



Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy

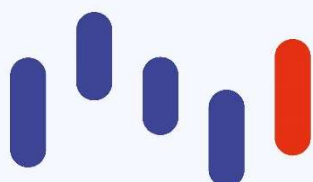


research
solutions
strategy

Wskazujemy
drogę

Ocena efektywności wsparcia
udzielonego w 2022 roku
ze środków Krajowego
Funduszu Szkoleniowego
(KFS) na terenie województwa
warmińsko-mazurskiego.

RAPORT
KOŃCOWY
Listopad 2023



WWW.ASMRESEARCH.PL

Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie
ul. Głowackiego 28
10-448 Olsztyn
tel.: 89 522 79 00, e-mail: olwu@up.gov.pl
wupolsztyn.praca.gov.pl

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
asmresearch.com.pl / neurodata.pl

Zespół badawczy:

Malwina Pietrzyk
Ewelina Baryła-Zapała
Aneta Gierowska

Olsztyn, listopad 2023

Spis treści

Streszczenie	7
Summary	9
Wprowadzenie	11
Cel i przedmiot badania.....	11
Metodologia badania	12
1. Krótka charakterystyka warmińsko-mazurskiego rynku pracy w 2022 r.....	15
1.1 Rynek pracy w województwie warmińsko-mazurskim	15
1.2 Sytuacja osób bezrobotnych na warmińsko-mazurskim rynku pracy	18
1.3 Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS).....	21
2. Charakterystyka badanych grup.....	24
3. Wyniki badania	29
3.1 Badanie pracodawców korzystających z KFS	29
3.1.1 Priorytet, na podstawie którego było przyznane wsparcie w ramach KFS.....	29
3.1.2 Obszary tematyczne i rodzaje form wsparcia dofinansowanych z KFS.....	30
3.1.3 Liczba pracowników, których pracodawca skierował na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS.....	32
3.1.4 Liczba złożonych wniosków i podpisanych umów na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS.....	35
3.1.5 Rodzaj trudności występujących przy ubieganiu się o dofinansowanie kształcenia ustawicznego w ramach KFS.....	36
3.1.6 Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy.....	37
3.1.7 Trwałość zatrudnienia po ukończonym udziale w ramach wsparcia finansowanego z KFS.....	38
3.1.8 Ocena wpływu wsparcia KFS na sytuację firmy i pracowników	40
3.1.9 Plany szkoleniowe firm.....	43
3.1.10 Realizacja działań szkoleniowych finansowanych z innych źródeł.....	44
3.1.11 Zainteresowanie wsparciem z KFS w przyszłości.....	45
3.1.12 Źródło wiedzy o KFS.....	46
3.1.13 Stopień satysfakcji z wysokości przyznanych środków z KFS.....	47
3.1.14 Zmiany w KFS, na które wskazywali przedsiębiorcy	47
3.2 Badanie pracowników korzystających z KFS	49
3.2.1 Źródło informacji o KFS	49
3.2.2 Inicjatywa w zakresie aplikowania o środki KFS	50
3.2.3 Chęć wzięcia udziału w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS.....	50
3.2.4 Obszary tematyczne i rodzaje wsparcia dofinansowanego z KFS.....	52
3.2.5 Wpływ wsparcia finansowanego z KFS na rozwój potencjału/sytuację zawodową pracownika	53
3.2.6 Wykorzystywanie nabytej wiedzy w trakcie odbytego kształcenia finansowanego z KFS.....	54
3.2.7 Podnoszenie kwalifikacji z innych źródeł.....	55
3.2.8 Napotkane trudności.....	55

3.2.9 Realizacja badania potrzeb szkoleniowych w firmie, w której jest zatrudniony pracownik.....	56
4. Wnioski i rekomendacje	57
5. Conclusions and recommendations.....	60
Spis tabel.....	63
Spis wykresów	64
Narzędzia badawcze.....	66
Kwestionariusz badania CATI z podmiotami korzystającymi z KFS.....	66
Kwestionariusz badania CATI z pracownikami korzystającymi z KFS	76

Contents

Summary (PL)	7
Summary (EN)	9
Introduction.....	11
Purpose and subject of the study	11
Research methodology.....	12
1. Brief description of the Warmian-Masurian labour market in 2022.....	15
1.1 Labour market in the Warmina-Masurian Voivodeship.....	15
1.2 Situation of unemployed people on the Warmian-Masurian labour market..	18
1.3 National Training Fund (KFS).....	21
2. Characteristics of the studied groups.....	24
3. Research results.....	29
3.1 Research of employers using KFS	29
3.1.1 Priority on the basis which support was granted under KFS.....	29
3.1.2 Thematic areas and types of forms of support co-financed from KFS.....	30
3.1.3 Number of employees whose employer directed them to continuing education financed from the KFS.....	32
3.1.4 Number of submitted applications and signed contracts for lifelong learning education financed from the KFS	35
3.1.5 Type of difficulties encountered when applying for funding for lifelong learning education under the KFS.....	36
3.1.6 Assessment of cooperation with the district labour office	37
3.1.7 Persistence of employment after completing participation in support financed from KFS	38
3.1.8 Assessment of the impact of KFS support on the situation of the company and employees.....	40
3.1.9 Company training plans	43
3.1.10 Implementation of training activities financed from other sources	44
3.1.11 Interest in support from KFS in the future	45
3.1.12 Source of information about KFS.....	46
3.1.13 Level of satisfaction with the amount of funds allocated from KFS	47
3.1.14 Changes in the KFS indicated by entrepreneurs.....	47
3.2 Research of employees using KFS.....	49
3.2.1 Source of information about KFS.....	49
3.2.2 An initiative to apply for KFS funds.....	50
3.2.3 Willingness to take part in continuing education financed from KFS.....	50
3.2.4 Thematic areas and types of forms of support co-financed from KFS	52
3.2.5 The impact of support financed from the KFS on the development of the employee's potential/professional situation	53
3.2.6 Using the knowledge acquired during education financed from KFS.....	54
3.2.7 Podnoszenie kwalifikacji z innych źródeł.....	55
3.2.8 Difficulties encountered.....	55
3.2.9 Carrying out a study of training needs in the company where the employee is employed.....	56
4. Conclusions and recommendations (PL)	57

5. Conclusions and recommendations (EN)	60
List of tables.....	63
List of figures.....	64
Research tools	66
CATI survey questionnaire with entities using KFS.....	66
CATI survey questionnaire with employees using KFS.....	76

Streszczenie

Raport jest wynikiem badania „Ocena efektywności wsparcia udzielonego w 2022 roku ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na terenie województwa warmińsko-mazurskiego” zrealizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie przez firmę ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. w terminie od 22.06.2023 r. do 31.08.2023 r.

Celem badania była ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w województwie warmińsko-mazurskim w roku 2022.

Badanie zrealizowano przy wykorzystaniu dwóch technik badawczych: analizy danych zastanych (desk research) oraz wywiadów telefonicznych (CATI) wśród pracodawców (N=285) i pracowników (N=301), którzy w 2022 r. skorzystali z form wsparcia dofinansowywanych ze środków KFS w województwie warmińsko-mazurskim.

Na realizację zadań z KFS w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r. powiatowe urzędy pracy otrzymały kwotę 7 420 302,00 zł – jest to łączna suma przyznanego limitu podstawowego oraz rezerwy KFS. Kwota dofinansowania w 2022 r. zmniejszyła się w stosunku do 2021 r. o 799,9 tys. zł (9,7%).

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują na wysoką jakość, adekwatność, skuteczność i użyteczność wsparcia oferowanego w ramach środków KFS. Analiza zgromadzonego materiału pozwoliła na sformułowanie głównych wniosków z badania, które wskazują na to, że:

- największym zainteresowaniem pracodawców, którzy otrzymali środki z KFS z województwa warmińsko-mazurskiego w 2022 r. cieszyło się wsparcie dotyczące kształcenia w zawodach deficytowych, dostosowanie do zastosowanych w firmach nowych technologii i narzędzi pracy oraz wsparcie dla pracowników 45+;
- 96,0% pracodawców skorzystało z kursów, których zakres tematyczny był bardzo szeroki i pozwalał na dopasowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb pracodawców i pracowników; na tę samą formę działań wskazało 98,0% pracowników korzystających ze wsparcia KFS w 2022 r.;
- 97,0% pracodawców poinformowało, iż nie doświadczyło jakichkolwiek trudności na żadnym z etapów korzystania ze wsparcia KFS, co wskazuje na dużą adekwatność i jakość realizowanego wsparcia;
- pracodawcy bardzo dobrze oceniają otrzymane w ramach KFS wsparcie ze względu na: tematykę działań odpowiadającą potrzebom przedsiębiorstwa (72,5% odpowiedzi), stosunkowo prostą procedurę otrzymania wsparcia (64,9%), jasne i czytelne prowadzenie dokumentacji (64,9%) oraz dostępność działań, z których firma mogła skorzystać (60,4%);
- ponad 80% pracowników, którzy wykorzystują nabytą wiedzę/umiejętności w codziennej pracy szacuje zakres jej wykorzystania jako duży, w tym 32,2% określiło ten zakres jako bardzo duży;

- znacząca większość pracodawców (98,3%) jest zdania, że pracownicy korzystający z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych ze środków KFS podnieśli dzięki nim kompetencje potrzebne im w codziennej pracy. Podobnie przedstawia się sytuacja w przypadku oceny osiągania lepszych rezultatów w pracy (96,5%);
- ponad 90% pracodawców deklaruje, że wsparcie otrzymane w ramach KFS spełniło ich oczekiwania, podobnego zdania jest ponad 70% pracowników, co przekłada się na bardzo dobrą ocenę wsparcia z KFS;
- niemal wszyscy (95,1%) pracodawcy dostrzegli pozytywny wpływ otrzymanego wsparcia na swoje przedsiębiorstwo; głównie w zakresie poprawy jakości świadczonych przez swoje instytucje usług;
- niemal 96% pracodawców deklaruje, że w przyszłości planuje ponowne wnioskowanie o środki na kształcenie ustawiczne z KFS, w tym 70% badanych jest o tym w pełni przekonanych;
- głównym źródłem informacji o KFS dla pracodawców są powiatowe urzędy pracy, dla pracowników zaś pracodawcy;
- pracodawcy wskazują na realizację działań szkoleniowych także poza środkami z KFS, a pracownicy deklarują, że poszukują różnych form kształcenia ustawicznego, mimo to plany szkoleniowe prowadzi jedynie 1/3 pracodawców;
- za wprowadzeniem zmian w KFS opowiada się 30,2% przedsiębiorców, przeciwnego zdania jest 62,5%. Pracodawcy wskazujący na potrzebę wprowadzenia zmian odnosili się przede wszystkim do konieczności uproszczenia procedur (43,0%) i podwyższenia kwot dofinansowania (36,0%), a także na rozszerzenie priorytetów wsparcia (23,3%).

Summary

The report is the result of the study "Assessment of the effectiveness of support granted in 2022 from the funds of the National Training Fund (later called KFS) in the Warmia-Masuria Voivodeship" carried out at the request of the Voivodeship Labour Office in Olsztyn by ASM Research Solution Strategy between 22.06.2023 and 31.08.2023.

The aim of the study was to assess the effectiveness of support granted from KFS funds for lifelong learning of employees and employers in the Warmia-Masuria Voivodeship in the year 2022.

The study was carried out using two research techniques: desk research and telephone interviews (CATI) among employers (N=285) and employees (N=301) who in 2022 benefited from different forms of support co-financed by the KFS funds in the Warmia-Masuria Voivodeship.

For the implementation of tasks from KFS in Warmia-Masuria Voivodeship in 2022 District Labour Offices received the amount of PLN 7 420 302.00 - this is the total sum of the allocated basic limit and the KFS reserve. The amount of co-financing in 2022 decreased in relation to 2021 by PLN 799.900 (9.7%).

The results of the conducted survey indicate high quality, adequacy, effectiveness and usefulness of support offered within the KFS funds. The analysis of the collected material made it possible to formulate the main conclusions of the study, which indicate that:

- employers who benefitted from the KFS funds in the Warmia-Masuria Voivodeship in 2022 showed the highest interest in receiving assistance for understaffed professions, incorporating new technologies and workplace tools into their businesses, and providing support to employees aged 45 and above;
- 96.0% of employers took advantage of a wide range of offered courses, which enabled customization of support to meet the specific requirements of businesses and their workers; similarly, 98.0% of employees who received KFS support in 2022 also selected this type of activity;
- 97.0% of employers report experiencing no challenges at any point while utilizing KFS assistance, which suggests that the support offered is both highly relevant and of superior quality;
- employers evaluate the assistance they received through the KFS very well. The factors contributing most to this positive evaluation include: the alignment of activity content with company needs (72.5%), the straightforward process for accessing support (64.9%), clear and understandable documentation (63.4%), and the accessibility of beneficial activities for the company (60.4%);
- over 80% of employees who integrate the knowledge and skills they gained into their everyday work consider its usage to be extensive, with 32.2% categorizing the level of application as very high;

- the majority (98.3%) of employers acknowledge that employees who participated in lifelong learning programs co-financed by KFS funds have enhanced the skills necessary for their daily tasks. Furthermore, 96.5% of employers noted that these employees have achieved improved outcomes in their work.
- more than 90% of employers declare that KFS support met their expectations, more than 70% of employees share similar opinion, which results with a very good assessment of support from the KFS;
- almost all (95.1%) employers perceived a positive impact of received support on their enterprise/institution; mainly in terms of improvement of the quality of their services;
- nearly 96% of employers declare that they plan to apply for KFS lifelong learning funding again in the future, among them 70% are fully convinced;
- the main source of information on the KFS for employers are County Labour Offices, and for employees - employers;
- employers indicate the implementation of training activities also outside the KFS, and employees declare that they seek various forms of lifelong learning, yet only 1/3 of employers have training plans;
- 30.2% of entrepreneurs suggested changes to the KFS, 62.5% are against. Employers indicating the need for changes referred to the need of simplifying the procedures (43.0%), to increase the amount of funding (36.0%), and to expand the areas of support (23.3%).

Wprowadzenie

Cel i przedmiot badania

Przedmiotem badania była ocena efektywności wsparcia udzielonego w 2022 r. ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w województwie warmińsko-mazurskim.

Głównym celem badania było: badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców¹ w województwie warmińsko-mazurskim w roku 2022.

Cele szczegółowe badania:

1. Ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS z perspektywy pracodawców, którzy skorzystali ze wsparcia.
2. Ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS z punktu widzenia pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia.

Obszary badawcze:

Obszary badawcze przypisane do pierwszego celu szczegółowego badania to:

- Charakterystyka pracodawców (m.in. pod kątem branży prowadzonej działalności, wielkości przedsiębiorstwa, formy prawnej, formy własności).
- Priorytet, na podstawie którego było przyznane wsparcie w ramach KFS z podziałem na limit/rezerwę.
- Obszary tematyczne w podziale na rodzaj formy wsparcia dofinansowanej z KFS.
- Liczba pracowników, których pracodawca skierował na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS z uwzględnieniem zajmowanych stanowisk.
- Liczba złożonych wniosków i podpisanych umów w 2022 roku na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS.
- Rodzaj trudności występujących przy ubieganiu się o dofinansowanie kształcenia ustawicznego w ramach KFS.
- Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy.
- Trwałość zatrudnienia po ukończonym udziale w ramach wsparcia finansowanego z KFS. Ewentualny awans/zmiana stanowiska wśród pracowników, którzy wzięli udział w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS.
- Ocena wpływu wsparcia KFS na sytuację firmy i pracowników.
- Plany szkoleniowe firm (czy są sporządzane, czy jest planowane ponowne ubieganie się o środki KFS).
- Realizacja działań szkoleniowych nie tylko tych finansowanych z KFS.
- Źródło wiedzy o KFS.
- Ewentualna satysfakcja z wysokości przyznanych środków z KFS.

¹ Przez pracodawców rozumie się wszystkie podmioty/firmy, które uzyskały dofinansowanie z KFS w 2022 roku w województwie warmińsko-mazurskim.

- Zmiany w KFS, na które wskazują przedsiębiorcy.

Obszary badawcze przypisane do drugiego celu szczegółowego badania to:

- Charakterystyka uczestników badania – pracowników (m.in. wiek, płeć, wykształcenie, staż pracy).
- Źródło informacji o KFS.
- Inicjatywa oraz chęć wzięcia udziału w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS.
- Obszary tematyczne w podziale na rodzaj formy wsparcia dofinansowany z KFS.
- Wpływ wsparcia finansowanego z KFS na rozwój potencjału/ sytuację zawodową pracownika.
- Wykorzystywanie nabytej wiedzy w trakcie odbytego kształcenia finansowanego z KFS.
- Podnoszenie kwalifikacji bez wsparcia ze środków KFS.
- Trudności ze skierowaniem na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS.
- Realizacja badania potrzeb szkoleniowych w firmie, w której jest zatrudniony pracownik.

Zakres podmiotowy badania: pracodawcy (przedstawiciele pracodawców) z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, którzy otrzymali środki KFS w 2022 roku oraz pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia finansowanego ze środków KFS w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 roku.

Metodologia badania

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone z wykorzystaniem techniki CATI, czyli wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (Computer Assisted Telephone Interview) w oparciu o opracowane kwestionariusze wywiadów – odrębny dla każdej z dwóch grup badawczych, tj. pracodawców oraz pracowników, którzy w 2022 r. skorzystali ze wsparcia z KFS.

Badanie zrealizowane zostało zgodnie z zasadami opracowanymi przez PKJPA².

Przeprowadzonych zostało 285 wywiadów z pracodawcami, którzy skorzystali ze wsparcia KFS z uwzględnieniem wszystkich powiatów województwa warmińsko-mazurskiego oraz 301 wywiadów z pracownikami, którzy skorzystali ze wsparcia KFS. Badaniem objęci byli pracownicy tych samych firm, z którymi realizowano wywiady w ramach badania pracodawców. W ramach każdej firmy zrealizowano od 1 do 3 wywiadów z pracownikami.

Na etapie raportu metodologicznego założono realizację 250 wywiadów z pracodawcami z województwa warmińsko-mazurskiego, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2022 r. Ostatecznie zrealizowano 285 wywiadów w związku z koniecznością nawiązywania kontaktu z pracodawcami w celu dotarcia do ich pracowników, którzy również skorzystali ze wsparcia KFS. Konieczność

² Program Kontroli Jakości Pracy Ankieterów (na podstawie Interviewer Quality Control Scheme (IQCS) ze zmianami z dnia 18 lutego 2021 r., str. 27.

zapewnienia założonej wielkości próby w badaniu pracowników generowała potrzebę nawiązania kontaktów z większą liczbą pracodawców.

Tabela 1. Liczba pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2022 r. w podziale na powiaty

Powiat	Liczba pracodawców
Bartoszycki	24
Braniewski	19
Działdowski	23
Elbląski	105
Ełcki	52
Giżycki	36
Gołdapski	23
Iławski	66
Kętrzyński	27
Lidzbarski	31
Mrągowski	39
Nidzicki	20
Nowomiejski	20
Olsztyn (m.)	106
Olsztyński	47
Ostródzki	32
Olecki	24
Piski	39
Szczycieński	55
Węgorzewski	16
RAZEM	804

Źródło: SOPZ

Dobór próby do badania pracodawców zakładał realizację co najmniej 5 wywiadów w każdym z powiatów województwa warmińsko-mazurskiego, ponadto uwzględniał kryterium wielkości przedsiębiorstwa w populacji przedsiębiorstw korzystających z KFS w 2022 r. Jednak ze względu na liczebność dużych i średnich podmiotów, mając na uwadze możliwości realizacyjne badania założono nieproporcjonalny dobór próby³.

³ Dobór nieproporcjonalny polegający na wyróżnieniu warstw w populacji generalnej, które są niedoreprezentowane w próbie (ich udział w populacji jest niewielki), a następnie doborze z każdej warstwy takiej liczby elementów, która pozostaje w proporcji do iloczynu liczebności warstwy i odchylenia standardowego badanej cechy w danej warstwie.

Tabela 2. Liczba zrealizowanych wywiadów

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba pracodawców, którzy skorzystali z KFS w 2022 r.	Liczba wywiadów wg założeń metodologicznych	Liczba zrealizowanych wywiadów
Mikro (1-9 pracowników)	448	150	152
Małe (10-49 pracowników)	220	70	83
Średnie (50-249 pracowników)	103	25	43
Duże (250 i więcej pracowników)	33	5	7
RAZEM	804	250	285

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy przekazanej przez Zamawiającego

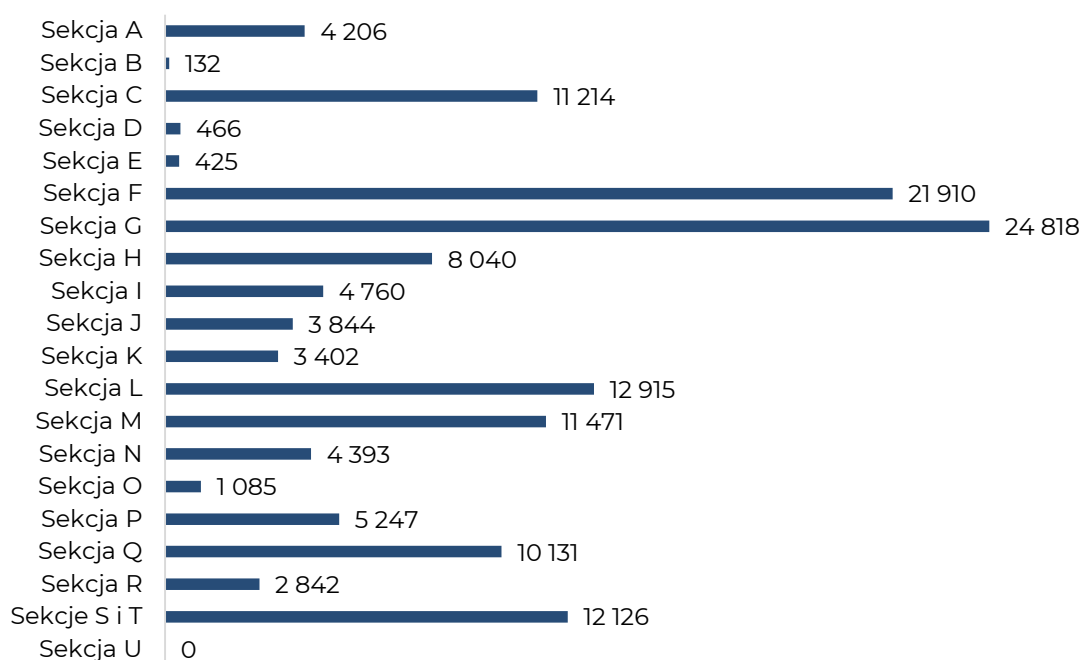
Ponadto w toku realizacji badania, po przeprowadzeniu pierwszych wywiadów mających charakter pilotażowy uzgodniono z Zamawiającym zmianę treści pytań P2 i P3 z kwestionariusza skierowanego do pracodawców korzystających ze wsparcia KFS w celu doprecyzowania badanych zagadnień i zachowania ich spójności z założeniami KFS.

