



Państwowy Instytut Naukowy
Instytut Śląski w Opolu

**BADANIE EFEKTYWNOŚCI
KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO
W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM**

RAPORT Z BADAŃ

OPOLE 2016

**BADANIE EFEKTYWNOŚCI KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO
W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM**

RAPORT Z BADAŃ

AUTORZY RAPORTU

Joanna Dybowska
Magdalena Moj
Brygida Solga
Kazimierz Szczygielski

OPRACOWANIE STATYSTYCZNE I GRAFICZNE

Piotr Solga
Katarzyna Widera
Robert Wieczorek

KOORDYNACJA

Brygida Solga

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	4
Rozdział 1	
Metodologia badań.....	8
Rozdział 2	
Edukacja ustawiczna jako narzędzie <i>flexicurity</i> - elastycznego i bezpiecznego rynku pracy.....	14
Rozdział 3	
Kształcenie ustawiczne pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim (<i>analiza na podstawie danych statystyki publicznej</i>).....	19
Rozdział 4	
Diagnoza i efektywność rezultatów wsparcia w podmiotach korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015 w województwie opolskim (<i>analiza na podstawie badań własnych</i>).....	29
Rozdział 5	
Diagnoza sytuacji osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w latach 2014-2015 otrzymały wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim (<i>analiza na podstawie badań własnych</i>).....	63
Rozdział 6	
Wnioski i rekomendacje.....	103
Bibliografia.....	119
Spis tabel.....	121
Spis rycin.....	125
Aneks.....	127

WPROWADZENIE

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to nowy instrument polityki rynku pracy, wprowadzony w 2014 roku znowelizowaną ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹. Istotą rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Dzięki KFS pracodawca może dofinansować kształcenie ustawiczne pracowników zatrudnionych w firmie, również on sam może skorzystać z tych środków.

Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, która może mieć miejsce z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. KFS jest rozwiązaniem adresowanym do pracodawców, wspomagającym przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących. Zakłada się, że zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

W latach 2014 i 2015 środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone zostały na działania adresowane do grupy osób w wieku 45+². Oznacza to, że środki KFS kierowane do pracodawców korzystających ze wsparcia KFS w tym okresie nie mogły być adresowane do innej grupy wiekowej. Założono, że w kolejnych latach możliwe będzie ustalenie innych priorytetów³. W 2016 roku wśród priorytetów znalazły się⁴:

- wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie prac w szczególnych warunkach, i którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie określonych typów umów.

¹ Podstawę prawną Krajowego Funduszu Szkoleniowego stanowią art. 69a–69b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2015 poz. 149) oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. 2014 poz. 639).

² Art. 20 ust. 2 ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014 poz. 598).

³ Art. 109 ust.2f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2015 poz. 149).

⁴ Priorytety KFS na 2016 r., <https://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2016>

Przeznaczenie określonej kwoty środków publicznych na działania edukacyjne powinno tym samym poprawić niskie w Polsce, na tle krajów Unii Europejskiej⁵, wskaźniki uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (*lifelong learning* – LLL). Ocenia się, że przeciętny udział dorosłych Polaków w edukacji permanentnej jest o połowę niższy niż średnia dla Unii Europejskiej [Maniak 2015, s. 128-139]. Udział osób w wieku 25-64 lata w kształceniu wyniósł w Polsce w 2013 r. 4,3%, podczas gdy średnia dla 28 krajów UE wynosiła 11%. Szczególnie niski jest on w grupie osób starszych (tj. powyżej 50 roku życia) i wyniósł w Polsce 0,9%, a w UE – 5,6%.

Jednocześnie utrzymuje się wysoka selektywność procesu doksztalcania się ze względu na wiek, poziom wykształcenia i miejsce zamieszkania [*Diagnoza...*2015, s. 18]. Doksztalcają się głównie osoby z wykształceniem co najmniej średnim, mieszkańcy miast dużych i średnich oraz osoby stosunkowo młode - do 44 roku życia, częściej kobiety niż mężczyźni. Zakres korzystania z usług edukacyjnych zmniejsza się z wiekiem, szczególnie niski jest on w grupie osób w niemobilnym wieku produkcyjnym. Wskazuje się, że istotnymi barierami niskiego stopnia zaangażowania Polaków w edukację ustawiczną są trudne warunki pracy (długi czas pracy, praca zmianowa, praca w soboty i niedziele, praca zabierana do domu, praca nocna), stres związany z niepewnością zatrudnienia oraz brak wsparcia ze strony pracodawców [Urbaniak 2012, s. 179-189].

Biorąc pod uwagę powyższe uwarunkowania dotyczące stanu kształcenia ustawicznego w Polsce i założenia Krajowego Funduszu Szkoleniowego celem niniejszych badań była diagnoza i ocena efektywności rezultatów wsparcia w podmiotach korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015 w województwie opolskim oraz diagnoza sytuacji osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w tym okresie otrzymały wsparcie w ramach funduszu.

Ocenę Krajowego Funduszu Szkoleniowego w powyższych aspektach odniesiono do szerszego kontekstu, którym jest koncepcja *flexicurity*, a zwłaszcza rola edukacji ustawicznej w kształtowaniu elastycznego i bezpiecznego rynku pracy. Koncepcja *flexicurity* - zakładająca

⁵ W świetle danych Eurostat najbardziej aktywne edukacyjnie osoby dorosłe to obywatele takich państw jak: Dania (gdzie wskaźnik w 2013 r. wynosił 31%), Szwecja (28%), Finlandia (25%) i Holandia (17%). Z kolei najniższy udział osób dorosłych w edukacji permanentnej charakteryzuje takie kraje jak Bułgaria (1,7%), Rumunia (2%), Chorwacja (2,4%), Słowacja (2,9%) czy Węgry (3%). Wskazuje się ponadto, że w Europie w szkolenia pracownicze inwestuje się dużo więcej niż w USA oraz Japonii. W USA ponad 70% pracowników uczestniczy w formalnych szkoleniach wewnątrzzakładowych. Pracodawcy pokrywają tam około dwie trzecie kosztów szkoleń swoich pracowników. W latach 90. XX wieku w japońskich firmach budżet szkoleń rósł szybciej niż poziom wynagrodzeń (ponad 10% rocznie). Japońscy pracownicy samodzielnie wydają na kształcenie związane z wykonywanym zawodem sześć razy więcej w porównaniu do tego, ile na ich kursy doskonalenia zawodowego wydają ich pracodawcy [Marciniszyn 2012, s. 97-105].

jednoczesne uelastycznienie rynku pracy, organizacji i stosunków pracy (z ang. *flexibility*) i poprawę bezpieczeństwa zatrudnienia oraz bezpieczeństwa socjalnego (z ang. *security*) - postrzegana jest jako recepta na ekonomiczne i społeczne wyzwania współczesnego rynku pracy. Coraz częściej zwraca się na nią uwagę także w kontekście przemian demograficznych i ich konsekwencji dla rynku pracy. Zwłaszcza ten ostatni aspekt ma istotne znaczenie w województwie opolskim - regionie, który w sposób szczególny poddany jest procesowi depopulacji.

W raporcie zakłada się, że ocena funkcjonowania KFS osadzona w szerszym kontekście koncepcji *flexicurity* daje możliwość spojrzenia systemowego i zintegrowanego. Jedynie zintegrowane działania w zakresie organizacji pracy, polityki rynku pracy i kształcenia ustawicznego, zastosowane przez różne podmioty rynku pracy, mogą stać się skutecznym narzędziem wobec wyzwań rynku pracy, w tym także prognozowanych zmian demograficznych. Z tego punktu widzenia Krajowy Fundusz Szkoleniowy powinien być traktowany jako instrument motywujący pracodawców do podejmowania wysiłku na rzecz zachęcenia pracowników do edukacji ustawicznej na każdym etapie rozwoju zawodowego, w tym wzrastającego udziału starszej wiekiem grupy pracowniczej. W ten sposób Krajowy Fundusz Szkoleniowy wpisze się w potrzebę rozwiązań systemowych, dla których koncepcja *flexicurity* może być ważnym punktem odniesienia, także w przypadku działań podejmowanych na rynku pracy województwa opolskiego.

Raport składa się z sześciu rozdziałów oraz wprowadzenia i zakończenia. Rozdział pierwszy zawiera opis metodologii badań zrealizowanych wśród przedsiębiorców i pracowników uczestniczących w działaniach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015. Rozdział drugi poświęcony jest wspomnianej koncepcji *flexicurity*. W sposób szczególny analizuje się w nim rolę edukacji ustawicznej jako jednego z czterech podstawowych filarów tej koncepcji. W rozdziale trzecim - bazując na danych statystyki publicznej - dokonano charakterystyki kształcenia ustawicznego pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015 w województwie opolskim. Kolejne dwa rozdziały prezentują wyniki badań przeprowadzonych w ramach niniejszego projektu, tj. rozdział czwarty zawiera diagnozę i ocenę efektywności rezultatów wsparcia w podmiotach korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015 w województwie opolskim, z kolei rozdział piąty - diagnozę sytuacji osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w latach 2014-2015 otrzymały wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim. Całość kończy rozdział szósty, zawierający wnioski i rekomendacje istotne z punktu widzenia

funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W aneksie raportu znajdują się narzędzia badawcze, tj. kwestionariusze ankiet przeprowadzonych wśród przedsiębiorców i pracowników.

Należy oczywiście mieć na uwadze fakt, że w niniejszych badaniach ocenie poddany został pierwszy etap funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego, będącego nowym dla podmiotów rynku pracy instrumentem. Uzyskane wyniki mogą zatem stanowić istotny punkt wyjścia do dalszych i koniecznych analiz, obejmujących monitoring kolejnych edycji KFS, które w długoletniej perspektywie przyniosą kompleksową ocenę tego instrumentu polityki rynku pracy.

ROZDZIAŁ 1

METODOLOGIA BADAŃ

Celem badań przeprowadzonych na użytek oceny funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015 w województwie opolskim była:

- diagnoza i ocena efektywności wsparcia w przedsiębiorstwach korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego z punktu widzenia poprawy kwalifikacji pracobiorców i pozycji firmy oraz oceny KFS jako narzędzia aktywnej polityki rynku pracy,
- diagnoza i ocena efektywności wsparcia ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego z punktu widzenia poprawy pozycji pracowników na konkurencyjnym rynku pracy

Zagadnienia badawcze realizujące tak określone cele odnosiły się do opisu tj. analizy i oceny:

- struktury oraz rozmieszczenia terytorialnego badanych przedsiębiorstw, które w latach 2014-2015 skorzystały ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego (według wielkości firm, branży, zawodów pracowników, którzy korzystali z KFS, lokalizacji firm w układzie powiatów),
- charakteru uzyskanego wsparcia finansowego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (wg rodzajów działań finansowanych ze środków KFS),
- opinii pracodawców, którzy w latach 2014-2015 skorzystali z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na temat efektywności rezultatów wsparcia pod kątem:
 - *dostępności* - tj. czy KFS jako instrument polityki rynku pracy jest dla przedsiębiorców łatwo dostępny, a procedury formalne związane z uzyskaniem wsparcia są przejrzyste i atrakcyjne dla przedsiębiorców,
 - *trafności* - tj. czy wsparcie odpowiada na określone potrzeby firmy – aktualne i/lub planowane oraz realizowaną strategię, czy skorzystanie z możliwości wsparcia było inicjatywą pracodawcy czy pracownika,
 - *przydatności* - tj. czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników są przez nich wykorzystywane w codziennej pracy, czy wsparcie może być podstawą rzeczywistej zmiany ich pozycji w firmie i/lub awansu,
 - *skuteczności* - tj. czy wzrost kompetencji pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia z KFS może być podstawą poprawy pozycji firmy na rynku pracy,

- struktury społeczno-demograficznej osób uczestniczących w szkoleniach z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015 wg płci, wieku, wykształcenia, stanowiska pracy, miejsca zamieszkania,
- charakteru uzyskanego wsparcia finansowego wg rodzajów działań finansowanych ze środków KFS,
- opinii pracowników, którzy w latach 2014-2015 skorzystali z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na temat efektywności rezultatów wsparcia pod kątem:
 - *trafności* - tj. czy wsparcie KFS jest adekwatne do wykonywanej pracy pracowników, czy metody szkolenia są odpowiednie i spotkały się z zainteresowaniem pracownika,
 - *przydatności* - tj. czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników są przez nich wykorzystywane w codziennej pracy, czy są możliwe do zastosowania w praktyce obecnie i/lub w przyszłości, czy wewnętrzne style zarządzania stosowane w firmie oraz cechy pracowników dają możliwość zastosowania zdobytej wiedzy,
 - *skuteczności* - tj. czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników mogą być podstawą poprawy pozycji pracowników na rynku pracy oraz rzeczywistej zmiany ich pozycji w firmie i/lub awansu.

Literatura przedmiotu wskazuje na szereg metod umożliwiających ocenę działań szkoleniowych⁶. Twórcą najbardziej rozpowszechnionego modelu, który pomaga w ocenie szkoleń był Donald Kirkpatrick. Według niego ocena ta powinna składać się z ocen częściowych uzyskiwanych na każdym z czterech następujących poziomów [Dźwigoł–Barosz 2011, Kunasz 2006, Ostapkiewicz 2011]:

- *poziom reakcji* - polega na jakościowej ocenie szkolenia przez uczestników, sprawdzeniu opinii uczestników o danym szkoleniu dotyczącej osób prowadzących zajęcia, technicznych aspektów kursu, jakości materiału, przydatności zajęć, uczestnicy wyrażają swoje zdanie, w jakim stopniu szkolenie spełniło ich oczekiwania oraz jaki jest stopień zrozumienia programu,

⁶ Zob. np. J. Wróbel, *Mierzenie efektywności aktywnych programów rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych 2005; W opracowaniach tych podkreśla się, że dotychczas nie udało się wypracować jednej metody dostosowanej do analizy wszystkich rodzajów programów rynku pracy. Każda z metod ma różne wady i zalety i jest skuteczna tylko w określonych warunkach. Wiele z metod ma charakter komplementarny, ich łączne stosowanie prowadzi do otrzymania pełnej i wiarygodnej analizy.

- *poziom wiedzy (nauki)* - polega na ocenie w jakim stopniu w wyniku uczestnictwa w szkoleniu pracownik posiadał nową wiedzę oraz zdobył nowe umiejętności,
- *poziom zachowania* - polega na sprawdzeniu czy pracownik wykorzystuje zdobytą wiedzę i umiejętności, co zmieniło się w zakresie jego zadań, odpowiedzialności, uprawnień,
- *poziom organizacji* - polega na ocenie szkolenia z punktu widzenia jego wpływu na rozwój organizacji.

Należy zaznaczyć, że w większości przedsiębiorstw oceny efektywności szkoleń opierają się tylko na pierwszym lub drugim etapie. Szczególnie trudny do oceny jest poziom czwarty, który w praktyce co najwyżej jest realizowany w sytuacjach bezpośredniego oddziaływania rozwijanych kompetencji na wybrany wskaźnik biznesowy (np. wpływ na wyniki sprzedaży i udziałów w rynku, fluktuację zatrudnienia, poziom satysfakcji klienta, efektywność w miejscu pracy, produktywność, liczbę reklamacji). Ograniczenie to wynika przede wszystkim z dużych kosztów związanych z rzetelnym określeniem wpływu, jaki dane szkolenie czy projekt edukacyjny wywarł na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

W niniejszych badaniach, częściowo posłużono się wytycznymi metody Kirkpatrick'a, zakładając, że - jak wskazano - efektywność działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego będzie oceniana z perspektywy dostępności wsparcia dla przedsiębiorców i poprzez nich dla pracowników, trafności wsparcia w punktu widzenia potrzeb firmy i pracownika, przydatności w codziennej pracy oraz skuteczności w konsekwencji prowadzącej do poprawy pozycji firmy i pracownika na rynku pracy.

Zakres badania obejmował realizację dwóch badań o charakterze ilościowym przy wykorzystaniu metody kwestionariuszowej, tj.:

- badanie I - realizowane wśród pracodawców, którzy w latach 2014-2015 korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- badanie II - realizowane wśród osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w latach 2014-2015 otrzymały wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Badanie I przeprowadzono wśród 92% populacji podmiotów korzystających w latach 2014-2015 ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, ulokowanych w każdym powiecie województwa opolskiego, proporcjonalnie do liczby podmiotów korzystających z

KFS (tabela 1). Respondentami były osoby zarządzające danym podmiotem lub bezpośrednio związane z polityką kadrową badanego podmiotu. Podstawą doboru próby w badaniu I był operat stworzony na podstawie list wszystkich podmiotów, przekazanych przez powiatowe urzędy pracy w województwie opolskim. Respondenci odpowiedzieli na pytania kwestionariusza w wywiadzie telefonicznym wspomaganym komputerowo (CATI).

Tabela 1

Wielkość populacji, operatu i zrealizowanej próby w badaniach podmiotów korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015 w powiatach województwa opolskiego

Powiaty	Populacja (liczba firm objętych wsparciem ze środków KFS w latach 2014-2015 - dane PUP)	Operat (liczba firm możliwych do kontaktu)	Odsetek podmiotów	Próba badawcza (dobór po urzeczywistnieniu)	Zrealizowana próba
brzeski	45	45	10%	41	37
głubczycki	28	28	6%	25	24
kędzierzyńsko-kozielski	39	38	8%	34	32
kluczborski	32	32	7%	29	30
krapkowicki	40	40	8%	36	35
namysłowski	41	41	9%	37	38
nyski	60	60	13%	54	55
oleski	21	21	4%	19	20
opolski	127	124	26%	112	124
prudnicki	19	17	4%	15	16
strzelecki	25	25	5%	23	23
Razem	477	471	100%	446	434 (92%)

Źródło: Opracowanie własne.

Badanie II przeprowadzono wśród 350 osób zatrudnionych w podmiotach objętych badaniem I w każdym powiecie województwa opolskiego (tabela 2). Respondentami były osoby zatrudnione w podmiotach objętych badaniem I, które uczestniczyły w szkoleniach w ramach KFS w latach 2014-2015. Do respondentów dotarto w rezultacie poprzedzających wywiadów z pracodawcami. Respondenci wskazani przez pracodawców odpowiedzieli na pytania kwestionariusza w wywiadzie telefonicznym wspomaganym komputerowo (CATI) lub w trakcie wspomaganego komputerowo wywiadu za pośrednictwem Internetu (CAWI), w sytuacji gdy pracodawcy nie podali bezpośredniego kontaktu z przeszkolonymi pracownikami. Wybór mieszanej techniki wywiadu kwestionariuszowego (mix-mode) pozwolił na dotarcie do zamierzonej próby badawczej.

