie KFS, jest to instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn.zm.). KFS jest instrumentem finansowanym z Funduszu Pracy, wspomagającym pracodawców i pracowników w aktualizacji wiedzy, podnoszeniu kwalifikacji lub przekwalifikowaniu się. Jego celem jest zapobieganie utracie zatrudnienia z powodu kwalifikacji nieprzystających do wymagań dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

KFS adresowany jest zarówno do pracowników, jak i pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia, tj. każda jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika. Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także czy jest to praca na pełen czy część etatu. Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc *de minimis*.

Zasady tworzenia i wydatkowania KFS regulują przepisy przywoływanej wyżej ustawy:

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



- art. 9 ust. 1 pkt 3c określa zadania samorządu powiatu.

Z kolei Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego określa szczegółowy sposób i tryb przyznania pracodawcom środków na kształcenie ustawiczne.

KFS pozwala pracodawcy na pokrycie kosztów kształcenia ustawicznego podejmowanego przez siebie i swoich pracowników w zakresie:

- kursów,
- studiów podyplomowych,
- egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.
- badań lekarskich i psychologicznych, wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym szkoleniu,
- ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,
- określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia.

Pracodawcy w zakresie ww. działań mogą ubiegać się o wsparcie finansowe w wysokości:

- 80% kosztów kształcenia ustawicznego, ale nie więcej niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika;
- 100% kosztów kształcenia ustawicznego – w przypadku mikroprzedsiębiorcy (zatrudniającego do 10 osób i którego roczny obrót netto lub całkowity bilans roczny nie przekracza równowartości w złotych 2 mln. EURO) – ale nie więcej niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Pracodawca chcący skorzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego powinien złożyć wniosek o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności zgodnie z terminami naboru określonymi przez PUP.

### Priorytety wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2019 - 2020

ROK 2019

#### Limit podstawowy KFS

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.





2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej.
4. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.
5. Wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu.
6. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.
7. Inne (poza priorytetami).

#### Rezerwa KFS

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej.
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy.
4. Inne (poza priorytetami).

#### ROK 2020

#### Limit podstawowy KFS

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.
3. Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.
4. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy.
5. Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.

6. Wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.
7. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej.
8. Inne (poza priorytetami).

#### Rezerwa KFS

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
2. Wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych;
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej;
4. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
5. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

#### **2.2 Cel badania i techniki badawcze**

Głównym celem badania była ocena efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom i pracownikom w województwie zachodniopomorskim w latach 2019-2020, finansowanego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na działania dotyczące aktualizacji wiedzy, podnoszenia kwalifikacji lub przekwalifikowania się.

Podstawowymi celami poznawczymi niniejszego badania były:

1. Pozyskanie informacji dotyczących pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego, którzy skorzystali z dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie zachodniopomorskim w latach 2019 - 2020. Praktycznym celem badania było opracowanie wniosków i rekomendacji odwołujących się do opinii pracodawców dotyczących wsparcia finansowego



z KFS, a także skuteczności i efektywności wsparcia poprawy pozycji firmy na rynku pracy.

2. Pozyskanie informacji dotyczących pracowników zatrudnionych u pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie zachodniopomorskim w latach 2019 - 2020. Praktycznym celem badania było opracowanie wniosków i rekomendacji opartych na opiniach pracowników dotyczących uzyskanego wsparcia finansowego z KFS, a w szczególności w zakresie podnoszenia kwalifikacji.
3. Pozyskanie informacji od pracowników 20 powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego, którzy posiadają wiedzę na temat realizacji zadań z zakresu Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Dla pozyskania informacji do ww. celów poznawczych wykorzystano kwestionariusze ankiet, przygotowane przez Zamawiającego dla każdej grupy objętej badaniem.

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone z wykorzystaniem techniki mix-mode; CATI/CAWI, czyli wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (Computer Assisted Telephone Interview) oraz wywiadów wspomaganych komputerowo przy pomocy strony WWW (Computer Assisted Web Interview)<sup>1</sup>. Celem zastosowania tzw. podejścia mixed – mode, czyli połączenia różnych technik badań ankietowych wykorzystujących dokładnie ten sam kwestionariusz było umożliwienie respondentowi wyboru najbardziej dogodnej formy udzielenia informacji, co przyczyniło się do maksymalizacji współczynnika realizacji próby.

### **2.3. Zakres badania i dobór próby**

Zakres przestrzenny badania obejmował całe województwo zachodniopomorskie z uwzględnieniem wszystkich powiatów.

W poniższej tabeli przedstawiono populację ogólną uczestników objętych KFS w roku 2019 i 2020.

---

<sup>1</sup> Wykonawca najpierw będzie podejmował próbę kontaktu telefonicznego, dopiero w przypadku niepowodzenia, będzie realizował badanie metodą CAWI. Metoda CAWI zostanie wprowadzona także na życzenie respondentów.

**Tabela 1. Populacja ogólna badania**

| Powiatowy Urząd Pracy | Pracodawcy korzystający z KFS w 2019 roku | Osoby objęte KFS w 2019 roku |             |             | Pracodawcy korzystający z KFS w 2020 roku | Osoby objęte KFS w 2020 roku |             |             |
|-----------------------|---|------------------------------|-------------|-------------|---|------------------------------|-------------|-------------|
|                       |   | Pracodawcy                   | Pracownicy  | Razem       |   | Pracodawcy                   | Pracownicy  | Razem       |
| Białogard             | 40  | 9                            | 208         | 217         | 50  | 11                           | 195         | 206         |
| Choszczno             | 22  | 10                           | 49          | 59          | 23  | 9                            | 68          | 77          |
| Drawsko Pomorskie     | 31  | 13                           | 143         | 156         | 35  | 16                           | 151         | 167         |
| Goleniów              | 74  | 15                           | 430         | 445         | 110                                       | 49                           | 651         | 700         |
| Gryfice               | 20  | 9                            | 215         | 224         | 46  | 29                           | 115         | 144         |
| Gryfino               | 58  | 36                           | 163         | 199         | 49  | 26                           | 274         | 300         |
| Kamień Pomorski       | 13  | 5                            | 57          | 62          | 19  | 4                            | 81          | 85          |
| Kołobrzeg             | 34  | 8                            | 87          | 95          | 25  | 6                            | 72          | 78          |
| Koszalin              | 106                                       | 40                           | 750         | 790         | 136                                       | 44                           | 700         | 744         |
| Łobez                 | 13  | 1                            | 159         | 160         | 52  | 26                           | 109         | 135         |
| Myślibórz             | 52  | 26                           | 292         | 318         | 63  | 34                           | 118         | 152         |
| Police                | 56  | 49                           | 428         | 477         | 58  | 13                           | 499         | 512         |
| Pyrzyce               | 20  | 6                            | 64          | 70          | 23  | 6                            | 117         | 123         |
| Sławno                | 40  | 13                           | 109         | 122         | 41  | 14                           | 110         | 124         |
| Stargard              | 45  | 13                           | 157         | 170         | 25  | 4                            | 92          | 96          |
| Szczecin              | 113                                       | 42                           | 945         | 987         | 91  | 31                           | 399         | 430         |
| Szczecinek            | 31  | 7                            | 197         | 204         | 34  | 10                           | 97          | 107         |
| Świdwin               | 23  | 12                           | 122         | 134         | 39  | 16                           | 125         | 141         |
| Świnoujście           | 19  | 4                            | 144         | 148         | 40  | 23                           | 210         | 233         |
| Wałcz                 | 38  | 14                           | 176         | 190         | 33  | 14                           | 148         | 162         |
| <b>RAZEM</b>          | <b>848</b>                                | <b>332</b>                   | <b>4895</b> | <b>5227</b> | <b>992</b>                                | <b>385</b>                   | <b>4331</b> | <b>4716</b> |

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie danych pozyskanych z PUP

### a. Badanie na populacji pracowników

Przeprowadzono 628 wywiadów, w tym 87 wywiadów obejmujących oba lata wsparcia, co łącznie daje 334 wywiady — rok 2019, 381 wywiadów — rok 2020) z pracownikami zatrudnionymi u pracodawców wykazanych w zestawieniu przekazanym przez Zamawiającego, zgodnie z podziałem ilościowym na lata i powiaty województwa zachodniopomorskiego.

U każdego z wylosowanych pracodawców badaniem zostało objętych co najmniej od 1 do 5 pracowników.

Rozbieżności pomiędzy założoną a zrealizowaną próbą w badaniu z pracownikami jest wynikiem czynników niezależnych od Wykonawcy, na które złożyły się m.in. następujące kwestie:

- brak kontynuacji zatrudnienia u pracodawców pracowników objętych wsparciem KFS w 2019 i 2020 r., w wyniku odejść z pracy, odejść na emeryturę, zwolnień,
- długi okres od momentu skorzystania ze wsparcia KFS do momentu realizacji badania, którego efektem były odmowy udziału w badaniu,
- odmowa udziału w badaniu pracowników wyrażana przez pracodawców, w tym odmowa przekazywania danych kontaktowych do pracowników, bez których realizacja badania była niemożliwa,
- nieobecności pracowników związane z urlopami, zwolnieniami lekarskimi, pracą poza siedzibą firmy,
- specyfika wykonywanej pracy uniemożliwiająca udział pracownika w badaniu telefonicznym oraz mailowym (brak możliwości skorzystania z telefonu, brak służbowego nr telefonu, adresu mail),
- braki lub błędne numery telefonów do firm w bazie.

W związku z powyższym zrealizowana została maksymalna możliwa liczba wywiadów w obrębie kontaktów, którymi dysponował Wykonawca w ramach danego powiatu i roku przyznania świadczenia z KFS.

#### **b. Badanie na populacji pracodawców**

Przeprowadzono 493 wywiady, w tym 92 wywiady z pracodawcami, którzy skorzystali ze środków KFS w obu latach, a więc w rezultacie zrealizowano 282 wywiady - rok 2019, 303 wywiady — rok 2020 z pracodawcami, którzy skorzystali ze wsparcia KFS, zgodnie z podziałem ilościowym na lata i powiaty województwa zachodniopomorskiego. Operatem losowania była baza danych, którą Zamawiający przekazał Wykonawcy w dniu podpisania umowy.

W związku z realizacją badania techniką mix-mode zrealizowanych zostało więcej wywiadów z pracodawcami w poszczególnych powiatach i w obrębie poszczególnych lat. Nadpróba została zaakceptowana przez Zamawiającego i uwzględniona w analizie wyników.

#### **c. Badanie na populacji pracowników PUP**

Przeprowadzono 20 wywiadów z pracownikami 20 powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego, którzy posiadają wiedzę na temat realizacji zadań z zakresu KFS.



Tabela 2. Populacja ogólna oraz dobór próby do badań

| Powiatowy Urząd Pracy | PRACOWNICY I PRACODAWCY |                |                    |             |                |                    | PRACODAWCY |                |                    |            |                |                    |
|-----------------------|-------------------------|----------------|--------------------|-------------|----------------|--------------------|------------|----------------|--------------------|------------|----------------|--------------------|
|                       | 2019 rok                |                |                    | 2020 rok    |                |                    | 2019 rok   |                |                    | 2020 rok   |                |                    |
|                       | Populacja               | Założona próba | Zrealizowana próba | Populacja   | Założona próba | Zrealizowana próba | Populacja  | Założona próba | Zrealizowana próba | Populacja  | Założona próba | Zrealizowana próba |
| Białogard             | 217                     | 15             | 20                 | 206         | 16             | 31                 | 40         | 13             | 13                 | 50         | 14             | 14                 |
| Choszczno             | 59                      | 4              | 13                 | 77          | 6              | 6                  | 22         | 7              | 9                  | 23         | 6              | 6                  |
| Drawsko Pomorskie     | 156                     | 11             | 9                  | 167         | 13             | 11                 | 31         | 10             | 11                 | 35         | 10             | 11                 |
| Goleniów              | 445                     | 31             | 35                 | 700         | 53             | 37                 | 74         | 23             | 23                 | 110        | 31             | 31                 |
| Gryfice               | 224                     | 15             | 8                  | 144         | 11             | 17                 | 20         | 6              | 6                  | 46         | 13             | 13                 |
| Gryfino               | 199                     | 14             | 24                 | 300         | 23             | 16                 | 58         | 18             | 18                 | 49         | 14             | 18                 |
| Kamień Pomorski       | 62                      | 4              | 10                 | 85          | 6              | 10                 | 13         | 4              | 5                  | 19         | 5              | 5                  |
| Kołobrzeg             | 95                      | 6              | 7                  | 78          | 6              | 5                  | 34         | 11             | 12                 | 25         | 7              | 7                  |
| Koszalin              | 790                     | 54             | 34                 | 744         | 56             | 41                 | 106        | 33             | 36                 | 136        | 38             | 40                 |
| Łobez                 | 160                     | 11             | 6                  | 135         | 10             | 14                 | 13         | 4              | 4                  | 52         | 15             | 18                 |
| Myślibórz             | 318                     | 22             | 19                 | 152         | 11             | 23                 | 52         | 16             | 16                 | 63         | 18             | 20                 |
| Police                | 477                     | 33             | 18                 | 512         | 39             | 27                 | 56         | 18             | 19                 | 58         | 16             | 17                 |
| Pyrzyce               | 70                      | 5              | 10                 | 123         | 9              | 23                 | 20         | 6              | 6                  | 23         | 6              | 10                 |
| Sławno                | 122                     | 8              | 11                 | 124         | 9              | 27                 | 40         | 13             | 13                 | 41         | 11             | 17                 |
| Stargard              | 170                     | 12             | 20                 | 96          | 7              | 10                 | 45         | 14             | 18                 | 25         | 7              | 7                  |
| Szczecin              | 987                     | 68             | 42                 | 430         | 32             | 33                 | 113        | 35             | 35                 | 91         | 26             | 26                 |
| Szczecinek            | 204                     | 14             | 15                 | 107         | 8              | 10                 | 31         | 10             | 10                 | 34         | 10             | 10                 |
| Świdwin               | 134                     | 9              | 10                 | 141         | 11             | 19                 | 23         | 7              | 8                  | 39         | 11             | 13                 |
| Świnoujście           | 148                     | 10             | 7                  | 233         | 18             | 11                 | 19         | 6              | 7                  | 40         | 11             | 11                 |
| Walcz                 | 190                     | 13             | 16                 | 162         | 12             | 10                 | 38         | 12             | 13                 | 33         | 9              | 9                  |
| <b>RAZEM</b>          | <b>5227</b>             | <b>359</b>     | <b>334</b>         | <b>4716</b> | <b>356</b>     | <b>381</b>         | <b>848</b> | <b>266</b>     | <b>282</b>         | <b>992</b> | <b>278</b>     | <b>303</b>         |

Źródło: opracowanie własne, na podstawie danych przekazanych przez WUP w Szczecinie



### 3. Wyniki badania

#### 3.1 Pracodawcy korzystający z KFS

##### *Charakterystyka uczestników badania*

W badaniu udział wzięło 493 przedsiębiorców z województwa zachodniopomorskiego, w tym 46 przedsiębiorców, którzy skorzystali ze wsparcia KFS zarówno w roku 2019, jak i rok później – w roku 2020. Łącznie zrealizowano 585 wywiadów. Oceny efektywności KFS w 2019 r. dokonało 282 przedsiębiorców, którzy z niego skorzystali, a w 2020 r. 303 przedsiębiorców.

Rozkład terytorialny (powiatowy) uczestników tej części badania zaprezentowano w poniższej tabeli. Największy odsetek przedsiębiorców pochodzi z miasta Szczecina (11,0%) i powiatu goleniowskiego (9,9%).

**Tabela 3.** *Charakterystyka pracodawców korzystających z KFS w 2019 i 2020 r. wg lokalizacji (powiatów)*

| Powiat         | Udział w populacji badawczej (w %) |
|----------------|------------------------------------|
| Białogardzki   | 4,7                                |
| Choszczeński   | 2,6                                |
| Drawski        | 3,9                                |
| Goleniowski    | 9,9                                |
| Gryficki       | 3,2                                |
| Gryfiński      | 5,1                                |
| Kamieński      | 1,8                                |
| Kołobrzesci    | 3,0                                |
| Koszaliński    | 5,7                                |
| Łobeski        | 4,3                                |
| Myśliborski    | 6,3                                |
| Policki        | 5,3                                |
| Pyrzycki       | 2,6                                |
| Sławieński     | 4,7                                |
| Stargardzki    | 4,5                                |
| Szczecinecki   | 3,2                                |
| Świdwiński     | 3,4                                |
| Wałecki        | 4,3                                |
| m. Koszalin    | 7,5                                |
| m. Szczecin    | 11,0                               |
| m. Świnoujście | 3,0                                |

*Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców*

Z uwagi na branżę działalności najliczniej reprezentowanymi były: pozostała działalność usługowa (20,1%), budownictwo (14,0%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna

(11,6%). Szczegółową charakterystykę branż przedsiębiorstw, które w latach 2019-2020 korzystały ze środków KFS prezentuje poniższa tabela.

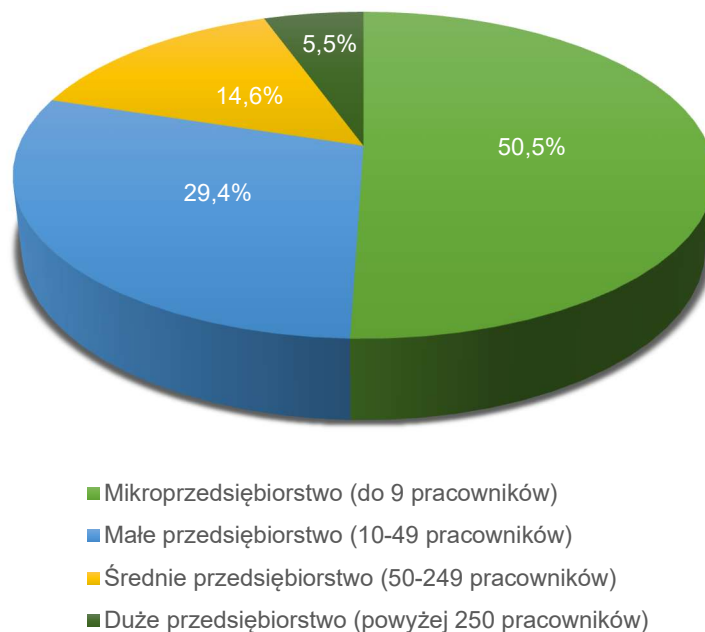
**Tabela 4.** Charakterystyka pracodawców korzystających z KFS w 2019 i 2020 r. wg branży

| Branża   | Udział w populacji badawczej (w %) |
|--|------------------------------------|
| Rolnictwo, leśnictwo łowiectwo i rybactwo  | 2,8                                |
| Górnictwo i wydobywanie  | 0,4                                |
| Przetwórstwo przemysłowe   | 8,3                                |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,6                                |
| Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                              | 2,0                                |
| Budownictwo  | 14,0                               |
| Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                       | 5,3                                |
| Transport i gospodarka magazynowa  | 5,3                                |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi   | 3,9                                |
| Informacja i komunikacja   | 0,4                                |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa  | 4,7                                |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości   | 0,6                                |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna  | 3,7                                |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca   | 1,8                                |
| Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne  | 3,0                                |
| Edukacja   | 8,9                                |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna   | 11,6                               |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją   | 2,6                                |
| Pozostała działalność usługowa   | 20,1                               |

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

Dominującą grupą wśród uczestników badania byli mikroprzedsiębiorcy, którzy stanowili 50,5%. Ponadto, w badaniu udział wzięło 29,4% przedstawicieli małych przedsiębiorstw, 14,6% średnich i 5,5% dużych.