1. Krótka charakterystyka warmińsko-mazurskiego rynku pracy w 2022 r.

1.1 Rynek pracy w województwie warmińsko-mazurskim

W 2022 roku w województwie warmińsko-mazurskim najwięcej przedsiębiorstw było zarejestrowanych w sekcji G: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (24 818 podmiotów) oraz sekcji F: budownictwo (21 910 podmiotów). Najmniej przedsiębiorstw było zaś w sekcji B: górnictwo i wydobywanie (132 podmioty). Łącznie w 2022 roku w województwie warmińsko-mazurskim zarejestrowanych w rejestrze REGON było 143 949 podmiotów gospodarki.

Wykres 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON w 2022 roku w województwie warmińsko-mazurskim⁴



Źródło: Bank Danych Lokalnych, podmioty gospodarki narodowej, przekształcenia własnościowe i strukturalne, podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, dostęp: 07.11.2023 r.

⁴ Opis sekcji PKD: A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B. Górnictwo i wydobywanie, C. Przetwórstwo przemysłowe, D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę powietrze do układów klimatyzacyjnych, E. Dostawa wody; gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F. Budownictwo, G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H. Transport i gospodarka magazynowa, I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J. Informacja i komunikacja, K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P. Edukacja, Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S. Pozostała działalność usługowa, T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, U. Organizacje i zespoły eksterytorialne.

W Polsce w 2022 roku najwięcej osób było zatrudnionych w sektorze usługowym (ponad 10 150 tys. osób), najmniej zaś w sektorze rolniczym (1 375 tys. osób). Biorąc pod uwagę sektory ekonomiczne w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 roku zatrudnionych było łącznie 573 tys. osób, w tym najwięcej w sektorze usługowym – 333 tys. osób. W pozostałych sektorach, tj. przemysłowym pracowało 172 tys. osób, a w sektorze rolniczym 62 tys. osób. Pod kątem liczby osób pracujących województwo warmińsko-mazurskie zajmuje 12. miejsce w kraju.

Tabela 3. Pracujący według sektora gospodarki w Polsce w 2022 r.

Województwo	Pracujący według sektorów gospodarki w tys. osób			
	ogółem	sektor rolniczy	sektor przemysłowy	sektor usługowy
Polska	16 742	1 375	5 138	10 150
Dolnośląskie	1 251	63	407	774
Kujawsko-Pomorskie	902	113	271	513
Lubelskie	893	183	218	488
Lubuskie	428	17	147	260
Łódzkie	1 118	108	352	653
Małopolskie	1 448	49	455	935
Mazowieckie	2 605	197	598	1 800
Opolskie	393	38	142	211
Podkarpackie	801	43	279	474
Podlaskie	495	101	120	273
Pomorskie	1 052	53	323	672
Śląskie	1 908	38	694	1 162
Świętokrzyskie	525	82	165	277
Warmińsko-Mazurskie	573	62	172	333
Wielkopolskie	1 637	193	576	864
Zachodniopomorskie	716	35	220	460

Źródło: Bank Danych Lokalnych.

W Polsce jest zarejestrowanych 14 460 Instytucji Szkoleniowych (dane na podstawie RIS – Rejestru Instytucji Szkoleniowych), a województwo warmińsko-mazurskie z liczbą 604 instytucji znajduje się na 12. miejscu. Najwięcej instytucji na terenie województwa warmińsko-mazurskiego szkoli w obszarze rozwoju osobowości i kariery zawodowej (185 instytucji) oraz usług fryzjerskich i kosmetycznych (136 instytucji). Najrzadziej występujące w ofercie instytucji szkoleniowych obszary szkolenia dotyczyły dziennikarstwa i informacji naukowo-technicznej (1 instytucja) oraz matematyki, statystyki (2 instytucje). Spośród ww. instytucji 108 w poprzednim roku (2022) szkoliło na zlecenie PUP.

Tabela 4. Oferta szkoleniowa instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w RIS w województwie warmińsko-mazurskim

Obszar szkolenia	Liczba instytucji szkoleniowych szkolących w danym obszarze
Podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia	11
Rozwój osobowości i kariery zawodowej	185
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	59
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	36
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	17
Języki obce	41
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	1
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	76
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	54
Zarządzanie i administrowanie	71
Prace sekretarskie i biurowe	35
Prawo	24
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	5
Matematyka, statystyka	2
Informatyka i wykorzystanie komputerów	68
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa, i konserwacja pojazdów	22
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	3
Architektura i budownictwo	19
Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo	17
Weterynaria	8
Opieka zdrowotna	44
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	42
Ochrona własności i osób	11
Ochrona środowiska	5
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	16
Usługi gastronomiczne	35
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	136
Usługi krawieckie, obuwnicze	7
Usługi stolarskie, szklarskie	10
Usługi transportowe, w tym: kursy prawa jazdy	70
Pozostałe usługi	50
BHP	43
Nauka aktywnego poszukiwania pracy	13
Inne obszary szkoleń	118

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rejestru Instytucji Szkoleniowych, dostęp: 16.10.2023 r.

1.2 Sytuacja osób bezrobotnych na warmińsko-mazurskim rynku pracy

W województwie warmińsko-mazurskim w grudniu 2022 roku stopa bezrobocia wynosiła 8,7% i była wyższa niż średnia krajowa (5,2%). Najwyższą jej wartość w 2022 roku w regionie odnotowana została dla powiatu kętrzyńskiego (19,2%) i bartoszyckiego (18,9%), najniższa zaś dla miasta Olsztyn (2%).

Tabela 5. Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r.

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia [%]
POLSKA	5,2
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	8,7
Powiat bartoszycki	18,9
Powiat braniewski	17,0
Powiat działdowski	13,0
Powiat elbląski	13,5
Powiat ełcki	11,5
Powiat giżycki	9,0
Powiat iławski	4,4
Powiat kętrzyński	19,2
Powiat lidzbarski	11,3
Powiat mrągowski	9,3
Powiat nidzicki	6,3
Powiat nowomiejski	11,3
Powiat olecki	10,9
Powiat olsztyński	7,2
Powiat ostródzki	9,1
Powiat piski	13,3
Powiat szczycieński	8,6
Powiat gołdapski	9,8
Powiat węgorzewski	13,8
Elbląg	6,7
Olsztyn	2,0

Źródło: Bank Danych Lokalnych, Bezrobocie rejestrowane, stopa bezrobocia rejestrowanego, dostęp: 16.10.2023 r.

W Polsce na koniec grudnia 2022 roku zarejestrowanych było 812 301 osób bezrobotnych, podczas gdy w województwie warmińsko-mazurskim zarejestrowanych było 41 069 osób bezrobotnych. Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych było w powiecie ełckim (3 295 osób) i kętrzyńskim (3 135 osób), najmniej zaś w powiatach: nidzickim (618 osób), węgorzewskim (742 osób) i gołdapskim (747 osób).

Tabela 6. Liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce i w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r.

Wyszczególnienie	Zarejestrowani bezrobotni
POLSKA	812 301
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	41 069
Powiat bartoszycki	2 956
Powiat braniewski	1 910
Powiat działdowski	2 826
Powiat elbląski	2 446
Powiat ełcki	3 295
Powiat giżycki	1 468
Powiat iławski	1 438
Powiat kętrzyński	3 135
Powiat lidzbarski	1 304
Powiat mrągowski	1 485
Powiat nidzicki	618
Powiat nowomiejski	1 666
Powiat olecki	1 263
Powiat olsztyński	2 815
Powiat ostródzki	2 935
Powiat piski	1 853
Powiat szczycieński	1 794
Powiat gołdapski	747
Powiat węgorzewski	742
Elbląg	2 627
Olsztyn	1 746

Źródło: Bank Danych Lokalnych, bezrobocie rejestrowane, bezrobotni zarejestrowani wg wieku i płci, dostęp: 16.10.2023 r.

Najwięcej osób doksztalcających się pomiędzy 25-64 rokiem życia w 2022 roku było w województwach małopolskim (12,7%), dolnośląskim (11,4%) i kujawsko-pomorskim (11,3%), najmniej zaś w województwie lubuskim (3%). W odniesieniu krajowym województwo warmińsko-mazurskie w 2022 roku posiadało o 2,2 pp. mniej osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata niż średnia krajowa.

Tabela 7. Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata w Polsce w 2022 r.

Wyszczególnienie	Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata [%]
Polska	7,6
Dolnośląskie	11,4
Kujawsko-Pomorskie	11,3
Lubelskie	7,8
Lubuskie	3,0
Łódzkie	3,6
Małopolskie	12,7
Mazowieckie	8,8
Opolskie	6,8
Podkarpackie	4,0
Podlaskie	7,9
Pomorskie	7,5
Śląskie	6,9
Świętokrzyskie	3,6
Warmińsko-Mazurskie	5,4
Wielkopolskie	6,4
Zachodniopomorskie	5,2

Źródło: Bank Danych Lokalnych, rynek pracy, aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15-89 lat według BAEL, dostęp: 16.10.2023 r.

W Polsce w 2022 roku wskaźnik zatrudnienia wyniósł 56,3%. Województwo warmińsko-mazurskie w analizowanym roku osiągnęło wynik 53,5%, czyli wskaźnik był o 2,8 pp. niższy niż średnia krajowa. Wraz z województwem podkarpackim (50,3%), województwo warmińsko-mazurskie osiągnęło najniższy odsetek osób pracujących zawodowo spośród wszystkich województw w Polsce. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia odnotowano w województwie mazowieckim – 60,5% oraz wielkopolskim 59,1%.

Tabela 8. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w 2022 r.

Wyszczególnienie	Wskaźnik zatrudnienia [%]
Polska	56,3
Dolnośląskie	56,1
Kujawsko-Pomorskie	56,0
Lubelskie	54,9
Lubuskie	55,2
Łódzkie	57,1
Małopolskie	55,3
Mazowieckie	60,5
Opolskie	55,3
Podkarpackie	50,3
Podlaskie	56,9
Pomorskie	58,5
Śląskie	54,2
Świętokrzyskie	54,3
Warmińsko-Mazurskie	53,5
Wielkopolskie	59,1
Zachodniopomorskie	54,9

Źródło: Bank Danych Lokalnych, rynek pracy, aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15-89 lat według BAEL, dostęp: 16.10.2023 r.

Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce w 2022 roku wyniósł 58%. Wyższy wskaźnik niż średnia krajowa osiągnęło 7 województw: dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, łódzkie, mazowieckie, podlaskie, pomorskie i wielkopolskie. Najniższy współczynnik aktywności zawodowej w 2022 roku osiągnęło województwo podkarpackie 52,8%. Województwo warmińsko-mazurskie osiągnęło o 2,6 pp. niższy wynik niż średnia dla Polski zajmując przy tym 14. miejsce w kraju.

Tabela 9. Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce dla osób w wieku 15-89 lat w 2022 r.

Wyszczególnienie	Współczynnik aktywności zawodowej w wieku 15-89 lat [%]
Polska	58,0
Dolnośląskie	58,1
Kujawsko-Pomorskie	58,2
Lubelskie	57,6
Lubuskie	56,1
Łódzkie	59,1
Małopolskie	56,6
Mazowieckie	62,2
Opolskie	56,8
Podkarpackie	52,8
Podlaskie	58,4
Pomorskie	59,6
Śląskie	55,4
Świętokrzyskie	56,5
Warmińsko-Mazurskie	55,4
Wielkopolskie	60,3
Zachodniopomorskie	56,2

Źródło: Bank Danych Lokalnych, rynek pracy, aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15-89 lat według BAEL, dostęp: 16.10.2023 r.

1.3 Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to część Funduszu Pracy, która pozwala na sfinansowanie szkoleń dla pracodawców i pracowników. O środki z KFS może wnioskować każdy pracodawca w zastosowaniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, czyli podmiot, który zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę.

Otrzymane środki są przeznaczone na finansowanie szkolenia ustawicznego pracowników bądź pracodawcy w formie finansowania:

- 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 mikro przedsiębiorcy, czyli takiego, który zatrudnia do 10 osób – lecz nie więcej niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Pracodawca może przeznaczyć środki z KFS na określenie potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane; 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.

Dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS finalizuje umowa zawarta ze starostą, która określa szczegółowo warunki wsparcia oraz obowiązki każdej ze stron. Pracodawca jest zobligowany do podpisania umowy z pracownikiem, który uczestniczy w kształceniu dofinansowanym środkami KFS. Umowa powinna określać m.in. zobowiązania pracownika, ponieważ nieukończenie kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS skutkuje dla pracodawcy koniecznością zwrotu otrzymanych środków⁵.

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania środków KFS w 2022 roku:

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

Rezerwa Krajowego Funduszu Szkoleniowego to środki, o które samorządy powiatów mogą występować do ministerstwa na realizację wniosków, które spełniają warunki określone w priorytetach przyjętych przez Radę Rynku

⁵<https://wupolsztyn.praca.gov.pl/documents/106902/19233538/Ocena%20sytuacji%20na%20rynku%20pracy%20i%20realizacji%20zada%C5%84%20w%20zakresie%20polityki%20rynku%20pracy%20w%20Wojew%C3%B3dztwie%20Warmi%C5%84sko-Mazurskim%20w%202022%20roku.%20Realizacja%20Regionalnego%20%20Planu%20%20Dzia%C5%82a%C5%84%20%20na%20%20orzecz%20%20Zatrudnienia%20%20w%20%20Wojew%C3%B3dztwie%20Warmi%C5%84sko-Mazurskim%20za%202022%20rok/01dac343-e80d-48a0-9bd7-4ebd549140ad?t=1684409661094> dostęp na dzień 14.09.2023 r.

Pracy. Rada Rynku Pracy na 2022 rok zdefiniowała następujące priorytety wydatkowania tzw. rezerwy KFS:

1. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 r.ż.;
2. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
3. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

W 2022 roku łączna kwota wydatków poniesionych w ramach KFS przez powiatowe urzędy pracy w regionie wyniosła 7 386 264,09 złotych. Najwięcej osób skorzystało z KFS na terenie działania MUP w Olsztynie (509 osób), PUP w Elblągu (331 osób), najmniej zaś na terenie funkcjonowania PUP w Węgorzewie (43 osoby).

Tabela 10. Wydatki i liczba osób korzystająca z KFS w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r.

Powiatowy Urząd Pracy	Limit	Rezerwa FFS	Wydatki	Liczba osób korzystających z KFS
Bartoszyce	197 500,00	0,00	197 499,67	99
Braniewo	148 300,00	79 651,50	226 379,00	116
Działdowo	208 100,00	28 876,30	236 976,30	85
Elbląg	808 200,00	154 576,20	962 057,77	331
Ełk	352 500,00	51 977,30	397 839,61	263
Giżycko	275 200,00	115 505,10	390 704,80	160
Gołdap	102 100,00	42 325,80	144 274,97	75
Iława	352 200,00	231 010,20	581 064,82	385
Kętrzyn	218 000,00	11 088,50	229 010,32	109
Lidzbark Warmiński	172 900,00	48 876,30	218 383,26	78
Mrągowo	239 100,00	30 320,10	269 420,10	121
Nidzica	111 700,00	57 752,60	165 380,00	113
Nowe Miasto Lubawskie	156 800,00	27 143,70	183 825,00	57
Olecko	144 400,00	48 105,10	192 405,04	118
Olsztyn (grodzki)	1 079 400,00	69 303,10	1 146 232,53	509
Olsztyn (ziemski)	583 100,00	57 752,60	639 049,60	284
Ostróda	407 200,00	57 752,60	464 327,60	196
Pisz	198 900,00	93 202,10	284 102,10	95
Szczytno	258 600,00	110 152,60	368 752,60	237
Węgorzewo	83 800,00	6 930,30	88 579,00	43
RAZEM	6 098 000,00	1 322 302,00	7 386 264,09	3 474

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP Olsztyn.

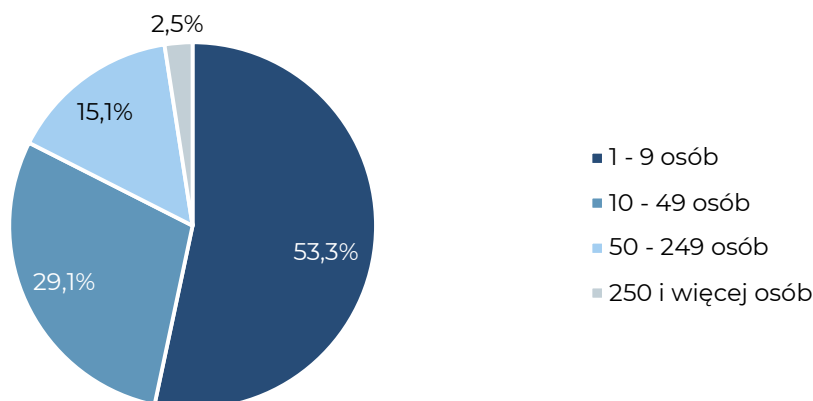
W 2022 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie otrzymał kwotę 132,0 tys. zł. Środki te wydatkowano na przeprowadzenie badania pn. „Ocena efektywności wsparcia udzielonego w 2021 roku ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na terenie województwa warmińsko-mazurskiego” oraz na promocję tego instrumentu na lokalnym rynku pracy.

2. Charakterystyka badanych grup

Pracodawcy korzystający ze wsparcia KFS

Ponad połowę (53,3%) uczestników badania stanowili przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw, blisko 30% przedstawiciele małych, 15,1% średnich, a 2,5% dużych przedsiębiorstw.

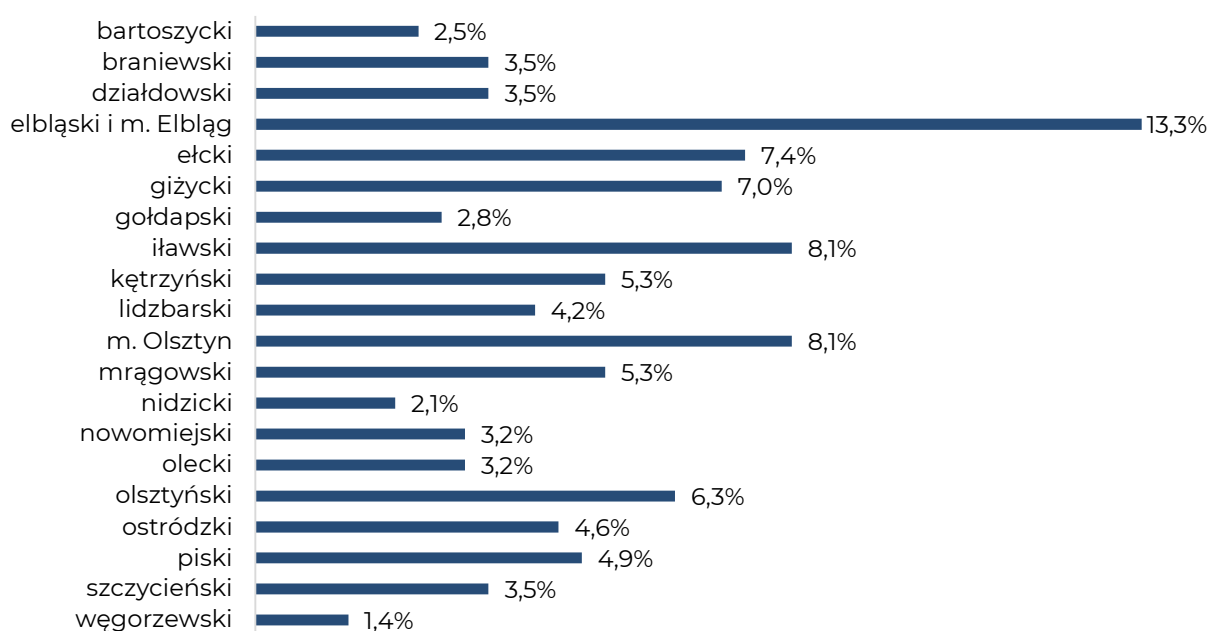
Wykres 2. Wielkość przedsiębiorstwa



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Najliczniej reprezentowanym powiatem przez uczestników badania był powiat elbląski wraz z miastem Elbląg (13,3%) oraz powiat iławski i miasto Olsztyn (po 8,1%). Natomiast najmniej przebadanych pracodawców miało zlokalizowaną swoją firmę w powiatach: węgorzewskim (1,4%), nidzickim (2,1%) oraz bartoszyckim (2,5%).

Wykres 3. Miejsce zlokalizowania firmy – powiat



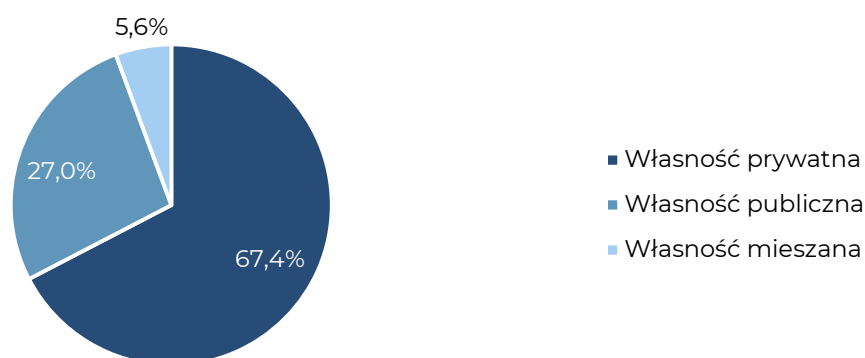
Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Najliczniej reprezentowanymi branżami (wg sekcji PKD) były: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (14,0%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (13,7%)

oraz pozostała działalność usługowa (10,5%). Ponadto po 9,8% firm działało w branżach: edukacja i działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, 9,5% w handlu hurtowym i detalicznym, naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Kolejnych 8,8% firm to przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa przemysłowego, a 5,6% z sektora budownictwa. Ostatecznie 13,6% firm należało do pozostałych 11 branż.

Dominującą formą własności wśród uczestniczących w badaniu przedsiębiorstw była własność prywatna, na którą wskazało 67,4% badanych. Na własność publiczną wskazało 27,0%, a na mieszaną 5,6% respondentów.

Wykres 4. Forma własności przedsiębiorstwa



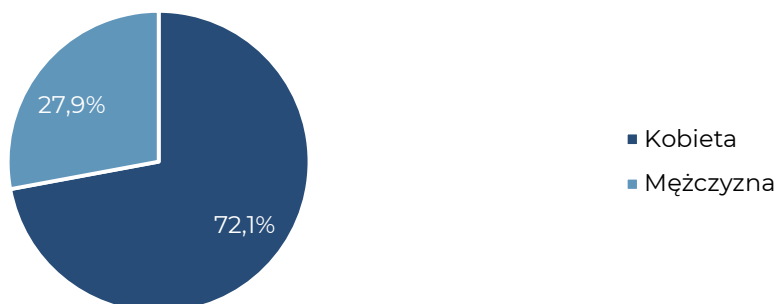
Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Najliczniejszą grupę wśród uczestniczących w badaniu firm stanowiły jednoosobowe działalności gospodarcze (41,1%) oraz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (19,6%). Nieco ponad 25,3% badanych wskazało na inną formę prawną niż wskazane, zaś stowarzyszenia, spółki jawne, cywilne, akcyjne, komandytowe, partnerstwa i prawa handlowego oraz fundacje stanowiły nieznaczny odsetek badanych pracodawców – łącznie 14,3%.

Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia KFS

W badaniu pracowników korzystających w 2022 r. ze wsparcia ze środków KFS udział wzięło 72,1% kobiet oraz 27,9% mężczyzn.

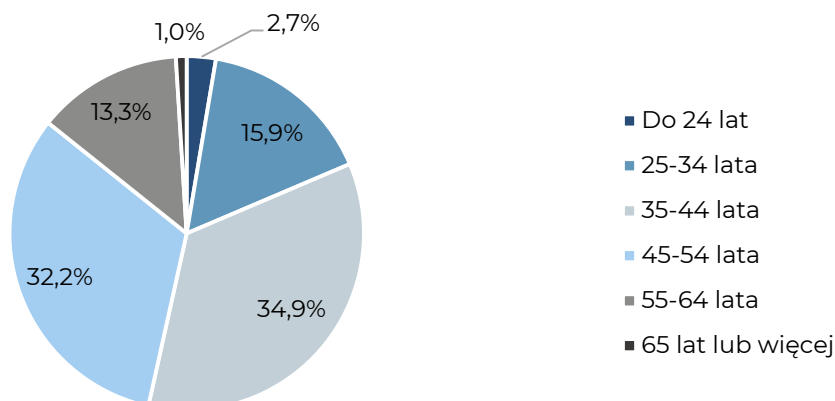
Wykres 5. Płeć respondentów



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

Niemal 35% badanych stanowiły osoby w wieku 35-44 lata, a 32,2% osoby w wieku 45-54 lata. Blisko 16% respondentów to osoby w wieku 25-34 lata, a 13,3% w wieku 55-64 lata. Osoby w wieku do 24 lat i 65 lat lub więcej stanowiły nieznaczną część badanych – odpowiednio 2,7% i 1,0%.

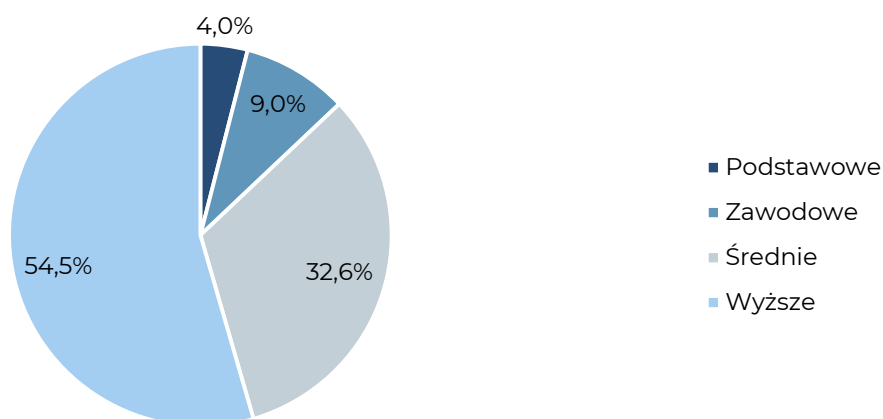
Wykres 6. Wiek respondentów



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

Blisko 55% uczestniczących w badaniu pracowników posiada wykształcenie wyższe, niemal 1/3 średnie, 9,0% zawodowe, a 4,0% podstawowe.

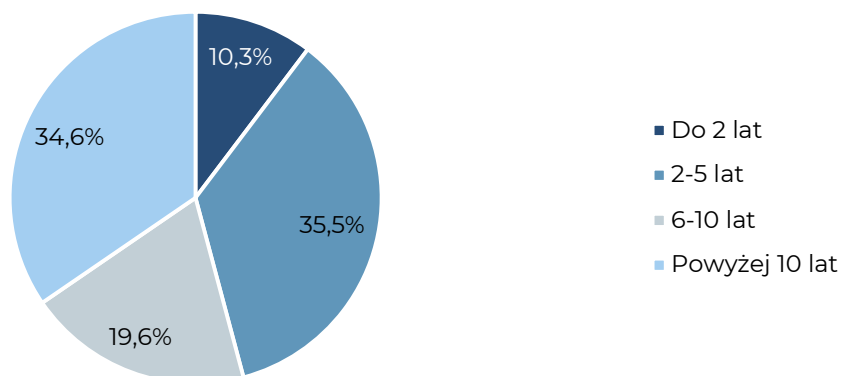
Wykres 7. Wykształcenie respondentów



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

Porównywalny odsetek uczestniczących w badaniu pracowników to osoby pracujące w danej firmie od 2 do 5 lat (35,5%) oraz powyżej 10 lat (34,6%), niemal co piąta osoba pracowała w tej samej firmie od 6 do 10 lat, a ok. co dziesiąta krócej niż 2 lata.

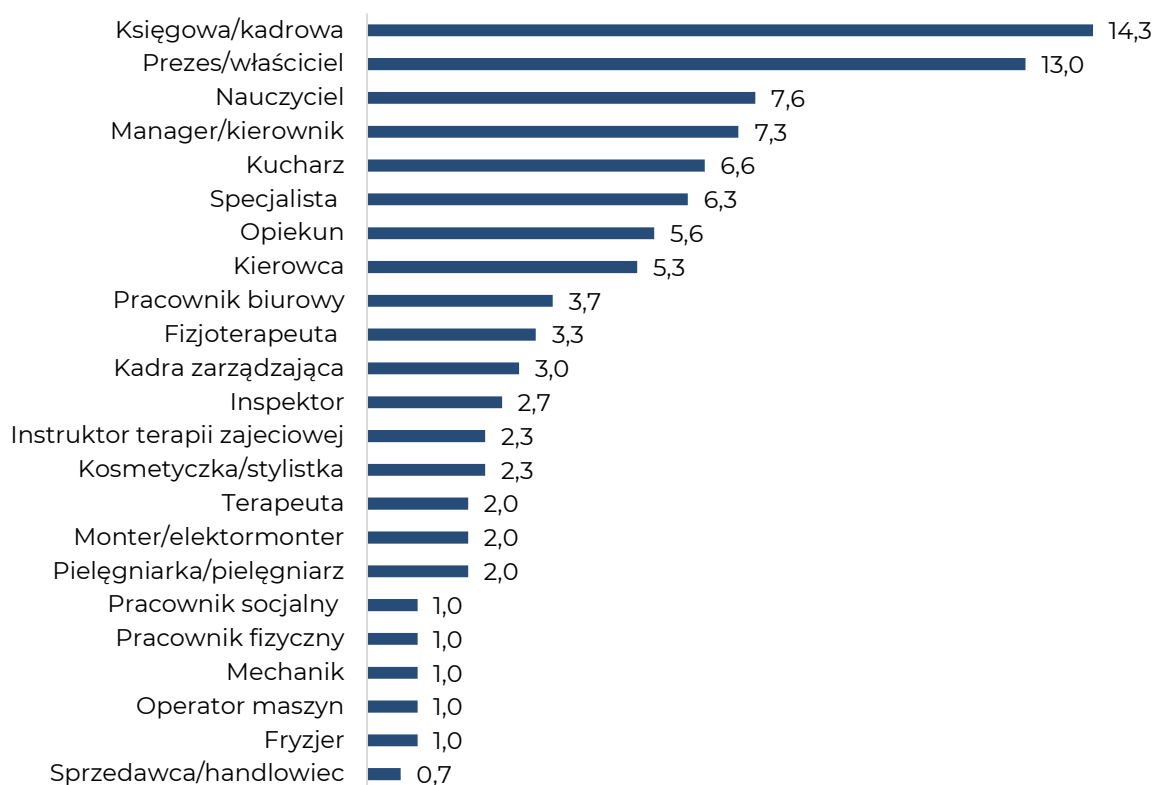
Wykres 8. Staż pracy respondentów w danej firmie



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

Wśród pracowników najwięcej osób pracowało na stanowiskach związanych z księgowością i kadrami (14,3%) oraz prezesa/właściciela (13,0%), nauczyciela (7,6%) oraz manager/kierownik (7,3%).

Wykres 9. Wykonywany zawód

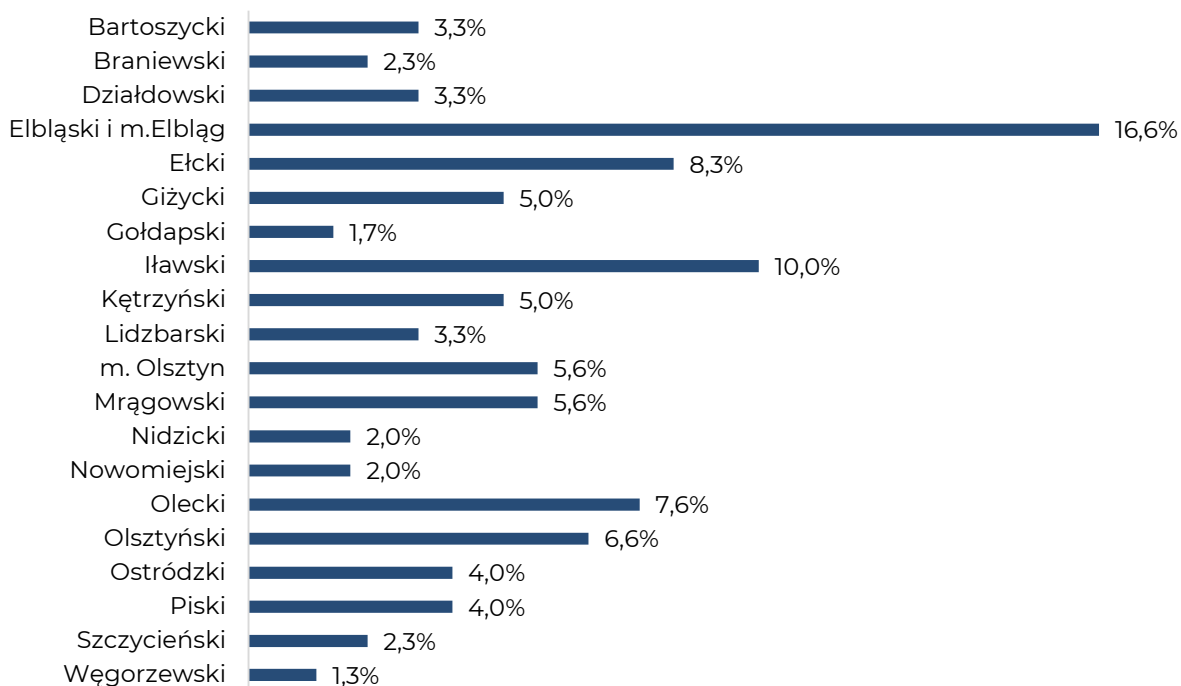


Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

Poza wskazanymi na wykresie 9. zawodami pojedyncze osoby korzystające ze wsparcia w ramach KFS zajmowały takie stanowiska jak: psycholog, projektant, fotograf, pracownik budowlany wykończeniowy, piekarz, producent lodów, masażysta, lekarz weterynarii, konstruktor, inżynier procesu, fakturzystka, cukiernik, brukarz, automatyk, asystent rodziny, asystent osób niepełnosprawnych.

Największy odsetek uczestników badania z grupy pracowników pracuje w firmach zlokalizowanych w powiecie elbląskim (16,6%), iławskim (10,0%) i ełckim (8,3%). Najniższy z kolei w powiatach: węgorzewskim (1,3%), gołdapskim (1,7%) oraz nidzickim i nowomiejskim (po 2,0%).

Wykres 10. Lokalizacja firmy, w której są zatrudnieni respondenci (powiat)



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

3. Wyniki badania

3.1 Badanie pracodawców korzystających z KFS

3.1.1 Priorytet, na podstawie którego było przyznane wsparcie w ramach KFS

Ponad 80% uczestniczących w badaniu przedsiębiorstw skorzystało ze wsparcia KFS w ramach limitu środków, a 25,6% z rezerwy.

Wykres 11. Źródło wsparcia w ramach KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

Wsparcie z KFS w ramach limitu środków najczęściej realizowane było przez warmińsko-mazurskich przedsiębiorców w ramach priorytetów:

- **wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych** – wskazało na ten priorytet 53,5% przedsiębiorców,
- **wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych** – 27,8%,
- **wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19 musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej** – 17,8%.

Ponadto realizowano w jego ramach działania w obszarze następujących priorytetów:

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych – 5,2%,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej – 4,3%,
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS – 2,6%,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem – 2,6%.

W ramach rezerwy środków najczęściej realizowanym priorytetem było **wsparcie kształcenie ustawicznego osób po 45 roku życia**, na które wskazało 52,1% pracodawców, którzy skorzystali z tych środków w ramach KFS w 2022 r. Ponadto realizowano wsparcie w ramach priorytetów: wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności – 4,1% i wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców – 1,4%. Istotna część badanych nie była w stanie precyzyjnie wskazać priorytetu, w ramach którego pozyskiwała środki z KFS.

3.1.2 Obszary tematyczne i rodzaje form wsparcia dofinansowanych z KFS

Wsparcie ze środków KFS w 2022 r. w najczęściej przeznaczone było na realizację kursów – 96,1% wskazań w przypadku wsparcia realizowanego w ramach limitu środków i 95,9% w ramach rezerwy.

Z pozostałych form działań firmy korzystały w znacznie mniejszym stopniu. W ramach limitu środków KFS 7,4% firm skorzystało z możliwości realizacji egzaminów, a 7,0% z określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego. Z kolei w ramach rezerwy KFS 8,2% pracodawców skorzystało ze wsparcia w postaci badań lekarskich i/lub psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia.

Wykres 12. Rodzaj działań finansowanych ze środków KFS w ramach limitu i rezerwy środków



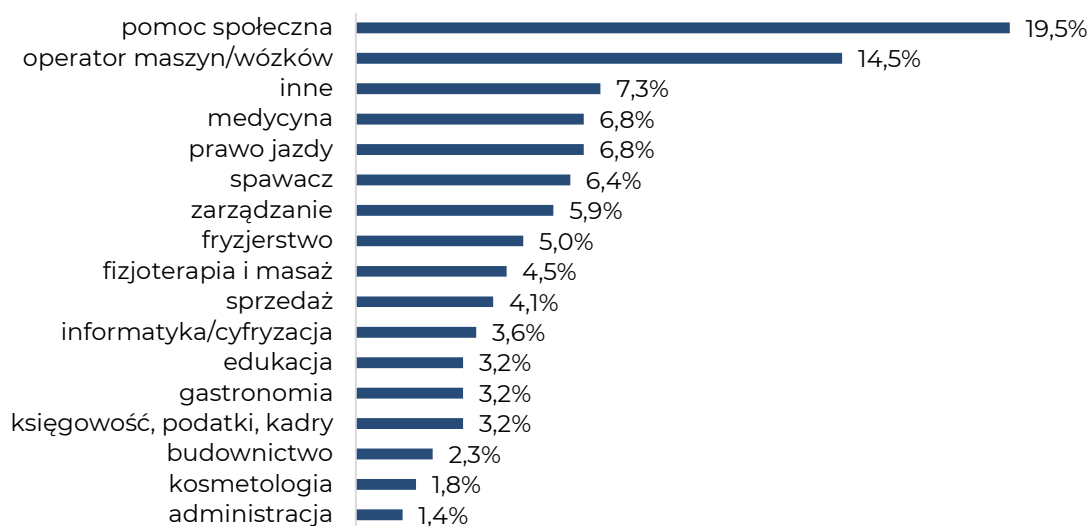
Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

Wśród najczęściej wskazywanych przez pracodawców obszarów tematycznych, których dotyczyły realizowane w ramach wsparcia KFS z limitu środków znalazły się kursy z zakresu **pomocy społecznej** (19,5%) i dotyczące uprawnień **na operatora maszyn/urządzeń/wózków** (14,5%). Ponadto 7,3% badanych wskazało na inne niż wymienione kursy⁶. Należy jednak zwrócić uwagę, że zakres tematyczny kursów był

⁶ Były to różne kursy, które wskazywano pojedynczo, np. inspektor ppoż., praca w zespole, kierowanie ruchem drogowym, lakiernik, prace wysokościowe, uprawnienia gazowe, magazyny energii, przepisy rozliczeń energii ciepła w budynkach i świadectwa energetyczne tych budynków.

bardzo zróżnicowany i szeroki, co dawało szansę uzyskania różnorodnych kwalifikacji dopasowanych do indywidualnych potrzeb pracodawcy i pracownika.

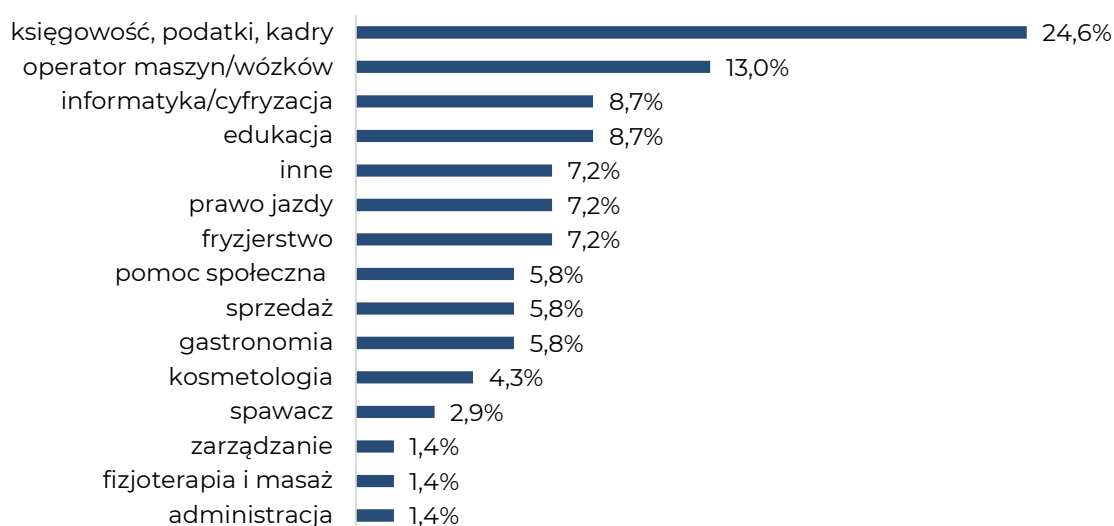
Wykres 13. Obszary tematyczne kursów realizowanych w ramach wsparcia KFS z limitu środków



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Natomiast wśród kursów realizowanych ze środków rezerwy w ramach wsparcia KFS najczęściej wskazywanym obszarem tematycznym była **księgowość, podatki i kadry** (24,6%) oraz **operatorzy maszyn/urządzeń/wózków** (13,0%). W przypadku tych kursów zakres tematyczny był niemal równie szeroki, jak w przypadku kursów realizowanych w ramach limitu środków.

Wykres 14. Obszary tematyczne kursów realizowanych w ramach wsparcia KFS ze środków rezerwy



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

W ramach limitu środków KFS wskazywano na realizowanie studiów podyplomowych z następujących obszarów: cyberbezpieczeństwo, kadry i płace, manager kultury, metodyka i metodologia pracy specjalnej, socjoterapia

i profilaktyka społeczna dzieci i młodzieży, zarządzanie pracownikami oraz zarządzanie projektami budowlanymi.

W ramach środków z rezerwy KFS realizowano studia podyplomowe z takich obszarów tematycznych jak: cyberbezpieczeństwo oraz diagnoza i terapia pedagogiczna.

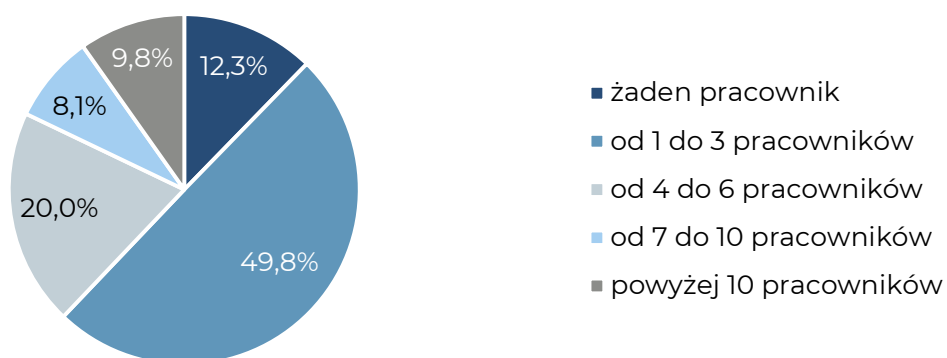
Najczęściej realizowanymi egzaminami finansowanymi z limitu środków z KFS były egzaminy na prawo jazdy (43,8%), w tym: kategoria C, C+E, D, E, a także kwalifikacje dla kierowców, spawaczy, księgowych, terapeutę środowiskowego, operatora: wózka widłowego, żurawia, koparko-ładowarki, ładowarki, koparki. Uczestnicy zdobyli również uprawnienia na przewóz materiałów niebezpiecznych ADS, kierowanie ruchem drogowym, przewóz rzeczy, BHP, controlling.

W zakresie egzaminów finansowanych ze środków rezerwy KFS wskazano na uzyskanie uprawnień z zakresu: filmowania dronem, kierowania ruchem drogowym, spawacza oraz prawa jazdy kategorii C.

3.1.3 Liczba pracowników, których pracodawca skierował na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS

W niemal połowie przypadków z różnych form wsparcia finansowanych z KFS w firmie skorzystało od 1 do 3 pracowników, w co piątej firmie było to od 4 do 6 pracowników. Od 7 do 10 pracowników skorzystało z kształcenia ustawicznego w ramach KFS w 8,1% firm, a w co dziesiątej było to więcej niż 10 pracowników. Ponadto, w 12,3% firm, z kształcenia ustawicznego w ramach KFS skorzystał wyłącznie właściciel.

Wykres 15. Liczba pracowników, których pracodawca skierował na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Największą liczbę pracowników (powyżej 10) najczęściej na kształcenie ustawiczne ze środków KFS w 2022 r. w województwie warmińsko-mazurskim delegowały małe firmy – 46,4% oraz firmy średniej wielkości – 28,6%.