Tabela 2**Wielkość populacji i zrealizowanej próby w badaniach osób korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015 w powiatach województwa opolskiego**

Powiat	Populacja (liczba osób, objętych wsparciem ze środków KFS w latach 2014-2015 – szacunkowe dane WUP)	Odsetek osób z powiatu w ogólnej liczbie firm, które otrzymały wsparcie	Próba badawcza	Zrealizowana próba ⁷
brzeski	224	7%	24	39
głubczycki	545	16%	58	17
kędzierzyńsko-kozielski	247	7%	26	23
kluczborski	199	6%	21	21
krapkowicki	285	9%	30	29
namysłowski	416	13%	44	56
nyski	561	17%	59	40
oleski	113	3%	12	18
opolski	457	14%	48	79
prudnicki	128	4%	14	14
strzelecki	141	4%	15	14
Razem	3316	100%	350	350

Źródło: Opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę powyższą charakterystykę przeprowadzonych badań należy zaznaczyć, że w przypadku badania I zrealizowanego wśród przedsiębiorców, uzyskane wyniki mają charakter statystycznie istotny w sensie ilościowym (92% populacji) i przestrzennym (w odniesieniu do układu powiatów województwa opolskiego). Wyniki te mogą być zatem uogólniane na całą populację (tj. w stosunku do wszystkich przedsiębiorstw, które w latach 2014-2015 korzystały ze środków KFS w województwie opolskim). Badanie II zrealizowane wśród pracowników korzystających w latach 2014-2015 ze wsparcia KFS objęło 10,5% populacji beneficjentów, tym samym jest istotne poznawczo w sensie ilościowym, nie pozwala jednak na pogłębione odniesienia do układu przestrzennego (por. tabela 2 i przypis nr 7). Odniesienia do powiatów dotyczą w związku z tym wyłącznie analizy

⁷ Ze względu na szereg czynników niezależnych od wykonawcy badań, nie udało się osiągnąć odzwierciedlenia założonej struktury próby badawczej (tabela 2). Najpoważniejszą przeszkodą był brak operatu badawczego, co nie pozwalało na realizowanie określonych kwot w badaniu. Aby móc przeprowadzić badania z pracownikami objętymi wsparciem z KFS w latach 2014-2015, wykonawca pozyskiwał zatem kontakty do tych osób za pośrednictwem ich pracodawców. W toku badania, tam gdzie zostały osiągnięte założone wartości dla danego powiatu, realizacja badania była wstrzymywana. Jednakże w momencie kiedy okazało się, że pozyskanie danych kontaktowych do osób z określonych powiatów nie było z różnych powodów możliwe, próba była uzupełniana wywiadami z respondentami z innych powiatów, do których zdobyto dane kontaktowe.

tych wyników badań ankietowych, które dotyczą ilości osób uczestniczących w działaniach KFS oraz form wsparcia w ramach funduszu.

Do badania zależności dwóch cech (gdy poziom pomiaru to najniższe skale czyli nominalna lub rangowa) zastosowano wyniki *testu niezależności χ^2 Pearsona* uzyskane w programie SPSS (H_0 : X nie zależy od Y, H_a : X zależy od Y). Po zastosowaniu tego testu SPSS pokazuje wartość kwantyla w rozkładzie χ^2 i odpowiadający mu poziom istotności tzw. *p-value*. W zależności od przyjętego poziomu istotności dla badania, weryfikacja odbywała się zgodnie z następującą procedurą: jeśli *p-value* ma wartość mniejszą od przyjętego w badaniu poziomu istotności to odrzuca się H_0 na korzyść H_a czyli zmienna X zależy w sposób statystycznie istotny od zmiennej Y. Do weryfikacji hipotezy o zależności cech w tym badaniu przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$.

ROZDZIAŁ 2

EDUKACJA USTAWICZNA JAKO NARZĘDZIE *FLEXICURITY* - ELASTYCZNEGO I BEZPIECZNEGO RYNKU PRACY

Koncepcja *flexicurity*⁸ zakłada jednocześnie uelastycznienie rynku pracy, organizacji i stosunków pracy (z ang. *flexibility*) i poprawę bezpieczeństwa zatrudnienia oraz bezpieczeństwa socjalnego (z ang. *security*). Chodzi w niej zatem o zrównoważony rozwój dokonujący się pomiędzy stroną popytową oraz podażową rynku pracy i równoprawne traktowanie pracodawców i pracowników. *Flexicurity* stanowi więc swego rodzaju punkt równowagi czy też złoty środek pomiędzy *flexibility* i *security*, w którym obie strony (pracodawcy i pracownicy) mają czerpać wspólne korzyści. Równowagi tej można poszukiwać w wielu różnych wymiarach elastyczności i bezpieczeństwa [Giermanowska 2013, s. 155], zarówno o charakterze wewnętrznym (ułatwianie pracownikom awansu zawodowego, dobra organizacja pracy, stałe podnoszenie kwalifikacji), jak i zewnętrznym (pomoc w zmianie pracy, przechodzenie ze stanu bezrobocia do stanu zatrudnienia) [Gmurczyk 2012, s. 3-4]. Szczegółowe analizy wskazują na różne wymiary elastyczności oraz bezpieczeństwa na rynku pracy (tabela 3).

Tabela 3

Wymiary *flexicurity*

W zakresie elastyczności	W zakresie bezpieczeństwa
<ul style="list-style-type: none">• elastyczność numeryczna zewnętrzna - oznaczająca łatwość zatrudniania i zwalniania pracowników oraz zakres, w jakim kontrakty czasowe mogą być stosowane,• elastyczność numeryczna wewnętrzna - czyli łatwość zmieniania ilości pracy bez konieczności zwalniania bądź przyjmowania pracowników (np. zmiany czasu pracy, stosowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy i praca w godzinach nadliczbowych),• elastyczność funkcjonalna wewnętrzna - oznacza łatwość dokonywania zmian organizacyjnych przystosowujących przedsiębiorstwo do zmian otoczenia zewnętrznego (np. wielozadaniowość, poliwalentność kwalifikacji pracowników,	<ul style="list-style-type: none">• pewność miejsca pracy - czyli pewność zatrudnienia na określonym stanowisku u danego pracodawcy,• bezpieczeństwo zatrudnienia / bezpieczeństwo zdolności do zatrudnienia - pewność świadczenia pracy, niekoniecznie u tego samego pracodawcy,• bezpieczeństwo dochodu - stopień ochrony dochodu w sytuacji pozostawania bez pracy (zastępowalność dochodu z pracy),• bezpieczeństwo łączone - czyli pewność łączenia pracy zarobkowej z formami aktywności innymi niż praca płatna, w tym z obowiązkami rodzinnymi.

⁸ Określenie *flexicurity* po raz pierwszy zostało użyte w Holandii w ramach trwającej reformy prawa pracy. W 1999 r. uchwalono w tym kraju ustawę *Flexibility and Security Act*, która miała na celu poprawę sytuacji pracowników, zwłaszcza zatrudnionych na kontraktach czasowych, przy jednoczesnym zachowaniu elastyczności stosunków pracy [Giermanowska 2012, s. 147]. Obecnie za liderów w zakresie wdrażania idei *flexicurity* w Europie uznawane są Dania i Holandia [Tomanek 2010, s. 9-27, Rymsza 2005, s. 9-35].

elastyczna organizacja pracy, rotacja pracowników, zmiana przydzielonych zadań), • elastyczność płacowa - czyli powiązanie płacy z sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa, w którym płace zorientowane są na wyniki pracy.	
--	--

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Kryńska 2012, s. 195-203, Giermanowska 2013, s. 155].

Flexicurity obejmuje następujące komponenty (filary):

- *elastyczne i przewidywalne warunki umów* – które zapewniają elastyczność pracy i zmniejszają segmentację rynku pracy oraz skalę szarej strefy, zaspokajając potrzeby pracodawców i pracowników,
- *skuteczna i aktywna polityka rynku pracy* – która dostarcza usługi i instrumenty gwarantujące pomoc podmiotom mającym problemy na rynku pracy, umożliwiające skrócenie okresów bezrobocia, a także - poprzez zapewnienie pracownikom możliwości przekwalifikowania, doradztwa, pośrednictwa pracy - ułatwiający zmianę miejsca pracy,
- *kompleksowe systemy uczenia się przez całe życie* – które umożliwiają ciągłe dostosowywanie się zasobów siły roboczej do rosnących wymogów w zakresie wiedzy i umiejętności, zwiększając ich możliwości zatrudnienia,
- *nowoczesne systemy zabezpieczenia socjalnego* – które wprowadzają rozwiązania zapewniające wsparcie socjalne, przy równoczesnym utrzymaniu wysokiej mobilności siły roboczej na rynku pracy (świadczenia dla bezrobotnych, emerytury, ochrona zdrowia, troska o pogodzenie pracy z obowiązkami związanymi z życiem prywatnym i rodzinnym).

Koncepcja *flexicurity* może okazać się koniecznym elementem reform, będących odpowiedzią na wyzwania stojące przed rynkiem pracy. Koncepcja jest bowiem dosyć szeroka i zakłada zarówno ochronę zatrudnienia, dochodu oraz łączenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, jak i możliwość dostosowania się firm do zmieniających się uwarunkowań otoczenia. Dla pracownika oznacza więc zwiększenie poziomu pewności zatrudnienia, tzn. możliwości szybkiego znalezienia pracy na każdym etapie życia zawodowego i większych szans rozwoju w warunkach szybko zmieniającej się gospodarki. Dla przedsiębiorcy z kolei oznacza łatwość zwalniania i zatrudniania pracowników, i tym samym szybkie i płynne dostosowywanie się do dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy w celu utrzymania i zwiększenia konkurencyjności oraz produktywności. Elastyczność umożliwia przedsiębiorcy dostosowanie się do zmian zachodzących na rynku produktów i

usług, poprzez reorganizację pracy oraz realokację odpowiednio wykwalifikowanych pracowników [Kryńska 2012, s. 195-203]. Wymaga ona właściwego gospodarowania czasem pracy i wykorzystania elastycznych form organizacji czasu pracy.

W koncepcji *flexicurity* wiele uwagi poświęca się edukacji ustawicznej (z ang. *lifelong learning* – LLL), jak wskazano jest ona jednym z czterech podstawowych jej komponentów. Dynamiczny postęp techniczny generuje nowe miejsca pracy, wymagając od pracowników coraz to nowych umiejętności, kwalifikacji i kompetencji. Oznacza to potrzebę adaptacyjności nie tylko gospodarki i przedsiębiorstw do postępującej globalizacji, postępu technicznego i presji konkurencyjnej, ale także pracowników do zmieniających się miejsc pracy czy też nowego charakteru pracy. By sprostać wymogom zmieniającego się rynku pracy pracownicy stale muszą dbać o swoją atrakcyjność zawodową. W krajach charakteryzujących się dużą elastycznością form zatrudnienia (zwłaszcza tymczasowego), jednym ze sposobów rekompensowania pracownikom przejściowego charakteru stosunku pracy jest umożliwienie przez pracodawcę nabywania nowych umiejętności, które będą przydatne w momencie, kiedy znajdzie konieczność zmiany miejsca pracy. Tym samym kształcenie ustawiczne ma za zadanie zapewnienie bezpieczeństwa na rynku pracy, wyposażenie pracownika w wiedzę i umiejętności, wzmacniające jego pozycję na rynku pracy i ułatwiające znalezienie zatrudnienia w przypadku jego utraty [Kukulak-Dolata, Arendt 2010, s. 61-83].

W koncepcji *flexicurity* edukacja ustawiczna przynosi korzyść zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorcom i obie strony powinny mieć świadomość potrzeby stałego podnoszenia kwalifikacji. Kształcenie ustawiczne jeśli jest rzetelne i odpowiada potrzebom rynku pracy, służy aktualizacji umiejętności pracowników i wspiera wzrost produktywności oraz konkurencyjności firmy. Przedsiębiorcom daje gwarancję posiadania wykwalifikowanych pracowników, możliwość lepszego wykorzystania zdolności pracowników do wykonywania różnych zadań, rotację na inne stanowiska pracy, poszerzenie i wzbogacenie zakresu ich obowiązków. Zapewnia zatem elastyczność funkcjonalną, pozwalając na dostosowanie zadań wykonywanych przez pracowników do zmian popytu i stanu zatrudnienia oraz na bardziej efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich i inwestycji kapitałowych [Klimek 2010, s. 47-61]. Reorganizacja pracy i realokacja odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (np. poprzez wielozadaniowość, poliwalentność kwalifikacji pracowników, elastyczną organizację pracy, rotację pracowników, zmianę przydzielonych zadań) wymaga stałego podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych przez pracowników, co jednak wiąże się bezpośrednio z

koniecznością ponoszenia nakładów przez jedną i/lub drugą stronę (pracowników i pracodawców).

Edukacja ustawiczna przynosi również korzyści pracownikom, gdyż stwarza możliwości rozwoju osobistego i nabywania nowych umiejętności, zwiększa zdolności do znalezienia zatrudnienia, pozwala osiągnąć większą satysfakcję z pracy oraz perspektywę rozwoju przy stale zmieniającym się otoczeniu ekonomicznym. Pracownikowi zapewnia zatem bezpieczeństwo, które nie polega jednak jedynie na utrzymaniu aktualnie zajmowanego stanowiska, lecz na wyposażeniu go w takie umiejętności, które umożliwiają rozwój zawodowy, uzyskanie poczucia pewności siebie oraz będą sprzyjać poszukiwaniu nowych, bardziej atrakcyjnych ofert pracy.

Konieczność stałego podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych przez pracowników, zwłaszcza osób starszych, charakteryzujących się na ogół niską mobilnością edukacyjną i przestrzenną staje się szczególnie istotna w warunkach zachodzących niekorzystnych zmian demograficznych. W kontekście starzenia się zasobów pracy wdrożenie zasady uczenia się przez całe życie staje się koniecznością. Zmiany demograficzne wymuszą ponadto na pracodawcach właściwe gospodarowanie zasobami siły roboczej, zwłaszcza w starszym wieku, związane z uelastycznieniem czasu pracy czy zmianą stanowiska pracy dostosowanego do określonej wydajności pracownika. Elastyczność czasu pracy może być ważnym instrumentem przedłużania aktywności zawodowej starszych pracowników. Z kolei przesunięcia na nowe stanowisko powinny unikać utraty kwalifikacji i statusu pracownika, ponieważ mogłoby to mieć efekt demotywacyjny [Szuwarzyński 2012, s. 103-109]. Ważne również, aby szanse na szkolenia były oferowane przez całe życie zawodowe, czyli także starszym pracownikom, tak samo jak możliwości ich awansowania.

W praktyce, rozwiązania dotyczące nauki przez całe życie obejmują różne formy kształcenia oraz system zachęt skierowany zarówno do pracowników (np. indywidualne konta szkoleniowe), jak i pracodawców (np. zachęty finansowe zwiększające zaangażowanie przedsiębiorstw w szkolenie pracowników). Zaangażowanie pracodawców w szkolenia pracowników mogą być stymulowane poprzez zachęty podatkowe i finansowe, obowiązkową partycypację w finansowaniu kosztów szkoleń lub specjalne nagrody dla pracodawców szkolących kadry. W niektórych krajach UE podstawowym instrumentem zachęcającym pracodawcę do szkolenia jest zagwarantowanie odliczenia od podstawy opodatkowania kosztów szkolenia do jego pełnej wysokości [Kryńska 2012, s. 195-203]. Suma odejmowana

od podstawy opodatkowania może być nawet większa niż poniesione nakłady na realizację programu edukacyjnego, jeżeli dotyczy wybranych grup pracowników (np. osób starszych lub z niskim kwalifikacjami zawodowymi). W wielu krajach istnieją określone fundusze szkoleniowe. Ważne jest też istnienie systemu certyfikacji i honorowanie świadectw posiadania kwalifikacji uzyskanych w czasie kursów, studiów i nabytych w sposób nieformalny podczas wykonywanej pracy. Dużą rolę w rozwoju różnych form kształcenia odgrywają publiczne służby zatrudnienia, szczególnie w ramach aktywnej polityki rynku pracy. Ich usługi i instrumenty mogą bowiem ułatwić dostosowanie podaży i popytu na rynku pracy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym.

Reasumując, *flexicurity* to ochrona pracy, zatrudnienia, dochodu i łączenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym i jednocześnie możliwość dostosowania się firm do zmieniających się uwarunkowań w celu zwiększenia konkurencyjności i produktywności. Koncepcja ta oparta jest na strategii poszukiwania korzyści dla obu stron stosunków pracy. Ma umożliwić płynne dostosowanie się przedsiębiorstwa do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy (korzyść pracodawcy), ale także zwiększać możliwości wchodzenia i powrotu na rynek pracy pracownikom (programy aktywizacyjne). Współcześnie koncepcja *flexicurity* postrzegana jest jako recepta na ekonomiczne i społeczne wyzwania współczesnego rynku pracy. Coraz częściej zwraca się na nią uwagę także w kontekście przemian demograficznych i ich konsekwencji dla rynku pracy.

Jednym z istotnych narzędzi umożliwiającym łatwe dostosowanie się do zmian zachodzących na rynku jest edukacja ustawiczna. Jednak aby przyniosła ona oczekiwane rezultaty, zarówno dla pracowników, jak i przedsiębiorców, niezbędne są zintegrowane działania w zakresie organizacji pracy, polityki rynku pracy i kształcenia ustawicznego, zastosowane przez różne podmioty rynku pracy. W tym kontekście KFS wpisuje się w ideę *flexicurity*. Jego nadrzędnym celem jest bowiem zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, która może mieć miejsce z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Analizowanie KFS z szerszej perspektywy koncepcji *flexicurity* daje możliwość spojrzenia systemowego i zintegrowanego, tj. uwzględniającego perspektywę pracodawców, pracowników oraz rynku pracy.