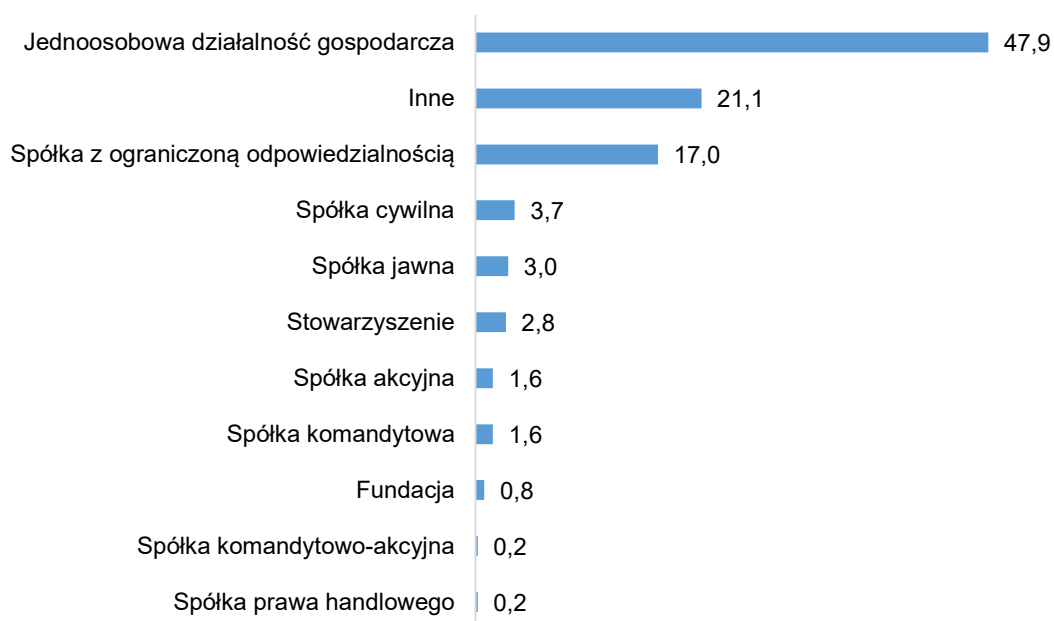
**Wykres 1.** Charakterystyka pracodawców korzystających z KFS w 2019 i 2020 r. wg wielkości przedsiębiorstwa



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

Wśród pracodawców 47,9% to jednoosobowe działalności gospodarcze, 21,1% badanych wskazało na inną formę prawną firmy, a 17,0% stanowiły spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

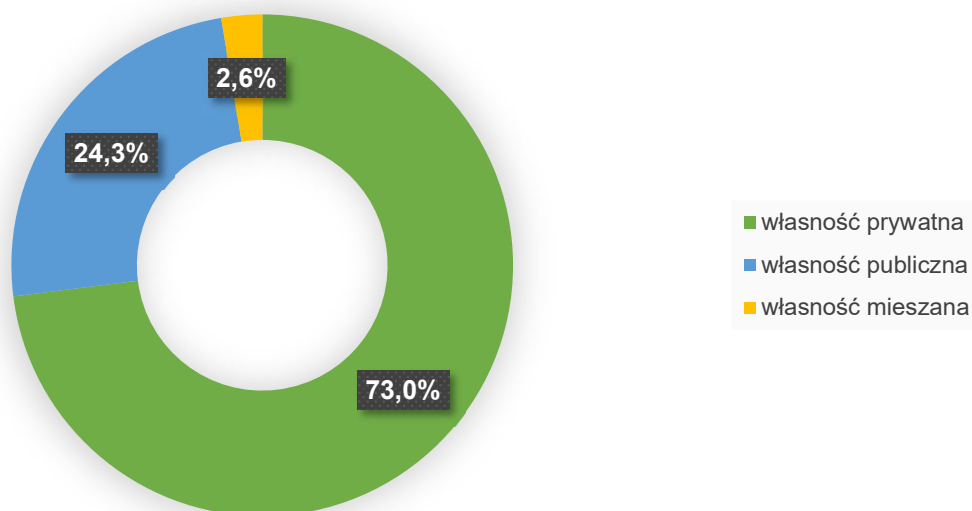
**Wykres 2.** Charakterystyka pracodawców korzystających z KFS w 2019 i 2020 r. wg formy prawnej firmy



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

W większości przedsiębiorcy korzystający z KFS reprezentują firmy prywatne (73,0%), a 24,3% to własność publiczna.

**Wykres 3.** Charakterystyka pracodawców korzystających z KFS w 2019 i 2020 r. wg formy własności

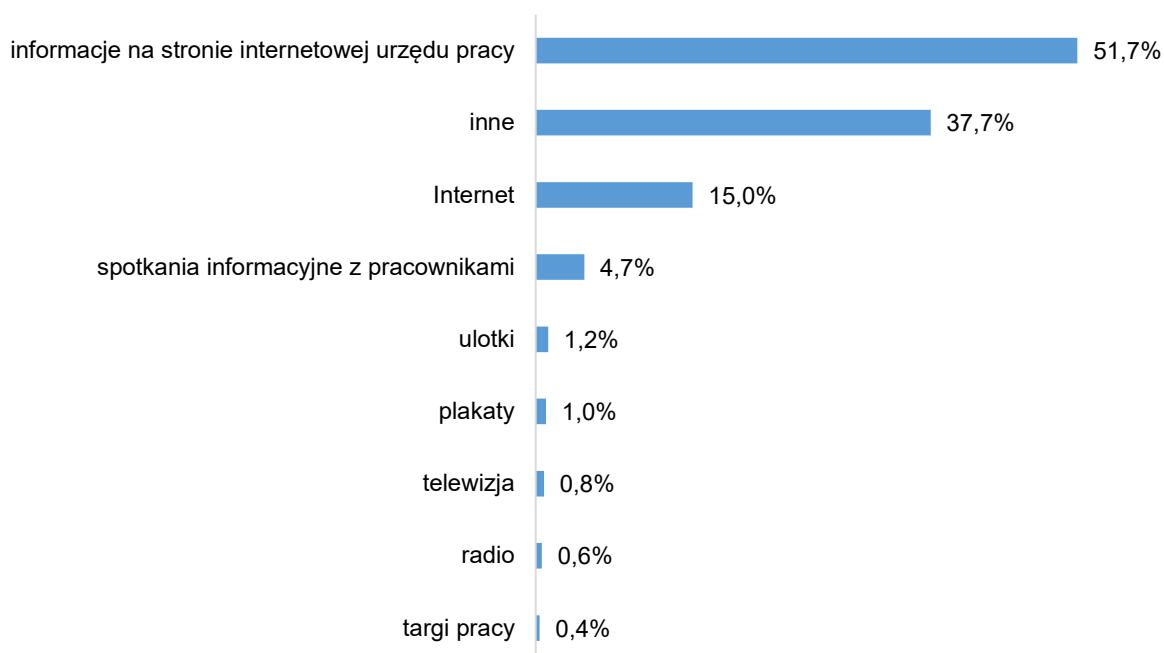


Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

#### Źródła wiedzy o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

Głównym źródłem informacji o KFS okazały się strony internetowe powiatowych urzędów pracy, które wybrało 51,7% pracodawców. Na Internet jako źródło informacji wskazało 15,0% badanych. Tradycyjne media i inne formy działań informacyjnych wskazywane były przez pracodawców w nieznacznym stopniu. Ponadto 1/3 uczestników badania podała na inne źródła informacji, niewymienione w kafeterii odpowiedzi. Wśród nich były: bezpośrednie kontakty z pracownikiem PUP-u, informacje od firmy szkoleniowej oraz od miejscowego cechu, a także droga nieformalna (tj. wiadomości od znajomych).

**Wykres 4. Źródła informacji o KFS**



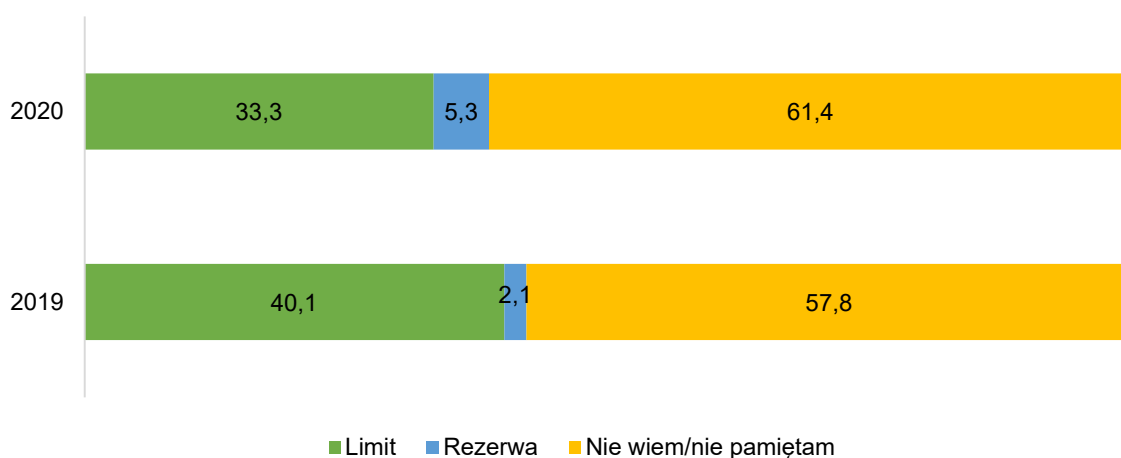
Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

#### Wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Większość pracodawców nie pamięta, czy korzystając z KFS korzystali z limitu podstawowego środków, czy z rezerwy – 57,8% odpowiedzi wśród pracodawców korzystających ze środków KFS w 2019 r. i 61,4% w 2020 r.

W 2019 r. 40,1% pracodawców skorzystało z limitu podstawowego, a 2,1% z rezerwy KFS. Z kolei w 2020 r. było to odpowiednio: 33,3% badanych oraz 5,3%.

**Wykres 5. Korzystanie z limitu podstawowego i rezerwy KFS w latach 2019 i 2020 w %**

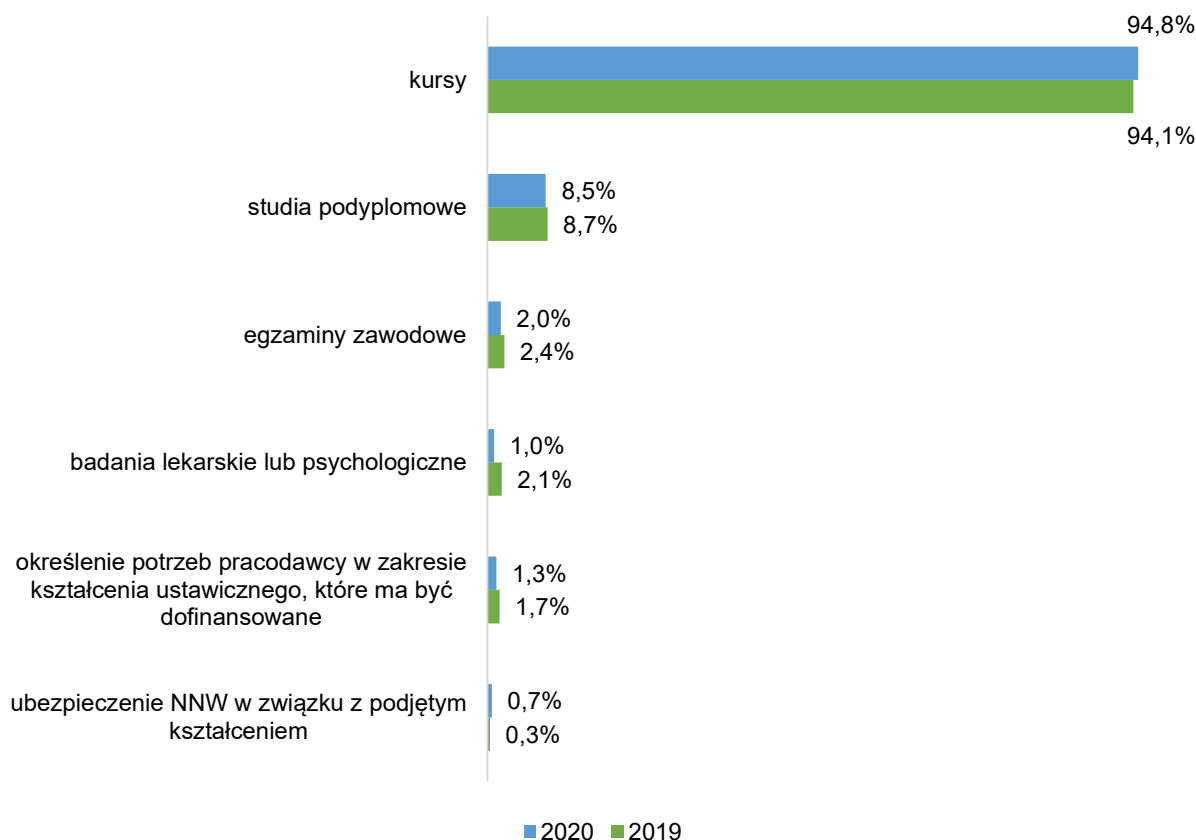


Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

### *Działania finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego*

Najczęściej środki z KFS firmy przeznaczają na dofinansowanie kursów – 94,1% w 2019 r. i 94,8% w 2020 r. Kolejną formą były studia podyplomowe, na które wskazało w 2019 r. 8,7% pracodawców, a w 2020 r. 8,5%. Pozostałe działania, na które można było przeznaczyć środki z KFS, w obu badanych latach, podawane były rzadko.

**Wykres 6.** Działania, na które przeznaczono środki z KFS w 2019 i 2020 r.



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

Wśród najczęściej wybieranych obszarów tematycznych kursów w badanym okresie znalazły się te, które ukierunkowane były na nabycie umiejętności i kwalifikacji pracowników w obszarze obsługi specjalistycznego sprzętu i maszyn. W 2019 r. 17,9% kursów dotyczyło tego obszaru tematycznego, a w 2020 r. było to 27,5%. Drugim najczęściej wybieranym obszarem tematycznym kursów w obu latach objętych badaniem była księgowość/rachunkowość/podatki – 22,5% wskazań w 2019 r. i 22,1% wskazań w 2020 r.

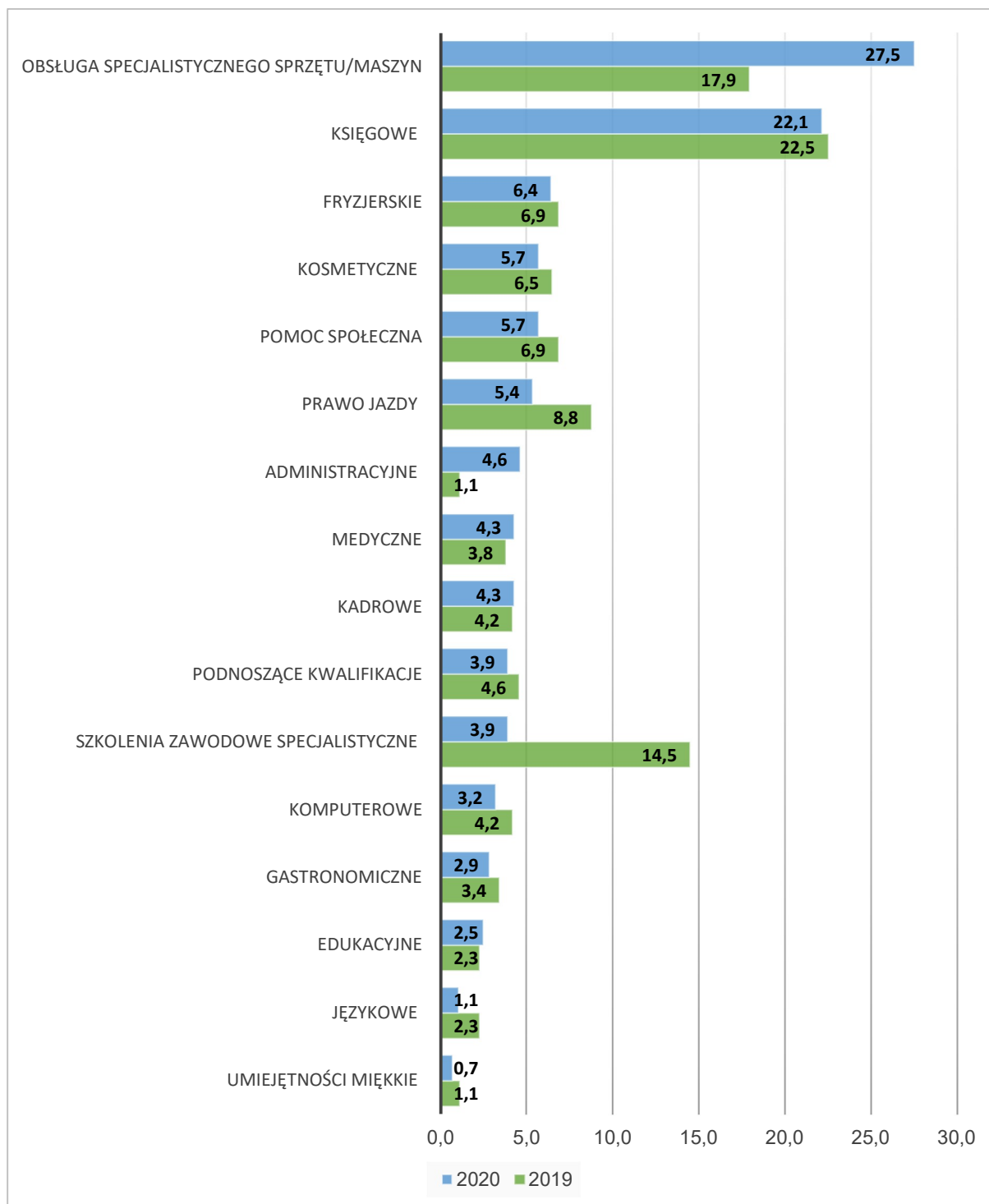
Ponadto, w 2019 r. sporym zainteresowaniem cieszyły się kursy z obszaru specjalistycznych szkoleń zawodowych (14,5%) w ramach, których pracownicy nabyli



niezbędne umiejętności i kwalifikacje do wykonywania swojego zawodu, 8,8% zrealizowanych w tym roku kursów to stanowiły kursy na prawo jazdy różnej kategorii.

Zarówno w 2019, jak i 2020 r. podobny odsetek kursów związany był z branżą beauty, tj. usługami fryzjerskimi i kosmetycznymi (odpowiednio 6,9% i 6,4% oraz 6,5% i 5,7%).

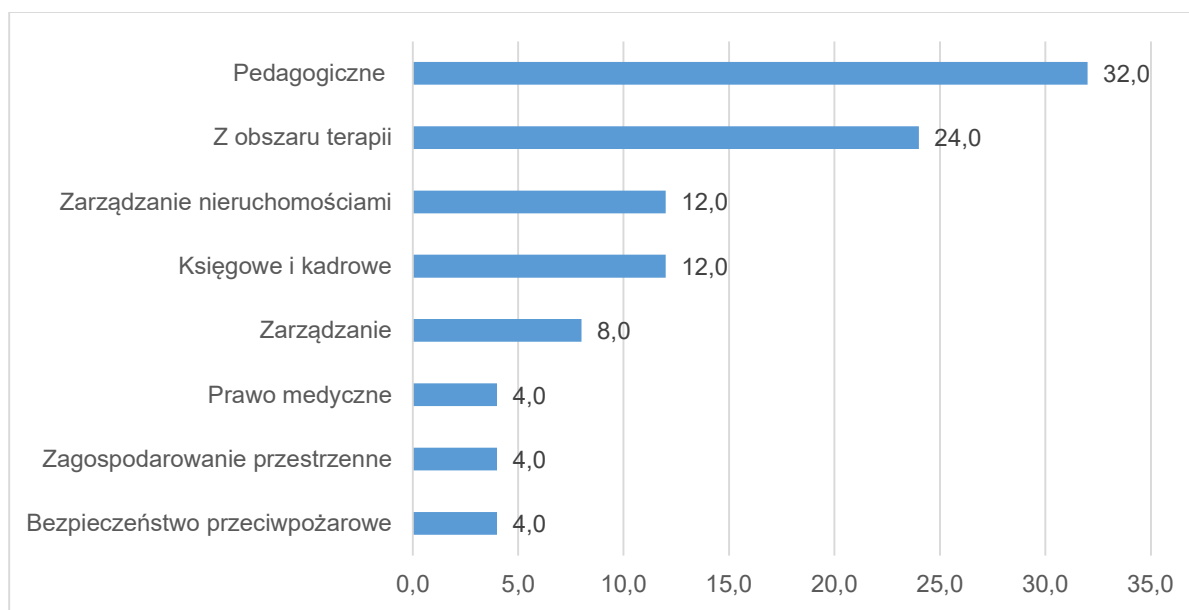
**Wykres 7.** Obszary tematyczne kursów dofinansowanych ze środków KFS w 2019 i 2020 r. w %



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

W 2019 r. ze środków KFS dofinansowanie studiów podyplomowych z zakresu studiów pedagogicznych stanowiło 32,0%, w niemal 1/4 przypadków były to studia z obszaru terapii (głównie dla branży opieki społecznej). Po 12,0% wskazań dotyczyło studiów podyplomowych z zarządzania nieruchomościami oraz z obszaru księgowości i kadr.