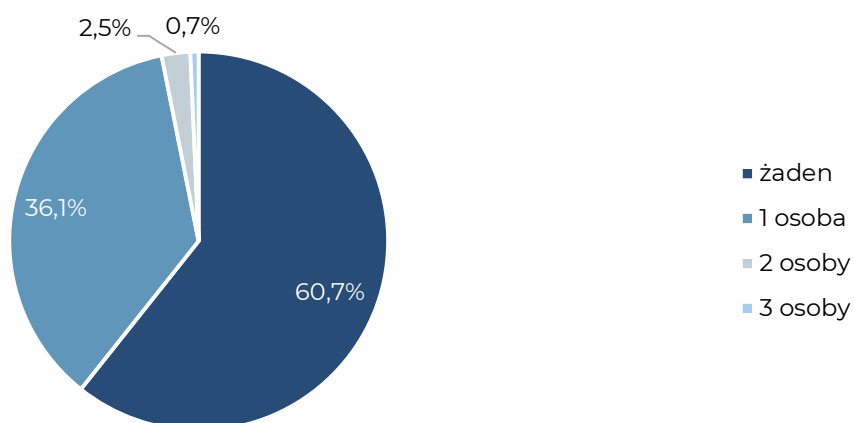
Tabela 11. Liczba pracowników, których pracodawca skierował na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS a wielkość firmy

Wielkość firmy	Liczba pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia ze środków KFS w 2022 r. w firmach				
	Żaden	Od 1 do 3 pracowników	Od 4 do 6 pracowników	Od 7 do 10 pracowników	Powyżej 10 pracowników
Mikro (do 9 pracowników)	97,1%	61,3%	42,1%	17,4%	10,7%
Mała (10-49 pracowników)	0,0%	26,8%	40,4%	39,1%	46,4%
Średnia (50-149 pracowników)	2,9%	10,6%	17,5%	39,1%	28,6%
Duża (250 i więcej pracowników)	0,0%	1,4%	0,0%	4,3%	14,3%

Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Według odpowiedzi ankietowanych 60,7% pracodawców nie skorzystało z kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS, natomiast wśród 36,1% był to wyłącznie jeden właściciel.

Wykres 16. Liczba właścicieli firm, którzy skorzystali ze wsparcia ze środków KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Ze wsparcia finansowanego ze środków KFS w 2022 r. najczęściej korzystali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z księgowością i kadrami (16,2%), właściciele/prezesi firm (12,8%) oraz kucharze/ pomoc kuchenna (10,6%).

Tabela 12. Stanowiska pracowników korzystających ze wsparcia KFS w 2022 r.

Stanowisko	Odsetek wskazań
księgowy/kadrowy	16,2%
właściciel/prezes	12,8%
kucharz/pomocnik kucharza	10,6%
pracownik biurowy	6,8%
kierowca	6,8%
nauczyciel	6,8%
manager/kierownik/brygadzysta	6,4%
fizjoterapeuta/rehabilitant	5,1%
opiekun	5,1%
specjalista	4,3%
kosmetyczka/manicurzystka	3,8%
monter	3,4%
pracownik fizyczny	3,4%
mechanik	2,6%
pracownik socjalny	2,6%
informatyk	2,6%
pielęgniarka	2,6%
kelner	2,6%
instruktor terapii zajęciowej	2,1%
pracownik obsługi klienta	2,1%
pracownik ogólnobudowlany	2,1%
operator maszyn/urządzeń	2,1%
dyrektor/kadra zarządzająca	1,7%
sprzedawca	1,7%
handlowiec	1,7%
pracownik produkcji	1,7%
psycholog	1,7%
fryzjer	1,7%

Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

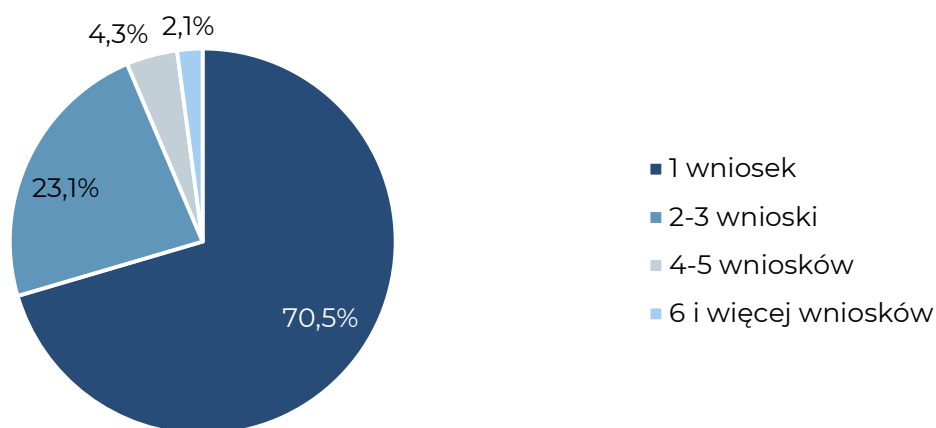
Ponadto wśród określanych zawodów pracowników korzystających ze wsparcia w ramach KFS w 2022 r. trzykrotnie wskazywano na: programistę, terapeutę, spawacza i pedagoga. Dwukrotnie wymieniano: lakiernika, elektryka, masażystę, asystenta osoby niepełnosprawnej, magazyniera i farmaceutę, a jednokrotnie: elektromontera, ślusarza, logistykę, logopedę, lekarza, ratownika medycznego, weterynarza, dziennikarza, agenta ubezpieczeniowego, animatora czasu wolnego, asystenta rodziny, cukiernika, murarza, piekarza, hydraulika i szwaczkę.

Wielość i różnorodność zawodów wskazują na fakt, że wsparcie oferowane z KFS pozwala na rozwój kompetencji każdego pracownika, który ma taką potrzebę. Nie jest ograniczone do kilku zawodów, co wskazuje na rzeczywistą uniwersalność wsparcia, które trafia do szerokiego grona odbiorców.

3.1.4 Liczba złożonych wniosków i podpisanych umów na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS

Zdecydowana większość przedsiębiorców, którzy w 2022 r. skorzystali ze wsparcia KFS składała tylko jeden wniosek o dofinansowanie na kształcenie ustawiczne (70,5%). Dwa lub trzy wnioski złożyło 23,1% firm. Od czterech do pięciu wniosków złożyło 4,3% firm, a 6 lub więcej 2,1%.

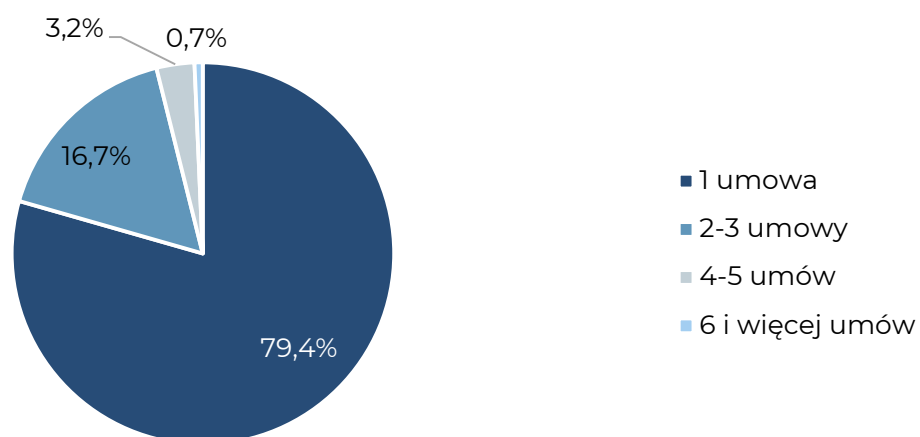
Wykres 17. Liczba złożonych wniosków o dofinansowanie ze środków KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=281)

Zdecydowana większość (79,4%) firm wnioskujących o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS w 2022 r. podpisała jedną umowę. Od dwóch do trzech umów podpisało 16,7% firm, a cztery lub więcej 3,9%.

Wykres 18. Liczba podpisanych umów o dofinansowanie ze środków KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=282)

Pracodawcy w większości podpisywali tyle samo umów, ile składali wniosków o wsparcie. W przypadku firm, które złożyły od 2 do 3 wniosków blisko 2/3 zrealizowało również 2-3 umowy, podobnie w przypadku firm, które zadeklarowały złożenie 4-5 wniosków – 2/3 z nich zrealizowało 4-5 umów.

Tabela 13. Liczba złożonych wniosków o dofinansowanie ze środków KFS w odniesieniu do liczby podpisanych umów na to wsparcie

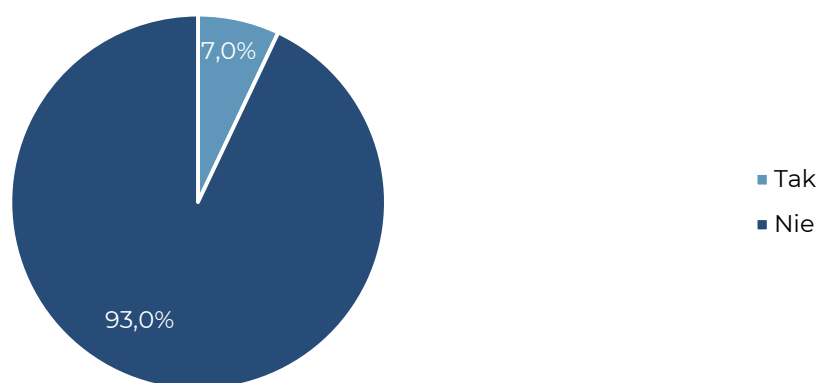
Liczba podpisanych umów	Liczba złożonych wniosków			
	1 wniosek	2-3 wnioski	4-5 wniosków	6 i więcej wniosków
1 umowa	100,0%	33,8%	8,3%	33,3%
2-3 umowy	0,0%	66,2%	25,0%	16,7%
4-5 umów	0,0%	0,0%	66,7%	16,7%
6 i więcej umów	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%

Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=281)

3.1.5 Rodzaj trudności występujących przy ubieganiu się o dofinansowanie kształcenia ustawicznego w ramach KFS

Znacząca część firm korzystających ze wsparcia ze środków KFS w 2022 r. (93,0%) zadeklarowała, że w trakcie ubiegania się o dofinansowanie nie napotkała na żadne trudności.

Wykres 19. Napotkanie się w trakcie ubiegania się o dofinansowanie z KFS na trudności

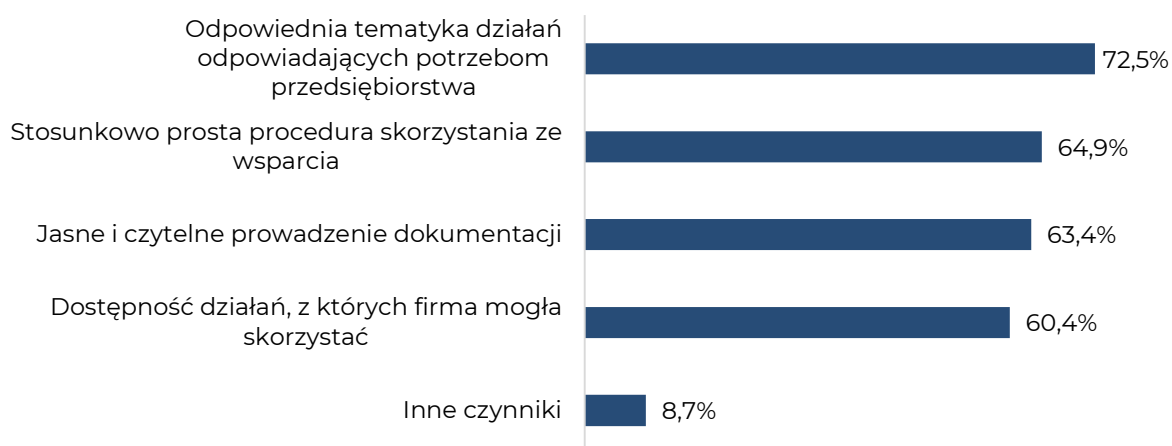


Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Wśród firm, które wskazały na pojawienie się na tym etapie trudności, 9 wskazało na zbyt rozbudowane formalności, 4 na trudności w przygotowaniu dokumentacji oraz kolejne 4 na trudności ze znalezieniem tematyki działań odpowiadających potrzebom przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorcy wskazując na czynniki wpływające na ich pozytywną ocenę procesu ubiegania się o środki z KFS w zbliżonym stopniu podawali wszystkie zaproponowane odpowiedzi. Przede wszystkim była to **odpowiednia tematyka działań odpowiadających potrzebom przedsiębiorstwa** (72,5%), **stosunkowo prosta procedura skorzystania ze wsparcia** (64,9%), **jasne i czytelne prowadzenie dokumentacji** (63,4%) oraz **dostępność działań, z których firma mogła skorzystać** (60,4%). Dane te jasno wskazują na dużą łatwość w ubieganiu się o środki KFS, która z pewnością jest jednym z czynników wpływających na pozytywną ocenę tej formy wsparcia przez przedsiębiorców.

Wykres 20. Czynniki wpływające na pozytywną ocenę procesu ubiegania się o środki KFS



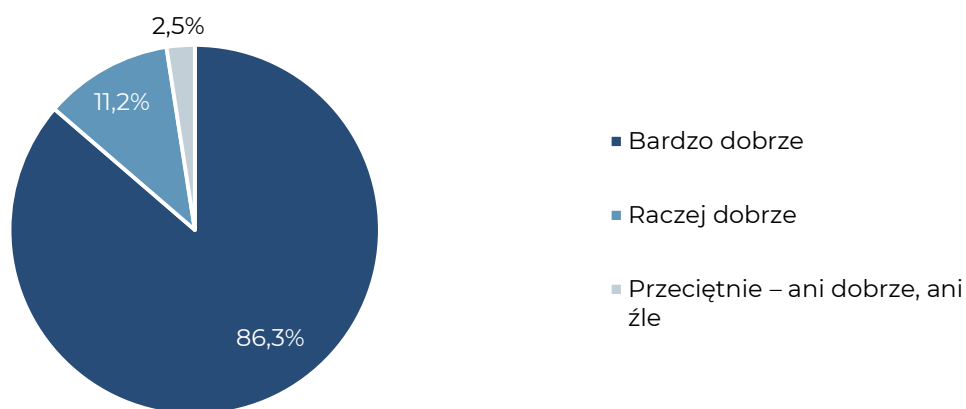
Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=265); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

Połowa przedsiębiorców wskazujących na pojawienie się problemów w trakcie ubiegania się o środki KFS nie doświadczyła ich na etapie realizacji kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS. Część respondentów wskazywała jednak na wystąpienie takich trudności jak: niedostosowany do możliwości przedsiębiorstwa czas realizacji form wsparcia, trudności we współpracy z instytucją szkoleniową oraz trudności związane z zapewnieniem ciągłości pracy w wyniku udziału pracowników w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS – każdą z wymienionych odpowiedzi wskazało po dwóch pracodawców.

3.1.6 Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy

Niemal wszyscy przedsiębiorcy (97,5%), którzy w 2022 r. skorzystali ze wsparcia dofinansowanego z KFS w województwie warmińsko-mazurskim dobrze ocenili współpracę z powiatowym urzędem pracy, w tym 86,3% ocenia ją bardzo dobrze. Jedynie 2,5% firm przyznała tej współpracy średnią/przeciętną ocenę.

Wykres 21. Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Okazało się, że wszystkie ww. czynniki były odpowiedzialne za pozytywną ocenę współpracy z powiatowym urzędem pracy – każdy z nich został wskazany przez znaczącą liczbę przedsiębiorców. Najwięcej badanych za pozytywny aspekt tej współpracy uznało:

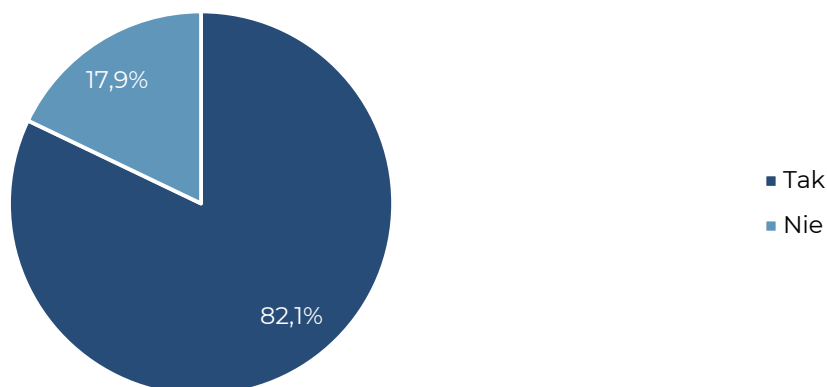
- **łatwość nawiązania kontaktu** – 86,7%,
- **pomoc na różnych etapach realizacji wsparcia z KFS** – 80,2%,
- **przekazywanie przez powiatowy urząd pracy zrozumiałych informacji** – 79,1%,
- **elastyczność oraz zrozumienie potrzeb przedsiębiorcy** – 76,6%,
- **krótki czas oczekiwania na odpowiedź** – 69,1%.

Dane te jednoznacznie wskazują na wysoką jakość pracy powiatowych urzędów pracy w obszarze współpracy z przedsiębiorcami korzystającymi ze wsparcia KFS, a także na dopasowanie sposobów realizacji tejże współpracy i jej zakresu do oczekiwań przedsiębiorców.

3.1.7 Trwałość zatrudnienia po ukończonym udziale w ramach wsparcia finansowanego z KFS

W przypadku 82,1% firm, które skorzystały ze wsparcia dofinansowanego ze środków KFS zatrudnienie kontynuują wszystkie osoby, które skorzystały z tego wsparcia. Natomiast 17,9% firm poinformowało, że część pracowników, którzy w 2022 r. uczestniczyli w formach wsparcia finansowanych ze środków KFS już u nich nie pracuje.

Wykres 22. Kontynuacja zatrudnienia przez pracowników korzystających z form wsparcia ze środków KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Na utrzymanie zatrudnienia wszystkich pracowników, którzy skorzystali w 2022 r. z form kształcenia ustawicznego w ramach środków KFS w największym stopniu wskazywali przedstawiciele firm średniej wielkości – 90,7%. W pozostałych przedsiębiorstwach kontynuacja zatrudnienia przez wszystkich pracowników także utrzymuje się na bardzo wysokim poziomie – od 85,7% wskazań w przypadku dużych firm, 81,6% w przypadku firm mikro do 78,3% wśród małych firm.

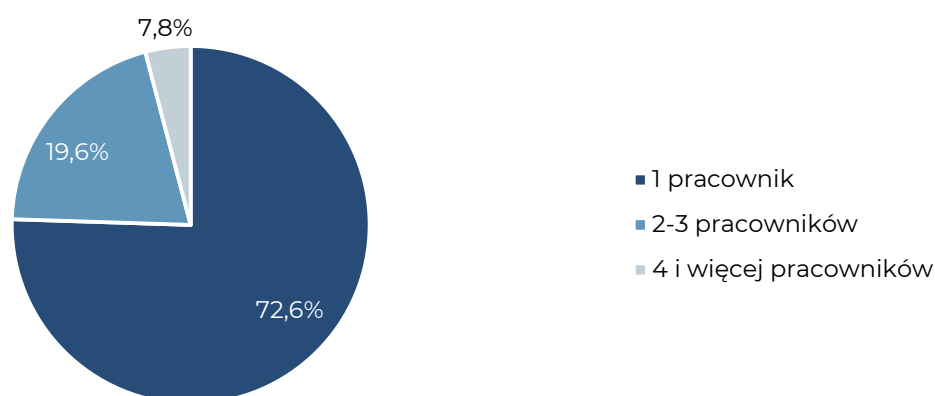
Tabela 14. Kontynuacja zatrudnienia przez pracowników korzystających z form wsparcia ze środków KFS a wielkość przedsiębiorstwa

Wielkość przedsiębiorstwa	Kontynuacja zatrudnienia	
	Tak	Nie
Mikro	81,6%	18,4%
Małe	78,3%	21,7%
Średnie	90,7%	9,3%
Duże	85,7%	14,3%

Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Według odpowiedzi przedsiębiorców, brak kontynuacji zatrudnienia osób, które w 2022 roku skorzystały z kształcenia ustawicznego w ramach KFS, dotyczył najczęściej jednego pracownika – 72,6% wskazań. Blisko co piąty pracodawca, u którego nie wszyscy pracownicy kontynuują zatrudnienia wskazał na odejście 2 lub 3 pracowników, a w przypadku niespełna 8% pracodawców była to skala 4 lub więcej pracowników.

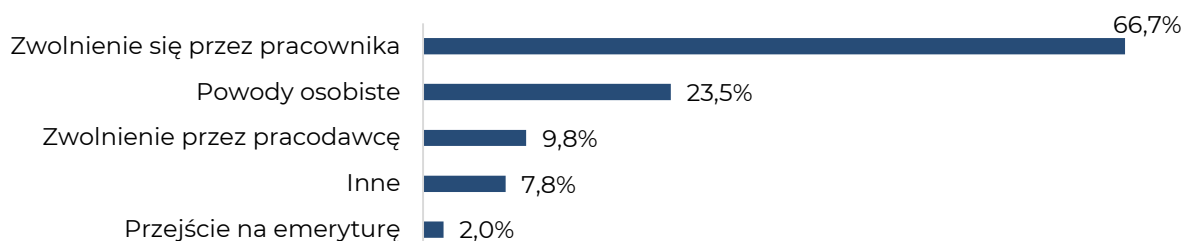
Wykres 23. Liczba pracowników, którzy nie kontynuują zatrudnienia u pracodawcy, u którego skorzystali ze wsparcia w ramach KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=51)

W odniesieniu do deklaracji pracodawców główną przyczyną braku kontynuacji zatrudnienia pracowników, którzy uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w ramach KFS w 2022 r. było zwolnienie się przez pracownika – wskazało na nią 2/3 pracodawców. Nieco poniżej 1/4 firm wskazała jako przyczynę odejścia pracowników powody osobiste, a 9,8% zwolnienie pracownika przez pracodawcę.

Wykres 24. Przyczyny odejścia pracowników



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=51); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

3.1.8 Ocena wpływu wsparcia KFS na sytuację firmy i pracowników

Ocena wpływu wsparcia KFS na sytuację pracowników oparta została o weryfikację wystąpienia konkretnych sytuacji zdefiniowanych jako poprawa sytuacji zawodowej; podniesienia kompetencji, osiągania lepszych rezultatów, zmiany stanowiska, awansu i wzrostu wynagrodzenia.

Znacząca większość pracodawców jest zdania, że pracownicy korzystający z kształcenia ustawicznego dofinansowanego ze środków KFS podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy – takiego zdania było 98,3% przedstawicieli pracodawców, z czego ponad 80% zdecydowanie dostrzega taką zmianę.

Adekwatnie przedstawia się sytuacja w przypadku zagadnienia dotyczącego oceny osiągania lepszych rezultatów w pracy – 96,5% uczestniczących w badaniu pracodawców deklarowało, że dostrzegli taką zmianę, przy tym 61,1% zdecydowanie, a 35,4% raczej ją dostrzega. Ponadto 1,4% badanych raczej nie zaobserwowało takiej zmiany, a 0,4% nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie.