ROZDZIAŁ 3

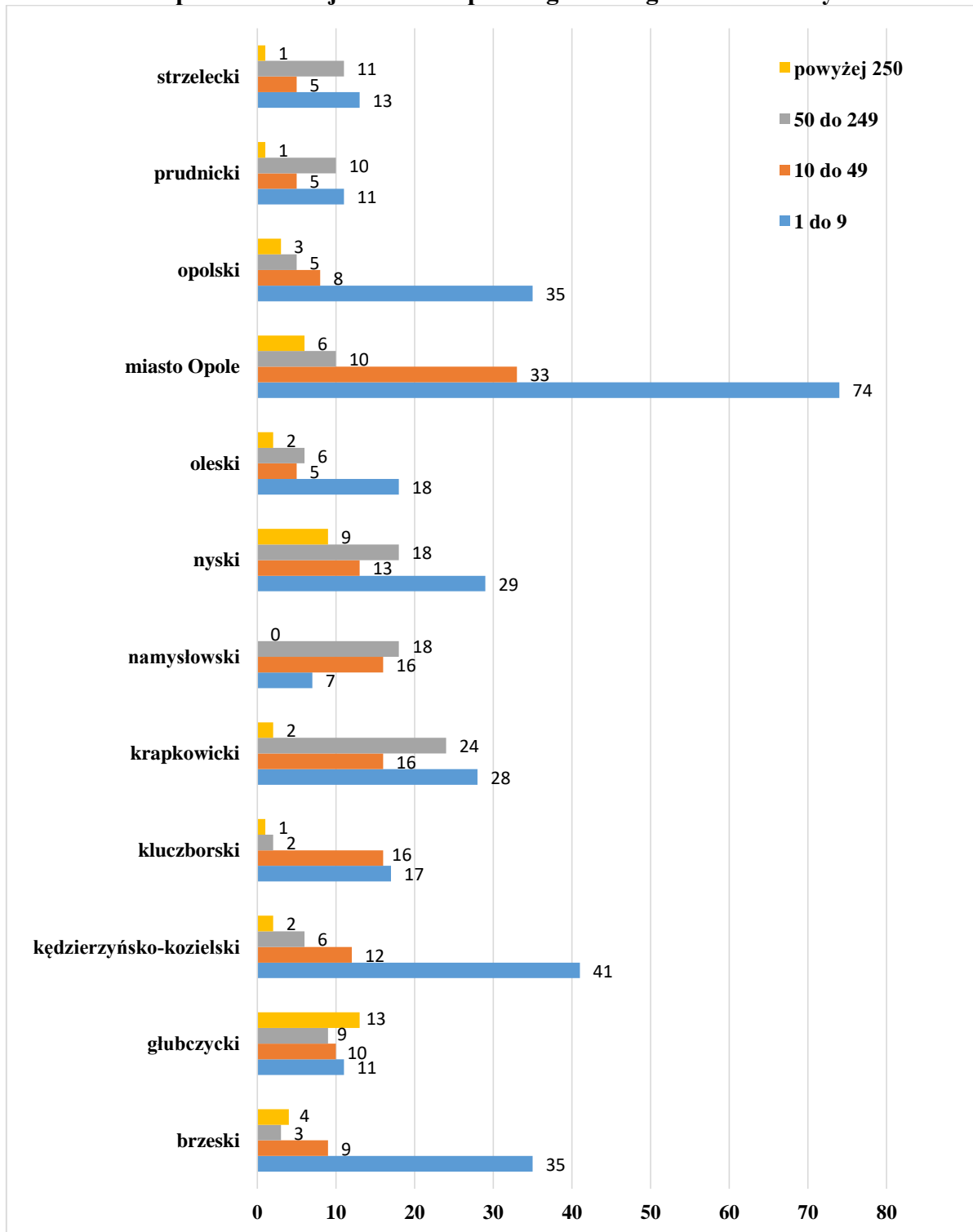
KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACOWNIKÓW ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM (ANALIZA NA PODSTAWIE DANYCH STATYSTYKI PUBLICZNEJ)

W 2015 roku złożono 633 wnioski o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, najwięcej z powiatów: grodzkiego Opola (123), krapkowickiego (70) i nyskiego (69), najmniej z powiatów: prudnickiego (27), strzeleckiego (30) i oleskiego (31). Uwzględniając liczbę zatrudnionych osób, wnioski pochodziły z następujących firm (rycina 1):

- 319 (50,4%) wniosków z firm zatrudniających 1-9 pracowników - najwięcej z powiatów: grodzkiego Opole (74), kędzierzyńsko-kozielskiego (41), brzeskiego i opolskiego (35), najmniej z powiatów: namysłowskiego (7), głubczyckiego (11), prudnickiego (11),
- 148 (23,4%) wniosków z firm zatrudniających 10-49 pracowników - najwięcej z powiatów: grodzkiego Opole (33), kluczborskiego (16), krapkowickiego (16) i namysłowskiego (16), najmniej z powiatów: oleskiego (5), prudnickiego (5), strzeleckiego (5),
- 122 (19,3%) wniosków z firm zatrudniających 50-249 pracowników - najwięcej z powiatów: krapkowickiego (24), nyskiego (18) oraz namysłowskiego (18), najmniej z powiatów: kluczborskiego (2), brzeskiego (3) i opolskiego (5),
- 44 (6,9%) wnioski z firm zatrudniających 250 i więcej pracowników - najwięcej z powiatu głubczyckiego (13), nyskiego (9) i grodzkiego Opole (6), najmniej z powiatów: kluczborskiego (1), prudnickiego (1) i strzeleckiego (1).

Rycina 1

Liczba wniosków złożonych o dofinansowanie środków z KFS w 2015 roku w powiatach województwa opolskiego według wielkości firmy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2015 r. dla powiatów województwa opolskiego.

Spośród 633 złożonych wniosków, 81 nie pozyskało dofinansowania (12,8%) (tabela 4). W stosunku do liczby złożonych wniosków najmniej odrzucono ich w średnich przedsiębiorstwach (5,7%), następnie - w małych i dużych (kolejno: 10,8% i 11,4%), a relatywnie najwięcej w mikro (16,6%). Oznacza to, że mikroprzedsiębiorstwa chętniej ubiegały się o dofinansowanie z KFS aniżeli większe podmioty, lecz stosunkowo najczęściej wnioski składane przez te firmy były odrzucane. Średnio co szósta firma mikro i co dziesiąta mała nie otrzymała dofinansowania w ramach KFS.

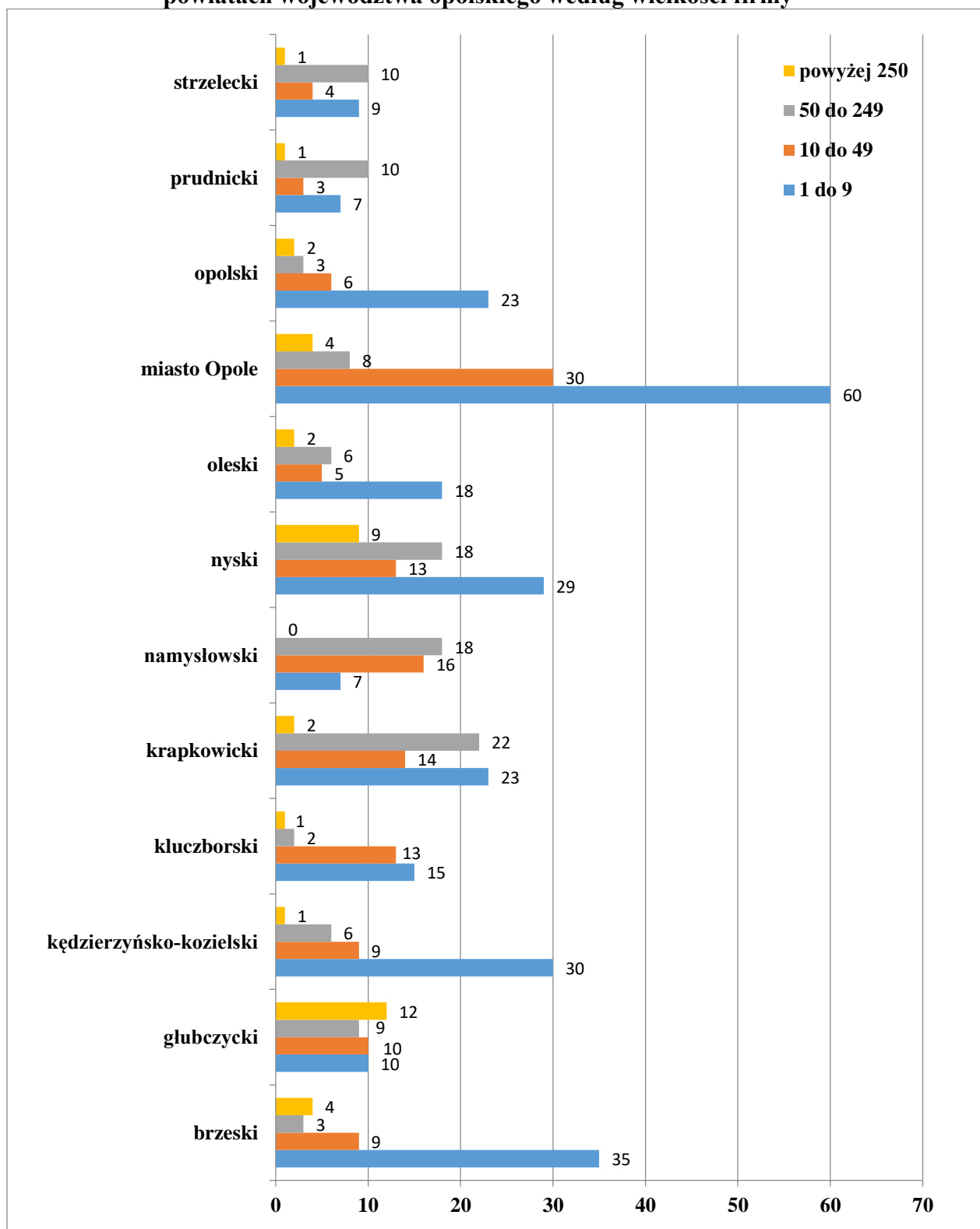
Tabela 4
Wnioski do KFS złożone i pozytywnie rozpatrzone w 2015 roku w województwie opolskim według wielkości firm

Wielkość firmy	Liczba złożonych wniosków	Liczba pozytywnie rozpatrzonych wniosków	Liczba odrzuconych wniosków oraz procent w relacji do liczby wniosków złożonych
1-9	319	266	53 (16,6%)
10-49	148	132	16 (10,8%)
50-249	122	115	7 (5,7%)
Powyżej 250	44	39	5 (11,4%)
Ogółem	633	552	81 (12,8%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2015 r. dla powiatów województwa opolskiego.

Rycina 2

Liczba wniosków o dofinansowanie KFS w 2015 roku pozytywnie rozpatrzonych w powiatach województwa opolskiego według wielkości firmy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2015 r. dla powiatów województwa opolskiego.

W stosunku do liczby złożonych wniosków, wszystkie pozytywnie rozpatrzono w powiatach (rycina 3):

- brzeskim (51),
- namysłowskim (41),
- nyskim (69),
- oleskim (31).

Do dziesięciu odrzuconych wniosków dotyczyło powiatów:

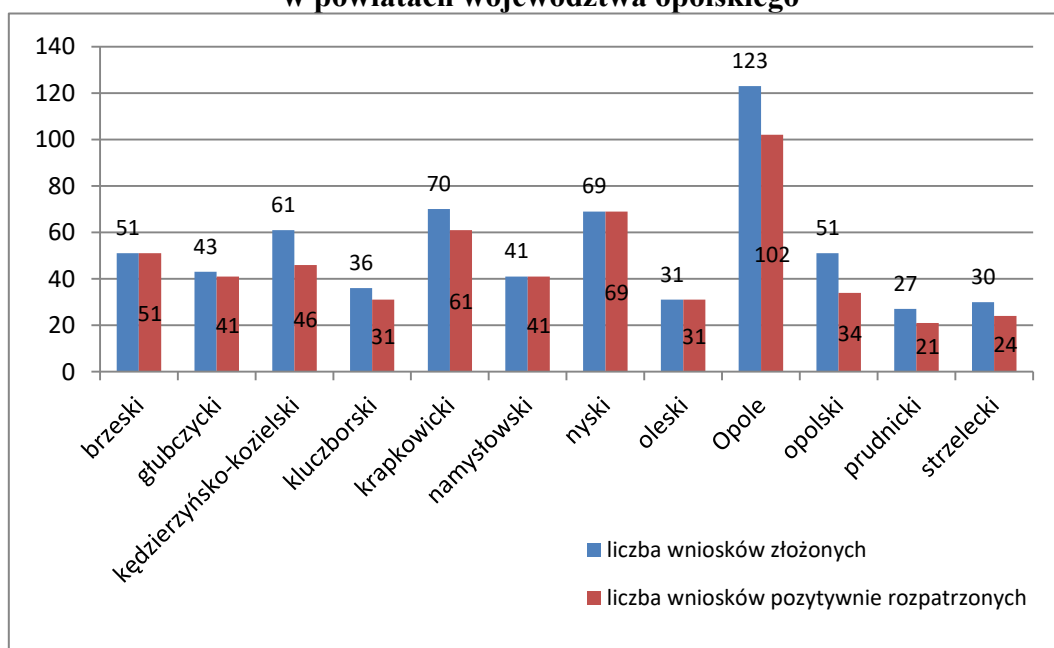
- głubczyckiego (43 złożone/41 pozytywnie rozpatrzonych),
- kluczborskiego (36/31),
- krapkowickiego (70/61),
- prudnickiego (27/21),
- strzeleckiego (30/24).

W pozostałych powiatach liczba odrzuconych wniosków przekroczyła 10:

- kędzierzyńsko-kozielskim (61/46),
- opolskim (123/102),
- grodzkim Opole (123/102).

Rycina 3

Liczba wniosków złożonych i pozytywnie rozpatrzonych w 2015 roku w powiatach województwa opolskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2015 r. dla powiatów województwa opolskiego.

Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS najczęściej reprezentowali te branże, z których spłynęło najwięcej wniosków. Były to:

- przetwórstwo przemysłowe (87 czyli 15,8%) - najwięcej z powiatów: nyskiego (19), oleskiego (15), grodzkiego Opola (15), najmniej z powiatów: prudnickiego (1) i namysłowskiego (1),
- handel detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (81 czyli 14,7%) - najwięcej z powiatów: grodzkiego Opola (18), kędzierzyńsko-kozielskiego (14) i brzeskiego (13), najmniej z powiatów: namysłowskiego (1), kluczborskiego (2) oraz głubczyckiego (2),
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna (70 czyli 12,7%) - najwięcej z powiatów: głubczyckiego (14), nyskiego (13) i grodzkiego Opola (10), najmniej z powiatów: strzeleckiego (1) oraz opolskiego (2),
- edukacja (68 czyli 12,3%) - najwięcej z powiatów: namysłowskiego (24), krapkowickiego (13), kluczborskiego (7), nie przyznano środków dla powiatów: kędzierzyńsko-kozielskiego oraz opolskiego, powiat strzelecki nie ubiegał się o dofinansowanie z tej branży,
- administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne (47 czyli 8,5%) - najwięcej z powiatów: krapkowickiego (18) i grodzkiego Opola (8), najmniej z powiatów: głubczyckiego (1), oleskiego (1), prudnickiego (1) i strzeleckiego (1),
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (36 czyli 6,2%) – najwięcej z powiatów: grodzkiego Opola (14) i powiatu krapkowickiego (6), najmniej z powiatów: namysłowskiego (1), nyskiego (1), oleskiego (1), prudnickiego (1) i strzeleckiego (1).

Wsparciem KFS zostali objęci zarówno pracodawcy (265 osób czyli 8,6%), jak i pracownicy (2806 czyli 91,4%, w tym 1663 kobiety – 59,3% i 1143 mężczyzn – 40,7%) - w sumie 3071 osób. Oznacza to niemal 11-krotny wzrost w porównaniu do 2014 r. (283 osoby).

Z kursów skorzystało 291 pracodawców⁹, którzy najczęściej zamieszkiwali powiaty: grodzki Opole (73), kluczborski (66) i brzeski (47). Spośród pracowników częściej w kursach brały udział kobiety (1760) z powiatów: głubczyckiego (434), namysłowskiego (375) oraz kluczborskiego (222). Mężczyźni (1134) pochodzili głównie z powiatów: nyskiego (249),

⁹ Oznacza to, że część osób (pracodawców i pracowników) uczestniczyła w kilku formach wsparcia.

grodzkiego Opola (137) i kędzierzyńsko-kozielskiego (103). Najmniej kobiet uczestniczących w kursach pochodziło z powiatów: kędzierzyńsko-kozielskiego (1), kluczborskiego (1), krapkowickiego (1) oraz oleskiego (1), natomiast mężczyzn - z powiatów: krapkowickiego (1) i prudnickiego (1).

Ze studiów podyplomowych skorzystało 14 pracodawców, najwięcej z powiatu kluczborskiego (4 osoby) oraz 53 pracowników (w tym 26 kobiet i 27 mężczyzn), najwięcej z powiatu namysłowskiego (19 kobiet i 6 mężczyzn).

Z egzaminów skorzystało 6 pracodawców z powiatów: kędzierzyńsko-kozielskiego (2), brzeskiego (1), oleskiego (1), prudnickiego (1), kluczborskiego (1), a ponadto 45 kobiet, najwięcej z powiatów: brzeskiego (12), kluczborskiego (21) oraz nyskiego (10) i 191 mężczyzn, najwięcej z powiatów: nyskiego (85), kluczborskiego (69) i brzeskiego (22).