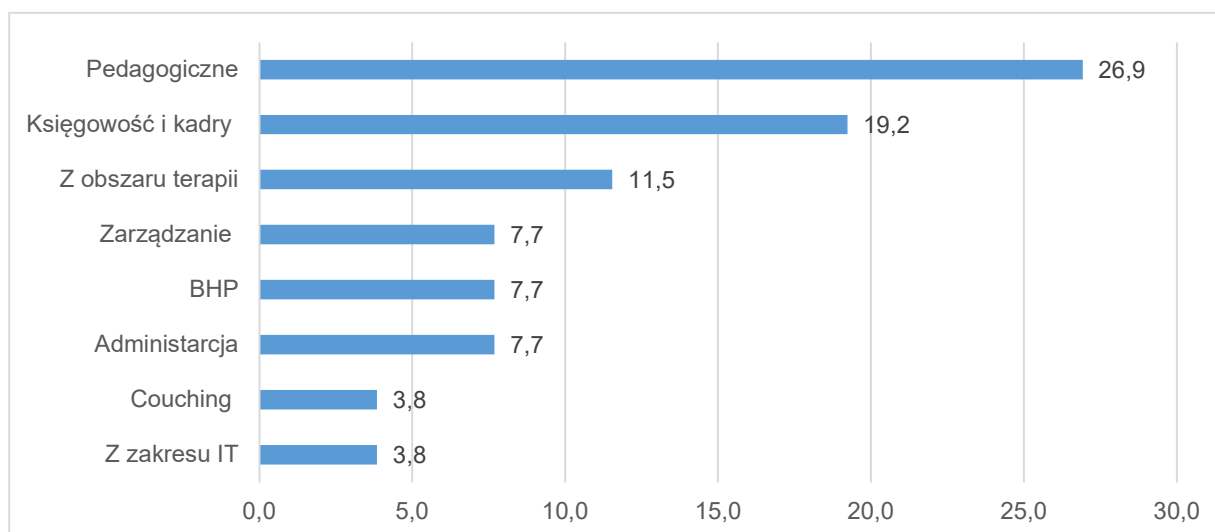
**Wykres 8.** Obszary tematyczne studiów podyplomowych dofinansowanych ze środków KFS w 2019 r. w %



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

W 2020 r. w ramach studiów podyplomowych dofinansowanych ze środków KFS największym powodzeniem cieszyły się studia z obszaru pedagogiki 26,9%, następnie z zakresu księgowości i kadr 19,2%, a 11,5% z obszaru terapii.

**Wykres 9.** Obszary tematyczne studiów podyplomowych dofinansowanych ze środków KFS w 2020 r.



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

Analizując dane ze względu na obszary tematyczne studiów podyplomowych dofinansowywanych z KFS należy zwrócić uwagę, że zarówno w 2019, jak i w 2020 r. dużym zainteresowaniem cieszyły się te z obszaru szeroko rozumianej pedagogiki, terapii, księgowości i kadr.

Wśród egzaminów dofinansowanych ze środków KFS w 2019 r. dominowały państwowe zawodowe (4 wskazania), następnie egzaminy dla księgowego (2 wskazania), prawo jazdy kategorii D (1 wskazanie), egzamin UDT (1 wskazanie).

W 2020 r. natomiast były to egzaminy z zakresu: UDT (2 wskazania), operator wózków widłowych (2 wskazania), specjalista ds. rachunkowości (1 wskazanie), egzaminy z zakresu obsługi i konserwacji urządzeń energetycznych (1 wskazanie), obsługa i konserwacja UTB (1 wskazanie).

#### *Priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego*

W 2019 r. w limicie podstawowym najczęściej wybieranym priorytetem było wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (69,0%). Drugim zaś było wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia (34,5%).

Z kolei w ramach rezerwy 1/3 wskazań dotyczyła priorytetu wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy.

**Tabela 5.** *Priorytety, w ramach których realizowane było wsparcie ze środków KFS w 2019 r.*

| Priorytety  | Odsetek wskazań |
|---|-----------------|
| <b>Limit podstawowy</b>   |                 |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych   | 69,0%           |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia   | 34,5%           |
| Inne  | 12,4%           |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości  | 10,6%           |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej | 0,9%            |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu   | 0,9%            |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej  | 0,9%            |

| Rezerwa   |       |
|---|-------|
| Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy | 66,7% |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności                            | 16,7% |
| Inne  | 16,7% |

*Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców*

W 2020 r., analogicznie jak w roku ubiegłym, w limicie podstawowym najczęściej wybierane były te same priorytety: wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (58,4%) i wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia (37,6%).

Z kolei wsparcie ze środków rezerwy w największym stopniu realizowane było w ramach priorytetu wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (56,3%).

**Tabela 6.** *Priorytety, w ramach których realizowane było wsparcie ze środków KFS w 2020 r.*

| Priorytety   | Odsetek wskazań |
|--|-----------------|
| <b>Limit podstawowy</b>  |                 |
| Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych   | 58,4%           |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia  | 37,6%           |
| Inne   | 12,4%           |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy  | 8,9%            |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych   | 5,0%            |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej | 2,0%            |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem   | 2,0%            |
| <b>Rezerwa</b>   |                 |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego   | 56,3%           |
| Inne   | 18,8%           |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności   | 12,5%           |
| Wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych   | 12,5%           |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej   | 6,3%            |

*Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców*

### Pracownicy korzystający ze wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Zarówno w 2019 i 2020 r. wsparcie ze środków KFS kierowane było przede wszystkim do pracowników na stanowiskach nie kierowniczych (odpowiednio 71,6% i 69,6%), w najmniejszym zaś wyłącznie do kierowników (po 3,9% w obu latach).

**Wykres 10.** Grupy, do których skierowane było wsparcie ze środków KFS w 2019 i 2020 r. w %



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

Biorąc pod uwagę liczbę pracowników objętych wsparciem z KFS w danej firmie, obejmowało ono najczęściej od 1 do 5 pracowników – w 2019 r. było to 74,4%, a w 2020 r. 74,5%. W przypadku 10,2% pracodawców w 2019 r. ogółem wsparciem objętych było od 6 do 10 pracowników, a w 2020 r. tą samą liczbę pracowników objęło wsparciem 11,4% pracodawców.

W 2019 r. 62,0% pracodawców, a w 2020 r. 65,4% zadeklarowało, że co najmniej jeden pracownik nabył nowe kompetencje w związku z udziałem we wsparciu dofinansowanym z KFS. Najczęściej było to od 1 do 5 pracowników, jednak należy mieć na uwadze to, że liczba pracowników nabywających nowe kompetencje zależna była od liczby pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia dofinansowanego ze środków KFS.

W wyniku otrzymanego wsparcia 78,5% pracodawców korzystających ze środków KFS w 2019 r. i 80,7% w 2020 r. zadeklarowało, że pracownicy podnieśli posiadane kwalifikacje.

**Tabela 7. Liczba pracowników korzystających ze wsparcia KFS w latach 2019 i 2020**

|   | 1-5 pracowników | 6-10 pracowników | 11-20 pracowników | Powyżej 20 pracowników | Żaden pracownik |
|---|-----------------|------------------|-------------------|------------------------|-----------------|
| <b>Rok 2019</b>   |                 |                  |                   |                        |                 |
| Ogółem skorzystało ze wsparcia finansowego ze środków KFS | 74,4%           | 10,2%            | 9,1%              | 5,3%                   | 1,1%            |
| Nabyło nowe kompetencje                                   | 45,8%           | 7,4%             | 6,0%              | 2,8%                   | 38,0%           |
| Podniosło posiadane kwalifikacje                          | 54,9%           | 11,6%            | 7,7%              | 3,9%                   | 21,5%           |
| <b>Rok 2020</b>   |                 |                  |                   |                        |                 |
| Ogółem skorzystało ze wsparcia finansowego ze środków KFS | 74,5%           | 11,4%            | 8,2%              | 5,2%                   | 0,7%            |
| Nabyło nowe kompetencje                                   | 49,3%           | 8,5%             | 3,9%              | 3,6%                   | 34,6%           |
| Podniosło posiadane kwalifikacje                          | 61,4%           | 8,8%             | 7,2%              | 3,3%                   | 19,3%           |

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

### Informacja o złożonych wnioskach

W latach objętych badaniem najczęściej pracodawcy składali jeden wniosek o dofinansowanie ze środków KFS (78,2% w 2019 r. i 76,2% w 2020 r.). W 2019 r. 15,9% pracodawców złożyło 2-3 wnioski, a 5,9% 4 lub więcej wniosków. W 2020 r. 2-3 wnioski złożyło 19,2% pracodawców, a 4 lub więcej 4,6%.

W 2019 r. 81,0%, a w 2020 r. 80,2% pracodawców podpisało 1 umowę z PUP-em o dofinansowanie z KFS.

**Tabela 8. Liczba złożonych wniosków i podpisanych umów o dofinansowanie z KFS w 2019 i 2020 r.**

| Liczba wniosków  | 1     | 2-3   | 4 i więcej |
|--|-------|-------|------------|
| <b>Rok 2019</b>  |       |       |            |
| Złożonych wniosków o środki KFS                              | 78,2% | 15,9% | 5,9%       |
| Podpisanych umów o dofinansowanie z powiatowym urzędem pracy | 81,0% | 14,2% | 4,8%       |
| <b>Rok 2020</b>  |       |       |            |
| Złożonych wniosków o środki KFS                              | 76,2% | 19,2% | 4,6%       |
| Podpisanych umów o dofinansowanie z powiatowym urzędem pracy | 80,2% | 15,9% | 3,9%       |

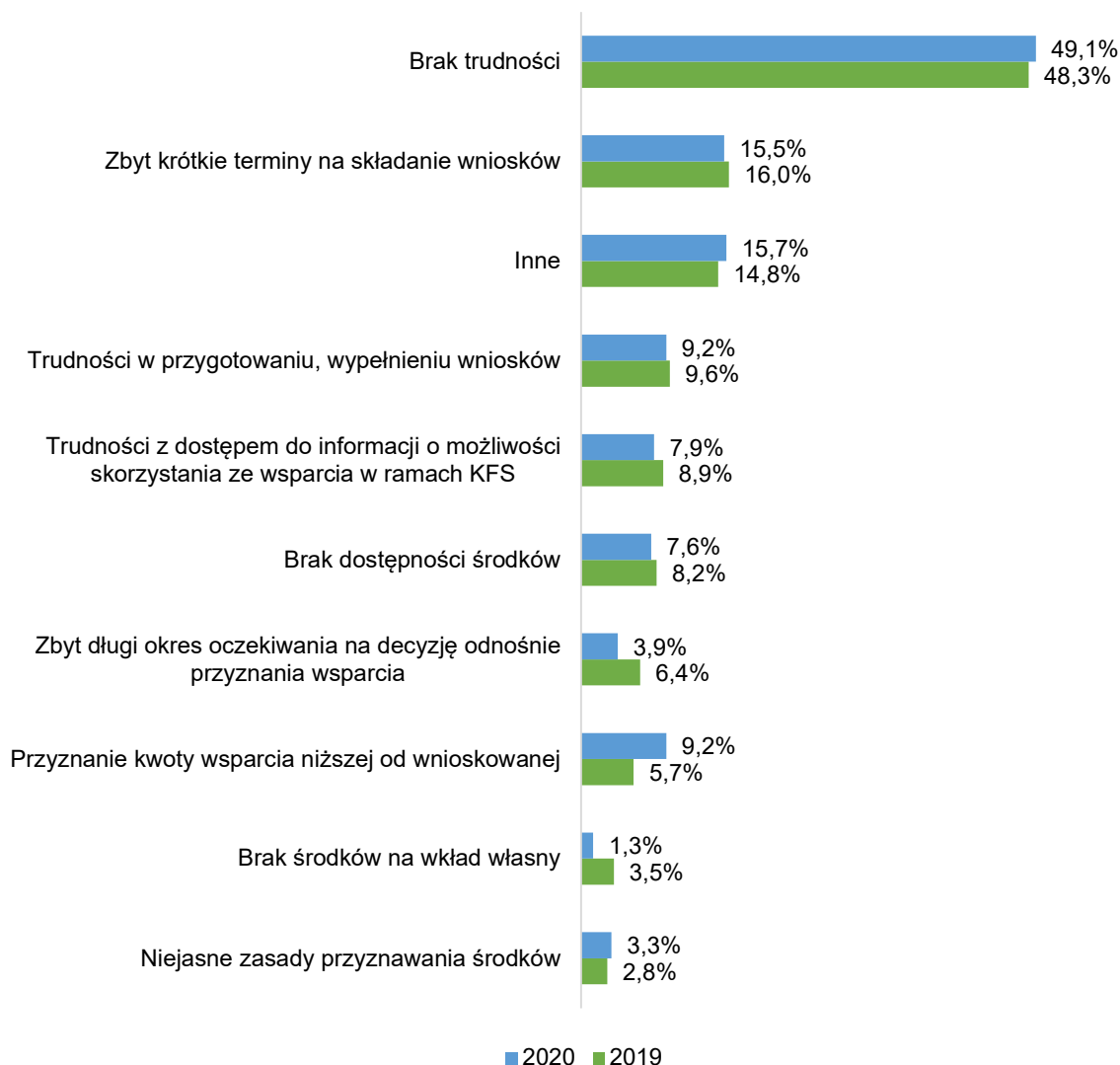
Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców



### Trudności występujące przy ubieganiu się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Niemal połowa pracodawców korzystających ze środków KFS w 2019 i 2020 r. nie wskazała żadnych trudności przy ubieganiu się o dofinansowanie. Spośród zdefiniowanych trudności najczęściej wskazywano w obu latach zbyt krótkie terminy na składanie wniosków (15,5% w 2019 r. i 16,0% w 2020 r.).

**Wykres 11.** Trudności, na które najczęściej natrafiali pracodawcy przy ubieganiu się o środki z KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

Inne trudności zdefiniowane przez pracodawców objętych badaniem:

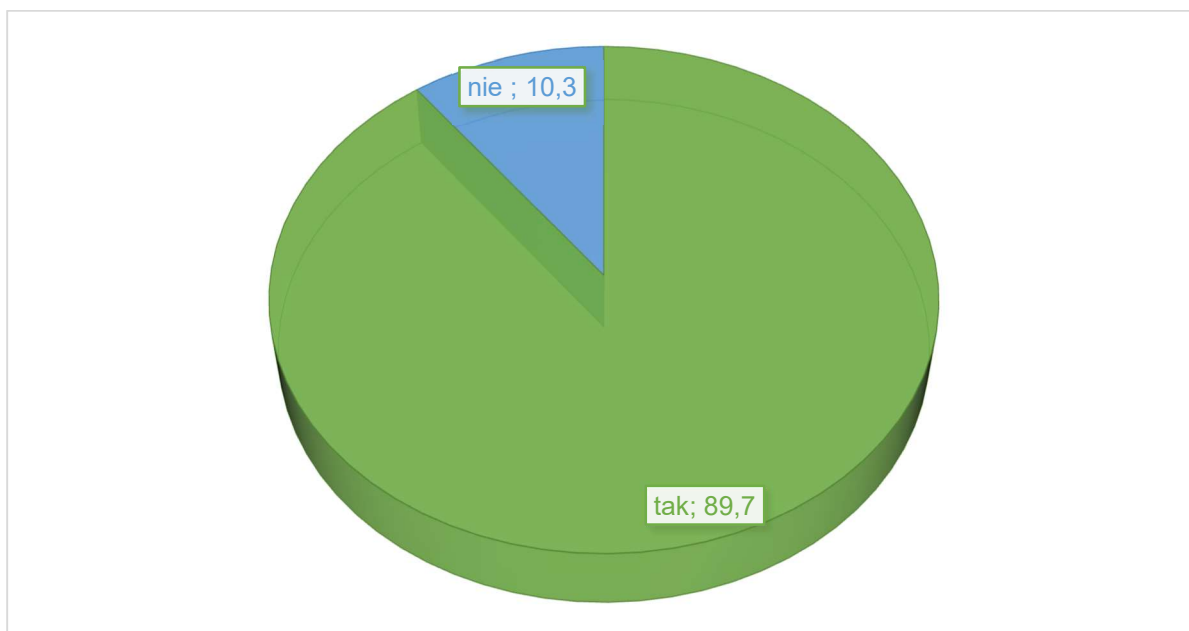
- wykorzystany limit środków,
- trudności z zebraniem niezbędnych dokumentów,
- stopień skomplikowania wniosku,
- trudności w znalezieniu odpowiedniego szkolenia/firmy szkoleniowej,

- sezonowość składania wniosków,
- obowiązek zatrudnienia pracownika,
- niedostępność środków o charakterze ciągłym, konieczność planowania szkoleń z dużym wyprzedzeniem i wpasowania się w ogłaszany nabór,
- nadmierna biurokracja i opieszałość urzędników,
- brak zainteresowania ze strony pracowników,
- trwająca pandemię,
- niemożność wnioskowania o środki z rezerwy z uwagi na inne priorytety niż w limicie podstawowym,
- brak kryteriów adekwatnych dla pracodawcy,
- brak porównywalnych ofert szkoleń,
- trudności z komunikacją między urzędem pracy i Poczta Polska.

### *Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy*

Współpraca z pracownikami powiatowych urzędów pracy oceniana jest przez pracodawców dobrze. Niemal 90% pracodawców deklarowało, że pracownicy PUP oferowali im wsparcie i pomoc na każdym etapie współpracy, tj. złożenia wniosku, realizacji umowy i rozliczenia. Przeciwnego zdania było 10,3% pracodawców.

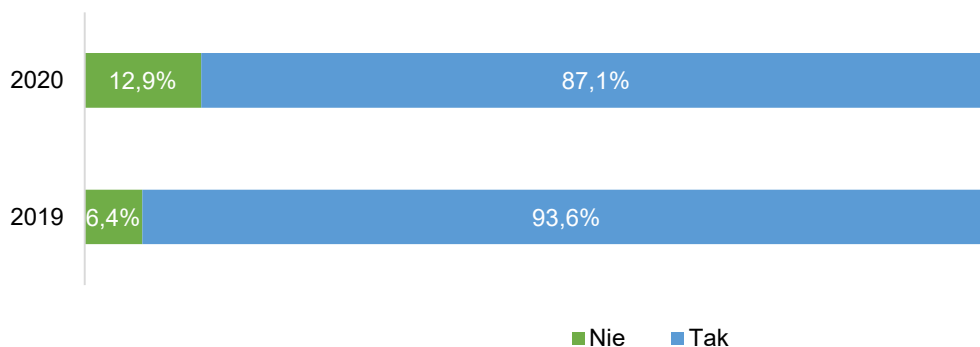
**Wykres 12.** Ocena współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy w %



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

W zależności od roku, w którym wnioskowano i realizowano wsparcie ze środków KFS wystąpiła nieznaczna różnica w ocenie pomocy pracownika PUP. W 2019 r. pozytywną ocenę w tym obszarze wskazało 93,6% pracodawców, zaś w 2020 r. pozytywnych ocen było o 6,5 pp. mniej.

**Wykres 13.** Ocena współpracy z PUP-mi a rok, w którym korzystano ze wsparcia KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

#### Zatrudnienie w firmie po zakończonym udziale we wsparciu ze środków KFS

Badania wskazują, że 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu dofinansowanym ze środków KFS, zatrudnienie w ponad 2/3 przypadków utrzymało od 1 do 5 pracowników. 10,8% w 2019 r i 13,4% w roku 2020 wskazuje na utrzymanie zatrudnienia w przedziale od 6 do 10, a 6,4% w 2019 r. i 8,4% w 2020 r. na 11-20 pracowników. Tylko w pojedynczych przypadkach (1,8% w 2019 r. i 1,0% w 2020 r.) pracodawcy podali, że po zakończeniu wsparcia z KFS nie był zatrudniony u nich żaden pracownik. Na utrzymanie zatrudnienia 6 miesięcy po zakończeniu udziału w dofinansowaniu ze środków KFS powyżej 20 pracowników wskazało 12,2% pracodawców w roku 2019 i 10,4% w roku kolejnym. Należy jednak pamiętać, że liczba pracowników, którzy nadal pracowali w firmach zależy od liczby osób, które skorzystały ze wsparcia i wielkości przedsiębiorstwa.

**Tabela 9.** Utrzymanie zatrudnienia pracowników 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu dofinansowanym ze środków KFS

|             | Żaden pracownik | 1-5 pracowników | 6-10 pracowników | 11-20 pracowników | Powyżej 20 pracowników |
|-------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------|------------------------|
| <b>2019</b> | 1,8%            | 68,8%           | 10,8%            | 6,4%              | 12,2%                  |
| <b>2020</b> | 1,0%            | 66,9%           | 13,4%            | 8,4%              | 10,4%                  |

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

Pracodawcy wysoko oceniają wpływ wsparcia ze środków KFS. Zarówno w 2019, jak i w 2020 r. średnia ocena dla każdego badanego aspektu była bliska maksymalnej ocenie możliwej do uzyskania – 5. Natomiast średnie oceny wyniosły w 2019 r. od 4,3 do 4,7, a w 2020 r. od 4,4 do 4,7.

W 2019 r. dla pięciu z omawianych punktów ponad 60% pracodawców przyznało najwyższą ocenę – od 61,7% w przypadku poprawy sytuacji własnej firmy do 67,0% w przypadku wzrostu motywacji pracowników. W przypadku dwóch pozostałych aspektów, tj. nabyte kompetencje przez pracowników i wykorzystywanie przez pracowników uzyskanej wiedzy na swoim stanowisku pracy odsetek najwyższych ocen znacznie przekraczał 70% - odpowiednio 79,8% i 76,6%. Najłabiej ocenianym było utrzymanie zatrudnienia w firmie dzięki otrzymanemu wsparciu z KFS – średnia ocena 4,3, największy odsetek negatywnych ocen (7,1%<sup>2</sup>).