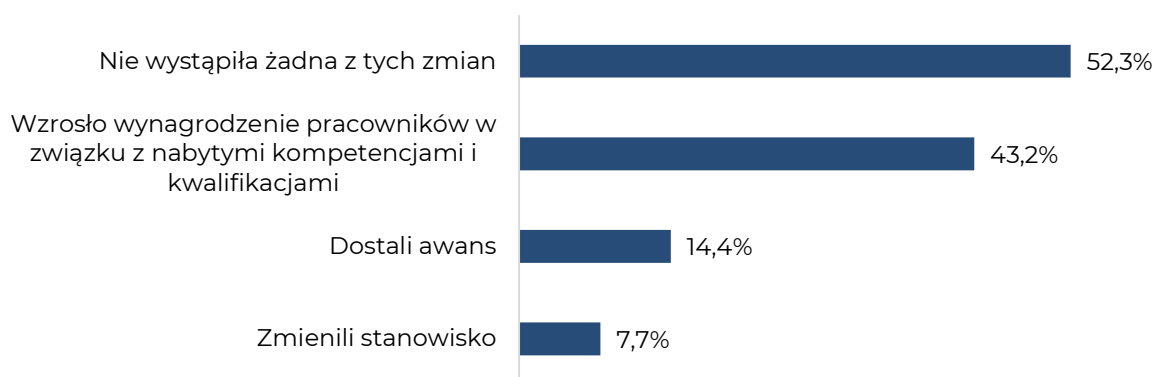
Tabela 15. Ocena wpływu wsparcia ze środków KFS na sytuację pracowników

Ocena	Pracownicy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy	Pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy
Zdecydowanie tak	80,4%	61,1%
Raczej tak	17,9%	35,4%
Raczej nie	1,4%	0,7%
Zdecydowanie nie	0,0%	0,0%
Nie wiem/trudno powiedzieć	0,4%	2,8%

Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Odnosząc się do wymiernych zmian w sytuacji zawodowej pracowników, którzy uczestniczyli w kształceniu ustawicznym realizowanym ze środków KFS, ponad połowa pracodawców odpowiedziała, że nie nastąpiła żadna z wymienionych zmian. Nieco ponad 43% zadeklarowało, że w efekcie skorzystania ze wsparcia KFS wzrosło wynagrodzenie pracowników, a zmiana ta była efektem nabycia nowych kompetencji i kwalifikacji zawodowych, 14,4% pracodawców zadeklarowało, że ci pracownicy otrzymali awans, a 7,7% wskazało na zmianę stanowiska doksztalających się pracowników. Dane wskazują, że w większości przypadków (52,3%) udział w kształceniu ustawicznym i podnoszenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych nie przekłada się w sposób bezpośredni na sytuację zatrudnieniową pracowników, nie wiąże się w znacznym stopniu z awansem czy zmianą stanowiska. W większym stopniu pracownicy w efekcie podniesienia kwalifikacji mogli liczyć na podniesienie wynagrodzenia.

Wykres 25. Sposób oddziaływania wsparcia z KFS na sytuację zawodową pracowników

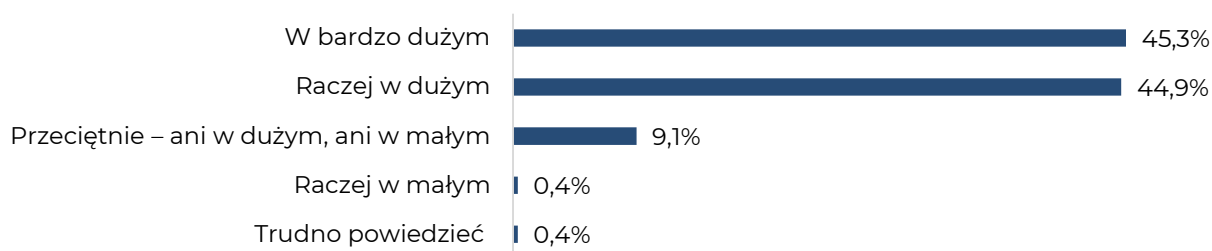


Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

Nieznacznie ponad 90% przedsiębiorców oceniło otrzymane wsparcie w ramach środków z KFS jako spełniające ich oczekiwania – w tym 45,3% oceniło stopień spełnienia oczekiwań jako bardzo duży, a 44,9% jako raczej duży.

Oceny negatywne podała znikoma liczba przedsiębiorców, co może oznaczać, że wsparcie oferowane w ramach KFS jest adekwatne do potrzeb pracodawców uczestniczących w badaniu.

Wykres 26. Stopień spełnienia oczekiwań przez wsparcie otrzymane w ramach KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Wielkość przedsiębiorstwa nie miała znaczącego wpływu na ocenę wsparcia dofinansowanego z KFS w odniesieniu do oczekiwań przedsiębiorców w przypadku mikro, małych i średnich firm, jednak w przypadku dużych przedsiębiorstw istotnie mniejszy odsetek respondentów wskazuje na bardzo pozytywną ocenę wsparcia na rzecz oceny pozytywnej (raczej duży).

Tabela 16. Stopień spełnienia oczekiwań przez wsparcie otrzymane w ramach KFS a wielkość przedsiębiorstwa

Wielkość przedsiębiorstwa	Bardzo duży	Raczej duży	Przeciętny – ani duży, ani mały	Raczej mały	Bardzo mały lub żaden	Trudno powiedzieć
Mikro	49,3%	41,4%	8,6%	0,0%	0,0%	0,7%
Małe	41,0%	45,8%	12,0%	1,2%	0,0%	0,0%
Średnie	44,2%	51,2%	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Duże	14,3%	71,4%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Za podstawowy czynnik wpływający na spełnienie oczekiwań pracodawców odnośnie do otrzymanego wsparcia należy uznać fakt nabycia przez pracowników oczekiwanych kwalifikacji i/lub kompetencji, na który wskazało 81,3% respondentów.

Istotne znaczenie można przypisać także pozostałym czynnikom, takim jak: wysoka użyteczność wsparcia (72,4%), satysfakcjonująca jakość tego wsparcia (68,5%) oraz optymalne koszty w stosunku do uzyskanych rezultatów (56,4%). Każdy z tych czynników był dla pracodawców istotny, a wysoki odsetek wskazań na nie świadczy o jego wysokiej jakości i adekwatności w odniesieniu do potrzeb pracodawców i ich pracowników. Należy uznać, że wsparcie z KFS jest użyteczne, jakościowe i trafne.

Wykres 27. Czynniki wpływające na pozytywną ocenę adekwatności wsparcia z KFS w odniesieniu do oczekiwań pracodawców



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=257); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

Jedynym wskazywanym przez pracodawców czynnikiem negatywnie wpływającym na ocenę dopasowania wsparcia dofinansowanego z KFS do oczekiwań pracodawców było ich przeświadczenie, że nabyte przez pracowników kwalifikacje/kompetencje nie są przydatne w pracy.

Badanie obejmowało również zagadnienia związane z wpływem otrzymanego wsparcia na poprawę sytuacji przedsiębiorstwa. Jedynie 4,9% przedsiębiorców wskazało na brak jakiegokolwiek wpływu, zatem **95,1% przedstawicieli firm dostrzegło pozytywne zmiany, które spowodowało wsparcie otrzymane ze środków KFS.**

Niemal 80% pracodawców dostrzegło poprawę jakości świadczonych przez siebie usług – była to najczęściej wymieniana forma wpływu na zmianę sytuacji w firmie, którą uzyskano dzięki dofinansowaniu ze środków KFS. Wśród innych dostrzeganych zmian wymienić należy: **zwiększenie liczby klientów** (37,5%), **poszerzenie działalności** – wprowadzenie nowych produktów/usług (24,6%) oraz **wejście na nowe rynki** (10,2%).

Wsparcie z KFS w nieznacznym stopniu wpłynęło na zwiększenie zatrudnienia w firmach czy uruchomienie nowego działu.

Wykres 28. Wpływ środków z KFS na sytuację przedsiębiorstwa



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

Najczęściej na brak wpływu wsparcia z KFS na sytuację przedsiębiorstwa wskazywali przedstawiciele dużych firm (28,6%). Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa najczęściej wskazywaną zmianą będącą efektem otrzymanego wsparcia w ramach KFS była poprawa jakości usług.

Im mniejsze przedsiębiorstwo, tym częściej wskazywano na wystąpienie poprawy w postaci zwiększenia liczby klientów – wskazało na nią 46,7% przedstawicieli mikro przedsiębiorstw, a stosunkowo mniej, bo 14,3% przedstawicieli dużych firm. Na poszerzenie działalności (wprowadzenie nowych produktów/usług) jako efekt skorzystania ze środków KFS częściej niż inni wskazywali przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw (32,9%).

Tabela 17. Wpływ środków z KFS na sytuację przedsiębiorstwa a wielkość przedsiębiorstwa

Wielkość firmy	Wpływ środków						
	Poszerzenie działalności (nowe produkty/usługi)	Wejście na nowe rynki	Zwiększenie liczby klientów	Poprawa jakości usług	Uruchomienie nowego działu	Zwiększenie zatrudnienia	Nie wpłynęło w żaden sposób
Mikro	32,9%	11,2%	46,7%	77,0%	4,6%	3,3%	2,6%
Małe	16,9%	10,8%	31,3%	80,7%	6,0%	4,8%	6,0%
Średnie	11,6%	4,7%	20,9%	86,0%	4,7%	4,7%	7,0%
Duże	14,3%	14,3%	14,3%	71,4%	0,0%	0,0%	28,6%

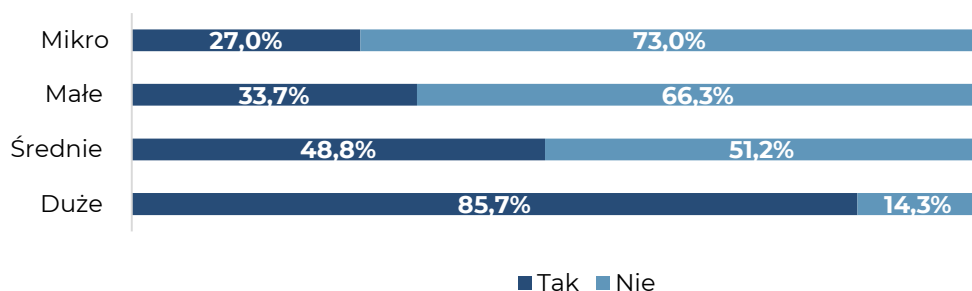
Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

3.1.9 Plany szkoleniowe firm

Jak wynika z odpowiedzi respondentów, którzy skorzystali z wsparcia ze środków KFS, ponad 65% firm nie przygotowuje planów szkoleniowych, sporządza je jedynie ok. 1/3 firm uczestniczących w badaniu.

Im większe przedsiębiorstwo, tym częściej padała odpowiedź twierdząca dotycząca sporządzania planów szkoleniowych – na fakt ich tworzenia wskazało 85,7% przedstawicieli dużych przedsiębiorstw, blisko połowa średnich przedsiębiorstw (48,8%), ok. 1/3 małych firm (33,7%) oraz 27% przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw.

Wykres 29. Sporządzanie planów szkoleniowych a wielkość przedsiębiorstwa

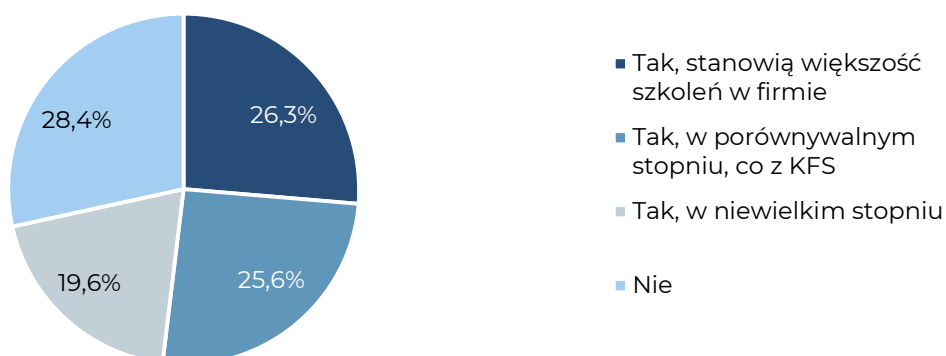


Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

3.1.10 Realizacja działań szkoleniowych finansowanych z innych źródeł

Blisko 72% przedsiębiorców zadeklarowało realizację działań szkoleniowych finansowanych z innych źródeł niż KFS. W 26,3% firm stanowiły one większość działań szkoleniowych w przedsiębiorstwie, w 1/4 proporcje pomiędzy szkoleniami finansowanymi z KFS i finansowanymi z innych źródeł były wyrównane, a ok. w co piątej firmie to działania szkoleniowe realizowane w ramach KFS stanowiły większość.

Wykres 30. Realizacja działań szkoleniowych finansowanych z innych źródeł niż KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Szkolenia finansowane środkami innych źródeł stanowiły większość realizowanych szkoleń częściej w przedsiębiorstwach średniej wielkości niż w innych firmach: wskazuje na to 41,9% średnich przedsiębiorców, ok. 30% małych i dużych przedsiębiorców i co piąty mikroprzedsiębiorca.

Na realizację porównywalnej liczby szkoleń finansowanych ze środków KFS i finansowanych z innych źródeł wskazywały częściej duże przedsiębiorstwa niż przedstawiciele mniejszych przedsiębiorstw.

Innych szkoleń poza tymi finansowanymi z KFS nie realizowało ok. 35% mikroprzedsiębiorstw, ok. 29% dużych, 26,5% małych firm i 9,3% średnich firm.

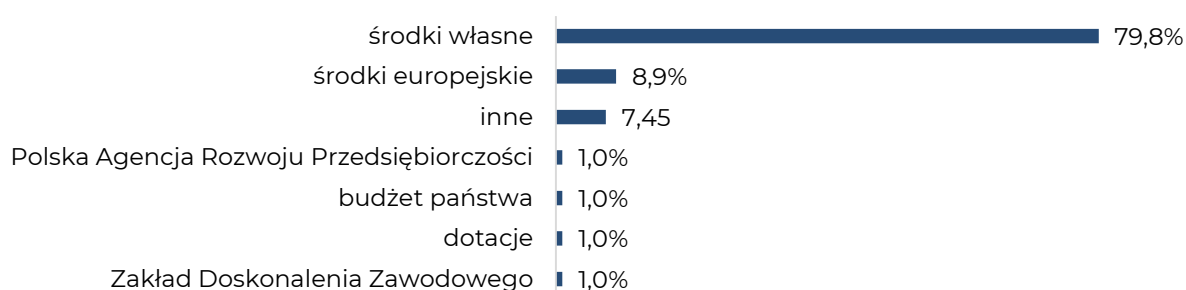
Tabela 18. Realizacja działań szkoleniowych finansowanych z innych źródeł niż KFS a wielkość przedsiębiorstwa

Wielkość firmy	Tak, stanowią większość szkoleń w firmie	Tak, w porównywalnym stopniu, co z KFS	Tak, w niewielkim stopniu	Nie realizowane są inne szkolenia niż z KFS
Mikro	20,4%	25,0%	19,7%	34,9%
Małe	28,9%	25,3%	19,3%	26,5%
Średnie	41,9%	25,6%	23,3%	9,3%
Duże	28,6%	42,9%	0,0%	28,6%

Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Poza dofinansowaniem kształcenia ustawicznego z KFS, **prawie 80% firm finansowało również szkolenia z własnych środków**, natomiast niemal 9% skorzystało w tym celu ze środków unijnych.

Wykres 31. Źródła finansowania szkoleń finansowanych z innych źródeł niż KFS

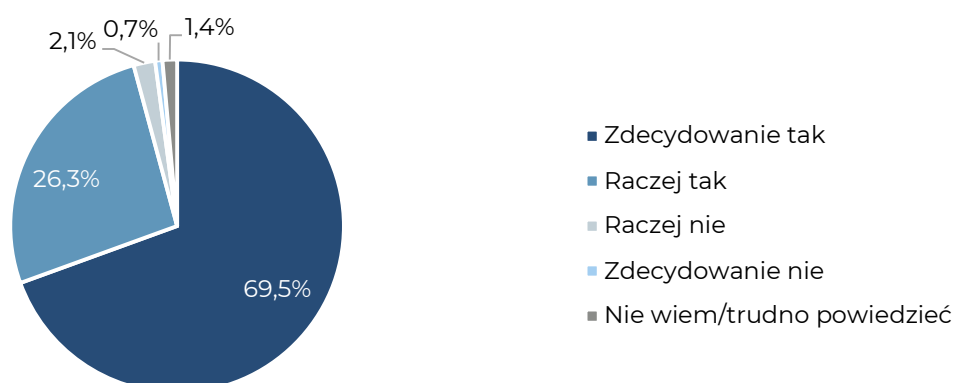


Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=203)

3.1.11 Zainteresowanie wsparciem z KFS w przyszłości

Niemal 96% pracodawców deklarowało, że w przyszłości planuje ponownie złożyć wniosek o środki na kształcenie ustawiczne z KFS. Oznacza to, że wsparcie realizowane w ramach KFS było nie tylko dobrze oceniane przez odbiorców, ale również potrzebne w celu zaspokajania potrzeb warminsko-mazurskich przedsiębiorców. Jest to atrakcyjna forma wsparcia, która realnie przekładała się na zmiany w przedsiębiorstwach.

Wykres 32. Chęć skorzystania ze wsparcia KFS w przyszłości



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

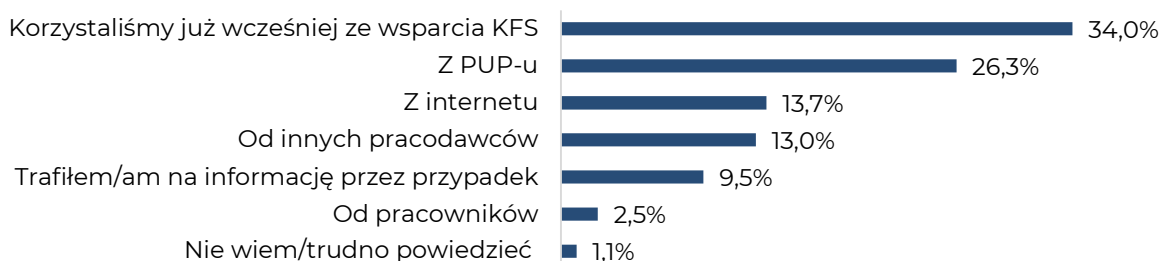
Przy tak wysokim stopniu deklaratywności co do chęci ponownego skorzystania z wsparcia ze środków KFS nie występują znaczące różnice w przypadku poszczególnych grup przedsiębiorstw, tj. ze względu na ich wielkość czy lokalizację.

3.1.12 Źródło wiedzy o KFS

Wiedza o KFS wśród warmińsko-mazurskich przedsiębiorców najczęściej wynikała z **wcześniejszych doświadczeń w tym obszarze** – 34,0% firm wskazało, że wiedziało o możliwości skorzystania z KFS, bo już z nich korzystało w przeszłości.

Za kluczowe źródło informacji o wsparciu ze środków KFS uznać należy powiatowe urzędy pracy, na które wskazało 26,3% badanych. Istotnymi źródłami był także Internet i inni pracodawcy (odpowiednio 13,7% i 13,0% wskazań). Niemal co dziesiąty pracodawca wskazał, że na informację o KFS trafił przez przypadek.

Wykres 33. Źródła informacji o KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Średnie i duże przedsiębiorstwa częściej wskazywały na posiadanie doświadczenia w aplikowaniu o środki z KFS. Powiatowe urzędy pracy były źródłem informacji dla ponad 30% małych i dużych przedsiębiorców. W przypadku mikro i małych firm większą rolę jako źródło informacji o możliwości skorzystania z KFS mieli inni przedsiębiorcy, a także trafienie na tę informację przez przypadek.

Tabela 19. Źródła informacji o KFS a wielkość przedsiębiorstwa

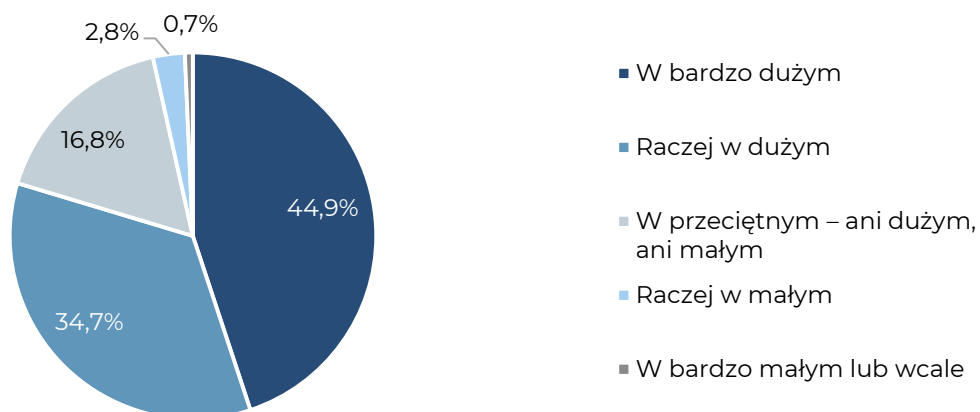
Wielkość firmy	Korzystaliśmy już wcześniej ze wsparcia KFS	Z PUP	Z internetu	Od innych pracodawców	Trafiłem/am na informację przez przypadek	Od pracowników
Mikro	32,2%	22,4%	15,8%	15,1%	11,2%	2,0%
Małe	31,3%	31,3%	10,8%	13,3%	8,4%	3,6%
Średnie	57,1%	28,6%	11,6%	7,0%	7,0%	2,3%
Duże	41,9%	30,2%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

3.1.13 Stopień satysfakcji z wysokości przyznanych środków z KFS

Niemal 80% uczestniczących w badaniu pracodawców oszacowało stopień satysfakcji z wysokości otrzymanych środków z KFS jako duży, w tym blisko 45% jako bardzo duży, a 34,7% jako raczej duży. Ok. 17% przedstawicieli firm oceniło go jako przeciętny, a 3,5% jako mały.

Wykres 34. Stopień satysfakcji z kwoty otrzymanego dofinansowania z KFS



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Dostrzegalna jest różnica w ocenie stopnia satysfakcji z otrzymanej kwoty dofinansowania a wielkością przedsiębiorstw. O ile w przypadku firm mikro, małych i średnich oceny były wysokie i zbliżone do siebie, o tyle w przypadku dużych firm, wysokość otrzymanego wsparcia nie była już tak satysfakcjonująca. Wysokość środków jako bardzo satysfakcjonującą oceniło 45,4% przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw, 44,6% małych i 48,8% średnich firm, a jako raczej satysfakcjonujące odpowiednio 31,6%, 38,6% i 39,5%. W przypadku dużych firm niemal 43% oszacowało stopień satysfakcji jako przeciętny, a blisko 30% jako raczej duży.

Tabela 20. Stopień satysfakcji z kwoty otrzymanego dofinansowania z KFS a wielkość przedsiębiorstwa

Wielkość firmy	Bardzo duży	Raczej duży	Przeciętny – ani duży, ani mały	Raczej mały	Bardzo mały lub żaden
Mikro	45,4%	31,6%	18,4%	3,9%	0,7%
Małe	44,6%	38,6%	14,5%	1,2%	1,2%
Średnie	48,8%	39,5%	11,6%	0,0%	0,0%
Duże	14,3%	28,6%	42,9%	14,3%	0,0%

Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

3.1.14 Zmiany w KFS, na które wskazywali przedsiębiorcy

Ponad 60% przedsiębiorców, którzy skorzystali z dofinansowania kształcenia ustawicznego z KFS oceniała, że nie ma potrzeby wprowadzenia zmian w KFS.