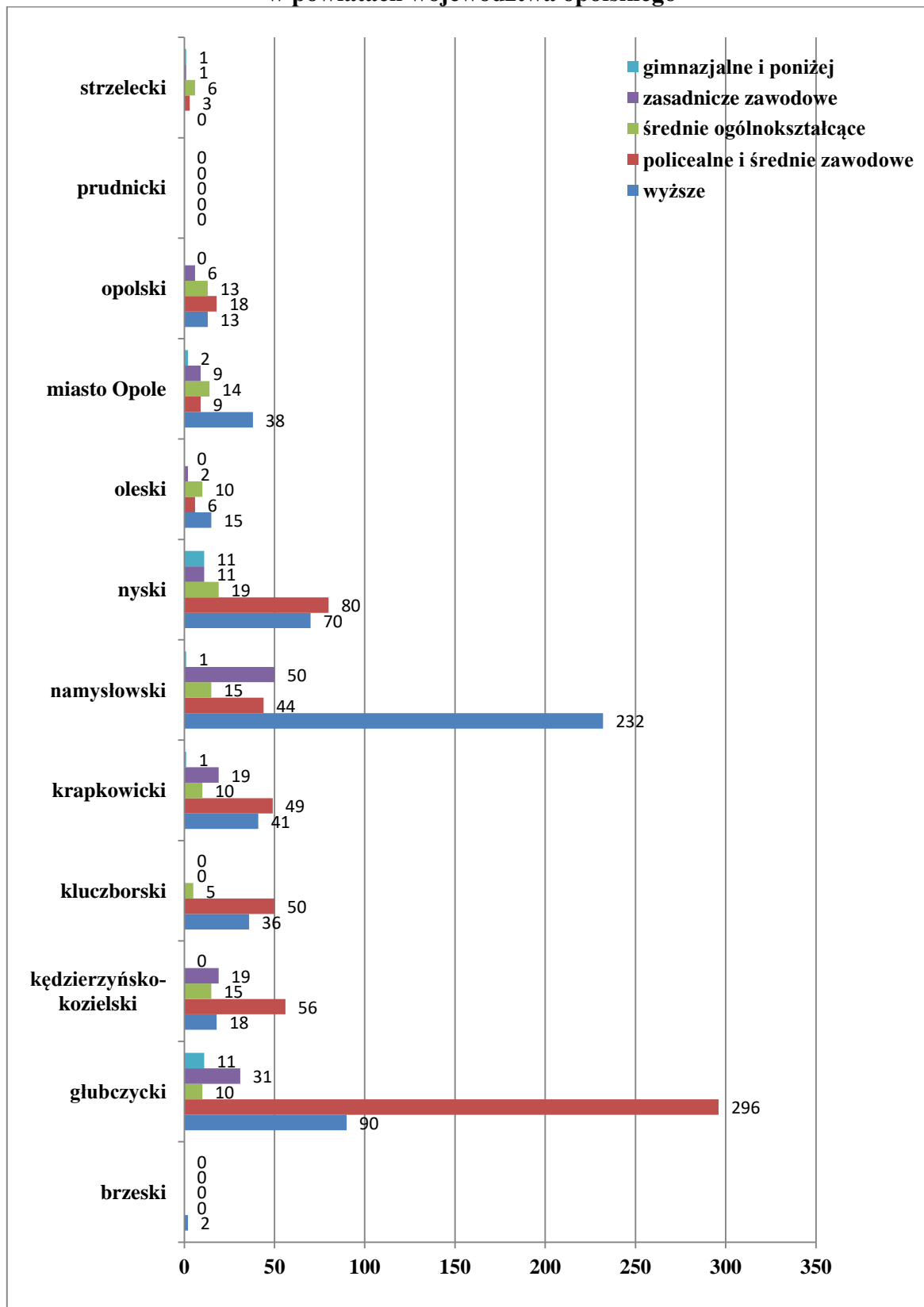
Z badań lekarskich skorzystało wyłącznie 44 mężczyzn, podobnie jak z ubezpieczenia NNW (6).

Kobiety uczestniczące w działaniach w ramach KFS posiadały wyższy poziom wykształcenia aniżeli mężczyźni¹⁰. Najwięcej z nich skończyło szkoły policealne i średnie zawodowe (611) oraz uczelnie wyższe (555) (rycina 4). Najmniej kobiet zakończyło swoją edukację na poziomie gimnazjalnym i niższym (27). Wśród mężczyzn przeważały osoby, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe (488) (rycina 5). 169 z nich ukończyło uczelnie wyższe i tyle samo szkoły policealne i średnie zawodowe. Najmniej mężczyzn legitymowało się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (67).

¹⁰ W przypadku powiatu prudnickiego nie podano poziomu wykształcenia pracodawców i pracowników.

Rycina 4

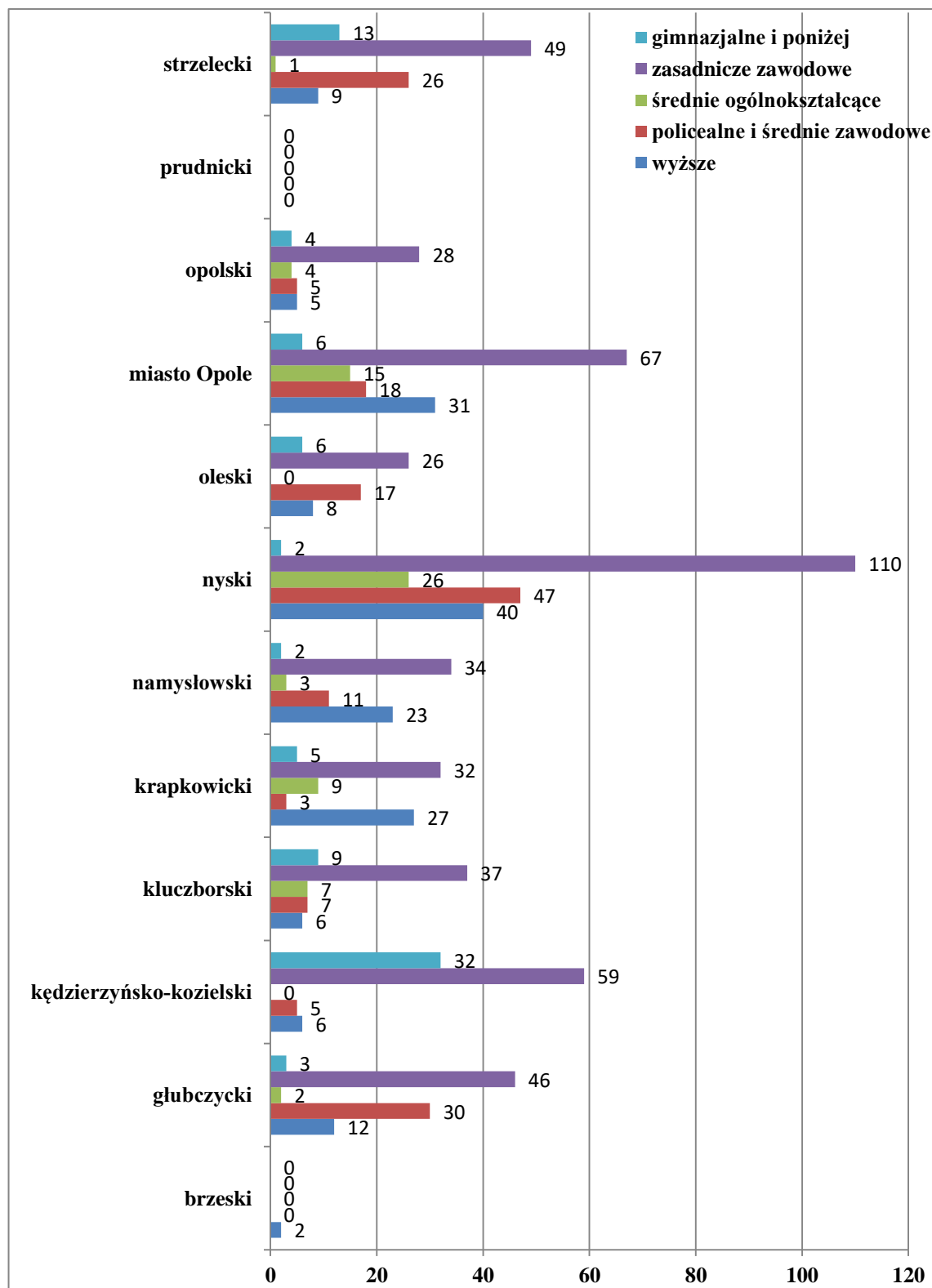
Wyształcenie kobiet uczestniczących w działaniach KFS w 2015 roku
w powiatach województwa opolskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2015 r. dla powiatów województwa opolskiego.

Rycina 5

Wykształcenie mężczyzn uczestniczących w działaniach KFS w 2015 roku w powiatach województwa opolskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2015 r. dla powiatów województwa opolskiego.

W gronie pracodawców uczestniczących w działaniach KFS byli głównie przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (109), następnie pracownicy usług i sprzedawcy (41) oraz specjaliści (40).

Wśród pracownic dominowały kobiety bez zawodu (543), specjalistki (409) oraz pracownice usług i sprzedawczynie (240). Wśród mężczyzn przeważały osoby bez zawodu (300), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (236) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (134). Rycina 6 przedstawia cztery grupy najczęstszych zawodów z uwzględnieniem powiatów.

Rycina 6

Najliczniejsze grupy zawodowe uczestniczące w działaniach KFS w 2015 roku w powiatach województwa opolskiego w % w ogóle beneficjentów i w liczbach w powiatach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2015 r. dla powiatów województwa opolskiego.

ROZDZIAŁ 4
DIAGNOZA I EFEKTYWNOŚĆ REZULTATÓW WSPARCIA W PODMIOTACH
KORZYSTAJĄCYCH ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU
SZKOLENIOWEGO W LATACH 2014-2015
W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM
(ANALIZA NA PODSTAWIE BADAŃ WŁASNYCH)

* * *

DIAGNOZA WSPARCIA W RAMACH KRAJOWEGO
FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

Jak wskazano w części metodologicznej, w diagnozie wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego dokonanej z perspektywy podmiotów korzystających z funduszu brano pod uwagę:

- strukturę oraz rozmieszczenie terytorialne przedsiębiorstw, które w latach 2014-2015 skorzystały ze środków KFS według wielkości firm, głównego przedmiotu działalności, pochodzenia kapitału, lokalizacji firm w układzie powiatów,
- charakter uzyskanego wsparcia finansowego z KFS według rodzajów działań finansowanych ze środków KFS, tematyki podjętych szkoleń, ilości osób korzystających ze wsparcia.

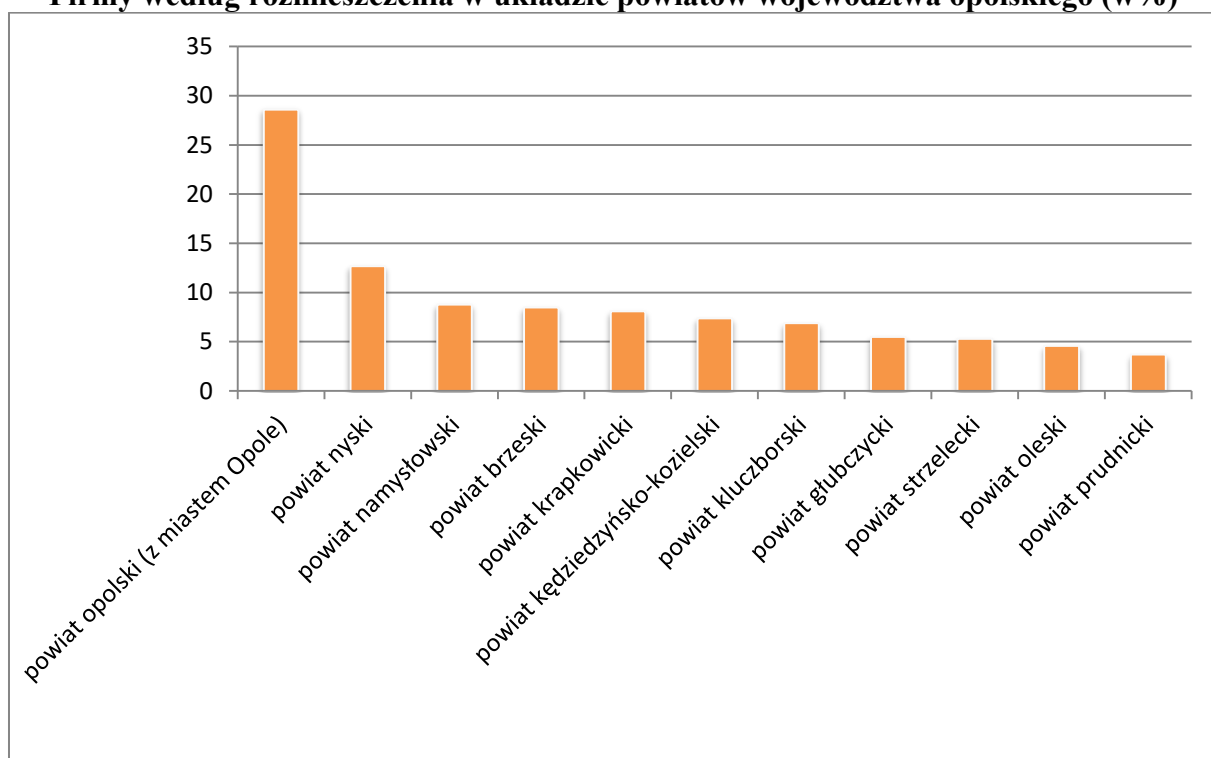
W badaniach uczestniczyły 434 firmy, zlokalizowane we wszystkich powiatach województwa opolskiego (rycina 7), w tym według liczby zatrudnionych osób:

- 181 firm (41,7%) zatrudniających poniżej 10 pracowników,
- 148 firm (34,1%) zatrudniających 10-49 pracowników,
- 82 firmy (18,9%) zatrudniające 50-249 pracowników,
- 23 firmy (5,3%) zatrudniające 250 pracowników i więcej.

Dominowały więc firmy mikro i małe (w sumie 75,8%) (tabela 5). Ponad 2/3 spośród nich (299 tj. 68,9%) działa w sektorze prywatnym, pozostałe 135 firm (31,1%) w sektorze publicznym (tabela 6).

Rycina 7

Firmy według rozmieszczenia w układzie powiatów województwa opolskiego (w%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 5

Firmy uczestniczące w badaniach według liczby zatrudnionych pracowników w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiat										Ogółem		
			brzeski	głubczycki	kędzierzyńsko-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	opolski	prudnicki		strzelecki	
Wielkość przedsiębiorstwa:	poniżej 10 pracowników	Liczebność	16	14	11	11	14	13	24	6	51	9	12	181	
		% z ogółem	3,7%	3,2%	2,5%	2,5%	3,2%	3,0%	5,5%	1,4%	11,8%	2,1%	2,8%	41,7%	
	10-49 pracowników	Liczebność	14	4	14	8	10	14	20	6	50	4	4	148	
		% z ogółem	3,2%	0,9%	3,2%	1,8%	2,3%	3,2%	4,6%	1,4%	11,5%	0,9%	0,9%	34,1%	
	50-249 pracowników	Liczebność	4	5	5	10	10	7	9	6	17	2	7	82	
		% z ogółem	0,9%	1,2%	1,2%	2,3%	2,3%	1,6%	2,1%	1,4%	3,9%	0,5%	1,6%	18,9%	
	250 pracowników i więcej	Liczebność	3	1	2	1	1	4	2	2	6	1	0	23	
		% z ogółem	0,7%	0,2%	0,5%	0,2%	0,2%	0,9%	0,5%	0,5%	1,4%	0,2%	0,0%	5,3%	
	Ogółem		Liczebność	37	24	32	30	35	38	55	20	124	16	23	434
			% z ogółem	8,5%	5,5%	7,4%	6,9%	8,1%	8,8%	12,7%	4,6%	28,6%	3,7%	5,3%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 6

Firmy uczestniczące w badaniach według sektora w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie		Powiat											Ogółem	
		brzeski	głubczycki	kędzierzyńsko-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	opolski	prudnicki	strzelecki		
Sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo	publiczny	Liczebność	10	5	11	7	13	18	23	5	32	5	6	135
		% z ogółem	2,3%	1,2%	2,5%	1,6%	3,0%	4,1%	5,3%	1,2%	7,4%	1,2%	1,4%	31,1%
	prywatny	Liczebność	27	19	21	23	22	20	32	15	92	11	17	299
		% z ogółem	6,2%	4,4%	4,8%	5,3%	5,1%	4,6%	7,4%	3,5%	21,2%	2,5%	3,9%	68,9%
Ogółem		Liczebność	37	24	32	30	35	38	55	20	124	16	23	434
		% z ogółem	8,5%	5,5%	7,4%	6,9%	8,1%	8,8%	12,7%	4,6%	28,6%	3,7%	5,3%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

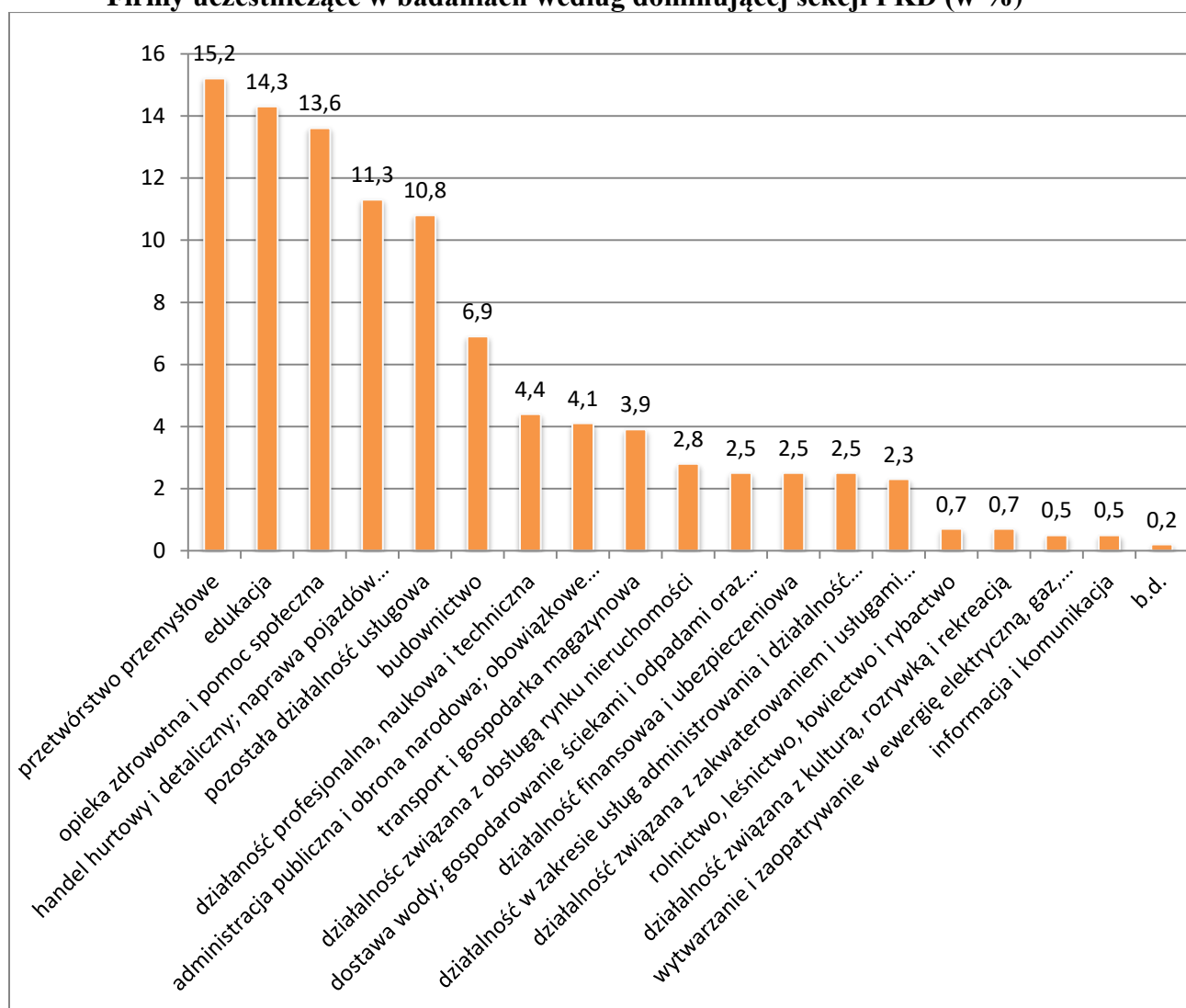
Biorąc pod uwagę główny przedmiot działalności (tj. dominującą sekcję PKD) w badaniach uczestniczyły firmy reprezentujące głównie:

- przetwórstwo przemysłowe - 15,2%,
- edukację - 14,3%,
- opiekę zdrowotną i pomoc społeczną - 13,6%,
- handel hurtowy i detaliczny; naprawę pojazdów samochodowych, włączając motocykle - 11,3%,
- budownictwo - 6,9%.