W 2020 r. w przypadku takich aspektów, jak: poprawa sytuacji własnej firmy i poprawa pozycji pracowników w firmie odsetek najwyższych ocen wyniósł niemal 60%, w przypadku pozostałych oscylował pomiędzy 61,5% a 76,0%. Najwięcej pozytywnych ocen pojawiło się w przypadku nabytych przez pracowników kompetencji i wykorzystywania przez pracowników uzyskanej wiedzy na swoim stanowisku pracy, a więc utrzymana została tendencja z 2019 r.

W przypadku wzrostu motywacji pracowników i poprawy pozycji pracowników w firmie średnia ocena nieznacznie się obniżyła o 0,1 pkt. Z kolei w przypadku utrzymania zatrudnienia w firmie średnia ocena wzrosła w 2020 r. o 0,1 pkt w stosunku do roku 2019.

Reasumując podkreślić należy, że pracodawcy oceniają pozytywnie wpływ KFS na sytuację ich firmy i pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia. Dominują oceny bardzo dobre i dobre, a odsetek ocen negatywnych, które świadczą o niezadowoleniu w pewnych obszarach jest znikomy.

**Tabela 10.** Ocena wpływu wsparcia z KFS na sytuację firmy i pracowników

|                                | 1    | 2    | 3     | 4     | 5     | Średnia ocena |
|--------------------------------|------|------|-------|-------|-------|---------------|
| <b>Rok 2019</b>                |      |      |       |       |       |               |
| Poprawa sytuacji własnej firmy | 2,1% | 1,1% | 12,8% | 22,3% | 61,7% | 4,4           |
| Wzrost motywacji pracowników   | 0,4% | 1,4% | 10,6% | 20,6% | 67,0% | 4,5           |

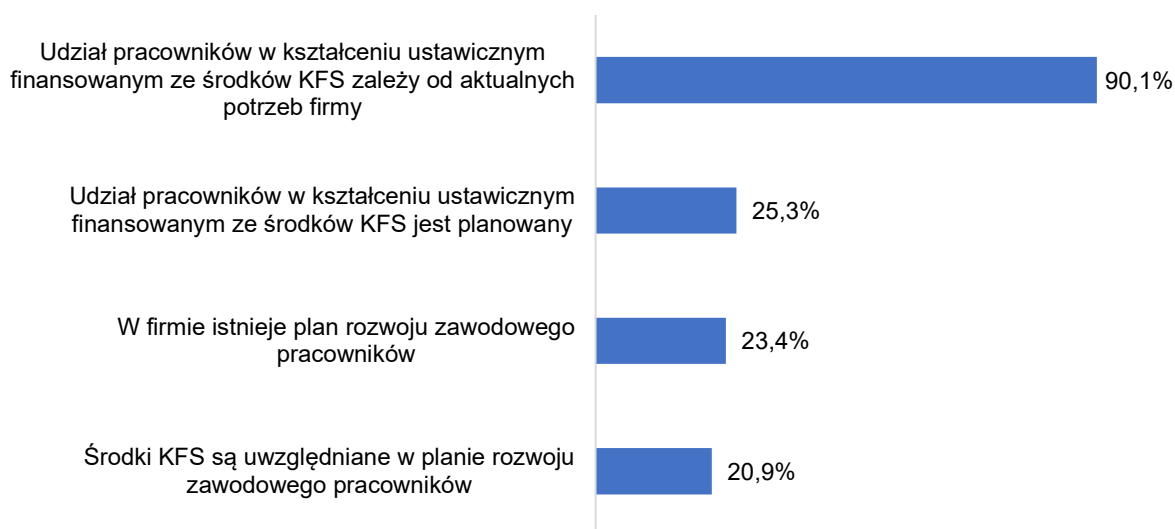
<sup>2</sup> Zsumowane oceny

|  |      |      |       |       |       |     |
|--|------|------|-------|-------|-------|-----|
| Zwiększenie efektywności pracy pracowników                                 | 1,4% | 1,4% | 7,1%  | 24,1% | 66,0% | 4,5 |
| Poprawa pozycji pracowników w firmie                                       | 1,8% | 1,1% | 10,6% | 23,0% | 63,5% | 4,5 |
| Utrzymanie zatrudnienia w firmie   | 4,3% | 2,8% | 11,3% | 17,4% | 64,2% | 4,3 |
| Nabyte kompetencje przez pracowników                                       | 0,0% | 0,4% | 6,4%  | 13,5% | 79,8% | 4,7 |
| Wykorzystanie przez pracowników uzyskanej wiedzy na swoim stanowisku pracy | 0,0% | 1,1% | 2,5%  | 19,9% | 76,6% | 4,7 |
| <b>Rok 2020</b>  |      |      |       |       |       |     |
| Poprawa sytuacji własnej firmy   | 2,3% | 2,0% | 12,2% | 23,7% | 59,9% | 4,4 |
| Wzrost motywacji pracowników   | 0,7% | 2,0% | 11,2% | 24,7% | 61,5% | 4,4 |
| Zwiększenie efektywności pracy pracowników                                 | 0,3% | 2,3% | 8,2%  | 26,0% | 63,2% | 4,5 |
| Poprawa pozycji pracowników w firmie                                       | 1,6% | 1,0% | 10,2% | 27,6% | 59,5% | 4,4 |
| Utrzymanie zatrudnienia w firmie   | 3,9% | 1,0% | 11,8% | 20,4% | 62,8% | 4,4 |
| Nabyte kompetencje przez pracowników                                       | 0,3% | 0,7% | 3,6%  | 19,4% | 76,0% | 4,7 |
| Wykorzystanie przez pracowników uzyskanej wiedzy na swoim stanowisku pracy | 0,0% | 1,0% | 3,3%  | 20,1% | 75,7% | 4,7 |

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

Z badań wynika, że 90,1% pracodawców podaje, iż udział pracowników w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS zależy od aktualnych potrzeb firmy. Na planowanie udziału pracowników w kształceniu ustawicznym ze środków KFS wskazuje 25,3% pracodawców. 23,4% firm podaje, że istnieje u nich plan rozwoju zawodowego pracowników, a 20,9% wskazuje na uwzględnianie w nim środków KFS.

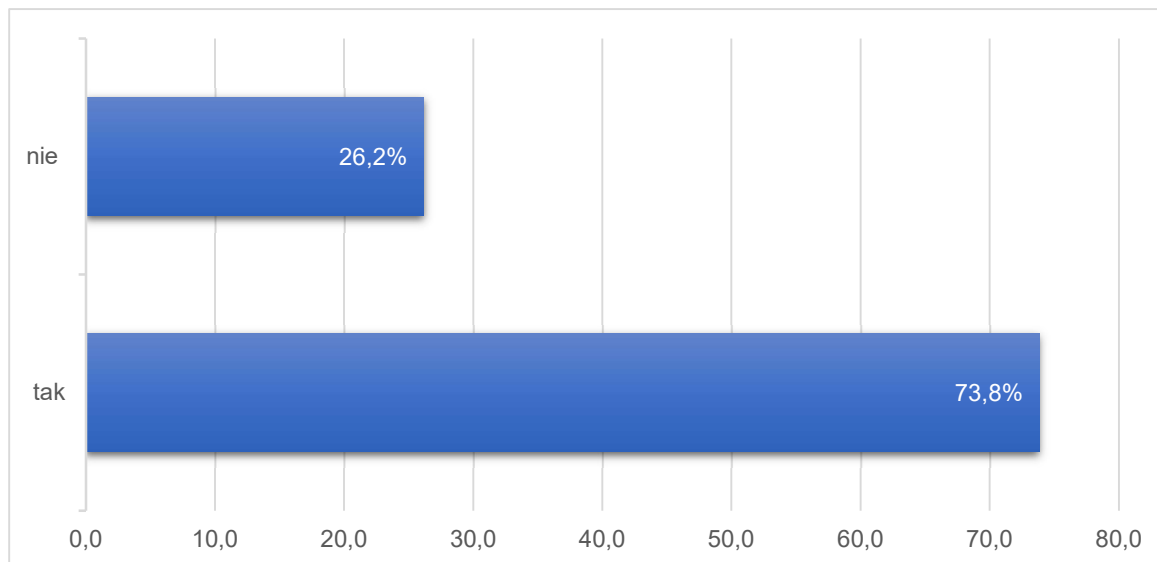
#### Wykres 14. Plany szkoleniowe firm



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

W 73,8% firm prowadzono działania szkoleniowe w okresie 3 lat przed otrzymaniem wsparcia ze środków KFS. Takie działania nie były podejmowane w przypadku 26,2% jednostek uczestniczących w badaniu.

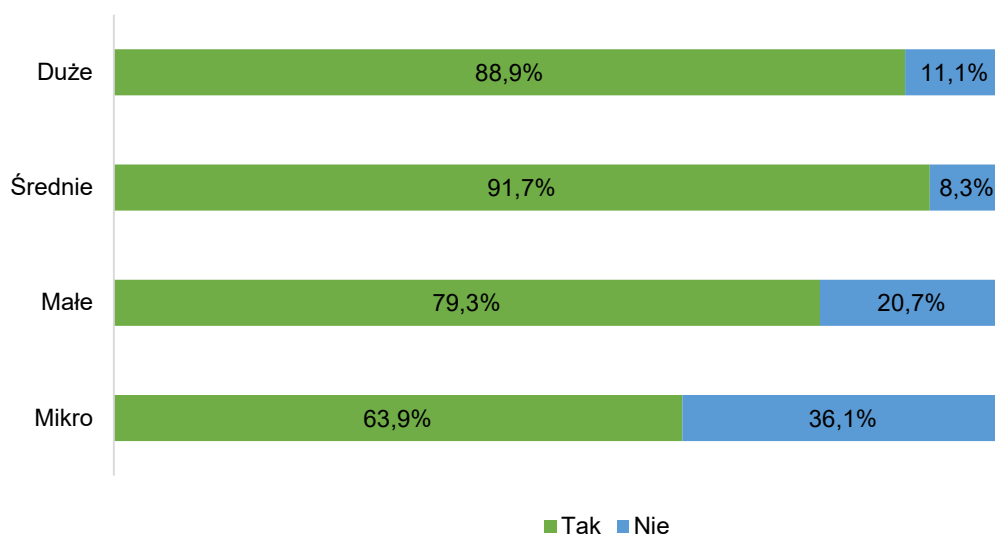
**Wykres 15.** Realizacja działań szkoleniowych w okresie 3 lat przed skorzystaniem ze środków KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, działania szkoleniowe w okresie 3 lat przed skorzystaniem ze środków KFS, realizowały na większą skalę duże i średnie firmy, odpowiednio 88,9% i 91,7%, w nieco mniejszym stopniu zaś małe firmy i mikroprzedsiębiorstwa 79,3% i 64%.

**Wykres 16.** Realizacja działań szkoleniowych w okresie 3 lat przed skorzystaniem ze środków KFS, a wielkość firmy

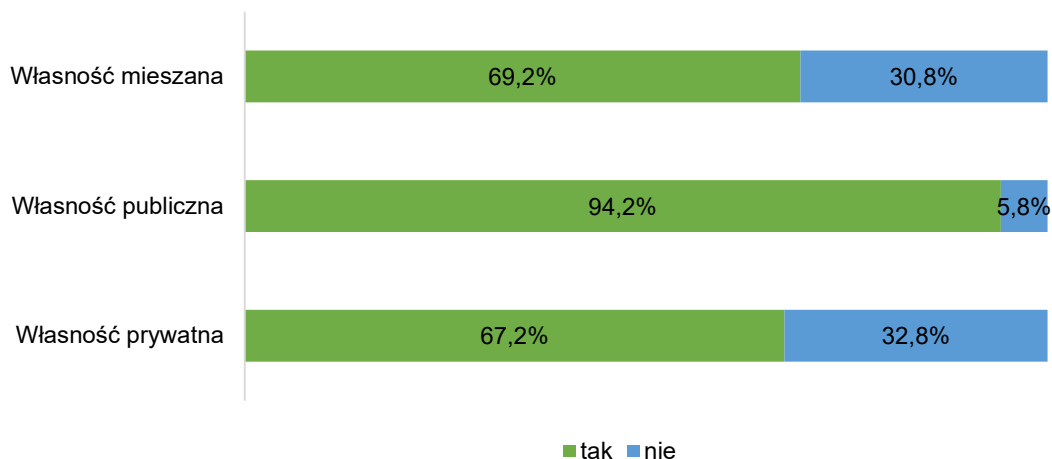


Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców



Częściej działania szkoleniowe podejmowały firmy publiczne (94,2%) niż prywatne (69,2%) i o strukturze własności mieszanej (67,2%).

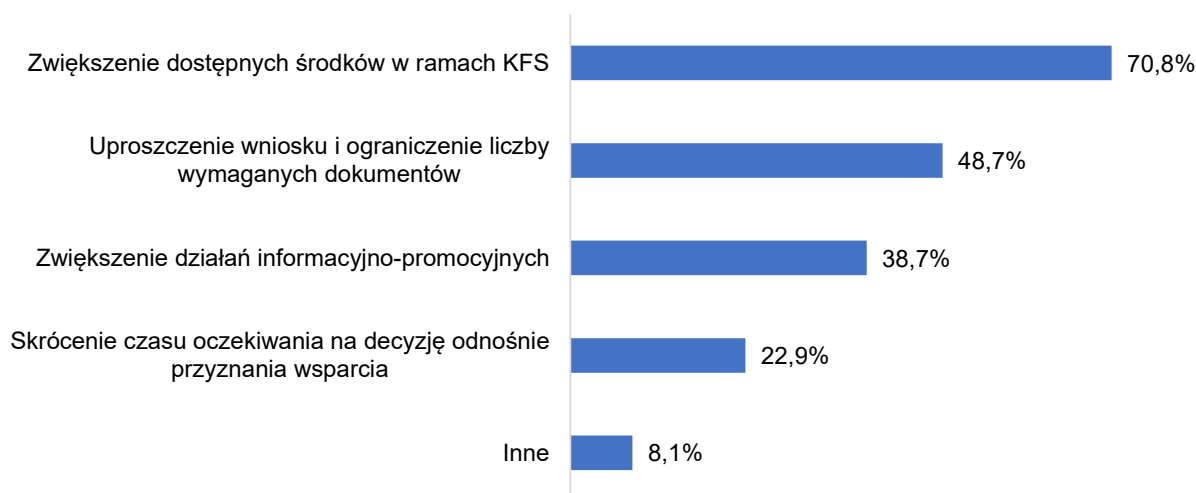
**Wykres 17.** Realizacja działań szkoleniowych w okresie 3 lat przed skorzystaniem ze środków KFS, a struktura własności firmy



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców

Pracodawcy podając działania, mające na celu poprawę lub ułatwienie ubiegania się o dofinansowanie w ramach środków KFS wskazali przede wszystkim na potrzebę zwiększenia dostępnych środków w ramach KFS (70,8%). Niemal połowa z nich postulowała za uproszczeniem wniosku i ograniczeniem liczby wymaganych dokumentów, a ok. 40% wskazała na zwiększenie działań informacyjno-promocyjnych. Ponadto, prawie 23% badanych optowało za skróceniem czasu oczekiwania na decyzję odnośnie przyznania wsparcia.

**Wykres 18.** Zmiany w KFS, na które wskazują pracodawcy



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców



Dodatkowo 8,1% respondentów wskazało na inne rozwiązania, które usprawniłyby w ich opinii ubieganie się o wsparcie ze środków KFS. Wymieniano wśród nich:

- 100% dofinansowanie dla małych firm,
- rozbudowanie barometru zawodów,
- uwzględnienie w kosztach kosztów dojazdu i ewentualnego zakwaterowania uczestników form wsparcia,
- ciągłość naborów,
- przekazywanie informacji o naborze wniosków bezpośrednio na adresy mailowe pracodawców,
- zwiększenie czytelności informacji o KFS zamieszczanych na stronach urzędów,
- możliwość składania wniosków elektronicznie,
- możliwość objęcia wsparciem pracowników, którzy korzystają z innego wsparcia w ramach KFS, np. są w trakcie studiów podyplomowych,
- rozszerzenie priorytetów.

### **3.2 Pracownicy korzystający ze środków KFS**

#### *Charakterystyka uczestników badania*

Wśród pracowników korzystających ze wsparcia KFS dominowały kobiety, które stanowiły 61,1% uczestników badania. Blisko 60% pracowników to osoby w wieku od 35 do 49 lat, osoby z wykształceniem wyższym (55,4%), posiadające 10 lub więcej lat stażu pracy (72,5%).

**Tabela 11. Charakterystyka uczestników badania – pracownicy korzystający ze środków KFS**

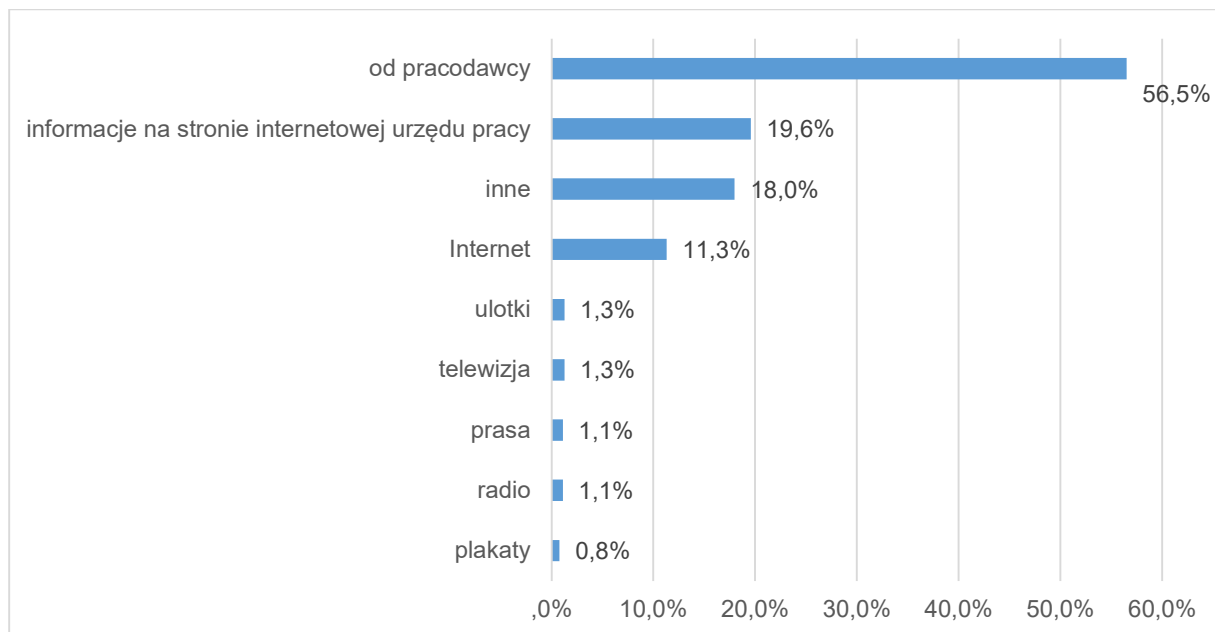
| <b>Charakterystyka uczestników badania</b>      |       |
|---|-------|
| <b>Płeć</b>                                     |       |
| Kobieta   | 61,1% |
| Mężczyzna                                       | 38,9% |
| <b>Wiek</b>                                     |       |
| Poniżej 25 lat                                  | 1,0%  |
| 25-29 lat                                       | 5,3%  |
| 30-34 lat                                       | 10,4% |
| 35-39 lat                                       | 19,9% |
| 40-44 lat                                       | 18,8% |
| 45-49 lat                                       | 20,7% |
| 50-54 lat                                       | 12,1% |
| 55 i więcej lat                                 | 11,9% |
| <b>Wykształcenie</b>                            |       |
| Wyższe  | 55,4% |
| Policealne                                      | 4,0%  |
| Średnie ogólnokształcące, zawodowe lub branżowe | 26,0% |
| Zasadnicze zawodowe lub zasadnicze branżowe     | 12,6% |
| Gimnazjalne i poniżej                           | 2,1%  |
| <b>Staż pracy</b>                               |       |
| Krócej niż rok                                  | 0,5%  |
| 1-3 lat   | 1,9%  |
| 3-5 lat   | 8,9%  |
| 5-10 lat  | 16,2% |
| 10 lat i więcej                                 | 72,5% |

Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS

### Źródła informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

Głównym źródłem informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia dofinansowanego ze środków KFS dla pracowników byli pracodawcy (56,5%). Drugim najczęściej wskazywanym źródłem były strony internetowe powiatowych urzędów pracy (19,6%). Pozostałe źródła informacji wykorzystywane były w mniejszym stopniu. 18,0% pracowników podało inne źródła informacji, wśród nich wskazywano bezpośrednie informacje od pracowników urzędów pracy, informacje z cechu, od firmy szkoleniowej, od znajomych (głównie osób, które wcześniej korzystały ze środków KFS).