Natomiast za ich wprowadzeniem opowiedziało się 30% firm. Częściej niż inni na potrzeby wprowadzenia zmian wskazywali przedstawiciele dużych firm – 42,9%.

Tabela 21. Ocena potrzeby wprowadzenia zmian w KFS a wielkość przedsiębiorstwa

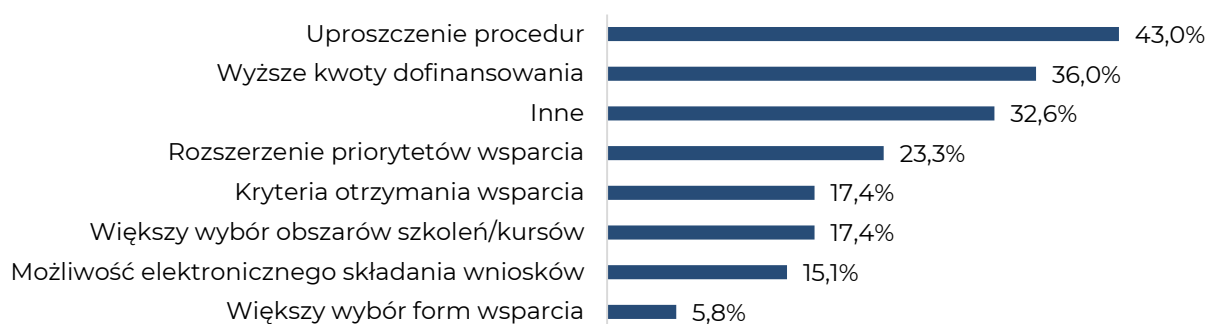
Wielkość firmy	Tak	Nie	Nie wiem/ trudno powiedzieć
Mikro	34,2%	60,5%	5,3%
Małe	26,5%	61,4%	12,0%
Średnie	20,9%	72,1%	7,0%
Duże	42,9%	57,1%	0,0%
Ogółem	30,2%	62,5%	7,4%

Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=285)

Pracodawcy opowiadający się za potrzebą wprowadzenia zmian wskazywali przede wszystkim na **konieczność uproszczenia procedur** (43,0%) i **podwyższenie kwot dofinansowania** (36,0%), a także na **rozszerzenie priorytetów wsparcia** (23,3%).

Respondenci wskazujący na inne zmiany definiowali je jako: uproszczenie procedury w zakresie wyboru firmy szkoleniowej (zbyt czasochłonne pozyskiwanie ofert), wsparcie realizowane co roku dla osób w wieku 45+, ujednolicenie dokumentacji, finansowanie dojazdów i noclegów do szkoleń wyjazdowych, zwiększenie dostępności informacji na temat szkoleń, zwiększenie liczby osób mogących skorzystać ze wsparcia, zintensyfikowanie działań promocyjnych KFS, skrócenie czasu realizacji procedur przyznawania wsparcia kosztem wydłużenia czasu na realizację szkoleń oraz zmniejszenie biurokracji.

Wykres 35. Obszary realizacji wsparcia z KFS wymagające zmiany w opinii pracodawców



Źródło: badanie CATI wśród przedsiębiorców (N=86); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

Osoby określające potrzebę wprowadzenia zmian w zakresie rozszerzenia priorytetów wsparcia doprecyzowywały je wskazując takie priorytety jak: wsparcie dla osób prowadzących jednoosobowe działalności gospodarcze oraz wsparcie dla młodych pracowników. Należy podkreślić, że w znaczącej większości przypadków proponowane zmiany obejmowały działania możliwe do realizacji w ramach KFS. Może to świadczyć o konieczności zwrócenia uwagi na lepsze, bardziej szczegółowe informowanie pracodawców o zakresie wsparcia z KFS, z którego można skorzystać (np. wskazania dotyczące organizacji szkoleń/kursów księgowo-kadrowych).

Respondenci opowiadający się za potrzebą zmian w zakresie zwiększenia wyboru obszarów szkoleń/kursów wskazywali na takie obszary jak: cyberbezpieczeństwo (większa dostępność do tych szkoleń/kursów dla pracowników), BHP, social media, tworzenie marki osobistej, kursy branżowe – kolejnictwo, kursy dla opiekunów DPS,

sprzedaż online. Ponownie jak w przypadku rozszerzenia priorytetów, także i w przypadku obszarów wsparcia wskazywano na te obszary, w których są już realizowane kursy/szkolenia.

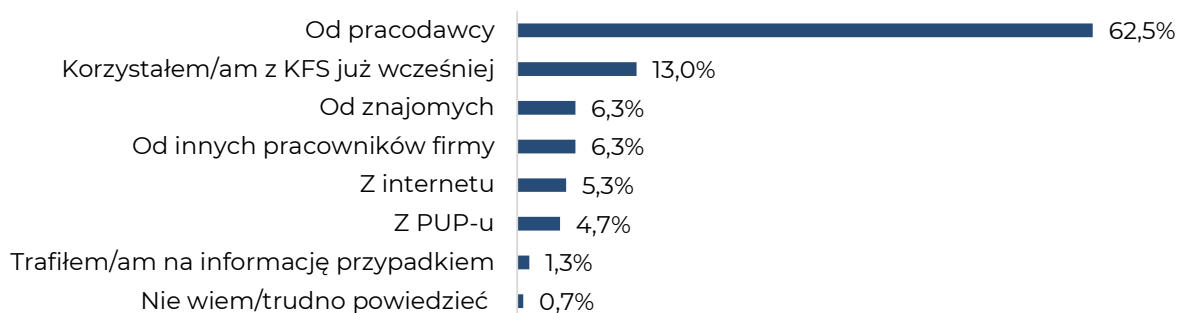
Z kolei pracodawcy wskazujący na potrzebę zwiększenia wyboru form wsparcia doprecyzowywali je jako: edukacja specjalistyczna dla nauczycieli i opiekunów związana z rozwojem dzieci wieku przedszkolnego oraz formy językowe, muzyczne, zajęcia rytmiczne.

3.2 Badanie pracowników korzystających z KFS

3.2.1 Źródło informacji o KFS

Głównym źródłem wiedzy o możliwości skorzystania ze środków KFS na działania związane z kształceniem ustawicznym dla pracowników byli pracodawcy – 62,5% pracowników wskazało taką odpowiedź. Inne źródła informacji były wykorzystywane w znacznie mniejszym zakresie, jednak należy zwrócić uwagę na fakt, że 13,0% pracowników korzystało już wcześniej ze wsparcia finansowanego KFS i stąd czerpało wiedzę o takiej możliwości.

Wykres 36. Źródła informacji o KFS wśród pracowników



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

Nawiązując do omawianych kwestii, dzieląc respondentów ze względu na płeć, to w większości kobiety (15,2%) wskazywały na posiadanie wcześniejszego doświadczenia w formach kształcenia finansowanych z KFS niż mężczyźni (7,1%).

Tabela 22. Źródła informacji o KFS wśród pracowników

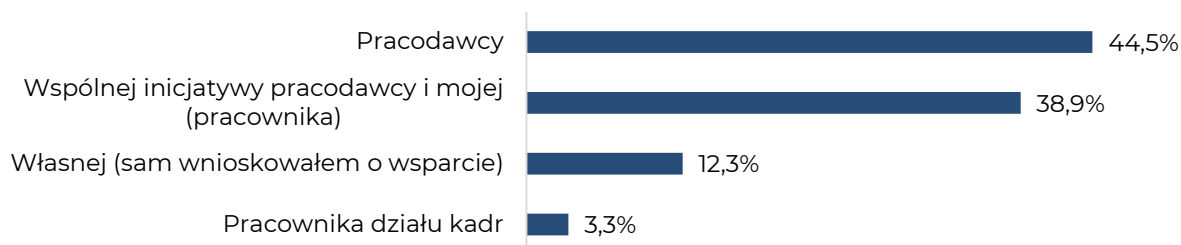
		Źródło informacji							
		Korzystałem/am z KFS już wcześniej	Od pracodawcy	Od innych pracowników firmy	Od znajomych	Z PUP-u	Trafiłem/am na informację przypadkiem	Z internetu	Nie wiem/trudno powiedzieć
Płeć	Kobieta	15,2%	62,7%	5,5%	5,1%	3,7%	0,9%	6,0%	0,9%
	Mężczyzna	7,1%	61,9%	8,3%	9,5%	7,1%	2,4%	3,6%	0,0%

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

3.2.2 Inicjatywa w zakresie aplikowania o środki KFS

Najczęściej inicjatywa skorzystania z form kształcenia ustawicznego dofinansowywanych ze środków KFS przeznaczonych dla pracowników leżała po stronie pracodawców – na co wskazało 44,5% badanych, a w niemal 40% przypadków była to wspólna inicjatywa pracodawcy i pracownika.

Wykres 37. Inicjatywa skorzystania ze wsparcia ze środków KFS



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

3.2.3 Chęć wzięcia udziału w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS

Pracownicy rozpoczynając kształcenie ustawiczne dofinansowane z KFS mieli liczne oczekiwania w związku z uzyskanym wsparciem. Przede wszystkim liczyli na:

- **poszerzenie wiedzy** (83,4%),
- **podniesienie kompetencji zawodowych** (76,7%).

W dużym stopniu oczekiwano także:

- **zdobycia nowych kwalifikacji** (69,4%),
- **zwiększenia satysfakcji z wykonywanej pracy** (67,8%),
- **osiągania lepszych rezultatów z pracy** (67,1%),
- **poprawy wydajności pracy** (62,5%).

Podwyżka i awans w mniejszym stopniu motywowały pracowników do skorzystania z form kształcenia ustawicznego dostępnych w ramach KFS.

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na takie oczekiwania jak: podniesienie wiedzy (odpowiednio 88,0% i 71,4% wskazań), poprawę wydajności pracy (odpowiednio 65,4% i 54,8%) oraz zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy (odpowiednio 70,5% i 60,7%). Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali, że oczekiwali zdobycia nowych kwalifikacji (odpowiednio 78,6% i 65,9%).

Tabela 23. Oczekiwania pracowników wobec form wsparcia dofinansowywanych w ramach KFS a płeć

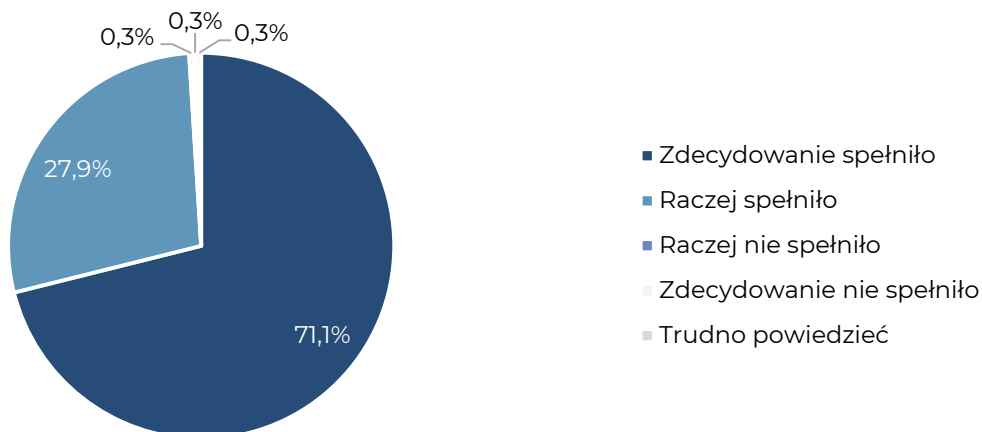
Cechy społeczno-demograficzne		Oczekiwania wobec wsparcia z KFS							
		Zdobycie nowych kwalifikacji	Podniesienie kompetencji zawodowych	Podnoszenie wiedzy	Poprawa wydajności pracy	Osiąganie lepszych rezultatów pracy	Uzyskanie awansu	Otrzymanie podwyżki	Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy
Płeć	Kobieta	65,9%	77,0%	88,0%	65,4%	68,7%	19,4%	25,3%	70,5%
	Mężczyzna	78,6%	76,2%	71,4%	54,8%	63,1%	22,6%	27,4%	60,7%

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia ze środków KFS jednoznacznie ocenili je jako adekwatne do swoich potrzeb (99,0%).

Aż 71,1% badanych była zdania, że otrzymane wsparcie zdecydowanie spełniło ich oczekiwania. Na brak spełnienia oczekiwań wskazało jedynie 0,6% badanych.

Wykres 38. Ocena spełnienia oczekiwań pracowników przez wsparcia

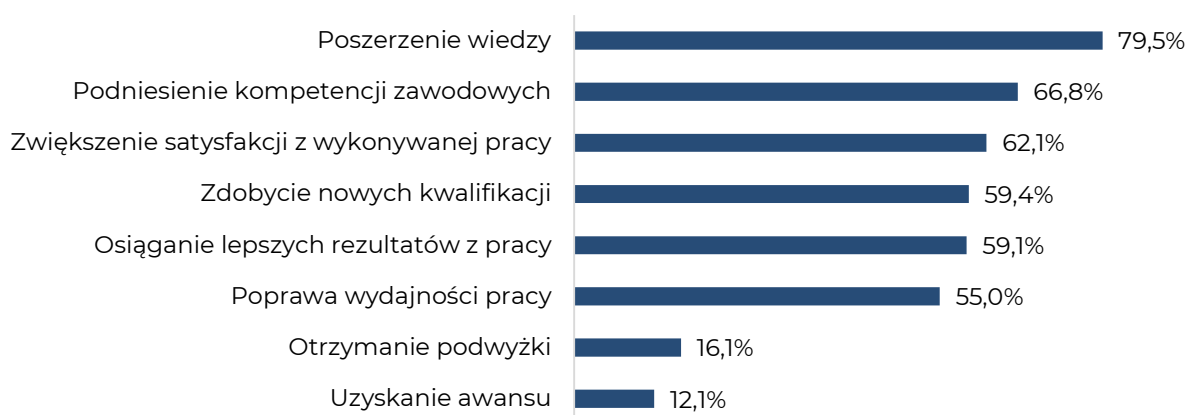


Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

Według pracowników, którzy skorzystali z kształcenia ustawicznego w ramach KFS, w większości ich oczekiwania zostały spełnione. Blisko 80% badanych poszerzyło swoją wiedzę, 2/3 podniosło swoje kompetencje zawodowe, a 62,1% zwiększyło swoją satysfakcję z wykonywanej pracy.

Ponadto blisko 60% pracowników zadeklarowało zdobycie nowych kwalifikacji i osiągnięcie lepszych rezultatów z pracy, a 55,0% wskazało na poprawę wydajności swojej pracy. Deklaracje te jasno wskazują na wysoką skuteczność i użyteczność realizowanego w ramach KFS wsparcia.

Wykres 39. Zrealizowane oczekiwania wobec wsparcia dofinansowanego z KFS

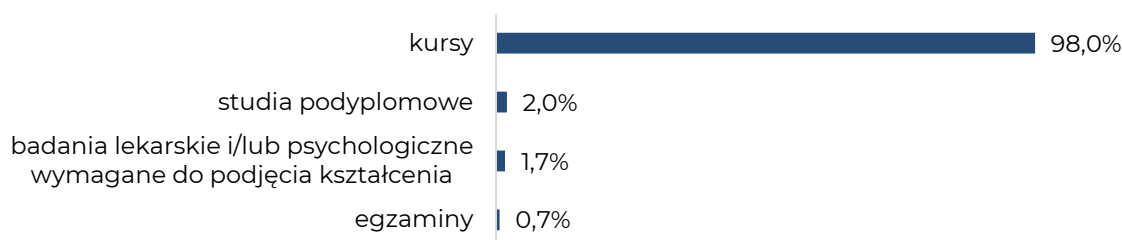


Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=298); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

3.2.4 Obszary tematyczne i rodzaje wsparcia dofinansowanego z KFS

Najbardziej popularnym rodzajem działań finansowanych ze środków KFS, z którego skorzystali pracownicy były kursy, na które wskazało 98,0% badanych. W niewielkim stopniu deklarowano skorzystanie z pozostałych rodzajów działań: studiów podyplomowych, badań lekarskich i/lub psychologicznych oraz egzaminów.

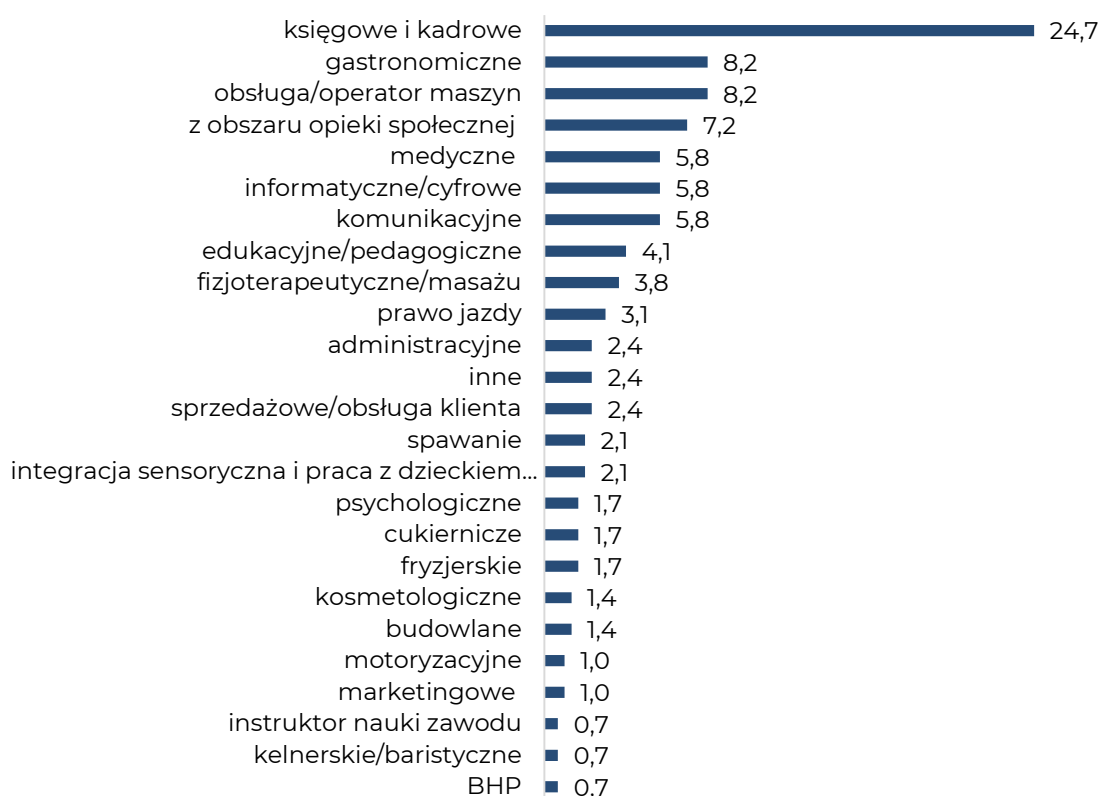
Wykres 40. Rodzaje działań finansowanych ze środków KFS, z których skorzystali pracownicy



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

Najczęściej wybierany i realizowany obszar tematyczny kursów, w których udział wzięli pracownicy korzystający ze wsparcia KFS w 2022 r. dotyczył zagadnień związanych z księgowością i kadrami (24,7% ogółu). Według odpowiedzi ankietowanych, odpowiednio po 8,2% pracowników wskazało, iż wzięło udział w kursach gastronomicznych oraz dających uprawnienia na operatora/obsługę maszyn, zaś 7,2% dokształcało się w obszarze opieki społecznej. Szeroki zakres obszarów tematycznych, w jakich realizowane były kursy dofinansowane z KFS, z których skorzystali pracownicy wskazuje na różnorodny wybór oferty, co pozwala na dopasowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb pracodawców i pracowników.

Wykres 41. Obszary tematyczne kursów



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=292)

Pracownicy korzystający ze studiów podyplomowych w ramach wsparcia dofinansowanego z KFS wskazywali na następujące obszary tematyczne, w których poszerzali swoje kompetencje zawodowe: audyt w sektorze publicznym, kadry i płace, kultura, metodyka i metodologia pracy socjalnej, przywództwo w przyszłości i zarządzanie projektami budowlanymi.

Z kolei pracownicy, którzy skorzystali z możliwości zdania egzaminów w ramach wsparcia z KFS realizowali je w zakresie: kadry i płace oraz operator koparki, koparko-ładowarki i ładowarki.

3.2.5 Wpływ wsparcia finansowanego z KFS na rozwój potencjału/sytuację zawodową pracownika

Wsparcie z KFS w dużym stopniu oddziaływało na sytuację zawodową pracowników, na co wskazują oni sami deklarując wystąpienie zmian w dużym stopniu: 76,1% pracowników zdecydowanie dostrzega wpływ otrzymanego wsparcia na **zdobycie nowej wiedzy/umiejętności niezbędnych w codziennej pracy**, blisko 70% badanych zdecydowanie zauważa, że **uzyskana wiedza/umiejętności wykorzystywane były przez nich w pracy codziennej**, a blisko 60% deklarowało, że **zdecydowanie wzrosła ich satysfakcja z wykonywanej pracy i osiągają lepsze rezultaty**.

Tabela 24. Efekty kształcenia ustawicznego realizowanego ze środków KFS

Efekty, jakie mogło przynieść wsparcie	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem/ trudno powiedzieć
Zdobyłem/am nową wiedzę/ umiejętności, która jest potrzebna w mojej codziennej pracy	76,1%	21,9%	1,0%	0,7%	0,3%
Wykorzystuję w codziennej pracy wiedzę/ umiejętności zdobyte w ramach KFS	69,4%	28,2%	1,7%	0,3%	0,3%
Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy	59,8%	34,9%	4,0%	0,3%	1,0%
Osiągam lepsze rezultaty w pracy	59,5%	35,5%	2,7%	1,0%	1,3%

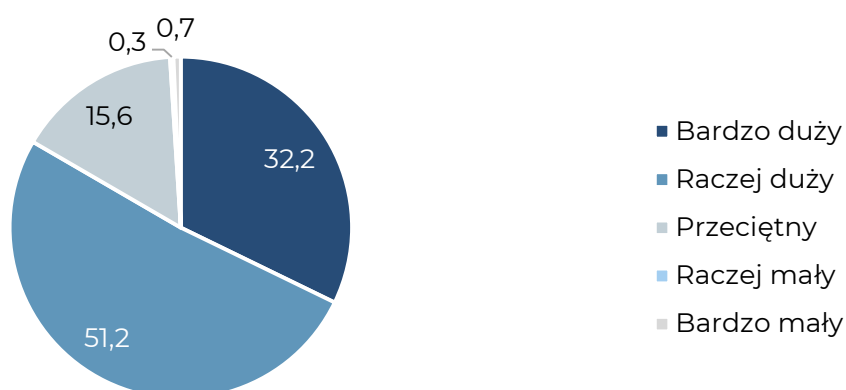
Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

3.2.6 Wykorzystywanie nabytej wiedzy w trakcie odbytego kształcenia finansowanego z KFS

Ponad 80% pracowników, którzy wskazali na wykorzystywanie nabytej wiedzy/umiejętności w codziennej pracy oceniło, że wykorzystuje je w dużym zakresie (51,2%), a 32,2% określiło ten zakres jako bardzo duży.