Szczegółowy rozkład firm według dominującej sekcji PKD przedstawia rycina 8.

Rycina 8

Firmy uczestniczące w badaniach według dominującej sekcji PKD (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Niemal wszystkie firmy to przedsiębiorstwa z polskim kapitałem (98,6%), w tym z kapitałem wyłącznie polskim - 417 firm (96,1%), kapitałem mieszanym z dominującym polskim - 8 firm (1,8%) oraz kapitałem mieszanym z dominującym zagranicznym - 3 firmy (0,7%). Przedsiębiorstwa powstałe na bazie kapitału wyłącznie zagranicznego stanowią jedynie 1,4% próby (6 firm).

Biorąc pod uwagę zasięg działalności przedsiębiorstwa można zauważyć w przewadze lokalny wymiar prowadzonej działalności (tabela 7). Około 2/3 badanych firm (258 tj. 59,4%) działa głównie na rynku lokalnym (tj. gminnym i powiatowym), a 83 (19,1%) - na rynku regionalnym. Natomiast 50 firm (11,5%) prowadzi szerszą działalność krajową, a 43 - międzynarodową (9,9%).

Tabela 7

Firmy uczestniczące w badaniach według zasięgu prowadzonej działalności w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie		Powiat											Ogółem	
		brzeski	głubczycki	kędzierzyńsko-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	opolski	prudnicki	strzelecki		
Zasięg działalności przedsiębiorstwa	rynek lokalny (gmina, powiat)	Liczebność	22	11	19	18	25	21	37	8	74	10	13	258
		% z ogółem	5,1%	2,5%	4,4%	4,1%	5,8%	4,8%	8,5%	1,8%	17,1%	2,3%	3,0%	59,4%
	rynek regionalny	Liczebność	7	6	5	6	4	9	10	4	27	0	5	83
		% z ogółem	1,6%	1,4%	1,2%	1,4%	0,9%	2,1%	2,3%	0,9%	6,2%	0,0%	1,2%	19,1%
	rynek krajowy	Liczebność	4	4	5	1	4	6	3	1	15	5	2	50
		% z ogółem	0,9%	0,9%	1,2%	0,2%	0,9%	1,4%	0,7%	0,2%	3,5%	1,2%	0,5%	11,5%
	rynek międzynarodowy	Liczebność	4	3	3	5	2	2	5	7	8	1	3	43
		% z ogółem	0,9%	0,7%	0,7%	1,2%	0,5%	0,5%	1,2%	1,6%	1,8%	0,2%	0,7%	9,9%
Ogółem		Liczebność	37	24	32	30	35	38	55	20	124	16	23	434
		% z ogółem	8,5%	5,5%	7,4%	6,9%	8,1%	8,8%	12,7%	4,6%	28,6%	3,7%	5,3%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Firmy uczestniczące w badaniach korzystały z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przede wszystkim w drugim roku jego realizacji. W 2014 r. ze wsparcia skorzystało jedynie 37 firm (8,5% w 2014 r.), podczas gdy w 2015 r. już 417 (96,1% w 2015 r.). Większość firm (414 tj. 95,4%) skorzystała ze wsparcia tylko w jednym roku, a jedynie 20 (4,5%) zarówno w 2014 r., jak i 2015 r.

W 2014 r. z działań w ramach KFS skorzystało w badanych firmach 183 pracowników, w tym 89 kobiet i 13 właścicieli firm. W 2015 r. było to już 2548 pracowników, w tym 1988 kobiet oraz właściciele 208 firm i 25 współwłaścicieli.

Rozkład grup, dla których przeznaczone było wsparcie z KFS okazuje się dość równomierne (tabela 8). W 148 firmach (34,1%) ze wsparcia skorzystali pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, w 153 (35,3%) - zatrudnieni na stanowiskach niekierowniczych, w pozostałych (czyli w 133 tj. 30,6%) - pracownicy reprezentujący obie grupy.

Tabela 8

Firmy uczestniczące w badaniach według grup pracowniczych objętych wsparciem KFS w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiat										Ogółem		
			brzeski	głubczycki	kędzierzyńsko-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	opolski	prudnicki		strzelecki	
Dla kogo przeznaczone było wsparcie z KFS	kierownicy	Liczebność	9	16	10	10	10	9	15	6	44	8	11	148	
		% z ogółem	2,1%	3,7%	2,3%	2,3%	2,3%	2,1%	3,5%	1,4%	10,1%	1,8%	2,5%	34,1%	
	pracownicy na stanowiskach niekierowniczych	Liczebność	16	4	12	11	14	12	22	10	43	3	6	153	
		% z ogółem	3,7%	0,9%	2,8%	2,5%	3,2%	2,8%	5,1%	2,3%	9,9%	0,7%	1,4%	35,3%	
	dla obu grup	Liczebność	12	4	10	9	11	17	18	4	37	5	6	133	
		% z ogółem	2,8%	0,9%	2,3%	2,1%	2,5%	3,9%	4,1%	0,9%	8,5%	1,2%	1,4%	30,6%	
	Ogółem		Liczebność	37	24	32	30	35	38	55	20	124	16	23	434
			% z ogółem	8,5%	5,5%	7,4%	6,9%	8,1%	8,8%	12,7%	4,6%	28,6%	3,7%	5,3%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

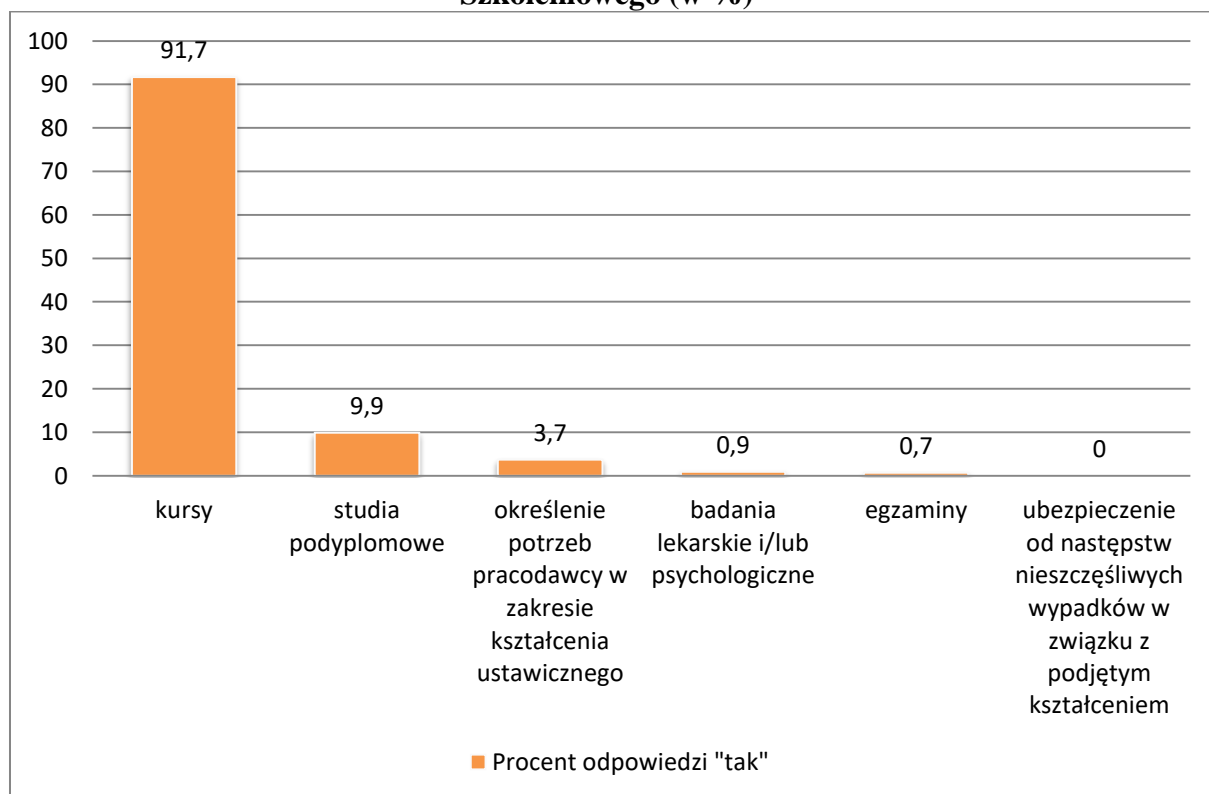
Środki przeznaczone na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach KFS w latach 2014-2015 zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynkach pracy można było skierować na:

- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Z całego wyżej wymienionego katalogu przewidzianych w ramach KFS działań, najbardziej popularne wśród badanych przedsiębiorstw okazały się kursy (rycina 9). Skorzystało z nich 398 przedsiębiorców (91,7%). Pozostałe działania finansowane ze środków KFS nie cieszyły się tak dużym zainteresowaniem. 43 przedsiębiorców (9,9%) skierowało pracowników na studia podyplomowe, natomiast 16 (3,7%) dzięki KFS dokonało określenia swoich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS. Zupełnie marginalne znaczenie miała możliwość przeprowadzenia badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu (4 przedsiębiorstwa - 0,9%) oraz egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych (3 przedsiębiorstwa - 0,7%). Żaden z przedsiębiorców nie skorzystał z możliwości ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Rycina 9

Kształcenie ustawiczne w firmach według form wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego (w %)*



* wartości nie sumują się do 100%, gdyż można było skorzystać z więcej niż jednej formy wsparcia
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kursy okazały się najbardziej atrakcyjne dla mieszkańców powiatów opolskiego, nyskiego oraz brzeskiego, najmniej – prudnickiego, oleskiego i strzeleckiego (tabela 9). Ze studiów podyplomowych, jakkolwiek nieczęsto realizowanych w ramach KFS, korzystali przede wszystkim mieszkańcy powiatów: opolskiego, namysłowskiego i nyskiego, i w ogóle: głubczyckiego i prudnickiego (tabela 10).

Tabela 9

Firmy uczestniczące w badaniach według narzędzi wsparcia KFS (kursy) w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiaty										Ogółem	
			brzeski	głubczycki	kędzierzyńsko-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	opolski	prudnicki		strzelecki
Narzędzie wsparcia: kursy	tak	Liczebność	36	23	29	27	31	33	50	16	117	15	21	398
		% z ogółem	8,3%	5,3%	6,7%	6,2%	7,1%	7,6%	11,5%	3,7%	27,0%	3,5%	4,8%	91,7%
	nie	Liczebność	1	1	3	3	4	5	5	4	7	1	2	36
		% z ogółem	0,2%	0,2%	0,7%	0,7%	0,9%	1,2%	1,2%	0,9%	1,6%	0,2%	0,5%	8,3%
Ogółem		Liczebność	37	24	32	30	35	38	55	20	124	16	23	434
		% z ogółem	8,5%	5,5%	7,4%	6,9%	8,1%	8,8%	12,7%	4,6%	28,6%	3,7%	5,3%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 10

Firmy uczestniczące w badaniach według narzędzi wsparcia KFS (studia podyplomowe) w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiaty										Ogółem	
			brzeski	głubczycki	kędzierzyńsko-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	opolski	prudnicki		strzelecki
Narzędzie wsparcia: studia podyplomowe	tak	Liczebność	3	0	3	1	5	7	7	2	12	0	3	43
		% z ogółem	0,7%	0,0%	0,7%	0,2%	1,2%	1,6%	1,6%	0,5%	2,8%	0,0%	0,7%	9,9%
	nie	Liczebność	34	24	29	29	30	31	48	18	112	16	20	391
		% z ogółem	7,8%	5,5%	6,7%	6,7%	6,9%	7,1%	11,1%	4,1%	25,8%	3,7%	4,6%	90,1%
Ogółem		Liczebność	37	24	32	30	35	38	55	20	124	16	23	434
		% z ogółem	8,5%	5,5%	7,4%	6,9%	8,1%	8,8%	12,7%	4,6%	28,6%	3,7%	5,3%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Firmy, które wysłały swoich pracowników na kursy pochodzą głównie z sektora prywatnego (66,1%), z kolei te, dla których studia podyplomowe okazały się atrakcyjną formą edukacji ustawicznej - z sektora publicznego (8,5%). Jednocześnie im mniejsza firma tym bardziej atrakcyjne są dla niej kursy, a mniej – studia podyplomowe. Spośród wszystkich firm, których pracownicy uczestniczyli w szkoleniach (91,7%), 40,8% stanowiły firmy mikro, natomiast 21,7% firmy zatrudniające powyżej 50 osób, w tym 4,6% powyżej 250 osób (tabela 11). Jednocześnie dla prawie 98% firm zatrudniających poniżej 10 pracowników kursy okazały się bardzo atrakcyjną formą kształcenia ustawicznego i ich uczestnictwo w kursach było wyższe niż dla ogółu próby (tj. 91,7%) (tabela 12). Podobna sytuacja dotyczy także firm średnich.

Tabela 11
Uczestnictwo w kursach w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego
a wielkość firmy (w % z ogółem)*

Wyszczególnienie		Wielkość firmy				Ogółem
		poniżej 10 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	powyżej 250 pracowników	
Rodzaj wsparcia KFS (kursy)	tak	40,8	29,3	17,1	4,6	91,7
	nie	0,9	4,8	1,8	0,7	8,3
Ogółem		41,7	34,1	18,9	5,3	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 16,482$, zaś $p\text{-value} = 0,001$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 12
Uczestnictwo w kursach w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego
a wielkość firmy (w % z wielkości firmy)*

Wyszczególnienie		Wielkość firmy			
		poniżej 10 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	powyżej 250 pracowników
Rodzaj wsparcia KFS (kursy)	tak	97,8	85,5	90,2	87,0
	nie	2,2	14,2	9,8	13,0
Ogółem		100,0	100,0	100,0	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 16,482$, zaś $p\text{-value} = 0,001$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zdecydowana większość przedsiębiorców (404 firmy – 93,1%) skorzystała z jednej formy wsparcia w ramach KFS, pozostali (30 firm – 6,9%) – z dwóch instrumentów.

Tematyka kursów i studiów podyplomowych, w których w latach 2014-2015 uczestniczyli pracownicy firm uczestniczących w badaniach była zróżnicowana. Propozycja typologii tej tematyki wskazuje na następujące grupy tematyczne podjętej edukacji¹¹:

- kursy zawodowe, w tym techniczne (145 firm), zwłaszcza kursy na koparko-ładowarkę, spawalnicze oraz w zakresie najnowszych trendów fryzjerskich,
- administracja/zarządzanie (64 firmy), np. zamówienia publiczne,
- finansowe i księgowość (60 firm), np. zmiany w ustawie o podatku VAT,
- edukacja/pedagogika (59 firm), np. oligofrenopedagogika,
- okołomedyczne (47 firm), np. kursy pielęgniarstwa i z pierwszej pomocy,
- menadżerskie (45 firm), zwłaszcza kurs nt. Akademia Skutecznego Menedżera,
- kursy językowe (36 firm), np. język angielski w biznesie,
- kadrowe (35 firm), np. zmiany w prawie pracy,
- coaching (34 firmy), np. ABC Trenera Biznesu,
- sprzedaż i marketing (33 firmy), zwłaszcza w zakresie profesjonalnej obsługi klienta,
- ICT (23 firmy), zwłaszcza w zakresie obsługi określonych programów komputerowych,
- pomoc społeczna (20 firm), np. wywiad środowiskowy,
- fundusze unijne (10 firm), zwłaszcza pozyskiwanie i rozliczanie funduszy unijnych,
- pozostała tematyka (19 firm), np. język migowy, polityka bezpieczeństwa, wypalenie zawodowe.