**Wykres 19. Źródła informacji o KFS**



Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS

W 2019 r. nieznacznie częściej inicjatywa udziału w formie wsparcia ze środków KFS leżała po stronie pracodawców (43,1%), jednak na własną inicjatywę w tym zakresie wskazywało 42,5% pracowników. W 2020 r. odsetek pracowników samodzielnie wychodzących z inicjatywą skorzystania ze wsparcia ze środków KFS był nieco wyższy niż w roku poprzednim i wyniósł 46,7%, natomiast 40,9% respondentów podała, że inicjatorem wsparcia był pracodawca. W 14,4% przypadków w 2019 r. i 12,3% w 2020 r. szkolenia były zgodne z planem rozwoju zawodowego w firmie.

**Wykres 20. Inicjatywa wzięcia udziału we wsparciu ze środków KFS w %**

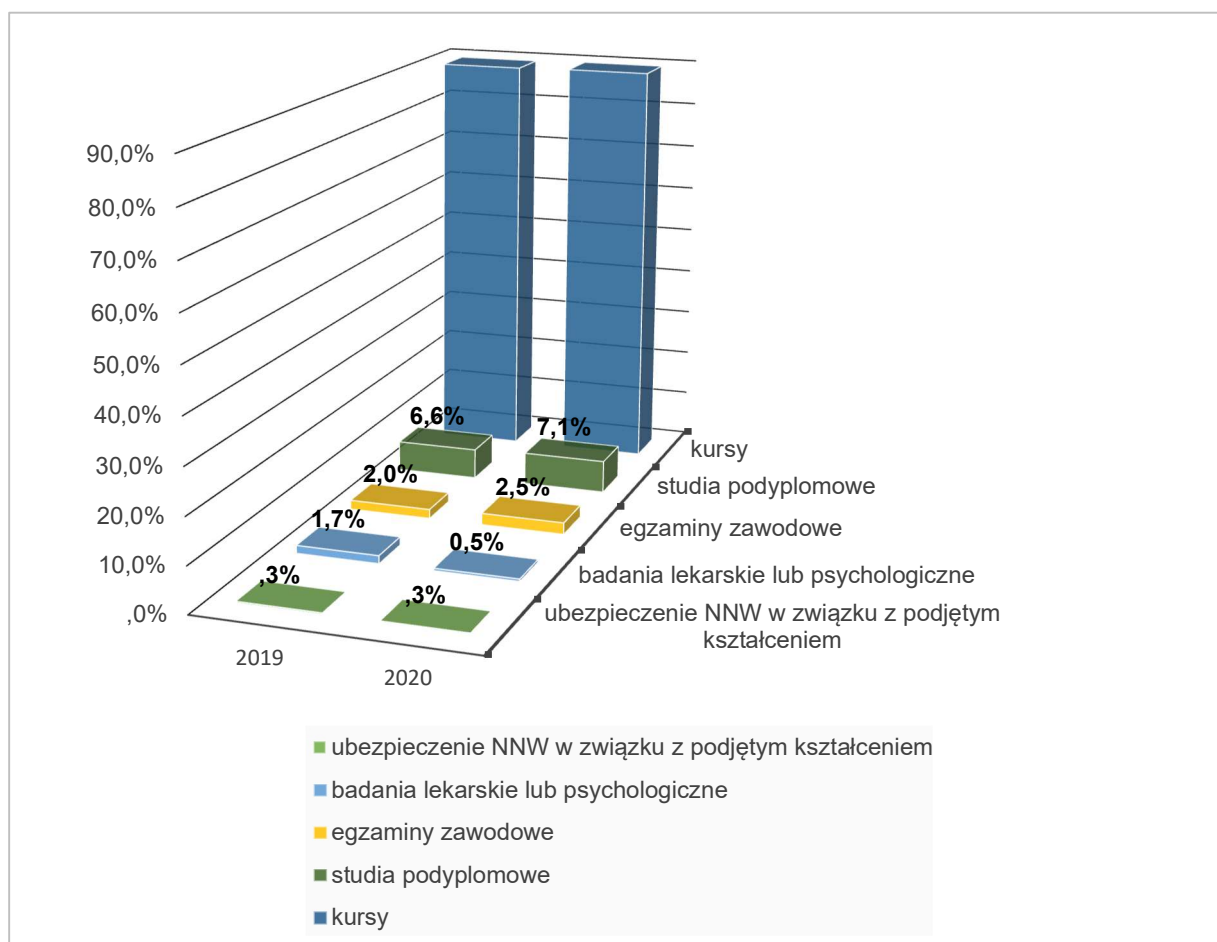


Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS

### Działania finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Najczęściej środki z KFS przeznaczane były na udział w kursach – wskazało na nie 89,4% pracowników korzystających ze wsparcia w 2019 r. i 89,6% w 2020 r. Pozostałe formy wsparcia finansowane ze środków KFS realizowane były w dużo mniejszym stopniu. W 2019 r. 6,6%, a w 2020 r. 7,1% pracowników skorzystało z dofinansowania na studia podyplomowe, 2,0% w 2019 r. i 2,5% w 2020 r. z dofinansowania egzaminów zawodowych, 1,7% w 2019 r. i 0,5% w 2020 r. z dofinansowania badań lekarskich lub psychologicznych, 0,3% w 2019 r. i 0,3% w 2020 r. z dofinansowania ubezpieczenia NNW w związku z podjętym kształceniem.

**Wykres 21.** Formy wsparcia finansowane ze środków KFS w 2019 r. i 2020 r.



Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS

Tematyka kursów i studiów podyplomowych oraz zakres egzaminów zawodowych wskazanych przez pracowników jest zbieżna z danymi podanymi przez pracodawców (patrz Wykres 7).

### *Wpływ wsparcia realizowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rozwój potencjału*

Pracownicy, którzy w ramach KFS skorzystali ze wsparcia zostali poproszeni o ocenę jego wpływu na ich sytuację zawodową. Niemal 97% z nich w 2019 r. i ponad 97% w 2020 r. wskazało, że dzięki niemu podnieśli posiadane umiejętności. Prawie 87% badanych pracowników w obu latach nabyło nowe kwalifikacje. Ponadto, 86,2% pracowników korzystających ze wsparcia KFS w 2019 r. i 89,9% w 2020 r. twierdzi, że dzięki niemu zwiększyła się efektywność wykonywanych przez nich czynności zawodowych. U 75,4% pracowników w 2019 r. i 82,4% pracowników w 2020 r. nastąpił w efekcie uczestnictwa we wsparciu z KFS wzrost motywacji do pracy. Dla 51,5% w 2019 r. i 55,4% pracowników w 2020 r. udział w formach wsparcia finansowanego z KFS zapewnił utrzymanie zatrudnienia. Wzrost wynagrodzenia był udziałem 44,9% pracowników w 2019 r. i 49,3% w 2020 r., zaś awans lub jego perspektywę wskazało 36,5% pracowników w 2019 r. i 34,6% w 2020 r.

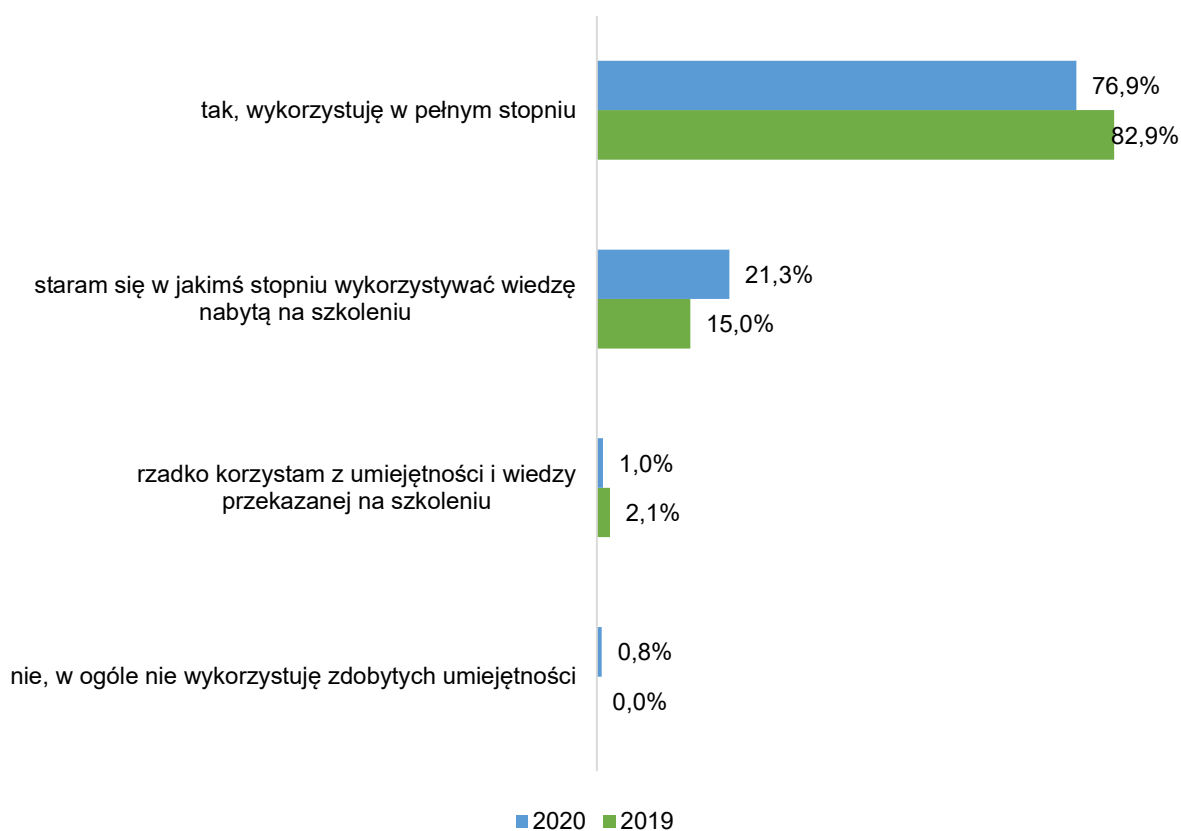
**Tabela 12.** *Wpływ dofinansowania z KFS na sytuację zawodową pracowników*

| <b>Wpływ dofinansowania z KFS</b>                          |            |            |
|--|------------|------------|
|  | <b>Tak</b> | <b>Nie</b> |
| <b>Rok 2019</b>  |            |            |
| Nabycie nowych kwalifikacji                                | 86,5%      | 13,5%      |
| Podniesienie posiadanych umiejętności                      | 96,7%      | 3,3%       |
| Utrzymanie zatrudnienia                                    | 51,5%      | 48,5%      |
| Awans lub jego perspektywy                                 | 36,5%      | 63,5%      |
| Zwiększenie efektywności wykonywanych czynności zawodowych | 86,2%      | 13,8%      |
| Wzrost motywacji do pracy                                  | 75,4%      | 24,6%      |
| Wzrost wynagrodzenia                                       | 44,9%      | 55,1%      |
| <b>Rok 2020</b>  |            |            |
| Nabycie nowych kwalifikacji                                | 86,9%      | 13,1%      |
| Podniesienie posiadanych umiejętności                      | 97,4%      | 2,6%       |
| Utrzymanie zatrudnienia                                    | 55,4%      | 44,6%      |
| Awans lub jego perspektywy                                 | 34,6%      | 65,4%      |
| Zwiększenie efektywności wykonywanych czynności zawodowych | 89,8%      | 10,2%      |
| Wzrost motywacji do pracy                                  | 82,4%      | 17,6%      |
| Wzrost wynagrodzenia                                       | 49,3%      | 50,7%      |

*Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS*

Większość pracowników, bez względu na rok, w którym korzystali ze wsparcia KFS, deklaruje, że w pełni wykorzystuje w codziennych obowiązkach zawodowych nabytą w czasie szkoleń wiedzę – 82,9% pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w 2019 r. i 76,9% pracowników, którzy skorzystali z tego wsparcia w 2020 r. W mniejszym stopniu na wykorzystywanie tej nabytej wiedzy wskazywało 15,0% pracowników, którzy uczestniczyli we wsparciu finansowanym z KFS w 2019 r. i 21,3% pracowników z roku kolejnego. Dane te jednoznacznie pokazują wysoką użyteczność dofinansowanych ze środków KFS form wsparcia.

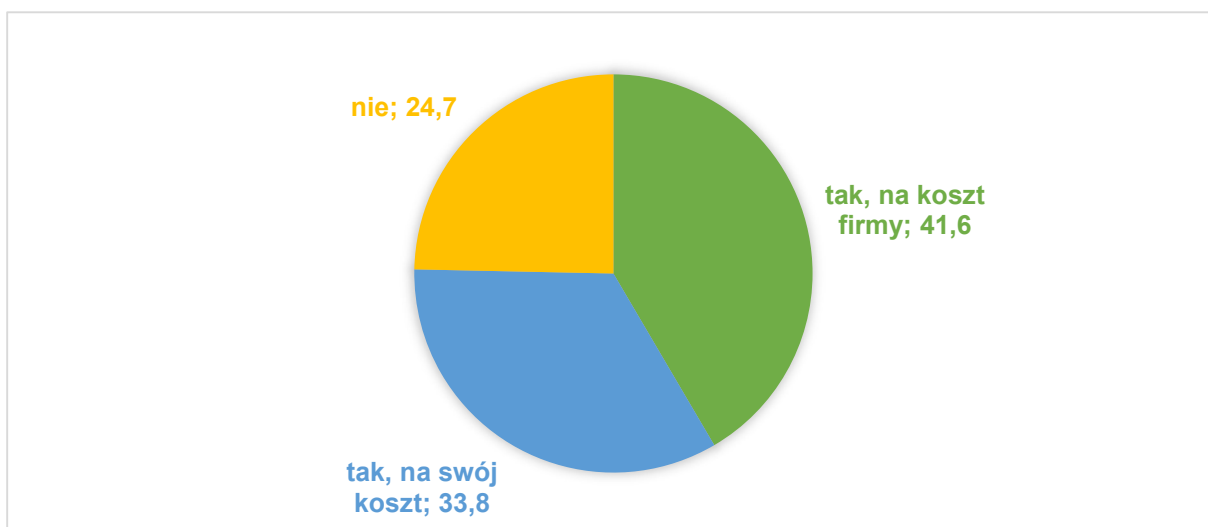
**Wykres 22.** Wykorzystanie w pracy wiedzy nabytej w czasie szkoleń dofinansowanych z KFS



Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS

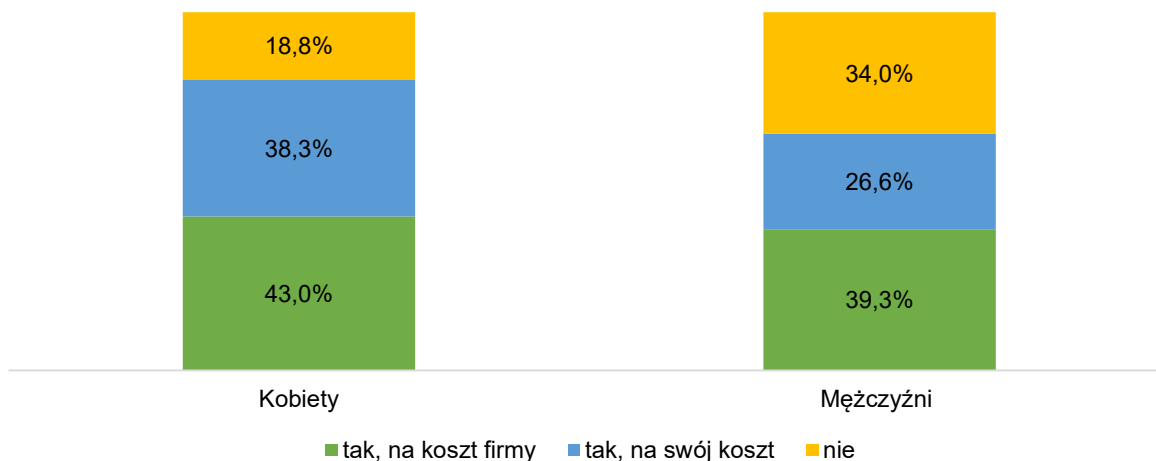
Spośród pracowników, którzy skorzystali w latach 2019-2020 ze wsparcia w ramach środków KFS, 75,4% przed udziałem w tych szkoleniach podnosiła swoje kwalifikacje – 41,6% pracowników robiło to na koszt firmy, a 33,8% finansowało je we własnym zakresie. Blisko 1/4 pracowników przed skorzystaniem z form wsparcia finansowanych ze środków KFS nie podejmowało działań na rzecz zwiększenia swoich kwalifikacji.



**Wykres 23.** Podnoszenie kwalifikacji pracowników bez wsparcia ze środków KFS w %

Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS

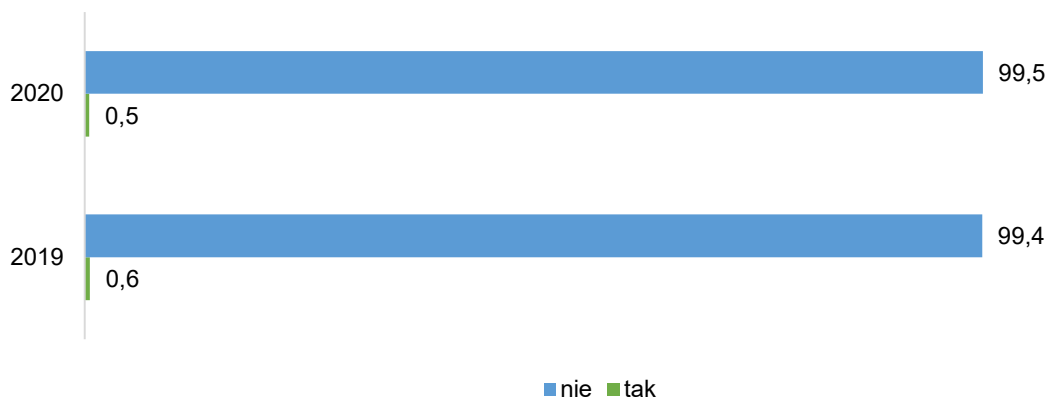
Swoje kwalifikacje, bez udziału środków KFS, częściej podnosiły kobiety niż mężczyźni – 81,3% deklarujących taką aktywność kobiet i 65,9% mężczyzn. Na koszt pracodawcy podnoszenie kwalifikacji wskazało 43,0% kobiet i 39,3% mężczyzn, z kolei na swój koszt dokształcało się 38,3% kobiet i 26,6% mężczyzn.

**Wykres 24.** Podnoszenie kwalifikacji pracowników bez udziału środków KFS, w podziale na płeć

Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS

Należy uznać, że pracownicy korzystający ze wsparcia dofinansowanego ze środków KFS nie napotkali na trudności związane ze skierowaniem na kształcenie ustawiczne ze strony pracodawcy, o czym świadczą wyniki badania w tym zakresie 99,4% w 2019 r. i 99,5% w 2020 r.

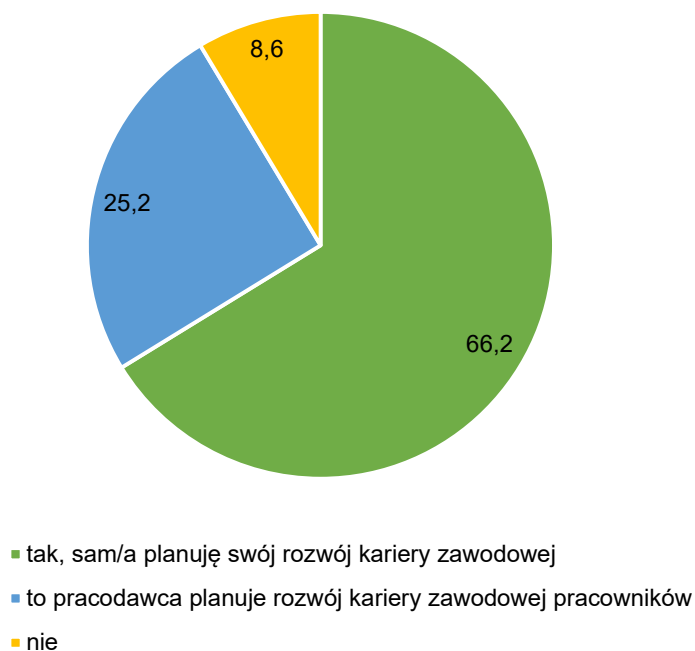
**Wykres 25.** Trudności związane ze skierowaniem na kształcenie ustawiczne z KFS ze strony pracodawcy



Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS

Blisko 2/3 pracowników samodzielnie planuje w przyszłości dalszy rozwój kariery zawodowej, natomiast ok. 1/4 wskazuje, że jest to kwestia zależna od planów podejmowanych przez pracodawców. Brak jakichkolwiek planów w zakresie rozwoju kariery deklaruje 8,6% pracowników.