Ponad połowa badanych oszacowała stopień wykorzystywania nabytej wiedzy/umiejętności jako raczej duży. Na przeciętny stopień wskazało 15,6% pracowników.

Wykres 42. Stopień wykorzystywania wiedzy nabytej w ramach działań dofinansowywanych z KFS przez pracowników

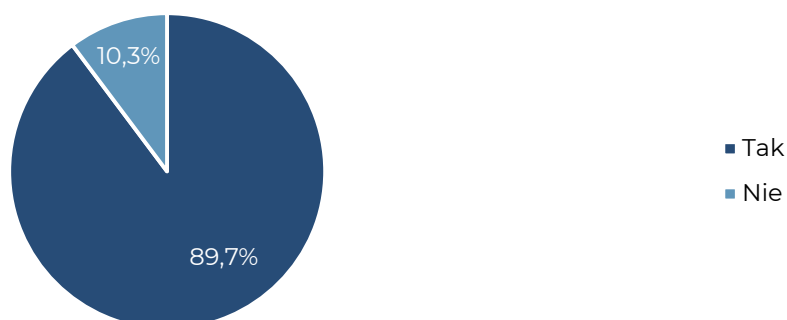


Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

3.2.7 Podnoszenie kwalifikacji z innych źródeł

Wśród pracowników, którzy w 2022 r. skorzystali z form wsparcia finansowanych z KFS prawie 90% korzystało także z kształcenia ustawicznego finansowanego z innych źródeł.

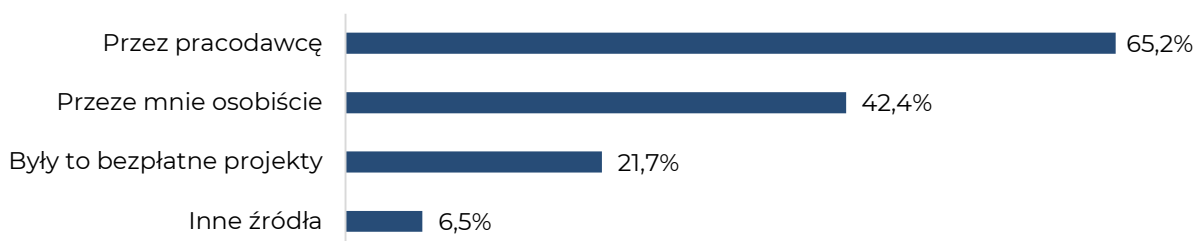
Wykres 43. Podnoszenie kwalifikacji z innych źródeł niż KFS



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

Formy podnoszenia kwalifikacji pracowników z innych środków niż KFS najczęściej opłacane były przez pracodawcę, na co wskazało 65,2% pracowników korzystających z tych działań. Działania z zakresu kształcenia ustawicznego osobiście finansowało 42,4% pracowników, a 21,7% skorzystało z bezpłatnych projektów ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji.

Wykres 44. Źródła finansowania działań podnoszących kwalifikacje zawodowe spoza KFS



Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=270); respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jedną odpowiedź

Pracownicy są zainteresowani poszerzaniem swoich kwalifikacji, dostrzegają taką potrzebę i szukają źródeł umożliwiających im realizację kształcenia ustawicznego, są skłonni do inwestowania własnych środków, ale poszukują też bezpłatnych projektów i oczekują wsparcia pracodawcy w tym obszarze.

3.2.8 Napotkane trudności

Korzystanie ze wsparcia ze środków KFS było dla pracowników niemal bezproblemowe – 95,0% pracowników deklaruje, że nie napotkało żadnych trudności na żadnym etapie korzystania z tego wsparcia.

Ci pracownicy, którzy napotkali na trudności na etapie ubiegania się o dofinansowanie z KFS, wskazywali na takie problemy jak: trudności w spełnieniu kryterium skorzystania ze wsparcia, zbyt rozbudowane formalności, problem

z uzyskaniem skierowania do udziału w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS, czy wybór tematyki działań odpowiadającej potrzebom uczestnika.

Na etapie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym dofinansowanym z KFS wskazano na wystąpienie takich trudności jak: niska jakość wsparcia, trudności w dotarciu na kurs/szkolenie, trudności w pogodzeniu udziału w kursie/szkoleniu z życiem prywatnym oraz zawodowym, a także na fakt, że czas realizacji form wsparcia był niedostosowany do ich możliwości.

Należy jednak mieć na uwadze, że są to pojedyncze wskazania, a więc skala ich występowania jest nieznaczna i nie można na ich podstawie wskazać elementów i etapów wsparcia, które generują powstawanie trudności i mogą rzutować na jego jakość czy skuteczność.

3.2.9 Realizacja badania potrzeb szkoleniowych w firmie, w której jest zatrudniony pracownik

Blisko 65% pracowników zadeklarowało, że w ich firmie prowadzone jest badanie/rozeznanie potrzeb szkoleniowych wśród pracowników. W niemal 90% przypadków pracownik ma realny wpływ na ustalenie tematyki szkoleń/kursów, w jakich uczestniczy bądź chce uczestniczyć. Wskazuje to na fakt, że pracodawcy biorą pod uwagę rzeczywiste potrzeby pracowników.

Tabela 25. Rozeznanie potrzeb szkoleniowych pracowników w firmach

Wpływ KFS	Tak	Nie	Nie wiem/ trudno powiedzieć
Czy w firmie prowadzone jest badanie/rozeznanie potrzeb szkoleniowych pracowników?	64,8%	31,9%	3,3%
Czy pracownicy mają wpływ na ustalenie tematyki szkoleń/kursów?	89,7%	10,3%	-

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=301)

4. Wnioski i rekomendacje

W ramach limitu środków KFS w 2022 roku najczęściej wybieranym priorytetem było wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych oraz kształcenie ustawiczne w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych. Z kolei w ramach rezerwy KFS wśród ankietowanych realizowano głównie wsparcie kształcenia ustawicznego u osób po 45 roku życia.

Kluczową formą kształcenia ustawicznego, z której skorzystali pracodawcy i pracownicy w ramach środków KFS były kursy (realizowało je ok. 96% pracodawców w ramach limitu środków i rezerwy). Wśród najczęściej wskazywanych przez pracodawców obszarów tematycznych, których dotyczyło kształcenie ustawiczne finansowane z limitu środków KFS wymienić należy kursy z zakresu pomocy społecznej (19,5%) i na operatorów maszyn/urządzeń/wózków (14,5%). Natomiast wśród kursów realizowanych ze środków rezerwy KFS najczęściej wskazywanym obszarem tematycznym była księgowość, podatki i kadry (24,6%) oraz operatorzy maszyn/urządzeń/wózków (13,0%). Dzięki szerokiemu zakresowi tematycznemu kursów realizowanych w ramach limitu i rezerwy środków KFS pracownicy korzystający ze wsparcia KFS mieli szanse uzyskać różnorodne kwalifikacje zgodne z ich indywidualnymi potrzebami.

Pracodawcy aplikujący o środki z KFS w zasadzie nie natrafiali na trudności na kluczowych etapach realizacji wsparcia – 97,0% badanych deklarowało brak przeszkód. Wskazuje to, iż oferowane wsparcie i zastosowane procedury są dostosowane do potrzeb i możliwości pracodawców.

Pracodawcy bardzo dobrze oceniali otrzymane w ramach KFS wsparcie pod każdym względem. Pośród czynników wpływających na tę ocenę wskazywano przede wszystkim na: odpowiednią tematykę działań odpowiadających potrzebom przedsiębiorstwa (72,5%), stosunkowo prostą procedurę skorzystania ze wsparcia (64,9%), jasne i czytelne prowadzenie dokumentacji (63,4%) oraz dostępność działań, z których firma mogła skorzystać (60,4%). Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia KFS również wysoko je oceniali pod kątem stopnia spełnienia ich oczekiwań (71,1% wskazań).

Według danych, wśród 82,1% firm zatrudnienie kontynuowały wszystkie osoby, które brały udział w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS. Wpływa to na pozytywną ocenę trwałości realizowanego w ramach KFS wsparcia, którą podnosi dodatkowo wysoki stopień deklarowanego zarówno przez pracodawców jak i pracowników wykorzystania w pracy nabytych w ramach kształcenia umiejętności. Zdecydowana większość pracowników deklarujących wykorzystywanie nabytej wiedzy/umiejętności w pracy ocenia zakres korzystania z niej jako duży.

Znacząca większość pracodawców (98,3%) była zdania, że pracownicy korzystający z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych ze środków KFS podnieśli dzięki nim kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy. Podobnie przedstawia się

sytuacja w przypadku oceny osiągania lepszych rezultatów w pracy (96,5%). Jednak w odniesieniu do wymiernych zmian sytuacji pracowników (awans, zmiana stanowiska, podwyżka) poziom zmian nie był już tak wysoki – 52,3% pracodawców wskazało, że żadna z takich zmian nie zaszła w ich firmie. Deklaracje pracowników potwierdzają korzystny wpływ otrzymanego wsparcia na ich sytuację zawodową w zakresie nabycia nowej wiedzy/umiejętności, wykorzystywania jej w codziennej pracy, poprawy satysfakcji z wykonywanej pracy i osiągania w niej lepszych rezultatów.

Ponad 90% przedsiębiorców ocenia otrzymane wsparcie w ramach środków z KFS jako spełniające ich oczekiwania w dużym stopniu. Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia KFS jednoznacznie oceniali je jako adekwatne do ich potrzeb. Wskazywali, że spełniło ono ich oczekiwania, w tym 71,1% badanych twierdziło, że zdecydowanie spełniło ich oczekiwania. W większości oczekiwania wobec pracowników zostały zaspokojone w znaczącym stopniu przede wszystkim w zakresie poszerzenia wiedzy, podniesienia kompetencji zawodowych i wzrostu satysfakcji z wykonywanej pracy.

Aż 95,1% przedstawicieli firm dostrzegło pozytywne zmiany w swojej firmie, które powiązano ze wsparciem otrzymanym z KFS. Niemal 80% pracodawców dostrzegło poprawę jakości świadczonych przez siebie usług.

Niemal 96% pracodawców deklaruje, że w przyszłości planuje ponowne wnioskowanie o środki na kształcenie ustawiczne z KFS.

Wiedza o KFS wśród przedsiębiorców uczestniczących w badaniu najczęściej wynika z wcześniejszych doświadczeń w tym obszarze – 34,0%. Za kluczowe źródło informacji o wsparciu ze środków KFS uznać należy powiatowe urzędy pracy, na które wskazało 26,3% badanych. Wśród pracowników podstawowym źródłem wiedzy o KFS są pracodawcy.

Niemal 80% uczestniczących w badaniu pracodawców oszacowało stopień satysfakcji z wysokości otrzymanych środków z KFS jako duży.

Na potrzebę wprowadzenia zmian w KFS wskazywało 30,2% przedsiębiorców, przeciwnego zdania było 62,5% z nich. Pracodawcy wskazujący na potrzebę wprowadzenia zmian odnosili się przede wszystkim do konieczności uproszczenia procedur (43,0%) i podwyższenia kwot dofinansowania (36,0%), a także do rozszerzenia priorytetów wsparcia (23,3%).

Badania wykazały, że pracownicy chętnie korzystają z różnych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych, pracodawcy zaś podejmowali działania z obszaru kształcenia ustawicznego umożliwiając pracownikom rozwój kompetencji i kwalifikacji zarówno poprzez środki z KFS, jak i finansując je z innych źródeł. Jednak jedynie ok. 1/3 firm uczestniczących w badaniu sporządza plany szkoleniowe. Należy zakładać, że w znacznym stopniu kształcenie ustawiczne nie jest poparte formalnymi planami szkoleniowymi.

Rekomendacja 1:

Podjęcie dodatkowych działań informacyjno-promocyjnych Krajowego Funduszu Szkoleniowego głównie w celu dotarcia do pracodawców i pracowników, którzy nie korzystali ze wsparcia KFS w poprzednich latach.

Wysoka ocena adekwatności i użyteczności wsparcia z KFS przekłada się na realne zmiany w sytuacji zawodowej pracowników oraz poprawę sytuacji przedsiębiorstw/instytucji z niego korzystających. Mając na uwadze potrzeby warmińsko-mazurskiego rynku pracy i lokalnych przedsiębiorstw/instytucji istotnym jest prowadzenie odpowiednich działań promocyjnych tak aby informacja o możliwości ubiegania się o środki na kształcenie ustawiczne z KFS dotarła do jak najszerszego grona pracodawców i pracowników.

Rekomendacja 2:

Ujednolicenie formularzy/dokumentacji związanej z aplikowaniem o środki z KFS w ramach całego województwa.

W obecnej formule procedura ubiegania się o środki z KFS umożliwia na prowadzenie dokumentacji w oparciu o formularze/dokumenty tworzone przez powiatowe urzędy pracy według własnych wzorów. Zasadnym byłoby wprowadzenie ujednoliconych formularzy/dokumentów dla całego województwa oraz kraju, co umożliwiłoby łatwiejsze aplikowanie o środki przez pracodawców w każdym powiatowym urzędzie pracy, a także możliwość wymiany doświadczeń i wiedzy w tym obszarze przez pracodawców z różnych obszarów województwa.

Rekomendacja 3:

Włączenie do badań efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego badań jakościowych.

Na ocenę wsparcia wpływa wiele czynników, których nie sposób uchwycić w formie ilościowej ankiety i zamkniętych kafeterii odpowiedzi. Rozszerzenie zakresu badań o aspekt jakościowy umożliwiający poznanie szerszego kontekstu deklarowanych ocen, pojawiających się trudności i problemów oraz efektów pozwoliłby na jeszcze głębszą analizę i zrozumienie zachodzących procesów.

5. Conclusions and recommendations

In 2022, under the allocation of the National Training Fund (later called KFS), the most commonly chosen focus was on supporting lifelong learning for shortage occupations identified at the district or provincial level. This included learning linked to the adoption of new technologies and work tools in businesses, particularly digital technologies and tools, as well as the enhancement of digital competencies. Conversely, within the scope of the KFS reserve, the support was primarily directed towards lifelong learning initiatives for individuals aged over 45 among the participants. The predominant mode of lifelong learning utilized by both employers and employees, facilitated by the KFS, were courses—approximately 96% of employers engaged with these within both the main allocation and the reserve. The subject areas most frequently selected by employers for lifelong learning trainings funded by the KFS allocation included social services courses (19.5%) and programs for machine/equipment/vehicle operators (14.5%). Meanwhile, for projects financed through the KFS reserve, the leading subjects were accounting, taxation, and human resources (24.6%), followed by machine/equipment/vehicle operator courses (13.0%). The broad spectrum of course topics available under the KFS fund and its reserve enabled the employees who received KFS support to gain a diverse set of qualifications tailored to their individual needs.

Employers seeking KFS funds generally reported no complications during critical phases of support implementation, with 97.0% of respondents indicating no difficulties. This reflects the support and procedures in place are well-suited to the needs and capacities of the employers.

The feedback from employers on the support provided by the KFS was overwhelmingly positive across the board. Key factors contributing to this positive feedback included: the relevancy of the training content to the company's needs (72.5%), the straightforward process to access support (64.9%), the clarity and readability of documentation (63.4%), and the availability of beneficial activities (60.4%). Employees who benefited from the KFS support also gave it high marks for meeting their expectations (71.1% of indications).

Data shows that in 82.1% of the businesses, all participants of KFS-funded trainings remain employed. This fact positively reflects on the lasting impact of the KFS support, underscored by the extensive use of acquired knowledge and skills in the employees' day-to-day work as reported by both employers and employees. A significant majority of employees who apply the new knowledge and skills in their roles rate the frequency and extent of their application as high.

A resounding 98.3% of employers believe that employees who have participated in lifelong learning programs funded by KFS have enhanced the skills they use in their everyday work. Similarly, 96.5% agree that these opportunities have led to improved work performance. However, when it comes to observable changes such as promotions, new positions, or pay raises, only 52.3% of employers noted such advancements within their organizations. Employee feedback corroborates

the beneficial impact of the support on their professional growth, including the acquisition and application of new knowledge and skills, increased job satisfaction, and improved work performance.

Just over 90% of business owners rate the KFS-funded support as meeting their expectations substantially. Employees who have received KFS support unanimously find it matching their needs, with 71.1% strongly affirming that state. Primarily, the support has significantly met employee expectations in terms of broadening knowledge, enhancing professional skills, and elevating job satisfaction.

An impressive 95.1% of company representatives recognized positive changes in their organizations attributable to KFS support. About 80% of employers noted an enhancement in the quality of their services due to this support.

Close to 96% of employers express their intention to seek KFS funding for lifelong learning initiatives in the future.

Among the entrepreneurs surveyed, knowledge of KFS is often rooted in prior experience, with 34.0% citing this. District Labour Offices are the leading source of information about KFS support, as indicated by 26.3% of respondents. For employees, their primary insight into KFS comes from their employers.

Around 80% of the employers surveyed are highly satisfied with the level of KFS funding they received.

When it comes to suggestions for improving the KFS, 30.2% of entrepreneurs see room for change, while 62.5% do not. Those advocating for changes primarily suggest simplifying the procedures (43.0%), increasing funding amounts (36.0%), and broadening the scope of support areas (23.3%).

The study reveals that employees are keen to engage in various professional development opportunities. Employers are actively supporting lifelong learning by facilitating the development of employee competencies and qualifications, using KFS funds as well as other financial sources. Despite this, only about one-third of the companies surveyed have formal training plans in place, even though more employers claim to carry them out. It can be inferred that continuing education largely proceeds without formal training plans.

Recommendation 1:

Undertake additional information and promotional activities of the National Training Fund mainly to reach employers and employees who have not benefited from KFS support in previous years.

High evaluation of the adequacy and usefulness of KFS support translates into real changes in the professional situation of employees and improvement of the situation of enterprises/institutions using it. Bearing in mind the needs of the Warmian-Masurian labour market and local enterprises/institutions, it is important to conduct appropriate promotional activities so that information about the possibility of applying for funds for lifelong learning trainings from the KFS reaches the widest possible group of employers and employees.

Recommendation 2:**Unification of forms/documentation related to applying for KFS funds across the whole voivodeship.**

Currently, the process for applying for KFS funds is managed through forms and documents that each District Labour Office generates using their own unique templates. It would be beneficial to standardize these forms and documents across the entire voivodeship and at the national level. Such uniformity would simplify the funding application process for employers at any District Labour Office and facilitate the exchange of experiences and insights among employers from various parts of the province.

Recommendation 3:**Incorporate qualitative research into the effectiveness of the National Training Fund.**

The assessment of support is shaped by numerous elements that are not readily quantifiable through surveys with limited response options. Incorporating qualitative methods into the research would provide deeper insight into the nuances behind the feedback given, the challenges encountered, and the outcomes observed, thereby offering a more comprehensive understanding of the underlying dynamics at play.

Spis tabel

Tabela 1. Liczba pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2022 r. w podziale na powiaty	13
Tabela 2. Liczba zrealizowanych wywiadów	13
Tabela 3. Pracujący według sektora gospodarki w Polsce w 2022 r.	16
Tabela 4. Oferta szkoleniowa instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w RIS w województwie warmińsko-mazurskim	17
Tabela 5. Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r.	18
Tabela 6. Liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce i w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r.	19
Tabela 7. Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata w Polsce w 2022 r.	20
Tabela 8. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w 2022 r.	20
Tabela 9. Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce dla osób w wieku 15-89 lat w 2022 r.	21
Tabela 10. Wydatki i liczba osób korzystająca z KFS w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r.	23
Tabela 11. Liczba pracowników, których pracodawca skierował na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS a wielkość firmy.	33
Tabela 12. Stanowiska pracowników korzystających ze wsparcia KFS w 2022 r.	34
Tabela 13. Liczba złożonych wniosków o dofinansowanie ze środków KFS w odniesieniu do liczby podpisanych umów na to wsparcie	36
Tabela 14. Kontynuacja zatrudnienia przez pracowników korzystających z form wsparcia ze środków KFS a wielkość przedsiębiorstwa	39
Tabela 15. Ocena wpływu wsparcia ze środków KFS na sytuację pracowników	40
Tabela 16. Stopień spełnienia oczekiwań przez wsparcie otrzymane w ramach KFS a wielkość przedsiębiorstwa	41
Tabela 17. Wpływ środków z KFS na sytuację przedsiębiorstwa a wielkość przedsiębiorstwa	43
Tabela 18. Realizacja działań szkoleniowych finansowanych z innych źródeł niż KFS a wielkość przedsiębiorstwa	45
Tabela 19. Źródła informacji o KFS a wielkość przedsiębiorstwa	46
Tabela 20. Stopień satysfakcji z kwoty otrzymanego dofinansowania z KFS a wielkość przedsiębiorstwa	47
Tabela 21. Ocena potrzeby wprowadzenia zmian w KFS a wielkość przedsiębiorstwa	48
Tabela 22. Źródła informacji o KFS wśród pracowników	49
Tabela 23. Oczekiwania pracowników wobec form wsparcia dofinansowywanych w ramach KFS a płeć	51
Tabela 24. Efekty kształcenia ustawicznego realizowanego ze środków KFS	54
Tabela 25. Rozeznanie potrzeb szkoleniowych pracowników w firmach	56

Spis wykresów

Wykres 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON w 2022 roku w województwie warmińsko-mazurskim	15
Wykres 2. Wielkość przedsiębiorstwa.....	24
Wykres 3. Miejsce zlokalizowania firmy – powiat	24
Wykres 4. Forma własności przedsiębiorstwa	25
Wykres 5. Płeć respondentów	25
Wykres 6. Wiek respondentów	26
Wykres 7. Wykształcenie respondentów.....	26
Wykres 8. Staż pracy respondentów w danej firmie	27
Wykres 9. Wykonywany zawód	27
Wykres 10. Lokalizacja firmy, w której są zatrudnieni respondenci (powiat)	28
Wykres 11. Źródło wsparcia w ramach KFS	29
Wykres 12. Rodzaj działań finansowanych ze środków KFS w ramach limitu i rezerwy środków	30
Wykres 13. Obszary tematyczne kursów realizowanych w ramach wsparcia KFS z limitu środków.....	31
Wykres 14. Obszary tematyczne kursów realizowanych w ramach wsparcia KFS ze środków rezerwy	31
Wykres 15. Liczba pracowników, których pracodawca skierował na kształcenie ustawiczne finansowane z KFS.....	32
Wykres 16. Liczba właścicieli firm, którzy skorzystali ze wsparcia ze środków KFS..	33
Wykres 17. Liczba złożonych wniosków o dofinansowanie ze środków KFS.....	35
Wykres 18. Liczba podpisanych umów o dofinansowanie ze środków KFS.....	35
Wykres 19. Napotkanie się w trakcie ubiegania się o dofinansowanie z KFS na trudności	36
Wykres 20. Czynniki wpływające na pozytywną ocenę procesu ubiegania się o środki KFS.....	37
Wykres 21. Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy	37
Wykres 22. Kontynuacja zatrudnienia przez pracowników korzystających z form wsparcia ze środków KFS	38
Wykres 23. Liczba pracowników, którzy nie kontynuują zatrudnienia u pracodawcy, u którego skorzystali ze wsparcia w ramach KFS.....	39
Wykres 24. Przyczyny odejścia pracowników.....	39
Wykres 25. Sposób oddziaływania wsparcia z KFS na sytuację zawodową pracowników.....	41
Wykres 26. Stopień spełnienia oczekiwań przez wsparcie otrzymane w ramach KFS.....	41
Wykres 27. Czynniki wpływające na pozytywną ocenę adekwatności wsparcia z KFS w odniesieniu do oczekiwań pracodawców	42
Wykres 28. Wpływ środków z KFS na sytuację przedsiębiorstwa.....	43
Wykres 29. Sporządzanie planów szkoleniowych a wielkość przedsiębiorstwa.....	44
Wykres 30. Realizacja działań szkoleniowych finansowanych z innych źródeł niż KFS.....	44
Wykres 31. Źródła finansowania szkoleń finansowanych z innych źródeł niż KFS..	45
Wykres 32. Chęć skorzystania ze wsparcia KFS w przyszłości.....	45
Wykres 33. Źródła informacji o KFS.....	46
Wykres 34. Stopień satysfakcji z kwoty otrzymanego dofinansowania z KFS.....	47

Wykres 35. Obszary realizacji wsparcia z KFS wymagające zmiany w opinii pracodawców.....	48
Wykres 36. Źródła informacji o KFS wśród pracowników	49
Wykres 37. Inicjatywa skorzystania ze wsparcia ze środków KFS.....	50
Wykres 38. Ocena spełnienia oczekiwań pracowników przez wsparcia	51
Wykres 39. Zrealizowane oczekiwania wobec wsparcia dofinansowanego z KFS ..	52
Wykres 40. Rodzaje działań finansowanych ze środków KFS, z których skorzystali pracownicy	52
Wykres 41. Obszary tematyczne kursów.....	53
Wykres 42. Stopień wykorzystywania wiedzy nabytej w ramach działań dofinansowanych z KFS przez pracowników	54
Wykres 43. Podnoszenie kwalifikacji z innych źródeł niż KFS.....	55
Wykres 44. Źródła finansowania działań podnoszących kwalifikacje zawodowe spoza KFS.....	55

Narzędzia badawcze

Kwestionariusz badania CATI z podmiotami korzystającymi z KFS

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie dotyczące efektywność wsparcia z KFS w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Pana/i opinia jest niezwykle istotna w kontekście dopasowania w przyszłości wsparcia KFS do potrzeb pracodawców. Badanie potrwa ok. 20 minut. Zapewniamy poufność odpowiedzi. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagranie naszej rozmowy w celach kontroli mojej pracy?