Przy szerokiej tematyce szkoleń trzeba zauważyć zdecydowaną przewagę kształcenia zawodowego, które pozostaje w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem i ma na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych. Jednocześnie widać relatywnie duży udział kursów podnoszących tzw. umiejętności miękkie (zwł. menadżerskie i coachingowe) oraz nieduży w zakresie tzw. kompetencji kluczowych (w tym również w zakresie technologii społeczeństwa informacyjnego TSI) czyli wiedzy, umiejętności i postaw, które są potrzebne na obecnym etapie rozwoju społeczno-gospodarczego do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia. Z

¹¹ Suma firm przekracza wielkość próby (tj. 434 firmy), gdyż pracownicy niektórych firm uczestniczyli w kursach i studiach podyplomowych z różnorodnej tematyki.

punktu widzenia zaleceń Unii Europejskiej w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie¹², warto poświęcić im większą rolę również w procesie kształcenia się pracowników w ramach działań podejmowanych przez KFS.

Poza tym, kontynuując działania w ramach KFS, w doborze odpowiedniej tematyki kursów obok standardowych szkoleń uczących określonych umiejętności zawodowych czy społecznych, warto stale uwzględniać zarówno uwarunkowania lokalnych rynków pracy, na których funkcjonują przedsiębiorstwa, jak i potrzebę podejścia zindywidualizowanego do konkretnych pracowników.

EFEKTYWNOŚĆ WSPARCIA W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

Jak wskazano w części metodologicznej, w ocenie efektywności wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego brano pod uwagę opinię przedsiębiorców, którzy w latach 2014-2015 skorzystali z KFS na temat:

- *dostępności* (tj. czy KFS jako instrument polityki rynku pracy jest dla przedsiębiorców łatwo dostępny, a procedury formalne związane z uzyskaniem wsparcia są przejrzyste i atrakcyjne dla przedsiębiorców),
- *trafności* (tj. czy wsparcie odpowiada na aktualne i planowane potrzeby firmy, czy skorzystanie z możliwości wsparcia było inicjatywą pracodawcy czy pracownika i miało związek z zajmowanym stanowiskiem),
- *przydatności* (tj. czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy, czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników są przez nich wykorzystywane w codziennej pracy, czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy, czy wsparcie może być podstawą rzeczywistej zmiany ich pozycji w firmie i/lub awansu),

¹² Lista kompetencji kluczowych, którą zawiera Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE) wyróżnia: porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne, inicjatywność i przedsiębiorczość.

- *skuteczności* (tj. czy wzrost kompetencji pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia z KFS może być podstawą poprawy pozycji firmy na rynku pracy, czy wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy).

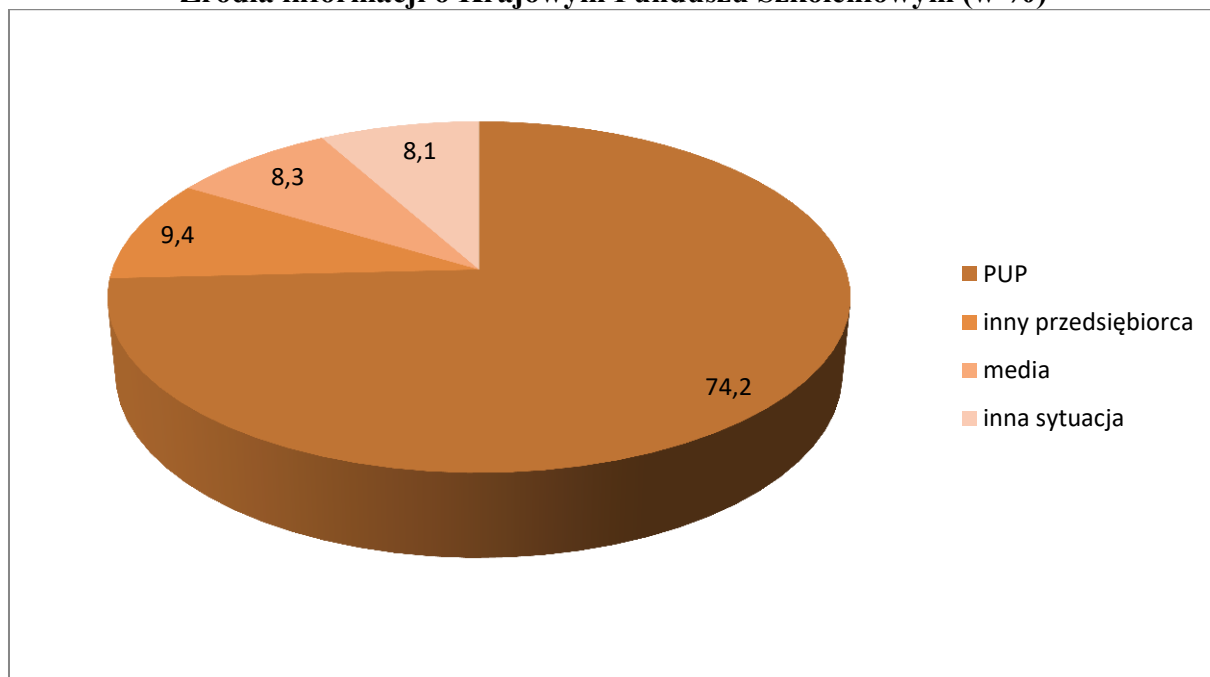
***Ocena efektywności wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego
z perspektywy dostępności***

Najczęstszym źródłem informacji o KFS i możliwościach skorzystania z tego instrumentu rynku pracy były dla przedsiębiorców powiatowe urzędy pracy (rycina 10). Około 2/3 firm (tj. 322 czyli 74,2%) przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS dowiedziały się o takiej możliwości w tych właśnie instytucjach rynku pracy. W tej grupie przedsiębiorstw dominują firmy o lokalnym zasięgu prowadzonej działalności (41,9%), w mniejszym stopniu (16,1%) – regionalnym.

Pozostałe źródła informacji o KFS były dużo rzadsze, tj. 41 przedsiębiorców (9,4%) dowiedziały się o KFS od innego przedsiębiorcy, 36 (9,4%) z mediów (np. radia, gazety, Internetu), 35 (8,1%) z innych źródeł, głównie firm szkoleniowych, urzędów gmin, znajomych lub zrzeszeń przedsiębiorców.

Rycina 10

Źródła informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Istotne, że co druga firma, dla których najważniejszym źródłem informacji były PUP to firmy prywatne, a co czwarta – publiczne (tabela 13). Dla firm prywatnych nieco częstszym źródłem informacji o KFS były też media i sieć kontaktów z innymi przedsiębiorcami. Jednocześnie dla prawie 80% firm działających w sektorze publicznym (czyli w dużo wyższym stopniu niż dla wszystkich firm) i około 72% - w sektorze prywatnym, podstawowym źródłem informacji o KFS były urzędy pracy (tabela 14).

Oznacza to, że w świetle badań publiczne służby zatrudnienia pełnią ważną rolę w procesie upowszechniania informacji o KFS wśród przedsiębiorstw. Należy zaznaczyć, że tego typu usługi i instrumenty publicznych służb zatrudnienia w konsekwencji mogą prowadzić do ułatwienia dostosowania podaży i popytu na lokalnych rynkach pracy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym. Co więcej, można uznać, że współpraca pomiędzy urzędami pracy i przedsiębiorcami w ramach KFS może stanowić ważny element kapitału społecznego, który należy wykorzystać do kreowania aktywnej polityki rynku pracy w województwie opolskim. Z wielu badań wynika, że sytuacja ta nie jest regułą¹³. W ich świetle, współpraca przedsiębiorców z publicznymi służbami zatrudnienia nie jest w dostatecznym stopniu rozwinięta i nie cieszy się dużą popularnością. Wiele firm nigdy nie korzystała z usług PSZ (głównym powodem jest brak takiej potrzeby), a część przedsiębiorców rezygnuje ze współpracy z urzędami pracy z powodu złych doświadczeń [Arendt, Kukulak-Dolata 2010]. Należy zatem promować cele programów aktywnej polityki rynku pracy realizowanych przez PSZ wśród przedsiębiorców województwa opolskiego, tak aby stały się one dla nich wsparciem dla prowadzonej działalności.

Tabela 13
Źródło informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym a sektor gospodarki,
w którym działa przedsiębiorstwo (w % z ogółu)*

Wyszczególnienie		Sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo:		Ogółem
		publiczny	prywatny	
Skąd firma przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS dowiedziała się o takiej możliwości?	z PUP	24,7	49,5	74,2
	z mediów	1,4	6,9	8,3
	od innego przedsiębiorcy	1,8	7,6	9,4
	inna sytuacja	3,2	4,8	8,1
Ogółem		31,1	68,9	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 8,044^a$, zaś $p\text{-value} = 0,045$
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

¹³ Np. badań prowadzonych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w ramach projektów pt. *Ocena wdrożenia modelu flexicurity w polskiej polityce rynku pracy oraz rekomendacje dalszych działań* oraz pt. *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy – współpraca urzędów pracy z pracodawcami i innymi partnerami rynku pracy*.

Tabela 14

Źródło informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym a sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo (w % z sektora gospodarki)*

Wyszczególnienie		Sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo:	
		publiczny	prywatny
Skąd firma przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS dowiedziała się o takiej możliwości?	z PUP	79,3	71,9
	z mediów	4,4	10,1
	od innego przedsiębiorcy	5,9	11,0
	inna sytuacja	10,4	7,0
Ogółem		100	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 8,044^a$, zaś $p\text{-value} = 0,045$.
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W momencie realizacji badań (maj-czerwiec 2016 rok) w niemal wszystkich przypadkach (433 firmy) nastąpiła refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem KFS w latach 2014-2015. Tylko w jednym przypadku nie dokonano rozliczenia wniosku. Dodatkowo, refundacja kosztów przebiegała bez zakłóceń w 422 firmach (97,2%), w 8 (1,8%) pojawiły się drobne problemy, a w 2 firmach (0,5%) – poważne (tabela 15).

W opinii przedsiębiorców problemy powyższe dotyczyły:

- zbyt długiego czasu oczekiwania na rozpatrzenie wniosku,
- zbyt długiego czasu oczekiwania na refundację,
- konieczności uzupełniania dokumentacji wnioskowej, najczęściej wynikającej z niezrozumienia niektórych punktów wniosku, np. punktu dotyczącego uzasadnienia wniosku,
- braku pełnej informacji dotyczącej dofinansowania, dokumentacji wnioskowej i innych kwestii formalnych,
- problemów z refundacją kosztów i koniecznością interwencji w tej sprawie,
- konieczności zwrotu środków z KFS na skutek wewnętrznych problemów firmy.

Tabela 15

Przebieg refundacji kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem z KFS

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
bez zakłóceń	422	97,2
pojawiły się drobne problemy	8	1,8
pojawiły się duże problemy	2	0,5
trudno powiedzieć	2	0,5
Ogółem	434	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W ocenie 418 przedsiębiorców (96,3%) kwota dofinansowania ze środków KFS okazała się wystarczająca, a w 15 przypadkach (3,5%) – zbyt mała. Przypomnijmy, że pracodawca, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, mógł otrzymać dofinansowanie w wysokości:

- 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika; 20% kosztów ponosił pracodawca; w mechanizmie tym założono, że wkład własny przedsiębiorcy, jak i pozostałe koszty (np. związane z nieobecnością w pracy, delegacjami itp.) spowodują racjonalne inwestowane przez przedsiębiorców środków KFS,
- 100% kosztów kształcenia ustawicznego, jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

W świetle powyższego, należy wskazać, że w badaniach pojawiły się sugestie formalnego (należy założyć, że nieformalnie sytuacje takie mają miejsce w przedsiębiorstwach) umożliwienia wkładu własnego ze strony pracownika, a nie wyłącznie pracodawcy. W tym przypadku chodzi zapewne o poszerzenie możliwości aplikowania o środki KFS, warto jednak pamiętać, że w obecnym mechanizmie KFS chodzi o zmotywowanie pracodawców do działań w zakresie kształcenia ustawicznego swoich pracowników.

Generalnie przedsiębiorcy nie mieli większych problemów z wypełnianiem dokumentacji wnioskowej¹⁴, choć uwzględniając zgromadzenie koniecznych załączników do wniosku, procedura jest dla przedsiębiorców zbyt czasochłonna. W firmach, w których zwrócono uwagę na problemy z wypełnieniem wniosku, chodziło przede wszystkim o kłopoty z uzasadnieniem wniosku i opisem obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy w obszarze kształcenia ustawicznego i niezbędnych środków na sfinansowanie tych działań.

¹⁴ We wniosku należało podać: a) dane pracodawcy: nazwa pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności, numer identyfikacji podatkowej NIP, numer identyfikacyjny REGON, oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej według PKD, informacja o liczbie zatrudnionych pracowników, imię i nazwisko osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej; b) działania do sfinansowania z udziałem KFS (określenie potrzeb pracodawcy, kursy, studia podyplomowe i egzaminy, badania lekarskie i psychologiczne, ubezpieczenie NNW), liczba osób według grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, których wydatek dotyczy oraz termin realizacji; c) całkowitą wysokość wydatków, która będzie poniesiona na działania związane z kształceniem ustawicznym, wnioskowana wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę; d) uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy.

Również procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe dla większości przedsiębiorców (tj. dla 423 czyli 97,5%). Jedynie 9 (2,1%) wyraziło opinię o braku przejrzystości tych zasad.

Tabela 16

Opinie przedsiębiorców na temat zasadności zmian w zasadach funkcjonowania KFS

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
tak	84	19,4
nie	303	69,8
trudno powiedzieć	47	10,8
Ogółem	434	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Opinia dotycząca zasadności zmian w zasadach funkcjonowania KFS nie jest jednak już tak jednoznaczna (tabela 16). Owszem zdaniem większości przedsiębiorców (tj. 303 przedsiębiorców czyli 69,8%) nie są potrzebne istotne zmiany w tym zakresie, jednak 84 przedsiębiorców (19,4%) uznało za zasadne modyfikację tych zasad, a 47 przedsiębiorców (10,8%) nie wyraziło opinii w tej kwestii. Oznacza to, że relatywnie duża grupa przedsiębiorców (średnio co piąty przedsiębiorca) dostrzega konieczność zmian w KFS. Zwrócili oni uwagę na następujące kwestie ogólne¹⁵:

- uproszczenie biurokracji (22 wskazania),
- zwiększenie środków (21 wskazań),
- zmiana ograniczeń wiekowych (16 wskazań),
- lepsze informowanie przez PUP (10 wskazań),
- zwiększona dostępność środków (8 wskazań),
- większa oferta szkoleń (3 wskazania),
- zmiana sposobu przyznawania środków (3 wskazania),
- zwrot kosztów noclegów (2 wskazania),
- zmiana zasad rozliczania (2 wskazania).

¹⁵ Niektóre odpowiedzi sklasyfikowano do więcej niż jednej kategorii, gdyż poruszały więcej niż jedną kwestię.

Ramka nr 1 przedstawia wybrane opinie przedsiębiorców dotyczące zmian w zasadach funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Ramka 1

Propozycje przedsiębiorców dotyczące zmian w zasadach funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego

„Więcej czasu na opracowanie wniosku i otrzymanie informacji z PUP o terminach aplikacyjnych”.

„...poprawić czytelność wniosku, ponieważ mieliśmy problem ze złożeniem, usprawnienie procedur rozpatrywania wniosków”.

„Zwiększenie kwoty dofinansowania w przypadku dłuższych form kształcenia”.

„Zniesienie ograniczeń wiekowych, zwłaszcza dla młodszych grup wiekowych”.

„Zawężanie grup wiekowych zgodnie z potrzebami i tendencjami jakie są na rynku”.

„Zwrot kosztów noclegów, dojazdów i diet”.

„Zwiększenie puli środków”.

„Większe środki i łatwiejsza dostępność”.

„Zmniejszenie biurokracji, zbyt często zmieniały się formalności, zmiany w wymaganych formularzach”.

„Wydłużenie terminu rozliczania się”.

„Za duże odrzucenie wniosków z powodu braku środków”.

„...brak informacji kiedy i jaka wysokość środków będzie przyznana, kryteria dla pracodawców, a nie kto szybszy ten lepszy, brak kryteriów merytorycznych jaki będzie zysk z tych szkoleń”.

„Wystawianie faktur: za szkolenia trwające kilka dni firmy szkoleniowe na fakturze nie wyodrębniają kosztów samego szkolenia, kosztów wyżywienia, noclegu itd., a przy rozliczaniu jest to wymagane. Jest to dodatkowe utrudnienie”.

„Wnioski skomplikowane do wypełnienia”.

„Większe dofinansowanie na studia podyplomowe, bo jest to zbyt duże obciążenie dla firmy”.

„Większa informacja na ten temat”.

„Uprościć sam formularz do składania dokumentacji, za szczegółowy, konkretne daty szkoleń, brak elastyczności w terminach szkoleń”.

„Uproszczenie procedur i skrócenie czasu oczekiwania”.

„Uprościć ilość dokumentów, przynajmniej osób, które już korzystały z KFS”.

„PUP powinien informować jednostki publiczne o naborze”.

„Uproszczenie dokumentacji aplikacyjnej, trudności w znalezieniu konkurencyjnych ofert dla specjalistycznych szkoleń”.

„Problem ze składaniem wniosków, zbyt mało miejsc, ogromne kolejki, uwzględnianie wniosków nie ze względu na kolejność jego złożenia”.

„Szersze informacje ze strony urzędników PUP”.

„Rozszerzenie o kształcenie długofalowe”.

„Rezygnacja z oddzielnego rachunku bankowego, większa elastyczność w zakresie terminu rozliczenia”.

„Proces przyznawania, krótki termin składania wniosków”.

„Są potrzebne informacje upowszechniające KFS”.

„Podanie z większym wyprzedzeniem terminów składania wniosków”.

„Ograniczenie dotyczące zakładów dużych, które posiadają różne fundusze szkoleniowe, a małych firm nie stać na kierowanie pracowników na szkolenia”.

„Dużo biurokracji, ograniczyć ilość zaświadczeń”.

„Możliwość dopłaty indywidualnej lub częściowej (prywatnie)”.

„Oddzielna pula środków dla sektora publicznego i prywatnego”.

„Dostęp w dłuższej perspektywie”.

„Dłuższy okres kształcenia; większa część wsparcia kierowana do sektora prywatnego, nie publicznego”.

Zródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z przeglądu opinii zawartych w ramce 1 wynika, że wśród przedsiębiorców dochodzi do sytuacji braku pełnej informacji dotyczącej zasad funkcjonowania KFS. Np. odnosząc się do deklarowanej przez przedsiębiorców potrzeby „Zwrotu kosztów noclegów, dojazdów i diet związanych z odbytym szkoleniem” można wskazać, że art. 2 ust. 1 pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy podaje definicję pojęcia „koszt szkolenia”. I tak pkt. c powyższego artykułu mówi, że kosztem szkolenia są koszty przejazdu, a w przypadku gdy szkolenie odbywa się w miejscowości innej niż miejsce zamieszkania, także koszty zakwaterowania i wyżywienia. Zatem ze środków KFS można dofinansować koszty szkoleń wyjazdowych wraz z kosztami dojazdu, pobytu i wyżywienia.

Pewną wątpliwość może budzić również kolejna deklarowana przez przedsiębiorców sugestia rezygnacji z oddzielnego rachunku bankowego. Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że zarówno ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, nie precyzują tej kwestii. Oznacza to, że nie jest wymagane otwarcie przez pracodawcę odrębnego konta bankowego dla przelewu środków z KFS.

Wypowiedzi otwarte przedsiębiorców wskazują zatem na potrzebę większej akcji informacyjnej dotyczącej KFS. Aczkolwiek początkowy etap funkcjonowania funduszu

wyjaśnia niektóre z wątpliwości przedsiębiorców, jednak w kolejnych edycjach warto zadbać o dostarczenie wyczerpujących informacji.

Ponad połowa przedsiębiorców korzystających ze wsparcia KFS w latach 2014-2015 (tj. 228 przedsiębiorców czyli 52,5%) podjęła starania o uzyskanie środków z KFS w 2016 r., jednak około 1/3 z nich tego nie uczyniła (tj. 147 przedsiębiorców czyli 33,9%) i kolejne 59 firm (13,6%) nie podjęło jeszcze decyzji w tym zakresie (tabela 17). Jednocześnie 2/3 spośród przedsiębiorców (tj. 302 przedsiębiorców czyli 69,6%) planuje pozyskać środki z KFS w 2017 r. lub w kolejnych latach. 113 przedsiębiorców (26%) jeszcze nie podjęło decyzji dotyczącej starań o uzyskanie środków z KFS, a jedynie 19 przedsiębiorców (4,4%) deklaruje brak zainteresowania w tej kwestii. Plany pozyskania środków z KFS mają głównie firmy małe i mikro, w mniejszym stopniu średnie.

Tabela 17

Starania przedsiębiorców o uzyskanie środków z KFS w 2016 i 2017 roku

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
2016		
tak	228	52,5
nie	147	33,9
trudno powiedzieć	59	13,6
2017 i kolejne lata		
tak	302	69,6
nie	19	4,4
trudno powiedzieć	113	26,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Biorąc pod uwagę relatywnie dużą grupę przedsiębiorców, którzy zamierzają aplikować o wsparcie KFS w kolejnych edycjach, można założyć, że KFS w pierwszym etapie jego funkcjonowania (który obejmował wsparcie edukacji pracowników w wieku 45 lat i więcej), okazał się atrakcyjnym narzędziem umożliwiającym edukację ustawiczną pracowników firm i ich właścicieli.

***Ocena efektywności wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego
z perspektywy trafności***

W 418 firmach (96,3%) rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie związany był z głównym rodzajem działalności firmy (w tym w 382 firmach tj. 88% - zdecydowanie tak i w 36 firmach tj. 8,3% - raczej tak), a jedynie w 6 przypadkach (1,4%) nie było takiego powiązania (w tym w 2 firmach tj. 0,5% - zdecydowanie nie) (tabela 18). Działo

się tak w sytuacji, w której ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie warunkuje przyznania środków z KFS wystąpieniem o sfinansowanie kształcenia z obszaru przeważającego rodzaju działalności pracodawcy. Pracodawca mógł ubiegać się o sfinansowanie działań szkoleniowych, które w danym momencie uzna za potrzebne, a zatem nie musiały one być tematycznie związane z głównym obszarem jego działalności.

Tabela 18

Czy rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie związany był z głównym rodzajem działalności firmy

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	382	88,0
raczej tak	36	8,3
trudno powiedzieć	10	2,3
raczej nie	4	0,9
zdecydowanie nie	2	0,5
Ogółem	434	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W niemal wszystkich firmach (tj. w 429 firmach czyli 98,9%) uzyskane w różnej formie wsparcie z KFS (najczęściej w postaci szkoleń i studiów podyplomowych) odpowiadało aktualnym potrzebom firmy. Co więcej, w 416 firmach (95,8%) (w tym w 372 firmach czyli 85,17% w sposób zdecydowany), wsparcie to odpowiadało także przyszłym potrzebom firmy (tabela 19). Jedynie w 15 firmach (3,5%) trudno ocenić aktualne szkolenia pracowników z perspektywy przyszłych potrzeb przedsiębiorstwa, a w 3 firmach (0,7%) nie zachodzą tego typu zależności.

Tabela 19

Czy uzyskane wsparcie odpowiada przyszłym potrzebom firmy

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	372	85,7
raczej tak	44	10,1
trudno powiedzieć	15	3,5
raczej nie	2	0,5
zdecydowanie nie	1	0,2
Ogółem	434	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jednocześnie, ponad połowa firm uczestniczących w badaniach (tj. 224 firmy czyli 51,6%) diagnozuje potrzeby szkoleniowe dla całego przedsiębiorstwa i kolejne 105 firm (24,2%) posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe dla pojedynczych pracowników (rycina 11). Analiza potrzeb szkoleniowych następuje po ich rozpoznaniu i polega na

określeniu hierarchii ważności potrzeb, wzajemnych zależności między nimi oraz stopnia realności ich zaspokojenia, ze względu na wielkość budżetu.

Najlepiej rozpoznane potrzeby szkoleniowe na poziomie całego przedsiębiorstwa mają firmy małe i mikro, a także średnie (kolejno: 21,9%, 14,5%, 11,35%, w sumie 47,7%), natomiast w stosunku do pojedynczych pracowników najlepsza jest sytuacja w firmach mikro (11,3%). W im większym stopniu firma posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe, tym udział w szkoleniach w ramach KFS odpowiada potrzebom firmy. Taka sytuacja dotyczy prawie połowy firm (48,6%), które mają zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe dla całego zakładu oraz 22,1% firm - dla pojedynczych pracowników. Warto zauważyć, że zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe dla całego zakładu w jednakowym stopniu mają rozpoznane firmy publiczne i prywatne (kolejno: 23,5% i 28,1%), z kolei dla pojedynczych pracowników przede wszystkim firmy prywatne, a w dużo mniejszym stopniu publiczne (kolejno: 21,0% i 3,2%). Ciekawe również, że firmy prywatne w dużo bardziej nieregularny sposób dokonują oceny efektów szkoleń.

Prawie czwarta część firm (tj. 105 firm czyli 24,2%) nie ma zdiagnozowanych potrzeb szkoleniowych na żadnym z wymienionych poziomów. Wśród nich głównie firmy mikro (15,9%), zatrudniające poniżej 10 pracowników, nie rozpoznają potrzeb szkoleniowych.

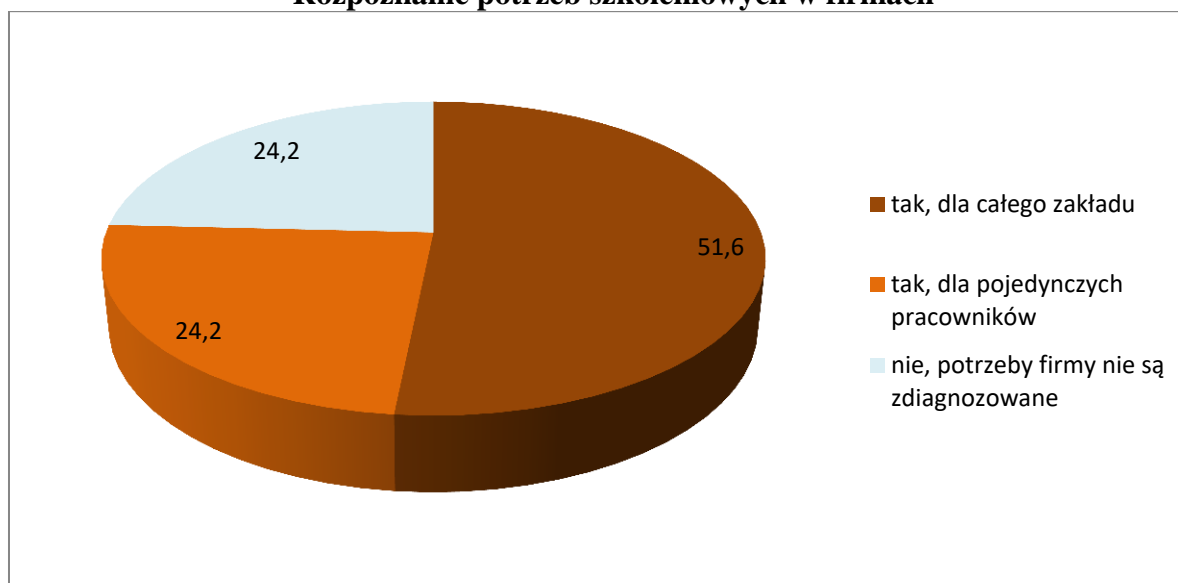
Uzyskane wyniki wskazują, że przedsiębiorcy biorący udział w badaniach przywiązują wagę do planowania działań edukacyjnych. Podobnie jak w przypadku współpracy przedsiębiorców z publicznymi służbami zatrudnienia, nie jest to regułą. Z różnych badań wynika, że jedynie około 1/3 firm opracowuje zakładowe plany szkoleń. Relatywnie nieduże zaangażowanie przedsiębiorców w aktywność edukacyjną pracowników wymieniana jest jako jedna z przyczyn stanu kształcenia ustawicznego w polskich przedsiębiorstwach, zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstwa (MŚP) [Arendt, Kukulak-Dolata 2010].

Relatywnie dużą świadomość przedsiębiorców w zakresie prowadzonych działań edukacyjnych, potwierdza nieduże zainteresowanie przedsiębiorców korzystaniem w latach 2014-2015 z możliwości określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS. Przypomnijmy, że jedynie 16 przedsiębiorców (3,7%) pozyskało środki na ten cel. Warto też zwrócić uwagę, że pod pojęciem „określenie potrzeb pracodawcy” rozumiane są wszelkie działania, podejmowane przez pracodawcę, które pomogą mu w możliwie najefektywniejszym zdiagnozowaniu lub doprecyzowaniu potrzeb szkoleniowych występujących w zakładzie pracy. Przez potrzeby szkoleniowe należy rozumieć zarówno ogólne określenie potrzeb dla danego zakładu pracy, jak i dla poszczególnych osób, przy

uwzględnieniu aktualnych i przyszłych potrzeb pracodawcy wynikających np. z planowanego rozwoju firmy i przesunięć na stanowiskach pracy. Diagnoza potrzeb szkoleniowych może też obejmować dobranie odpowiednich szkoleń, czy studiów podyplomowych z oferty występującej na rynku, jak też przygotowanie oferty odpowiadającej indywidualnym potrzebom danego pracodawcy. Działania pracodawcy w zakresie określania potrzeb szkoleniowych mogą mieć formę np. poradnictwa lub konsultacji udzielanych przez firmy szkoleniowe bądź doradcze.

Rycina 11

Rozpoznanie potrzeb szkoleniowych w firmach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wielu przedsiębiorców ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy firmy, przy czym ponad połowa z nich (tj. 258 firm czyli 59,4%) ocenia efekty tych szkoleń każdorazowo, a 125 firm (28,8%) nie zawsze. Dla 51 firm (11,8%) uczestnictwo pracowników w edukacji ustawicznej nie skutkuje szerszą oceną efektów szkoleń z perspektywy rozwoju firmy. Relatywnie najlepsza sytuacja jest w firmach małych, gdyż prawie ¼ spośród nich (23,0%) ocenia efekty szkoleń każdorazowo. W firmach mikro z sytuacją tego typu mamy do czynienia wśród ok. 1/5 pracodawców (19,8%). Z drugiej strony w tych ostatnich najczęściej nie ocenia się też efektów szkoleń (8,1%), natomiast najrzadziej dochodzi do braku takiej oceny w firmach dużych (0,2%).

Tabela 20**Zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe a ocena efektów szkoleń w firmach (w % firm posiadających zdiagnozowane potrzeby)**

Wyszczególnienie		Czy firma posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe?		
		tak, dla całego zakładu	tak, dla pojedynczych pracowników	nie, potrzeby firmy nie są zdiagnozowane
Czy firma ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy?	zawsze	83,0	41,0	59,4
	nie zawsze	15,2	57,1	28,8
	nigdy	1,8	1,9	11,8
Ogółem		100	100	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 202,686$, zaś $p\text{-value} = 0,000$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Badania wykazały istnienie statystycznie istotnej zależności pomiędzy zdiagnozowanymi potrzebami szkoleniowymi a oceną efektów szkoleń w badanych firmach. Spośród wszystkich firm, które zadeklarowały, że posiadają zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe, zdecydowana większość (83%) każdorazowo ocenia efekty szkoleń pracowników (tabela 20). W przypadku firm, które deklarują, że diagnozy szkoleniowe dotyczą pojedynczych pracowników, najczęstszą sytuacją jest wybiórcza ocena efektywności (57,1%). Co ciekawe, każdorazowa ocena efektywności szkoleń jest bardziej charakterystyczna dla firm, które nie mają zdiagnozowanych potrzeb niż tych, których diagnoza dotyczy pojedynczych pracowników. Generalnie więc, mamy do czynienia z dużą grupą przedsiębiorców, którzy mając zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe dla całego zakładu bądź dla pojedynczych pracowników, każdorazowo oceniają efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy. Z perspektywy oceny wpływu KFS na rozwój pracowników i przedsiębiorstwa ma to istotne znaczenie. W takiej sytuacji zwiększa się bowiem efektywność tego wsparcia z perspektywy jego trafności z punktu widzenia aktualnych i przyszłych potrzeb pracowników i firmy.

Z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia najczęściej wyszedł właściciel firmy (355 firm - 81,8%), a jedynie w 33 przypadkach (7,6%) pracownik zainteresowany podjęciem szkolenia lub studiów podyplomowych (tabela 21). Jednocześnie właściciel firmy był inicjatorem tych działań w większości w firmach działających w sektorze prywatnym niż publicznym (kolejno: 59,0% i 22,8%). Jakkolwiek powiatowe urzędy pracy były najczęstszym źródłem informacji o możliwościach skorzystania z KFS, to z inicjatywą ubiegania się o dofinansowanie przez

urzędy pracy mamy do czynienia tylko w 38 przypadkach (8,8%), w jednakowym stopniu w firmach publicznych, jak i w prywatnych (kolejno: 4,7% i 4,1%). W 4 firmach (0,9%) podjęcie działań w tym zakresie zainicjowały firmy szkoleniowe, również w 4 (0,9%) - inny przedsiębiorca.

Zakłada się, że zainicjowanie ubiegania się o wsparcie w ramach KFS przez właściciela firmy, w większym stopniu wpływa na powiązanie tematyki szkoleń z rodzajem działalności firmy oraz jej potrzebami. Natomiast zainicjowanie takiego działania przez pracownika z pewnością w większym stopniu uwzględniać będzie możliwości i potrzeby pracownika. Wyniki cytowanych już w raporcie badań Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych pokazują, że aktywność edukacyjna podejmowana przez osoby zatrudnione bardzo często lub najczęściej inicjowana jest przez nich samych, a jedynie w mniejszym stopniu inicjatorem jest przedsiębiorstwo. Jeśli pomysł pojawia się po stronie przedsiębiorców, dokładnie wybierają oni uczestników różnych form kształcenia. Zazwyczaj na szkolenia kierowane są osoby młode, legitymujące się wysokim poziomem wykształcenia, lojalne wobec pracodawcy, zatrudnione na czas nieokreślony. Jak wskazano, w niniejszych badaniach zakłada się, że zainicjowanie ubiegania się o wsparcie w ramach KFS przez właściciela firmy, w większym stopniu wpływa na powiązanie tematyki szkoleń z rodzajem działalności firmy oraz jej potrzebami, a co za tym idzie na wyższą skuteczność wsparcia KFS.

Tabela 21

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

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
właściciel firmy	355	81,8
PUP	38	8,8
pracownik firmy	33	7,6
inny przedsiębiorca	4	0,9
inna sytuacja	4	0,9
Ogółem	434	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pracownicy przystępujący do udziału w szkoleniach z KFS w zdecydowanej większości nie byli zagrożeni zwolnieniem z pracy. Taka sytuacja miała miejsce w 410 przedsiębiorstwach (94,5%). Z kolei w 15 firmach (3,5%) zagrożeni zwolnieniem byli niektórzy pracownicy, w większym stopniu zatrudnieni na stanowiskach niekierowniczych. Interesujące, że w 9 firmach (2,1%) w ocenie respondentów zagrożeni zwolnieniem byli wszyscy pracownicy, pochodzący w jednakowym stopniu z obu grup pracowniczych - kierowniczych i niekierowniczych.

Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w zdecydowanej większości w dalszym ciągu pracują w swoich firmach (91,7%). Jednak w 32 przedsiębiorstwach (7,4%) pozostali tylko niektórzy z wcześniej szkolących się pracowników, a w 4 (0,9%) - żaden z pracowników biorących udział w szkoleniach. W przedsiębiorstwach, w których ci pracownicy, którzy po skorzystaniu z KFS już nie pracują (w sumie w 36 firmach), w większości nie byli wcześniej zagrożeni zwolnieniem (tj. w 34 firmach - 7,8%). Sytuacja ta wydaje się dość oczywista. Można bowiem założyć, że pracodawca, który również ponosi koszty kształcenia ustawicznego pracownika (w tym zwalniając uczestnika ze świadczenia pracy w okresie szkolenia) nie będzie inwestował w pracownika, którego ma zamiar zwolnić.