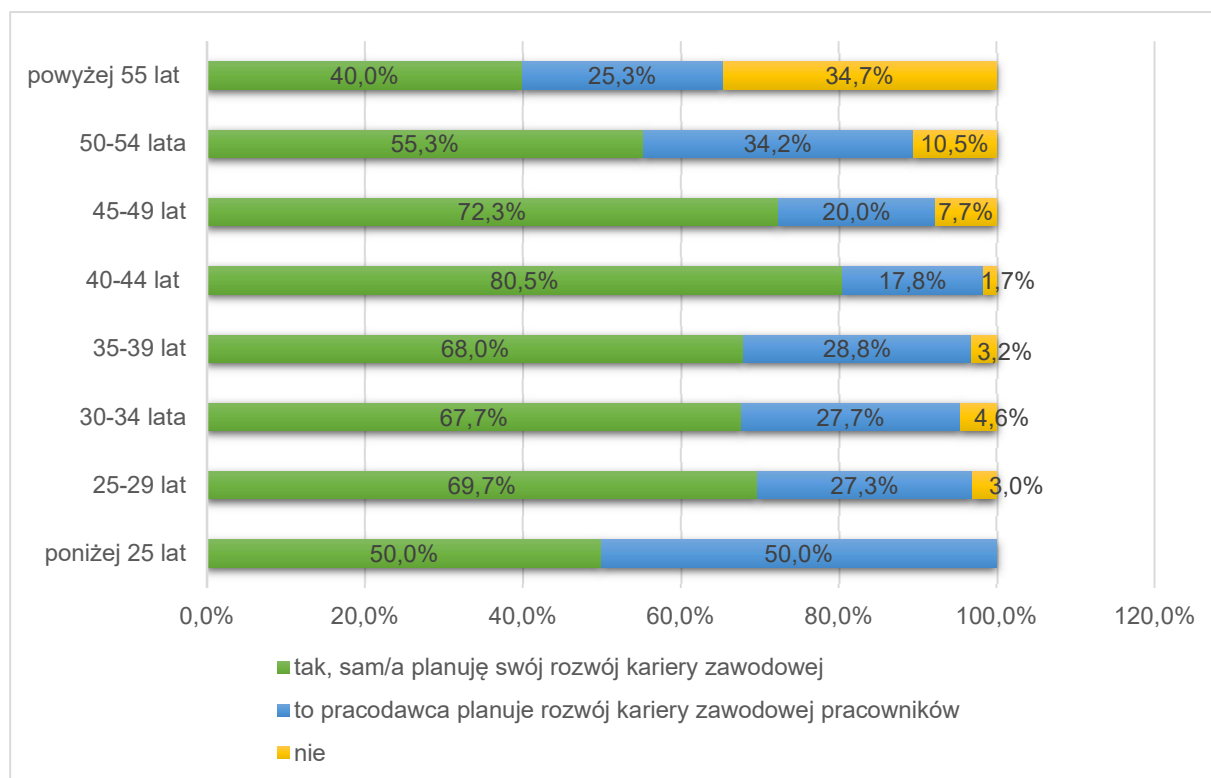
**Wykres 26.** Plany dalszego rozwoju kariery zawodowej wśród pracowników w %



Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS

Wraz ze wzrostem wieku badanych rośnie odsetek deklaracji o braku planów dotyczących rozwoju kariery – wśród najmłodszej grupy wiekowej, tj. osób poniżej 25 roku życia nie pada ani jedna taka deklaracja, a wśród osób powyżej 55 roku życia składa ją 34,7% pracowników. Brak planów rozwojowych deklaruje również co dziesiąty pracownik w wieku od 50 do 54 lat.

**Wykres 27.** Plany dalszego rozwoju kariery zawodowej wśród pracowników, w podziale na wiek



Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników korzystających z KFS

Podsumowując dane pozyskane podczas badania pracowników, którzy skorzystali z form wsparcia dofinansowanych z KFS należy podkreślić wysoką ocenę ich efektywności i użyteczności, co przejawia się wysokim odsetkiem wskazań na wykorzystywanie zdobytej wiedzy w praktyce zawodowej i realny wpływ nabytych kompetencji na sytuację zawodową pracowników.

### 3.3 Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy

Z każdego spośród 20 powiatowych urzędów pracy w województwie zachodniopomorskim w badaniu uczestniczył 1 pracownik. Łącznie zrealizowano więc N=20 wywiadów.

W 2019 r. łączna kwota dofinansowania ze środków KFS w województwie zachodniopomorskim wyniosła 8 638 100 zł, natomiast w 2020 r. 10 309 900 zł, czyli była

wyższa o 1 671 800 zł. Kwoty obejmują zarówno środki z limitu podstawowego oraz rezerwy.

W 2019 r. najwięcej środków z KFS przyznano dla m. Szczecina, powiatu koszalińskiego i myśliborskiego. W 2020 r. najwięcej środków z KFS otrzymał ponownie PUP Szczecin, co jest zrozumiałe mając na uwadze, że jest największym ośrodkiem miejskim w województwie, a także PUP-y z Goleniowa i z Koszalina.

Z kolei najmniejszą pulę środków w 2019 r. otrzymały następujące PUP: Choszczno, Kamień Pomorski, Pyrzyce, i Kołobrzeg. W 2020 r. były to kolejno PUP: Kamień Pomorski, Pyrzyce, Choszczno i Kołobrzeg.

W przypadku 13 spośród 20 powiatowych urzędów pracy w 2020 r. pula przyznanych środków z KFS była wyższa niż w roku poprzednim – PUP: Białogard, Choszczno, Goleniów, Gryfice, Kołobrzeg, Koszalin, Łobez, Police, Pyrzyce, Sławno, Świdwin, Świnoujście i Wałcz.

**Tabela 13.** Kwoty dofinansowania z KFS w województwie zachodniopomorskim w latach 2019-2020.

| PUP             | Kwota dofinansowania z KFS (limit podstawowy i rezerwa) w zł |                   |
|-----------------|--|-------------------|
|                 | 2019   | 2020              |
| Białogard       | 311 000  | 365 000           |
| Choszczno       | 145 000  | 200 000           |
| Drawsko         | 300 200  | 332 400           |
| Goleniów        | 795 300  | 1 230 900         |
| Gryfice         | 284 000  | 689 900           |
| Gryfino         | 334 300  | 360 000           |
| Kamień Pomorski | 171 000  | 150 000           |
| Kołobrzeg       | 180 000  | 250 000           |
| Koszalin        | 992 000  | 1 200 000         |
| Łobez           | 238 800  | 300 700           |
| Myślibórz       | 800 000  | 773 700           |
| Police          | 542 500  | 800 000           |
| Pyrzyce         | 172 000  | 200 000           |
| Sławno          | 200 000  | 300 000           |
| Stargard        | 456 400  | 331 400           |
| Szczecin        | 1 600 200  | 1 500 000         |
| Szczecinek      | 280 000  | 255 000           |
| Świdwin         | 202 500  | 249 200           |
| Świnoujście     | 260 000  | 435 000           |
| Wałcz           | 372 900  | 386 500           |
| <b>Razem</b>    | <b>8 638 100</b>   | <b>10 309 900</b> |

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

W połowie przypadków, zarówno w roku 2019, jak i 2020 r., cała kwota z KFS została wydatkowana. Sytuacja taka miała miejsce w następujących PUP-ach: Goleniów, Kamień Pomorski, Łobez, Myślibórz, Police, Pyrzyce, Sławno, Świdwin, Świnoujście i Wałcz.

**Tabela 14.** Wydatkowanie kwoty z KFS w 2019 i 2020 r.

| PUP             | Wydatkowanie całej kwoty z KFS |      |
|-----------------|--------------------------------|------|
|                 | 2019                           | 2020 |
| Białogard       | Nie                            | Nie  |
| Choszczno       | Nie                            | Nie  |
| Drawsko         | Nie                            | Nie  |
| Goleniów        | Tak                            | Tak  |
| Gryfice         | Nie                            | Nie  |
| Gryfino         | Nie                            | Nie  |
| Kamień Pomorski | Tak                            | Tak  |
| Kołobrzeg       | Nie                            | Nie  |
| Koszalin        | Nie                            | Nie  |
| Łobez           | Tak                            | Tak  |
| Myślibórz       | Tak                            | Tak  |
| Police          | Tak                            | Tak  |
| Pyrzyce         | Tak                            | Tak  |
| Sławno          | Tak                            | Tak  |
| Stargard        | Nie                            | Nie  |
| Szczecin        | Nie                            | Nie  |
| Szczecinek      | Nie                            | Nie  |
| Świdwin         | Tak                            | Tak  |
| Świnoujście     | Tak                            | Tak  |
| Wałcz           | Tak                            | Tak  |

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

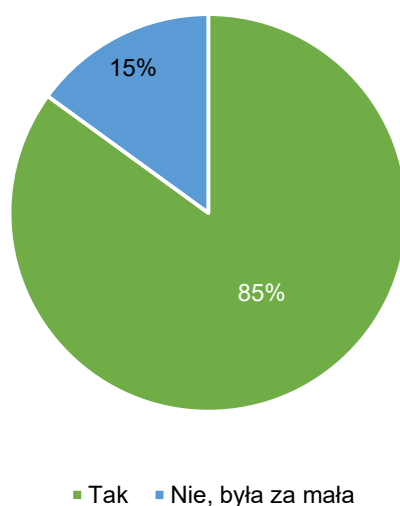
Wśród wskazywanych powodów niewydatkowania pełnej kwoty znalazły się:

- zwrot środków przez pracodawców,
- rezygnacja pracodawców ze skorzystania ze środków KFS,
- odstąpienie pracodawców od szkolenia,
- brak możliwości zorganizowania zaplanowanych szkoleń,
- zmniejszone kwoty szkoleń,

- zwolnienia lub choroby pracowników uniemożliwiające skorzystanie z zaplanowanych form wsparcia.

Kwota dofinansowania ze środków KFS była wystarczająca do potrzeb podmiotów w opinii 85,0% powiatowych urzędów pracy. W opinii 15,0% przedstawicieli PUP-ów kwota ta była zbyt niska.

**Wykres 28. Ocena wystarczalności kwoty dofinansowania z KFS wg PUP**



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

Na zbyt niską kwotę wskazały przedstawiciele PUP w: Łobzie, Policach i Świdwinie.

W obu latach objętych badaniem we wszystkich PUP ze środków KFS dofinansowane były kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, w 65,0% egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, w 55,0% badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu, a w połowie PUP promocja KFS.

**Tabela 15. Działania finansowane ze środków KFS w 2019 i 2020 r.\***

| Działania finansowane z KFS  |        |        |
|--|--------|--------|
|  | 2019   | 2020   |
| Kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą                                       | 100,0% | 100,0% |
| Egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych | 65,0%  | 65,0%  |
| Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu      | 55,0%  | 55,0%  |
| Promocja KFS   | 50,0%  | 50,0%  |

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

We wszystkich PUP-ach w 2019 r. realizowano wsparcie z KFS w ramach priorytetu: wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych, w 95,0% PUP-ów realizowano działania w ramach priorytetu: wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia, zaś w 70,0% PUP-ów był to również priorytet: wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości. Pozostałe priorytety były wskazywane w dużo niższym stopniu.

**Tabela 16.** *Priorytety, w ramach których realizowano wsparcie w ramach KFS w 2019 r.\**

| Priorytety  | 2019   |
|---|--------|
| Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych   | 100,0% |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia   | 95,0%  |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości  | 70,0%  |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy   | 35,0%  |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu   | 30,0%  |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej  | 30,0%  |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez mrpips, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych, pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej | 15,0%  |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności   | 15,0%  |
| 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   | 10,0%  |

*Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP*

*\*Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź*

W 95,0% Powiatowych Urzędów Pracy z województwa zachodniopomorskiego działania w 2020 r. realizowane były w ramach priorytetów: wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia i wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych. Natomiast w 65,0% PUP działania realizowano w ramach priorytetu wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy, a w 40,0% w ramach priorytetu wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

**Tabela 17. Priorytety, w ramach których realizowano wsparcie w ramach KFS w 2020 r. \***

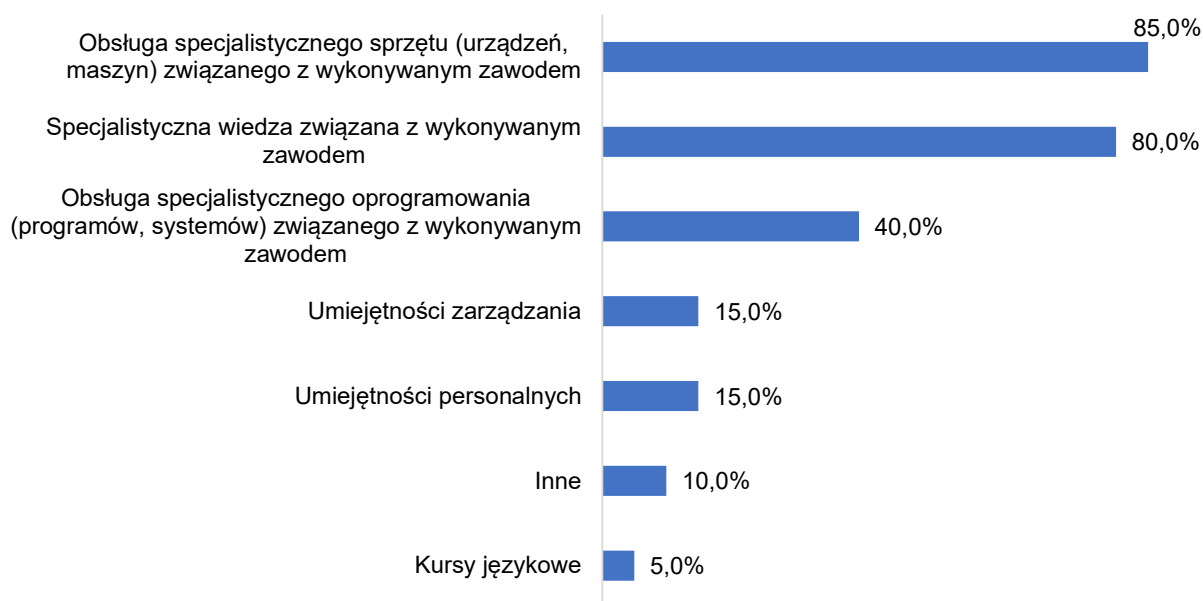
| Priorytety   | 2020  |
|--|-------|
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia  | 95,0% |
| Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych   | 95,0% |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy  | 65,0% |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego   | 40,0% |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem   | 35,0% |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju  | 35,0% |
| Wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych   | 35,0% |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników spółdzielni socjalnych, pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej | 25,0% |
| 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   | 20,0% |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej   | 15,0% |
| Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności   | 10,0% |
| 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  | 10,0% |

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

\*Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

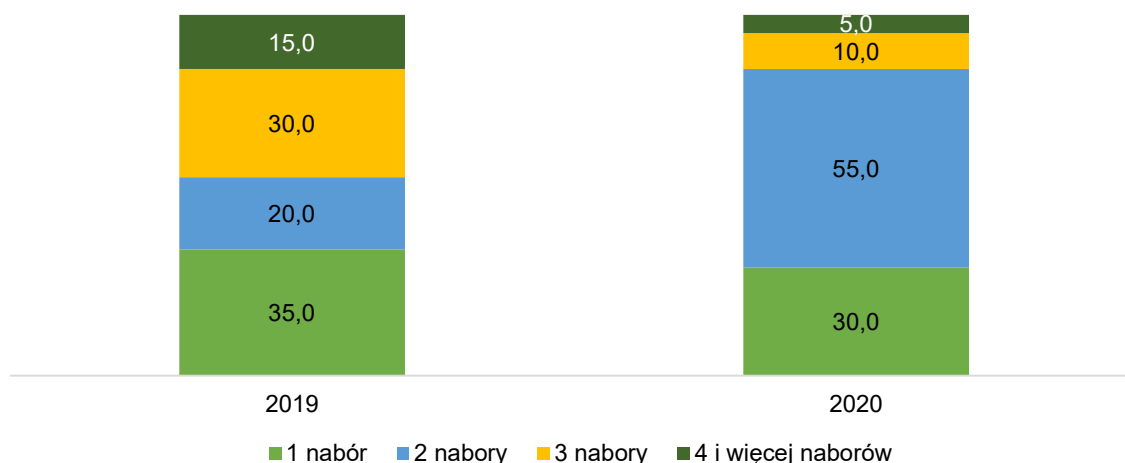
Do obszarów tematycznych, na które najczęściej przeznaczane były środki z KFS wskazywano obsługę specjalistycznego sprzętu (urządzeń, maszyn) związanego z wykonywanym zawodem – 85,0% i specjalistyczna wiedza związana z wykonywanym zawodem – 80,0%. Ponadto, w 40,0% działania podejmowane w ramach środków z KFS związane były z obsługą specjalistycznego oprogramowania (programów, systemów) związanego z wykonywanym zawodem. Pozostałe obszary tematyczne wskazywane były w niższym stopniu. 10,0% badanych podało dofinansowanie form wsparcia z innych niż wykazane obszarów tematycznych definiując je jako obszar księgowo-kadrowy oraz wypalenie zawodowe, stres, praca w dobie pandemii.



**Wykres 29.** Obszary tematyczne wsparcia dofinansowanego ze środków KFS w 2019 i 2020 r.


Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

W 2019 r. 35,0%, a w 2020 r. w 30,0% PUP przeprowadzono wyłącznie 1 nabór wniosków w ramach limitu podstawowego środków KFS. Po 2 nabory zrealizowało 20,0% PUP w 2019 r. i aż 55,0% PUP w 2020 r. Z kolei 3 naborów dokonano w 30,0% PUP w 2019 r. i 10,0% PUP w 2020 r. Ponadto 15,0% PUP w 2019 r. i 5,0% PUP w 2020 r. zadeklarowało przeprowadzenie 4 lub więcej naborów wniosków w ramach realizacji działań z KFS. W 2019 r. maksymalna wskazana liczba naborów wyniosła 9, zaś w 2020 r. 7 – w obu przypadkach sytuacja ta dotyczyła PUP w Białogardzie.

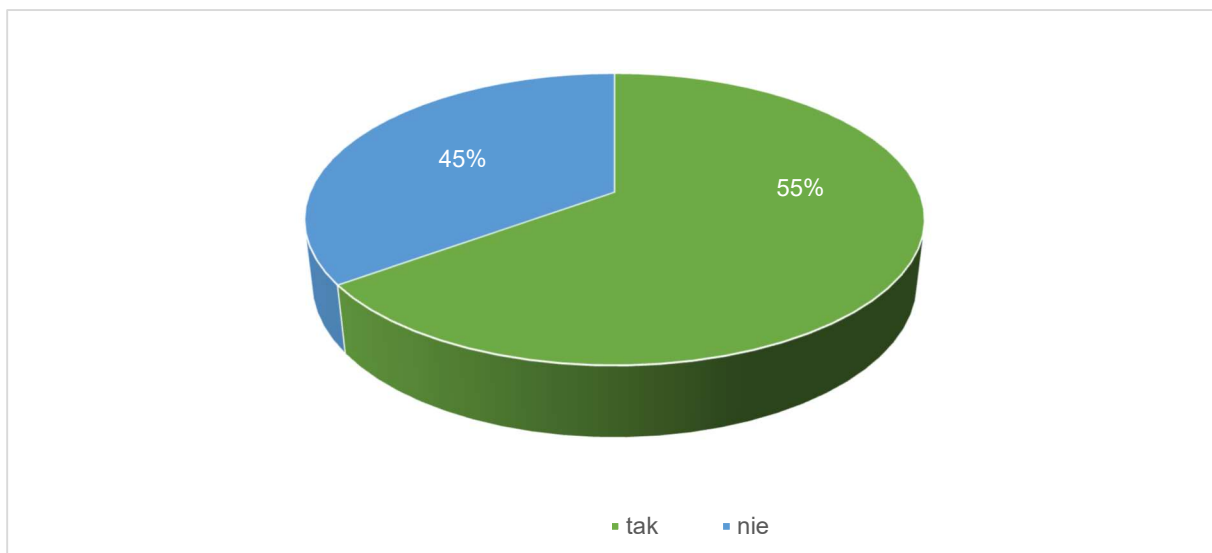
**Wykres 30.** Liczba naborów w ramach limitu podstawowego środków KFS w latach 2019-2020 w%


Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

We wszystkich powiatowych urzędach pracy zadeklarowano, że zastosowaną formułą przyjmowania wniosków było ogłaszanie naborów w określonych terminach. W żadnym z PUP w województwie zachodniopomorskim nie prowadzono naborów w sposób ciągły.

O środki z rezerwy KFS starało się 55,0% PUP, w tym PUP: Białogard, Drawsko, Goleniów, Gryfice, Gryfino, Łobez, Myślibórz, Police, Sławno, Świnoujście i Wałcz.