M1. Ile osób zatrudnia Pana/i firma?

1. Od 1 do 9
2. Od 10 do 49
3. Od 50 do 249
4. 250 lub więcej

M2. W jakim powiecie zlokalizowana jest Pana/i firma?

1. Bartoszycki
2. Braniewski
3. Działdowski
4. Elbląski
5. Ełcki
6. Giżycki
7. Gołdapski
8. Iławski
9. Kętrzyński
10. Lidzbarski
11. Mrągowski
12. Nidzicki
13. Nowomiejski
14. Olsztyn (m.)
15. Olsztyński
16. Ostródzki
17. Olecki
18. Piski
19. Szczycieński
20. Węgorzewski

M3. Jaki jest główny obszar działalności Pana/i firmy (sekcja PKD)?

1. A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
2. B. Górnictwo i wydobywanie
3. C. Przetwórstwo przemysłowe
4. D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
5. E. Dostawa wody; gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
6. F. Budownictwo
7. G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
8. H. Transport i gospodarka magazynowa
9. I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
10. J. Informacja i komunikacja
11. K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
12. L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
13. M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
14. N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
15. O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
16. P. Edukacja
17. Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
18. R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
19. S. Pozostała działalność usługowa

M4. Jaka jest forma własności Pana/i firmy?

1. Własność prywatna
2. Własność publiczna
3. Własność mieszana

M5. Jaka jest forma prawna Pana/i firmy?

1. Jednoosobowa działalność gospodarcza
2. Spółka cywilna
3. Spółka prawa handlowego
4. Spółka jawna
5. Spółka partnerska
6. Spółka komandytowa
7. Spółka komandytowo-akcyjna
8. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
9. Spółka akcyjna
10. Fundacja
11. Stowarzyszenie
12. Inne, jakie?....

P1. Czy Pana/i firma skorzystała ze wsparcia w ramach: *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Limitu środków
2. Rezerwy

P2. (*P1=1*) W ramach którego priorytetu Pana/i firma korzystała z KFS w 2022 r. w ramach limitu środków? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi. *Pytanie wielokrotnego wyboru.*

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

P3. (*P1=2*) W ramach którego priorytetu Pana/i firma korzystała z KFS w 2022 r. w ramach rezerwy? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi. *Pytanie wielokrotnego wyboru. Pytanie zadać, jeżeli w P2 odpowiedź 2*

1. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia
2. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności
3. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców
4. Trudno powiedzieć – *nie czytać*

P4. (P1=1) Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS skorzystała Pana/i firma w 2022 r. w ramach limitu środków? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. kursy, jaka była ich tematyka?.....
2. studia podyplomowe, jaka była ich tematyka?.....
3. egzaminy, jaka była ich tematyka?.....
4. określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego
5. badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia
6. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

P5. (P1=2) Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS skorzystała Pana/i firma w 2022 r. w ramach rezerwy? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. kursy, jaka była ich tematyka?.....
2. studia podyplomowe, jaka była ich tematyka?.....
3. egzaminy, jaka była ich tematyka?.....
4. określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego
5. badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia
6. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

P6. Ilu pracowników Pana/i firmy skorzystało ze wsparcia KFS w 2022 r.?

1. pracowników ogółem
2. właścicieli

P7. Jakie stanowiska zajmowali pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2022 r.?

.....

P8. Ile łącznie wniosków o dofinansowanie z KFS na kształcenie ustawiczne w 2022 r. złożyła Pana/i firma?

.....

P9. Ile umów o dofinansowanie z KFS na kształcenie ustawiczne w 2022 r. podpisała Pana/i firma?

.....

P10. Czy w trakcie ubiegania się o dofinansowanie ze środków KFS Pana/i firma napotkała jakieś trudności?

1. Tak
2. Nie
3. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P11a. (P10=1) Jakiego rodzaju trudności napotkała Pana/i firma na etapie ubiegania się o środki z KFS? *Pytanie wielokrotnego wyboru.*

1. Zbyt rozbudowane formalności
2. Trudności ze znalezieniem tematyki działań odpowiadających potrzebom przedsiębiorstwa
3. Trudności w przygotowaniu dokumentacji
4. Inne trudności, jakie?.....
5. Nie napotkaliśmy trudności na tym etapie – *odpowiedź wyklucza możliwość wskazania innych odpowiedzi*

P11b. (P10=2) Co wpłynęło na Pana/i pozytywną ocenę procesu ubiegania się o środki KFS? *Pytanie wielokrotnego wyboru.*

1. Jasne i czytelne prowadzenie dokumentacji
2. Odpowiednia tematyka działań odpowiadających potrzebom przedsiębiorstwa
3. Stosunkowo prosta procedura skorzystania ze wsparcia
4. Dostępność działań, z których firma mogła skorzystać
5. Inne czynniki, jakie?
6. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P12. (P10=1) Jakiego rodzaju trudności napotkała Pana/i firma na etapie realizacji wsparcia z KFS? *Pytanie wielokrotnego wyboru.*

1. Niechęć pracowników do udziału w formach wsparcia
2. Trudności związane z zapewnieniem ciągłości pracy w wyniku udziału pracowników we wsparciu z KFS
3. Czas realizacji form wsparcia niedostosowany do możliwości przedsiębiorstwa
4. Trudności we współpracy z instytucją szkoleniową
5. Inne trudności, jakie?
6. Nie napotkaliśmy trudności na tym etapie – *odpowiedź wyklucza możliwość wskazania innych odpowiedzi*

P13. Jak Pan/i ocenia współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w związku ze skorzystaniem ze środków KFS?

1. Bardzo dobrze
2. Raczej dobrze
3. Przeciętnie – ani dobrze, ani źle
4. Raczej źle
5. Bardzo źle

P14. (P13= 4 lub 5) Dlaczego ocenia Pan/i źle współpracę z PUP-em? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Długi czas oczekiwania na odpowiedź
2. Brak zrozumiałych informacji
3. Trudności z nawiązaniem kontaktu
4. Brak odpowiedniego wsparcia na różnych etapach realizacji wsparcia
5. Brak elastyczności/zrozumienia potrzeb lub sytuacji przedsiębiorstwa w czasie realizacji wsparcia
6. Inne, jakie?

P15. (P13= 1 lub 2) Co wpłynęło na Pana/i pozytywną ocenę współpracy z PUP-em? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Krótki czas oczekiwania na odpowiedź
2. Zrozumiałe informacje
3. Łatwość nawiązania kontaktu
4. Wsparcie na różnych etapach realizacji wsparcia
5. Elastyczność/zrozumienie potrzeb/sytuacji naszej firmy
6. Inne, jakie?.....

P16. Czy wszyscy pracownicy korzystający ze wsparcia w ramach KFS w 2022 r. nadal pracują w Pana/i firmie?

1. Tak
2. Nie

P17. (P16=2) Ilu pracowników, spośród tych, którzy skorzystali w Pana/i firmie ze wsparcia w ramach KFS już nie pracuje w Pana/i firmie?

.....

P18. (P16=2) Z jakiego powodu nie wszyscy pracownicy kontynuują zatrudnienie w Pana/i firmie? *Pytanie wielokrotnego wyboru.*

1. Zwolnienie przez pracodawcę
2. Zwolnienie się przez pracownika
3. Przejście na emeryturę
4. Powody osobiste
5. Inne, jakie?.....

P19. Proszę określić czy wsparcie KFS wpłynęło na sytuację pracowników, którzy z niego skorzystali?

L.p.	Obszar zmiany	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem/ trudno powiedzieć – nie czytać
19.1	Pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy					
19.2	Pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy					

P20. Proszę wskazać czy w efekcie wsparcia z KFS pracownicy: *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Zmienili stanowisko, ilu pracowników?.....
2. Dostali awans, ilu pracowników?.....
3. Wzrosło wynagrodzenie pracowników w związku z nabytymi kompetencjami i kwalifikacjami, ilu pracowników?.....
4. Nie wystąpiła żadna z tych zmian – *brak możliwości zaznaczenia innych odpowiedzi*

P21. W jakim stopniu otrzymane wsparcie spełniło oczekiwania, jakie miała Pana/i firma?

1. W bardzo dużym
2. Raczej w dużym
3. Przeciętnie – ani w dużym, ani w małym
4. Raczej w małym
5. W bardzo małym lub wcale
6. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P22. (P21= 1 lub 2) Co wpłynęło na zadowolenie z otrzymanego wsparcia? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Nabycie przez pracowników oczekiwanych kwalifikacji i/lub kompetencji
2. Satysfakcjonująca jakość szkoleń/kursów/studiów podyplomowych
3. Optymalne koszty w stosunku do uzyskanych rezultatów
4. Wysoka użyteczność w pracy nabytych przez pracowników kwalifikacji/kompetencji
5. Coś innego, co?.....

P23. (P21= 4 lub 5) Dlaczego otrzymane wsparcie nie spełniło oczekiwań Pana/i firmy? *Pytanie wielokrotnego wyboru.*

1. Pracownicy w ogóle nie nabyli oczekiwanych kwalifikacji i/lub kompetencji
2. Jakość szkoleń/kursów/studiów podyplomowych nie była satysfakcjonująca
3. Zbyt wysokie koszty w stosunku do uzyskanych rezultatów
4. Nabyte przez pracowników kwalifikacje/kompetencje nie są przydatne w pracy
5. Z innego powodu, jakiego?.....

P24. (P23=1) Jakie były główne powody nienabycia przez pracowników kwalifikacji i/lub kompetencji w Pana/i opinii? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Niska jakość szkoleń
2. Brak zaangażowania pracowników
3. Niskie zaangażowanie osób prowadzących szkolenie/kurs
4. Program szkolenia/kursu nieadekwatny do potrzeb pracowników
5. Absencja pracowników na zajęciach
6. Inny, jaki?....

P25. (P23=2) Dlaczego w Pana/i opinii jakość szkoleń/kursów/studiów podyplomowych nie była satysfakcjonująca? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Niskie kompetencje osób prowadzących
2. Nieatrakcyjna forma przekazywania wiedzy
3. Zakres szkolenia/kursu nieadekwatny do jego tematu
4. Zakres szkolenia/kursu nieadekwatny do naszych potrzeb
5. Inne, jakie?.....

P26. Na jakie obszary działalności firmy miało wpływ wsparcie KFS? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Poszerzenie działalności (nowe produkty/usługi), jakie?
2. Wejście na nowe rynki
3. Zwiększenie ilości klientów
4. Poprawa jakości usług
5. Uruchomienie nowego działu
6. Zwiększenie zatrudnienia
7. Inne, jakie?.....
8. Nie wpłynęło w żaden sposób – *wyklucza inne odpowiedzi*

P27. Czy w Pana/i firmie są sporządzane plany szkoleniowe?

1. Tak
2. Nie

P28. Czy w Pana/i firmie realizowane są szkolenia/kursy z innych źródeł niż KFS?

1. Tak, stanowią większość szkoleń w firmie
2. Tak, w porównywalnym stopniu, co z KFS
3. Tak, w niewielkim stopniu
4. Nie

P29. (P28=1 lub 2 lub 3) Z jakich źródeł poza KFS finansowane są szkolenia/kursy w Pana/i firmie?

.....

P30. Czy planuje Pan/i wnioskowanie o środki z KFS w przyszłości?

1. Zdecydowanie tak
2. Raczej tak
3. Raczej nie
4. Zdecydowanie nie
5. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P31. Skąd Pan/i dowiedział/a się o możliwości skorzystania ze wsparcia KFS?

1. Korzystaliśmy już wcześniej ze wsparcia KFS
2. Z PUP-u
3. Od innych pracodawców
4. Od pracowników
5. Z internetu
6. Trafiłem/am na informację przez przypadek
7. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P32. W jakim stopniu kwota, którą otrzymała Pana/i firma ze środków KFS była dla Państwa satysfakcjonująca?

1. W bardzo dużym
2. Raczej w dużym
3. W przeciętnym – ani dużym, ani małym
4. Raczej w małym
5. W bardzo małym lub wcale

P33. Czy w Pana/i opinii instrument jakim jest KFS wymaga wprowadzenia zmian?

1. Tak
2. Nie
3. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P34. (P33=1) Jakie zmiany powinny zostać wprowadzone? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Rozszerzenie priorytetów wsparcia, o jakie?.....
2. Większy wybór form wsparcia, jakich?....
3. Większy wybór obszarów szkoleń/kursów, jakie obszary byłyby dla Pana/i firmy interesujące?.....
4. Wyższe kwoty dofinansowania
5. Kryteria otrzymania wsparcia
6. Uproszczenie procedur
7. Możliwość elektronicznego składania wniosków
8. Inne, jakie?

Kwestionariusz badania CATI z pracownikami korzystającymi z KFS

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie dotyczące efektywności wsparcia z KFS w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Pana/i opinia jest niezwykle istotna w kontekście dopasowania w przyszłości wsparcia KFS do potrzeb pracowników. Badanie potrwa ok. 10 minut. Zapewniamy poufność odpowiedzi. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagranie naszej rozmowy w celach kontroli mojej pracy?

P1. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS skorzystał/a Pan/i w 2022 r.? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. kursy, jaka była ich tematyka?.....
2. studia podyplomowe, jaka była ich tematyka?.....
3. egzaminy, jaka była ich tematyka?.....
4. badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia
5. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

P2. Jakie miał/a Pan/i oczekiwania odnośnie do udziału we wsparciu ze środków KFS? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Zdobywanie nowych kwalifikacji
2. Podniesienie kompetencji zawodowych
3. Poszerzenie wiedzy
4. Poprawa wydajności pracy
5. Osiąganie lepszych rezultatów z pracy
6. Uzyskanie awansu
7. Otrzymanie podwyżki
8. Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy
9. Inne, jakie?.....

P3. Na ile wsparcie otrzymane ze środków KFS spełniło Pana/i oczekiwania?

1. Zdecydowanie spełniło
2. Raczej spełniło
3. Raczej nie spełniło
4. Zdecydowanie nie spełniło
5. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P4. (P3=4 lub 5) Dlaczego otrzymane wsparcie nie spełniło Pana/i oczekiwań?
Pytanie wielokrotnego wyboru.

1. Nie podniosło moich kompetencji/kwalifikacji
2. Zdobyte kompetencje nie są przydatne w mojej pracy
3. Nie zmieniła się moja sytuacja w firmie
4. Niska jakość wsparcia
5. Z innego powodu, jakiego?.....

P5. Które z oczekiwanych przez Pana/ią zmian zaszły w związku z otrzymanym wsparciem z KFS? (Skrypter: wyświetlają się tylko odpowiedzi wskazane w P2)

1. Zdobywanie nowych kwalifikacji
2. Podniesienie kompetencji zawodowych
3. Poszerzenie wiedzy
4. Poprawa wydajności pracy
5. Osiąganie lepszych rezultatów w pracy
6. Uzyskanie awansu
7. Otrzymanie podwyżki
8. Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy
9. Inne, jakie?.....

P6. Skąd się Pan/i dowiedział o możliwości skorzystania ze wsparcia ze środków KFS?

1. Korzystałem/am z KFS już wcześniej
2. Od pracodawcy
3. Od innych pracowników firmy
4. Od znajomych
5. Z PUP-u
6. Trafiłem/am na informację przypadkiem
7. Z internetu
8. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P7. Z czyjej inicjatywy skorzystał/a Pan/i ze wsparcia ze środków KFS

1. Pracodawcy
2. Pracownika działu kadr
3. Własnej (sam wnioskowałem o wsparcie)
4. Wspólnej inicjatywy pracodawcy i mojej (pracownika)
5. Inne, jakie?....
6. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P8. Odczytam Panu/i teraz efekty, jakie mogło przynieść wsparcie w ramach KFS i poproszę, żeby Pan/i ocenił/a, które z nich pojawiły się u Pana/i.

L.p.	Zagadnienie	Zdecydowa nie tak	Racz ej tak	Racz ej nie	Zdecydowa nie nie	<i>Nie wiem/ trudno powie dzić – nie czytać</i>
8.1	Zdobyłem/łam nową wiedzę/umiejętności, która jest potrzebna w mojej codziennej pracy					
8.2	Wykorzystuję w codziennej pracy wiedzę/umiejętności zdobyte w ramach KFS					
8.3	Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy					
8.7	Osiągam lepsze rezultaty w pracy					

P9. Proszę wskazać czy w efekcie skorzystania ze wsparcia ze środków KFS nastąpiła u Pana/i następująca zmiana:

L.p.	Zagadnienie	Tak	Nie
9.1	Zmieniłem/am stanowisko		
9.2	Dostałem/am awans		
9.3	Otrzymałem/am podwyżkę		

P10. (P8.1 = zdecydowanie tak lub raczej tak) W jakim stopniu wykorzystuje Pan/i nabytą wiedzę/umiejętności zdobyte w ramach KFS w codziennej pracy?

1. W bardzo dużym
2. W raczej dużym
3. W przeciętnym – ani dużym, ani małym
4. W raczej małym
5. W bardzo małym

P11. Czy w Pana/i firmie prowadzone jest badanie/rozeznanie potrzeb szkoleniowych wśród pracowników?

1. Tak
2. Nie
3. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P12. (P11=1) Czy Pan/i jako pracownik ma wpływ na ustalenie tematyki szkoleń/kursów?

1. Tak
2. Nie

P13. Czy w 2022 r. podnosił/a Pan/i kwalifikacje z innych środków niż KFS?

1. Tak
2. Nie

P14. (P13=1) Z jakich źródeł finansowane były te szkolenia/kursy? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

1. Przez pracodawcę
2. Przeze mnie osobiście
3. Były to bezpłatne projekty
4. Inne źródła, jakie?.....

P15. Czy napotkał/a Pan/i na trudności ze skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS?

1. Tak
2. Nie
3. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P16. (P15=1) Z jakimi trudnościami w uzyskaniu wsparcia się Pan/i spotkał/a?

1. Uzyskanie skierowania do udziału we wsparciu
2. Zbyt rozbudowane formalności
3. Trudności w spełnieniu kryterium skorzystania ze wsparcia
4. Trudności ze znalezieniem tematyki działań odpowiadających moim potrzebom
5. Inne, jakie?....
6. Nie spotkałem/am się z trudnościami na tym etapie – *wyklucza możliwość zaznaczenia innych odpowiedzi*

P17. (P15=1) Z jakimi trudnościami w trakcie korzystania ze wsparcia się Pan/i spotkał/a?

1. Czas realizacji form wsparcia niedostosowany do moich możliwości
2. Niska jakość wsparcia
3. Trudności w pogodzeniu udziału w kursie/szkoleniu z życiem zawodowym
4. Trudności w pogodzeniu udziału w kursie/szkoleniu z życiem prywatnym
5. Trudności w dotarciu na kurs/szkolenie
6. Inne trudności, jakie?
7. Nie spotkałem/am się z trudnościami na tym etapie – *wyklucza możliwość zaznaczenia innych odpowiedzi*

M1. Płeć

1. Kobieta
2. Mężczyzna

M2. W jakim jest Pan/i wieku?

1. Do 24 lat
2. 25-34 lata
3. 35-44 lata
4. 45-54 lata
5. 55-64 lata
6. 65 lat lub więcej

M3. Jakiego ma Pan/i wykształcenie?

1. Podstawowe
2. Zawodowe
3. Średnie
4. Wyższe

M4. Jak długo pracuje Pan/i w tej firmie?

1. Do 2 lat
2. 2-5 lat
3. 6-10 lat
4. Powyżej 10 lat

M5. Na jakim stanowisku jest Pan/i zatrudniony/a?

.....

M6. W jakim powiecie zlokalizowana jest Pana/i firma?

1. Bartoszycki
2. Braniewski
3. Działdowski
4. Elbląski
5. Ełcki
6. Giżycki
7. Gołdapski
8. Iławski
9. Kętrzyński
10. Lidzbarski
11. Mrągowski
12. Nidzicki
13. Nowomiejski
14. Olsztyn (m.)
15. Olsztyński
16. Ostródzki
17. Olecki
18. Piski
19. Szczycieński
20. Węgorzewski