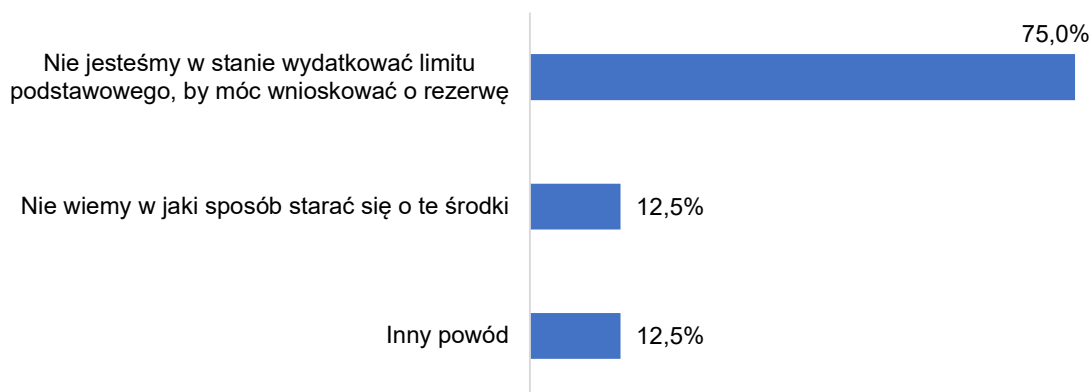
**Wykres 31.** Wnioskowanie o rezerwę środków z KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

Wśród powiatowych urzędów pracy, które nie wnioskowały o środki z rezerwy KFS 75,0% jako powód podało brak możliwości wydatkowania limitu podstawowego, co w efekcie uniemożliwia wnioskowanie o środki rezerwy. Ponadto, 1 PUP zadeklarował brak wiedzy w obszarze sposobu pozyskiwania środków z rezerwy, a kolejny na inny powód, jakim było mniejsze zainteresowanie środkami ze strony pracodawców w związku z trwającą pandemią COVID-19.

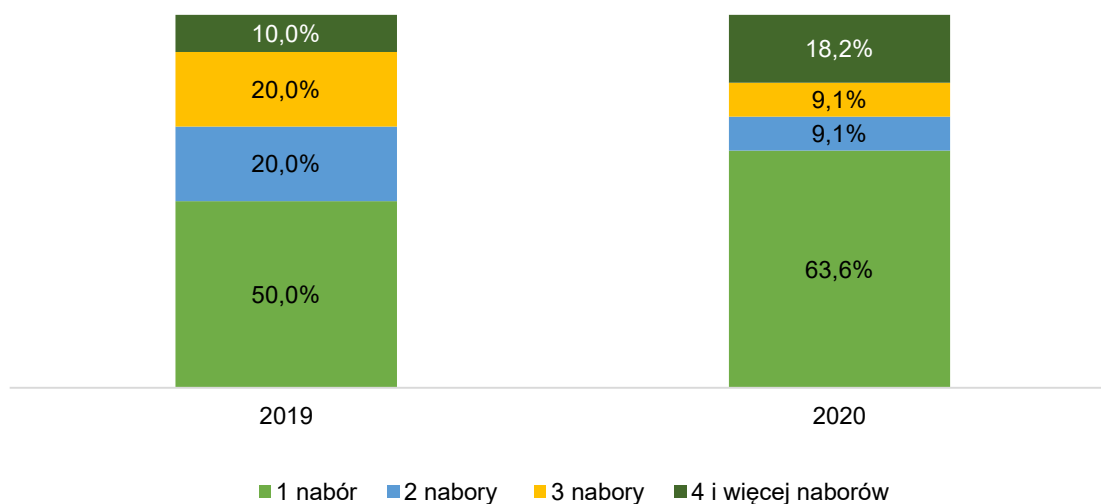
**Wykres 32.** Przyczyny nieaplikowania o środki z rezerwy KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

W połowie PUP ubiegających się o środki z rezerwy KFS w 2019 r. przeprowadzono wyłącznie 1 nabór wniosków, a w 2020 r. taka sytuacja dotyczyła 63,6% PUP. Po 2 i 3 nabory wniosków zadeklarowało w 2019 r. 20,0% PUP, a w 2020 r. 9,1% PUP. Z kolei 4 lub więcej naborów wniosków w ramach środków z rezerwy KFS zrealizowało 10,0% PUP w 2019 r. i 18,2% w 2020 r.

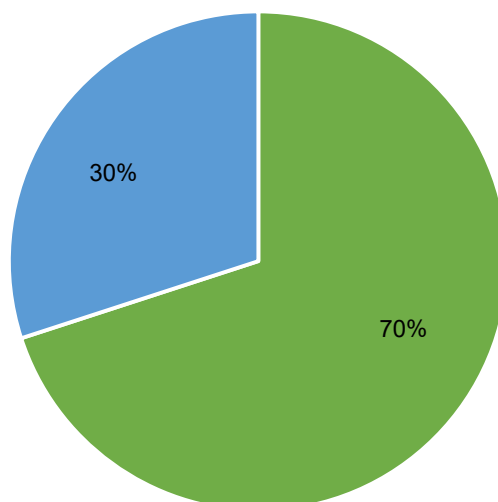
**Wykres 33.** Liczba naborów wniosków w ramach środków z rezerwy KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

Według 70,0% pracowników PUP największym zainteresowaniem cieszą się priorytety objęte limitem podstawowym, a w opinii 30,0% przedstawicieli PUP zainteresowanie jest podobne w obu pulach środków.

Priorytety o największym zainteresowaniu w ramach limitu podstawowego według pracowników PUP to przede wszystkim: wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w powiecie lub województwie zawodach deficytowych, wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia. Ponadto, pojawiły się pojedyncze wskazania na takie priorytety, jak: wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości, wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzonych przez firmy narzędzi pracy.

**Wykres 34. Zainteresowanie priorytetami z limitu podstawowego**

- Priorytety objęte limitem podstawowym
- Zainteresowanie jest podobne w obu pulach środków

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

Pracownicy powiatowych urzędów pracy zostali zapytani również o trudności, z jakimi spotkali się w latach 2019-2020 w realizacji działań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym. Na brak problemów wskazało 35,0% badanych. Natomiast, jako najczęściej występujący problem, 40,0% badanych podało weryfikację spełniania kryteriów przez pracodawców i pracowników. Ponadto, 30,0% respondentów wskazało, że z trudnościami wiązała się kontrola prawidłowości wykorzystania przyznanego środków, a 25,0% na nabór i ocenę formalną i merytoryczną wniosków. Pozostałe wymienione trudności podane były w niewielkim stopniu. Wskazując na inne kryteria, odnoszono się do trudności wynikających z trwającej w 2020 r. pandemii.

**Wykres 35. Trudności w realizacji KFS**



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

\*Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Jako główne kryterium obok kryteriów formalnych uwzględnianych przy przyznawaniu dofinansowania z KFS pracownicy PUP podali fakt korzystania ze środków KFS w poprzednich latach (75,0%) oraz koszty wsparcia (65,0%). Ponadto, 25,0% przedstawicieli PUP wskazało na kolejność składania wniosków. Jedynie 5,0% badanych zaznaczyło, że nie stosowano dodatkowych kryteriów.

**Wykres 36. Dodatkowe kryteria stosowane przy przyznawaniu dofinansowania z KFS (poza kryteriami formalnymi)**

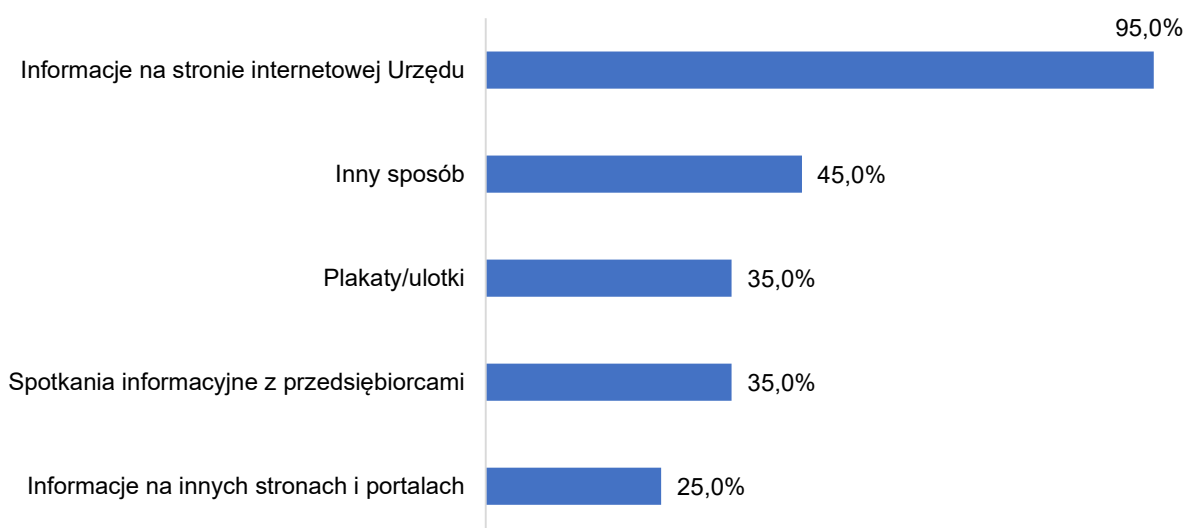


Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

\*Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Biorąc pod uwagę formę prowadzenia promocji KFS przez powiatowe urzędy pracy najczęściej stosowaną jest zamieszczanie informacji na stronie internetowej Urzędu, na którą wskazało 95,0% uczestniczących w badaniu przedstawicieli PUP. Inne formy, takie jak plakaty i ulotki, spotkania informacyjne z przedsiębiorcami i informacje na innych stronach i portalach były stosowane w powiatowych urzędach pracy rzadziej (odpowiednio 35,0%, 35,0% i 25,0% wskazań). Ponadto, 45,0% respondentów reprezentujących PUP wskazało na stosowanie innych form promocji KFS, jednak wśród odpowiedzi nie pojawiły się konkretne działania, a raczej zapewnienia, że starają się dotrzeć do wszystkich i wszystkim zapewnić dostęp do środków.

**Wykres 37.** *Formy promocji KFS przez Powiatowe Urzędy Pracy*



Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

\*Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Ocena współpracy z pracodawcami, dokonana przez pracowników PUP, jest na poziomie dobrym. Połowa przedstawicieli PUP podała, że zainteresowanie przedsiębiorców możliwością pozyskania środków było bardzo duże – najwyższa ocena w zaproponowanej skali. Nikt nie wskazał na małe zainteresowanie, a średnie zainteresowanie przedsiębiorców stanowiło tylko 20,0% - ocena 3 w 5-stopniowej skali. Średnia ocena dla zagadnienia wyniosła 4,30 pkt w 5-stopniowej skali, jest więc bardzo wysoka.

W tej samej skali, oceniane były również współpraca na trzech etapach: aplikowania o środki, bieżącego kontaktu i rozliczenia usług. Najwyżej oceniany jest etap aplikowania o środki (średnia ocena 4,05 pkt na 5) w przypadku, którego 80,0% badanych oceniło go dobrze, w tym 30,0% bardzo dobrze. Również bieżący kontakt z pracodawcami oceniony został przez pracowników PUP bardzo dobrze – średnia ocena 3,90 pkt na 5

i 70,0% wskazań na ocenę dobrą i bardzo dobrą, przy czym 1/4 PUP oceniła jednoznacznie bardzo dobrze.

Najniższą ocenę, reprezentanci PUP wystawili dla współpracy z przedsiębiorcami na etapie rozliczania usług – średnia ocena 3,60 i 60,0% wskazań na dobrą i bardzo dobrą ocenę, przy czym najwyższą notę wystawiło temu etapowi kontaktów 10,0% badanych.

**Tabela 18.** Ocena poszczególnych etapów współpracy PUP z przedsiębiorcami

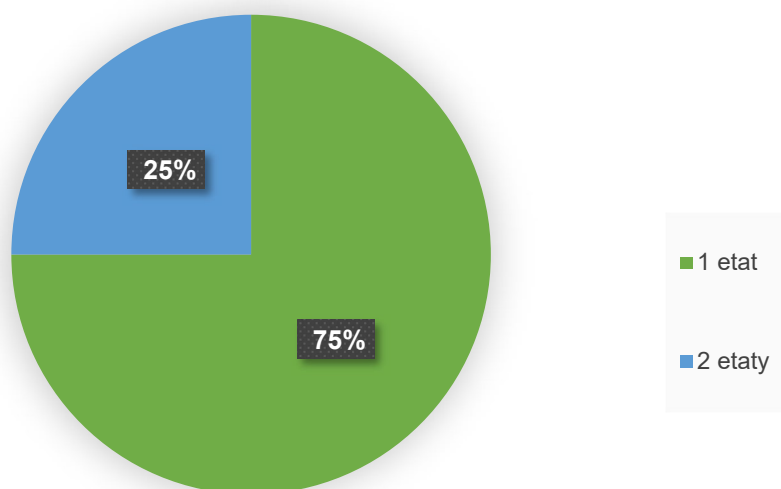
| Zagadnienie  | Ocena |       |       |       |       | Średnia ocena w 5-punktowej skali |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------------|
|  | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     |                                   |
| Zainteresowanie przedsiębiorców możliwością pozyskania środków             | 0,0%  | 0,0%  | 20,0% | 30,0% | 50,0% | 4,30                              |
| Współpraca z pracodawcami w toku całego procesu korzystania ze środków KFS |       |       |       |       |       |                                   |
| Aplikowanie o środki   | 0,0%  | 5,0%  | 15,0% | 50,0% | 30,0% | 4,05                              |
| Bieżący kontakt  | 0,0%  | 5,0%  | 25,0% | 45,0% | 25,0% | 3,90                              |
| Rozliczenie usług  | 0,0%  | 10,0% | 30,0% | 50,0% | 10,0% | 3,60                              |

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

Kolejną kwestią poruszoną w badaniu zrealizowanym wśród przedstawicieli pracowników powiatowych urzędów pracy była potrzeba zmian w odniesieniu do zasad funkcjonowania wsparcia z KFS. Na taką potrzebę wskazało 55,0% badanych. Określając jakie powinny być to zmiany wskazano na:

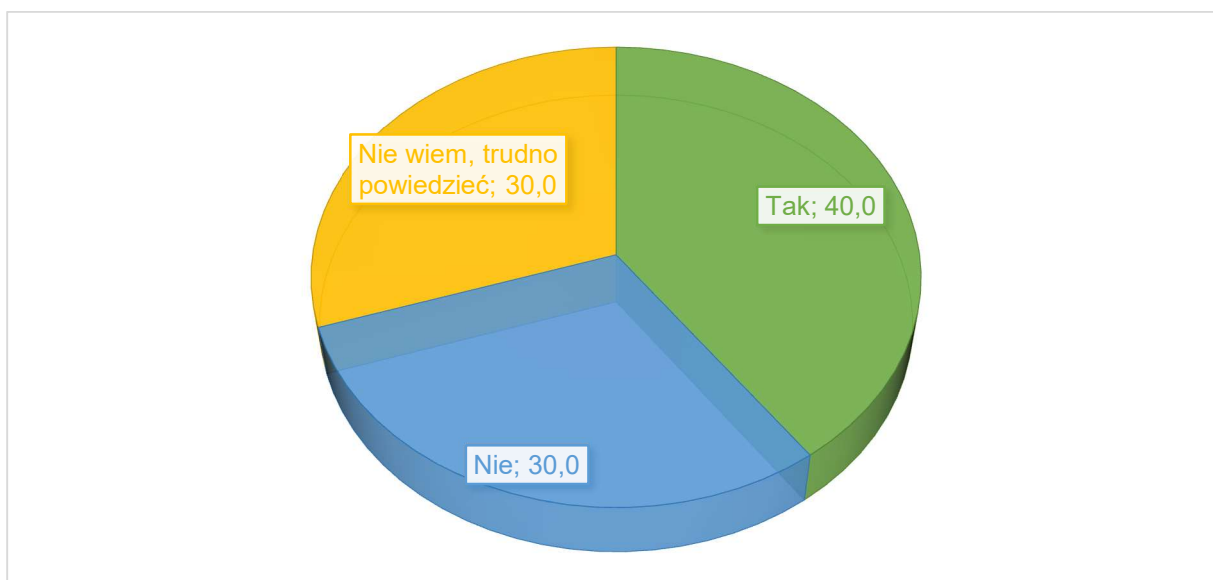
- objęcie wsparciem jednoosobowych działalności gospodarczych,
- ujednoczenie dokumentów i procedur,
- wprowadzenie ogólnego limitu na pracodawcę,
- doprecyzowanie priorytetów,
- ujednoczenie kryteriów wyboru wniosków,
- partycypacja wszystkich pracodawców w kosztach,
- zobowiązanie pracodawców do zatrudnienia (i udokumentowania) zatrudnienia pracownika do 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu dofinansowanym z KFS.

W 75,0% PUP do obsługi KFS przewidziany jest 1 etat, w pozostałych 25,0% są to dwa etaty.

**Wykres 38.** Liczba etatów do obsługi KFS w PUP

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

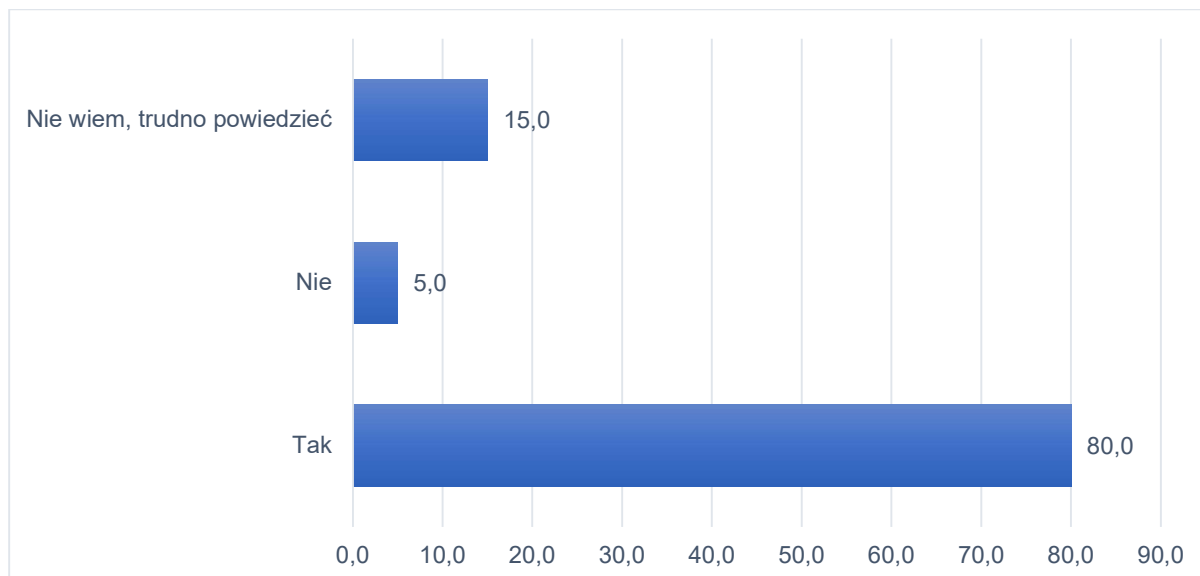
W 40,0% przypadków pracownicy PUP wskazują na potrzebę zwiększenia obsady pracowników zajmujących się kwestiami KFS o jeden dodatkowy etat. Przeciwnego zdania jest 30,0% badanych, a taki sam odsetek spośród nich nie był w stanie jednoznacznie określić, czy zasoby kadrowe zajmujące się KFS w ich urzędzie są, czy nie są wystarczające.

**Wykres 39.** Potrzeba zwiększenia liczby etatów do obsługi KFS w %

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

Zdecydowana większość pracowników PUP (80,0%) jest zdania, że osoby zajmujące się w urzędzie obsługą KFS powinny przechodzić specjalistyczne szkolenia.



**Wykres 40.** *Potrzeba specjalistycznych szkoleń dla pracowników obsługujących KFS w PUP w %*

Źródło: badanie CATI/CAWI z przedstawicielami PUP

Typując na obszary tematyczne, których powinny dotyczyć specjalistyczne szkolenia wskazywano na:

- interpretację priorytetów,
- całościowy proces wsparcia od naborów, poprzez realizację, po kontrolę i rozliczenie,
- pomoc publiczna,
- rozliczanie KFS,
- przepisy dotyczące korzystania z KFS – aktualizacja wiedzy wraz z następującymi zmianami w tym obszarze,
- kontrola pracodawców,
- przepisy dotyczące działalności gospodarczej.

Należy podkreślić, że w głównej mierze pracownicy PUP wskazują na potrzebę aktualizacji wiedzy w związku z następującymi w obszarze KFS zmianami przepisów i priorytetów oraz uaktualniania i pogłębiania wiedzy z poszczególnych etapów obsługi KFS.

#### 4. Wnioski i rekomendacje

Wniosek 1: Pracownicy powiatowych urzędów pracy wskazują na występowanie braków kadrowych do obsługi Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ponadto, w części PUP za realizację wsparcia z KFS odpowiada tylko jeden pracownik, co rodzi trudności związane z zastępowalnością pracownika podczas nie jego nieobecności. W 40,0%

przypadków pracownicy PUP wskazują na potrzebę zwiększenia obsady pracowników zajmujących się kwestiami KFS.

**Rekomendacja 1:** Zwiększenie liczby etatów w PUP-ach wskazujących na braki oraz włączenie do realizacji zadań związanych z KFS dodatkowych pracowników mogących stanowić zastępstwo dla osób zajmujących się tą kwestią w urzędzie podczas ich nieobecności.

Adresat rekomendacji: Powiatowe Urzędy Pracy

Wniosek 2: Pracownicy PUP-ów wskazywali na konieczność uaktualniania i poszerzania wiedzy pracowników zajmujących się realizacją wsparcia w ramach KFS, zwłaszcza w kontekście zmieniających się priorytetów i kryteriów. Jedną z najczęściej wskazywanych trudności przez pracowników PUP były weryfikacja spełniania kryteriów wynikająca z interpretacji zapisów. Zdecydowana większość pracowników PUP (80,0%) jest zdania, że osoby zajmujące się w urzędzie obsługą KFS powinny przechodzić specjalistyczne szkolenia.

**Rekomendacja 2:** Wdrożenie cyklu szkoleń dla pracowników PUP-ów zajmujących się realizacją KFS, obejmującego zwłaszcza kryteria i interpretację priorytetów przed uruchomieniem naborów wniosków w nowej perspektywie finansowanej KFS.

Adresat rekomendacji: Powiatowe Urzędy Pracy

Wniosek 3: W ok. 95% PUP-ów w obu objętych badaniem latach najczęściej wybieranym priorytetem było wsparcie na kształtowanie ustawiczne pracowników po 45 roku życia. Ich wsparcie jest tym istotniejsze, że wraz ze wzrostem wieku pracownicy częściej deklarują brak podejmowania działań na rzecz dalszego rozwoju zawodowego i istotna wydaje się być dla nich stymulacja rozwoju z inicjatywy pracodawcy.

**Rekomendacja 3:** Kontynuacja wsparcia dla pracowników 45+ w kolejnych latach realizacji KFS.

Adresat rekomendacji: Powiatowe Urzędy Pracy

Wniosek 4: Niemal połowa z pracodawców korzystających ze wsparcia KFS postulowała za uproszczeniem wniosku i ograniczeniem liczby wymaganych dokumentów, był to jeden z najczęściej wskazywanych kierunków zmian, które ułatwiłyby korzystanie ze środków KFS.

**Rekomendacja 4:** Uproszczenie i ujednolicenie wniosków i niezbędnej dokumentacji.

Adresat rekomendacji: Powiatowe Urzędy Pracy

Wniosek 5: Niemal połowa pracodawców korzystających ze środków KFS w 2019 i 2020 r. nie wskazała na wystąpienie trudności przy ubieganiu się o środki. Spośród zdefiniowanych trudności najczęściej podawano w obu latach zbyt krótkie terminy na składanie wniosków (15,5% w 2019 r. i 16,0% w 2020 r.).

**Rekomendacja 5:** Wydłużenie czasu trwania naborów, informowanie o planowanych naborach w wyprzedzeniu umożliwiającym przygotowanie się pracodawców do aplikowania o wsparcia ze środków KFS.

Adresat rekomendacji: Powiatowe Urzędy Pracy

Wniosek 6: Istotnym źródłem wiedzy dla pracodawców o możliwości skorzystania ze środków KFS jest bezpośredni kontakt z pracownikami powiatowych urzędów pracy.

**Rekomendacja 6:** Aktywne monitorowanie działań lokalnego PUP i uczestnictwo w organizowanych spotkaniach dla pracodawców w celu uzyskania adekwatnych i użytecznych informacji o możliwości pojawienia się wsparcia.

Adresat rekomendacji: Pracodawcy

Wniosek 7: Blisko co dziesiąty pracodawca wskazuje na występowanie trudności na etapie przygotowania i wypełnienia wniosku o dofinansowanie ze środków KFS.

**Rekomendacja 7:** Aktywne korzystanie ze wsparcia pracowników powiatowych urzędów pracy w sytuacji wystąpienia trudności z wypełnieniem wniosku lub pojawiających się wątpliwości.

Adresat rekomendacji: Pracodawcy

Wniosek 8: 76,6% pracodawców wskazuje, że nie posiada planu rozwoju zawodowego pracowników, co może się przekładać na brak znajomości potrzeb pracowników w zakresie rozwoju zawodowego i nie podejmowaniu działań na rzecz zmiany sytuacji pracowników.

**Rekomendacja 8:** Stworzenie planów rozwoju zawodowego pracowników przy ich współudziale i w oparciu o zdiagnozowane potrzeby pracownicze aplikowanie o środki zewnętrzne umożliwiające finansowanie rozwoju zawodowego pracowników, w tym o środki z KFS.

Adresat rekomendacji: Pracodawcy

Wniosek 9: Najczęściej inicjatywa skorzystania ze środków KFS leżała po stronie pracowników (42,5% w 2019 r. i 46,7% w 2020 r.), ponadto ponad połowa wskazała,



że dzięki otrzymanemu wsparciu z KFS utrzymała zatrudnienie. Wsparcie KFS ma istotny wpływ na poprawę sytuacji zawodowej osób z niego korzystających.

**Rekomendacja 9:** Podejmowanie inicjatywy i zgłaszanie do pracodawców potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji i kwalifikacji zawodowych, wskazywanie możliwych rozwiązań umożliwiających zachowanie zatrudnienia poprzez udział we wsparciu np. ze środków KFS.

Adresat wsparcia: Pracownicy



## 5. Narzędzia badawcze

### Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami

Dzień dobry. Nazywam się (...) i jestem ankierem firmy (...). Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie przeprowadzamy badanie pn. *Ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie zachodniopomorskim w latach 2019 – 2020*. Celem niniejszego badania jest uzyskanie informacji od pracodawców i pracowników nt. efektywności otrzymanego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Udział w ankiecie jest anonimowy i dobrowolny. Prosimy zatem o udzielanie szczerych i prawdziwych odpowiedzi, ponieważ tylko takie mogą pomóc w realizacji celu badania. Uzyskane od Pana/i informacje będą traktowane jako poufne i prezentowane jedynie w postaci zbiorczych opracowań statystycznych.

Dziękujemy!

#### M1. Powiat

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

#### M2. Branża działalności

- Rolnictwo, leśnictwo łowiectwo i rybactwo
- Górnictwo i wydobywanie
- Przetwórstwo przemysłowe
- Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- Budownictwo



- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- Transport i gospodarka magazynowa
- Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- Informacja i komunikacja
- 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, rozrywką 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 prawna Państwa firmy to:**

- Jednoosobowa działalność gospodarcza
- Spółka cywilna
- Spółka prawa handlowego
- Spółka jawna
- Spółka partnerska
- Spółka komandytowa
- Spółka komandytowo-akcyjna
- Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- Spółka akcyjna
- Fundacja
- Stowarzyszenie
- Inne

### **M5. Forma własności firmy to:**

- własność prywatna
- własność publiczna
- własność mieszana

### **P1. Proszę wskazać, z których z niżej wymienionych źródeł Pana/i firma dowiedzia/a 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, proszę wpisać jakie?.....

**P2. W którym roku korzystali Państwo z KFS? (można wskazać dwie odpowiedzi)**

- W 2019
- W 2020

**P3. Czy skorzystali Państwo ze środków KFS w ramach limitu środków czy rezerwy?**

Rok 2019

- Limitu
- Rezerwy
- Nie wiem/nie pamiętam

Rok 2020

- Limitu
- Rezerwy
- Nie wiem/nie pamiętam

**P4. Na jakie działania Pana/i firma przeznaczył/a środki KFS w latach 2019 oraz 2020? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)**

Rok 2019

- kursy, proszę wpisać jakie?.....
- studia podyplomowe, proszę wpisać jakie?.....
- egzaminy zawodowe, proszę wpisać jakie?.....
- badania lekarskie lub psychologiczne
- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane
- ubezpieczenie NNW w związku z podjętym kształceniem

Rok 2020

- kursy, proszę wpisać jakie?.....
- studia podyplomowe, proszę wpisać jakie?.....
- egzaminy zawodowe, proszę wpisać jakie?.....
- badania lekarskie lub psychologiczne
- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane
- ubezpieczenie NNW w związku z podjętym kształceniem

**P5. Który z priorytetów KFS miał zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2019 (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):**

Limit podstawowy

- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości;



- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPIPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych, pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;
- 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 instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu;
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- inne.

Rezerwa

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy;
- inne.

**P6. Który z priorytetów KFS miał zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2020 (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):**

Limit podstawowy

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

Rezerwa

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





**P7. Dla kogo było przeznaczone wsparcie z KFS w latach 2019-2020:**

Rok 2019

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

Rok 2020

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

**P8. Proszę wskazać liczbę pracowników w Pana/i firmie, którzy skorzystali ze wsparcia finansowanego ze środków KFS w latach 2019 oraz 2020.**

Rok 2019

ogółem.....  
nabyli nowe kompetencje .....  
podnieśli posiadane kwalifikacje .....

Rok 2020

ogółem.....  
nabyli nowe kompetencje .....  
podnieśli posiadane kwalifikacje .....

**P9. Proszę podać jaka w Pana/i firmie była ilość:**

złożonych wniosków o środki KFS w latach 2019?.....  
podpisanych umów o dofinansowanie z powiatowym urzędem pracy w latach 2019?.....  
złożonych wniosków o środki KFS w latach 2020.....  
podpisanych umów o dofinansowanie z powiatowym urzędem pracy w latach 2020?.....

**P10. Proszę podać kwotę dofinansowania ze środków KFS, którą otrzymała Pana/i firma w latach 2019 oraz 2020 z podziałem na:**

Rok 2019

kwotę wnioskowaną.....  
kwotę otrzymaną.....

Rok 2020

kwotę wnioskowaną.....  
kwotę otrzymaną.....

**P11. Na jakie trudności najczęściej natrafiała Pana/i firma przy ubieganiu się o środki z KFS? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)**

Rok 2019

- 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 kwoty wsparcia niższej od wnioskowanej
- brak środków na wkład własny
- inne, proszę wpisać jakie?.....



Rok 2020

- 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 kwoty wsparcia niższej od wnioskowanej
- brak środków na wkład własny
- inne, proszę wpisać jakie?.....

**P12. Czy pracownik powiatowego urzędu pracy oferował wsparcie i pomoc Pana/i firmie na każdym etapie współpracy (złożenie wniosku, realizacja umowy, rozliczenie)?**

- tak
- nie

**P13. Proszę podać, jaka liczba pracowników Pana/i firmy, była zatrudniona powyżej 6 miesięcy od zakończenia udziału**

**w formie wsparcia finansowanego z KFS?**

- w roku 2019 .....
- w roku 2020 .....

**P14. Jak Pana/i 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)**

Rok 2019

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| poprawa sytuacji własnej firmy   |   |   |   |   |   |
| 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 |   |   |   |   |   |

Rok 2020

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| poprawa sytuacji własnej firmy   |   |   |   |   |   |
| 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 |   |   |   |   |   |



**P15. Proszę zaznaczyć odpowiedzi, z którymi Pana/i firma się zgadza:**

- W firmie istnieje plan rozwoju zawodowego pracowników
- Środki 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

**P16. Czy w okresie 3 lat przed otrzymaniem wsparcia z KFS w Państwa przedsiębiorstwie prowadzone były działania szkoleniowe?**

- Tak
- Nie

**P17. Proszę zaznaczyć odpowiedzi, które Pana/i zdaniem poprawiłyby lub ułatwiły ubieganie się o wsparcie w ramach środków KFS.**

- zwiększenie działań informacyjno-promocyjnych
- uproszczenie wniosku i 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 nr 2 do OPZ

### Kwestionariusz wywiadu z pracownikami

Dzień dobry. Nazywam się (...) i jestem ankierem firmy (...). Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie przeprowadzamy badanie pn. *Ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie zachodniopomorskim w latach 2019 – 2020*. Celem niniejszego badania jest uzyskanie informacji od pracodawców i pracowników nt. efektywności otrzymanego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Udział w ankiecie jest anonimowy i dobrowolny. Prosimy zatem o udzielanie szczerych i prawdziwych odpowiedzi, ponieważ tylko takie mogą pomóc w realizacji celu badania. Uzyskane od Pani/a informacje będą traktowane jako poufne i prezentowane jedynie w postaci zbiorczych opracowań statystycznych.

Dziękujemy!

#### 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

- wyższe  
 policealne  
 średnie ogólnokształcące, zawodowe lub branżowe  
 zasadnicze zawodowe lub zasadnicze branżowe  
 gimnazjalne i poniżej

#### 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, proszę wpisać jakie?.....

**P2. W którym roku korzystał Pan/i z KFS? (można wskazać dwie odpowiedzi)**

- W 2019
- W 2020

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

Rok 2019

- z własnej inicjatywy
- z inicjatywy pracodawcy
- udział w szkoleniu był zgodny z planem rozwoju zawodowego w firmie

Rok 2020

- 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? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź**

Rok 2019

- kursy, proszę wpisać jakie?.....
- studia podyplomowe, proszę wpisać jakie?.....
- egzaminy zawodowe, proszę wpisać jakie?.....
- badania lekarskie lub psychologiczne
- ubezpieczenie NNW w związku z podjętym kształceniem

Rok 2020

- kursy, proszę wpisać jakie?.....
- studia podyplomowe, proszę wpisać jakie?.....
- egzaminy zawodowe, proszę wpisać jakie?.....
- badania lekarskie lub psychologiczne
- ubezpieczenie NNW w związku z podjętym kształceniem

**P5. Czy szkolenie dofinansowane z KFS, w którym Pan/i uczestniczył/a wpłynęło na:**

Rok 2019

|                                       | tak                      | nie                      |                          |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| nabycie nowych kwalifikacji           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                          |
| podniesienie posiadanych umiejętności | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| utrzymanie zatrudnienia               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                          |



|  |                          |                          |  |
|--|--------------------------|--------------------------|--|
| awans lub jego perspektywy                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| zwiększenia efektywności wykonywanych czynności zawodowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| wzrost motywacji do pracy                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| wzrost wynagrodzenia                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

Rok 2020

|  | tak                      | nie                      |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| nabycie nowych kwalifikacji                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                          |
| podniesienie posiadanych umiejętności                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| utrzymanie zatrudnienia                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                          |
| awans lub jego perspektywy                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| zwiększenia efektywności wykonywanych czynności zawodowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                          |
| wzrost motywacji do pracy                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                          |
| wzrost wynagrodzenia                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                          |

**P6. Czy w codziennych obowiązkach wykorzystuje Pan/i wiedzę nabytą w ramach szkolenia dofinansowanego ze środków KFS?**

- tak, wykorzystuję w pełnym stopniu  
 staram się w jakimś stopniu wykorzystywać wiedzę nabytą na szkoleniu  
 rzadko korzystam z umiejętności i wiedzy przekazanej na szkoleniu  
 nie, w ogóle nie wykorzystuję zdobytych umiejętności

**P7. Czy przed udziałem w szkoleniach z KFS, podnosił/a Pan/i swoje kwalifikacje?**

- tak, na koszt firmy  
 tak, na swój koszt  
 nie

**P8. Czy miał/a Pan/i trudności związane ze skierowaniem na kształcenie ustawiczne z KFS ze strony pracodawcy?**

Rok 2019

- tak, proszę wpisać jakie?.....  
 nie

Rok 2020

- tak, proszę wpisać jakie?.....  
 nie

**P9. Czy planuje Pan/i dalszy rozwój kariery zawodowej?**

- tak, sam/a planuję swój rozwój kariery zawodowej  
 to pracodawca planuje rozwój kariery zawodowej pracowników  
 nie

Dziękujemy za wzięcie udziału w badaniu.

.....



Załącznik nr 3 do OPZ

**Kwestionariusz wywiadu z pracownikami PUP**

Dzień dobry. Nazywam się (...) i jestem ankierem firmy (...). Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie przeprowadzamy badanie pn. *Ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie zachodniopomorskim w latach 2019 – 2020*. Celem niniejszego badania jest uzyskanie informacji nt. efektywności otrzymanego wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Udział w ankiecie jest anonimowy i dobrowolny. Prosimy zatem o udzielanie szczerych i prawdziwych odpowiedzi, ponieważ tylko takie mogą pomóc w realizacji celu badania. Uzyskane od Pani/a informacje będą traktowane jako poufne i prezentowane jedynie w postaci zbiorczych opracowań statystycznych.

Dziękujemy!

**M1. Proszę zaznaczyć reprezentowany przez P. urząd pracy:**

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

**P1. Jaką kwotę otrzymał reprezentowany przez Pana/ią Powiatowy Urząd Pracy (PUP) z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2019-2020 w ramach limitu podstawowego i rezerwy łącznie?**

Rok 2019

Kwota ..... zł

Rok 2020

Kwota ..... zł

**P2. Czy cała przyznana ze środków KFS kwota, będąca w dyspozycji Państwa Urzędu w 2019 i 2020 r. została wydatkowana?**



Rok 2019

Tak

Nie

Rok 2020

Tak

Nie

2a. Dlaczego nie? .....

**P3. Czy kwota dofinansowania ze środków KFS, była wystarczająca do potrzeb podmiotów z powiatu?**

Tak

Nie, była za duża

Nie, była za mała

**P4. Na realizację jakich działań, w latach 2019-2020, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? Proszę zaznaczyć:**

Rodzaje działań 2019 rok

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

kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,

egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,

badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,

ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,

określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy,

badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS,

promocję KFS,

konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

Rodzaje działań 2020 rok

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

kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,

egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,

badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,

ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,

określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy,

badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS,

promocję KFS,

konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

**P5. Na realizację jakich priorytetów, w roku 2019, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? Proszę zaznaczyć:**

wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,

wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości,



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

**P6. Na realizację jakich priorytetów, w roku 2020, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? Proszę zaznaczyć:**

- wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia,
- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy
- wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju,
- 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,
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPIPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności,
- wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- 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 osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

**P7. Które obszary tematyczne obejmowały najczęściej kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy, jakie realizowali pracodawcy? Proszę wymienić 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,



- Inne, jakie? .....
- Nie mam takiej wiedzy

**P8. Ile naborów, w ramach limitu podstawowego ogłoszono w Państwa Urzędzie?**

W 2019 .....

W 2020 .....

**P9. Jaka formuła przyjmowania wniosków jest przyjęta w Państwa Urzędzie?**

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

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

- TAK (PRZEJDŹ DO PYTANIA 11)  
 NIE (PRZEJDŹ DO PYTANIA 10a)

**P10a. Dlaczego nie?**

- Nie wiemy w jaki sposób starać się o te środki,  
 Nie dysponujemy wystarczającymi zasobami, by starać się i/lub rozliczyć środki (np. czasowymi, kadrowymi),  
 Nie jesteśmy w stanie wydatkować limitu podstawowego, by móc wnioskować o rezerwę,  
 Nie jesteśmy w stanie wydatkować środków z rezerwy (dlaczego?) .....,  
 Inny powód (jaki?) .....

**P11. Ile naborów, w ramach rezerwy środków, ogłoszono w Państwa Urzędzie?**

W 2019 .....

W 2020 .....

**P12. Które priorytety cieszą się większym zainteresowaniem wśród lokalnych przedsiębiorców?**

- Priorytety objęte limitem podstawowym (które konkretnie?)  
.....
- Priorytety objęte rezerwą (które konkretnie?)  
.....
- Zainteresowanie jest podobne w obu pulach środków

**P13. W jakich obszarach mieli Państwo trudności w realizacji zadań związanych z KFS w latach 2019-2020? Proszę wskazać 3 najważniejsze:**

- 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 i 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 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
- Inny sposób .....
- Nie prowadzimy promocji KFS

**P16. Jak oceniliby/oceniłaby Pani zainteresowanie przedsiębiorców możliwością pozyskania środków? Proszę ocenić**

**w skali od 1 do 5?, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą.**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

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

Aplikowanie o środki:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Bieżący kontakt:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Rozliczenie usług:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

**P18. Czy ma Pani/Pan jakieś propozycje zmian w odniesieniu do zasad funkcjonowania wsparcia z KFS? Proszę wziąć pod uwagę całokształt działań, tj. ustalone priorytety, zapisy ustawy i innych dokumentów, wysokość wsparcia, obowiązujące procedury, rodzaje wsparcia, realizatorów usług szkoleniowych, itp.**



Tak (jakie?)

.....

Nie mam

**P19. Ile etatów w Państwa Urzędzie przydzielonych jest do obsługi KFS?**

.....

**P20. Czy uważa Pan/Pani, że w Państwa Urzędzie zachodzi potrzeba zwiększenia liczby etatów do obsługi KFS?**

Tak, o ile?

.....

Nie

Nie wiem, trudno powiedzieć

**P21. Czy pracownicy zajmujący się obsługą KFS powinni przechodzić specjalistyczne szkolenia?**

Tak, jakie?

.....

Nie

Nie wiem, trudno powiedzieć

Dziękujemy za wzięcie udziału w badaniu.