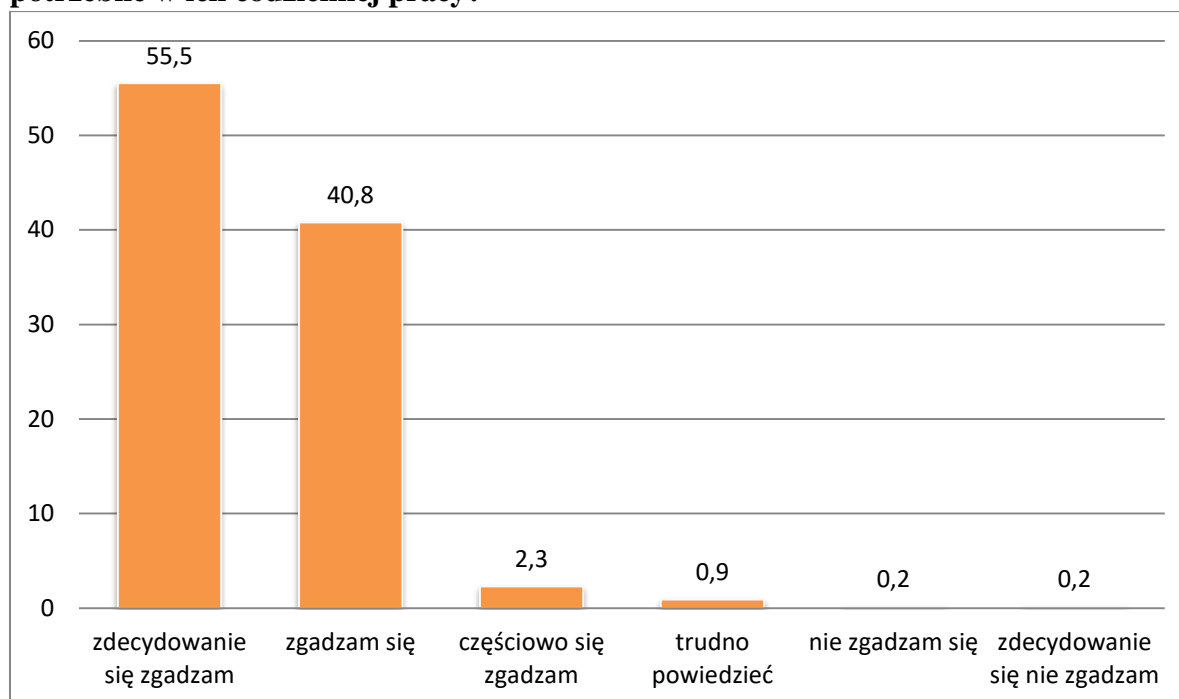
Należy ponadto założyć, że jeżeli szkolenia są kierowane do osób jeszcze pracujących, ale już zagrożonych zwolnieniem, istnieje duża szansa, że mogą one pozwolić na uniknięcie bezrobocia. W badanych przedsiębiorstwach taka sytuacja nie miała miejsca, gdyż - jak wskazano - osoby szkolące się w zdecydowanej większości nie były zagrożone zwolnieniem. Można sądzić, że ci spośród szkolących się pracowników, którzy już nie pracują w firmach objętych wsparciem KFS, ale nie zostali z nich zwolnieni, wykorzystują pozyskane wiedzę oraz umiejętności w dalszej karierze zawodowej. Jeśli tak jest faktycznie, KFS można oceniać z perspektywy koncepcji *flexicurity*. Bezpieczeństwo na rynku pracy nie polega bowiem jedynie na utrzymaniu aktualnie zajmowanego stanowiska, lecz także na wyposażeniu ludzi w takie umiejętności, które umożliwiają im rozwój zawodowy i ułatwiają ewentualne znalezienie nowej pracy.

Ocena efektywności wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego z perspektywy przydatności i skuteczności

Wyniki badań wskazują, że przedsiębiorcy są jednoznaczni w swoich ocenach dotyczących wpływu wsparcia w ramach KFS na pracę szkolących się osób oraz funkcjonowanie firmy w różnych obszarach. Okazuje się bowiem, że w 428 przedsiębiorstwach (98,6%) dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy (w tym w 241 firmach czyli 55,5% - zdecydowanie podnieśli kompetencje, w 177 firmach czyli 40,8% - podnieśli kompetencje oraz 10 firmach czyli 2,3% - częściowo podnieśli kompetencje). Jedynie w 2 przedsiębiorstwach (0,4%) respondenci ocenili wpływ KFS na wzrost kompetencji pracowników w sposób negatywny, a w 4 (0,9%) nie dokonano takiej oceny (rycina 12).

Rycina 12

Czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy?



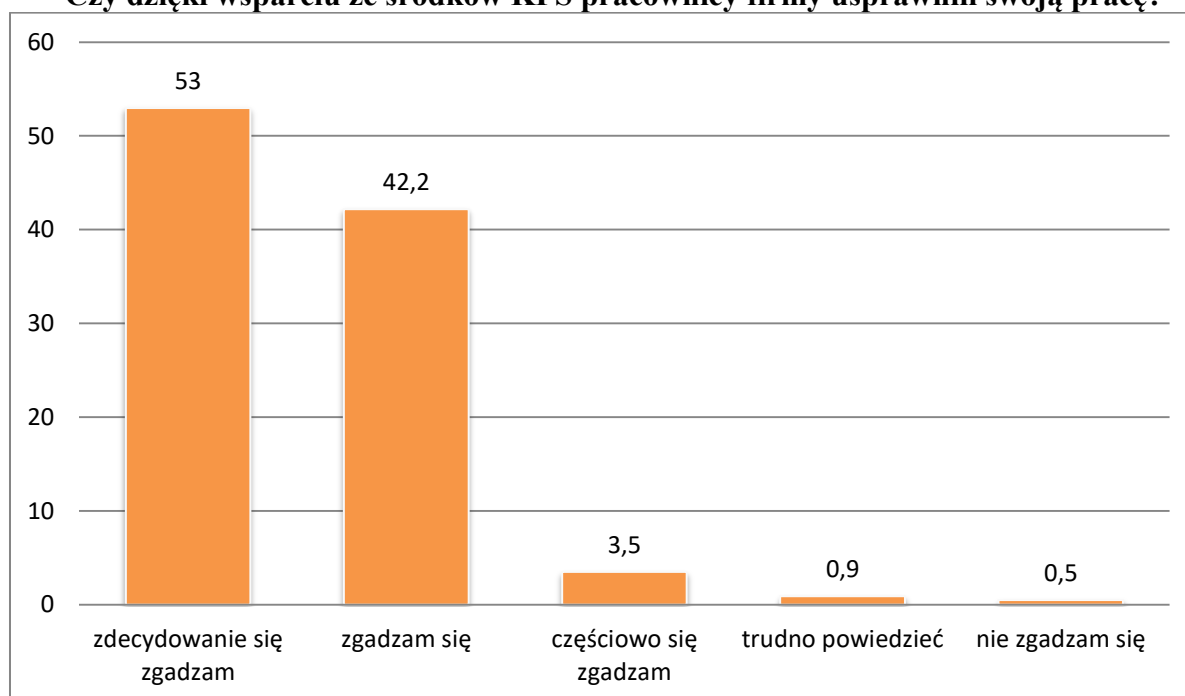
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przedsiębiorcy pozytywnie oceniają także wzrost satysfakcji szkolących się pracowników z wykonywanej pracy po odbytym szkoleniu. Taką opinię wyraziło 404 przedsiębiorców (93,0%) (w tym w 215 firmach czyli 49,5% - zdecydowanie wzrosła satysfakcja, w 189 firmach czyli 43,5% - wzrosła satysfakcja, w 14 firmach czyli 3,2% - częściowo wzrosła satysfakcja). Ponownie jedynie w 2 firmach (0,5%) respondenci ocenili wpływ KFS na wzrost satysfakcji pracowników w sposób negatywny (choć nie jest to ocena jednoznacznie negatywna). Tym razem nieco więcej przedsiębiorców (tj. 14 przedsiębiorców czyli 3,2%) nie potrafiło dokonać oceny wpływu KFS na wzrost satysfakcji pracowników z wykonywanej pracy.

Dzięki wsparciu ze środków KFS większość pracowników badanych firm usprawniła również swoją pracę. Taką opinię wyraziło 413 przedsiębiorców (95,2%) (w tym w 230 firmach czyli 53% - zdecydowanie usprawnili pracę, w 183 firmach czyli 42,2% - usprawnili pracę, w 15 firmach czyli 3,5% - częściowo usprawnili pracę). Jedynie w 2 firmach (0,5%) respondenci ocenili wpływ KFS na usprawnienie pracy szkolących się pracowników w sposób negatywny (choć ponownie nie jest to ocena jednoznacznie negatywna), a w 4 z nich (0,9%) dokonanie takiej oceny było trudne (rycina 13).

Rycina 13

Czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

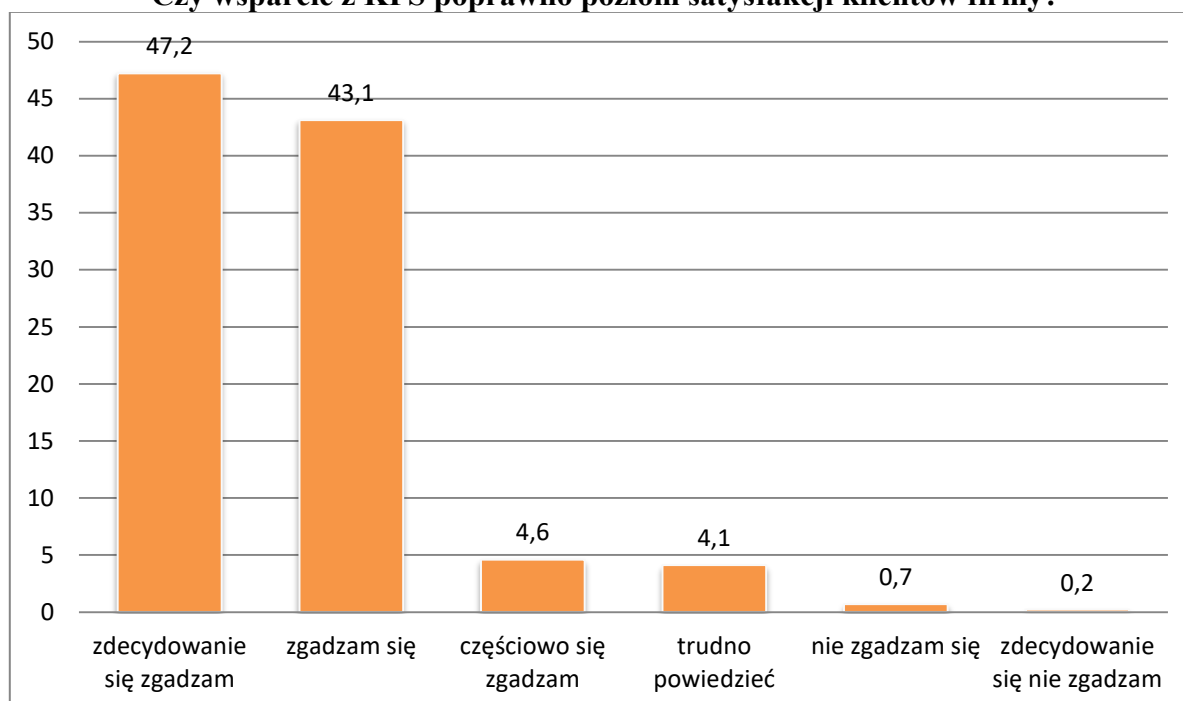
Można założyć, że wzrost kompetencji pracowników po przebytych szkoleniu oraz wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy ma swoje przełożenie nie tylko na usprawnienie pracy, ale - w konsekwencji - także na osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy. Wyniki badań wskazują, że również w tym przypadku możemy mówić o pozytywnym wpływie KFS na efekty pracy. Tego typu opinię wyraziło 420 przedsiębiorców (96,7%) (w tym w 215 firmach czyli 49,5% - osiągają zdecydowane rezultaty, w 187 firmach czyli 43,1% - osiągają rezultaty, w 18 firmach czyli 4,1% - osiągają częściowe rezultaty). Jedynie w 3 przedsiębiorstwach (0,7%) respondenci ocenili wpływ KFS na osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy w sposób negatywny. Tym razem ponownie nieco więcej przedsiębiorców (tj. 11 przedsiębiorców czyli 2,5%) nie potrafiło dokonać oceny wpływu KFS na osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy.

Nieco mniej jednoznaczne są opinie przedsiębiorców dotyczące wpływu wsparcia z KFS na zmianę stanowiska pracy czy też awans pracowników. W nieco ponad połowie firm (tj. w 233 firmach czyli 53,7%) wsparcie z KFS umożliwiło zmianę pozycji zawodowej pracowników, natomiast w 50 firmach (11,5%) sytuacja taka nie miała miejsca. Jednocześnie ok. 1/3 przedsiębiorców (tj. 151 przedsiębiorców czyli 34,8%) nie potrafiło określić czy w ich przypadku doszło do takiej zależności.

Można zatem zauważyć, że w ocenie przedsiębiorców szkolenia przyniosły pozytywny wpływ na utrzymanie posiadanych umiejętności pracowników i ich dalszy rozwój, a w konsekwencji także pozytywny skutek dla wydajności pracy. Tego typu aktywność pracowników w takim samym stopniu nie skutkuje jednak mobilnością zawodową, prowadzącą do zmiany stanowiska pracy czy awansu zawodowego. Oczywiście trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że ocenie poddany został pierwszy etap funkcjonowania KFS, w związku z tym niekoniecznie w sposób bezpośredni i na tym etapie dostrzeżone zostaną lub też faktycznie mają miejsce ewentualne szersze zmiany tego typu. Poza tym, tak rozumiana elastyczność funkcjonalna, wymaga zaistnienia szeregu innych czynników, np. działania systemu pracy opartego na delegowaniu obowiązków i współpracy, organizacji pracy dającej pracownikom więcej autonomii w wykonywaniu ich zadań, tworzenia zachęt zwiększających produktywność oraz innowacyjność pracowników. Trafne i skuteczne szkolenia mogą stać się ważnym punktem wyjścia i jednym z elementów prowadzących do zmiany pozycji pracowników. Warto w związku z tym kontynuować analizy w tym zakresie, poddając ocenie wpływ KFS na rozwój pracowników w wieloletnim okresie oraz w szerszym kontekście.

Rycina 14

Czy wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Okazuje się, że przedsiębiorcy nie mają natomiast większych problemów z dokonaniem oceny wpływu KFS na poprawę poziomu satysfakcji klientów. W tym przypadku

dominują oceny pozytywne, tj. w 412 firmach (94,9%) dostrzeżono występowanie tego typu pozytywnej zależności (w tym w 205 firmach czyli 47,2% - ma miejsce zdecydowana poprawa satysfakcji klientów, w 187 firmach czyli 43,1% - poprawa satysfakcji, w 20 firmach czyli 4,6% - częściowa poprawa satysfakcji). W 4 firmach (0,9%) respondenci ocenili wpływ KFS na poprawę satysfakcji klientów firmy w sposób negatywny. 18 przedsiębiorców (4,1%) nie potrafiło dokonać oceny wpływu KFS na wzrost zadowolenia klientów (rycina 14).

Większość, bo 364 przedsiębiorców (83,9%) dostrzega również wpływ wsparcia uzyskanego ze środków KFS na poszerzenie działalności firmy w różnych aspektach (np. wprowadzenie nowych usług, powiększenie grona klientów). Dla 41 firm (9,5%), KFS nie przyniósł takiego efektu, natomiast 29 spośród nich (6,7%) nie potrafiło w ten sposób ocenić oddziaływania udziału swoich pracowników w działaniach KFS na funkcjonowanie firmy. Można zauważyć, że tego rodzaju oddziaływanie zostało dostrzeżone głównie w firmach mikro i małych (kolejno: 34,8% i 30,4%), natomiast w relatywnie największym stopniu nie dostrzeżono go w firmach średnich, zatrudniających do 249 pracowników (tabela 22). Przy czym przede wszystkim tego typu zależność można zaobserwować w grupie małych firm, wśród których aż 89,2% dostrzega wpływ wsparcia w różnym stopniu (zdecydowanie tak i raczej tak) (tabela 23). Również firmy duże, w dużym zakresie i w sposób zdecydowany (78,3%) pozytywnie oceniają wpływ wsparcia ze środków KFS na poszerzenie działalności firmy.

Tabela 22

Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności a wielkość firmy? (w % z ogółem)*

Wyszczególnienie		Wielkość firmy				Ogółem
		poniżej 10 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	powyżej 250 pracowników	
Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności?	zdecydowanie tak	27,0	22,1	12,0	4,1	65,2
	raczej tak	7,8	8,3	2,5	0,0	18,7
	trudno powiedzieć	3,2	2,1	0,9	0,5	6,7
	raczej nie	3,5	1,4	1,8	0,7	7,4
	zdecydowanie nie	0,2	0,2	1,6	0,0	2,1
Ogółem		41,7	34,1	18,9	5,3	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 34,077$, zaś $p\text{-value} = 0,001$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 23

Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności a wielkość firmy? (w % z wielkości firm)*

Wyszczególnienie	Wielkość firmy
------------------	----------------

		poniżej 10 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	powyżej 250 pracowników
Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności?	zdecydowanie tak	64,6	64,9	63,4	78,3
	raczej tak	18,8	24,3	13,4	0,0
	trudno powiedzieć	7,7	6,1	4,9	8,7
	raczej nie	8,3	4,2	9,8	13,0
	zdecydowanie nie	0,6	0,7	8,5	0,0
Ogółem		100	100	100	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 16,482$, zaś $p\text{-value} = 0,001$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przedsiębiorcy, którzy dostrzegli wpływ wsparcia z KFS na pracę osób szkolących się i funkcjonowanie firmy, zwrócili uwagę na następujące kwestie:

- znaczne odciążenie finansowe firmy związane ze szkoleniem pracowników,
- nawiązanie nowych kontaktów,
- poszerzenie wachlarza usług,
- możliwość przyuczenia innych pracowników i uczniów do zawodu,
- możliwość wymiany doświadczeń pomiędzy osobami szkolącymi się,
- poczucie większej wartości szkolących się pracowników, pozwalające utrzymać im pracę,
- podniesienie kwalifikacji pracowników, istotne w dalszej jego karierze zawodowej,
- wzrost zadowolenia pracowników oraz zaufania do pracowników, skutkujące długoterminowymi umowami zatrudnienia,
- możliwość poszerzenia wiedzy, zwłaszcza w zakresie bieżących przepisów, przepisów o ochronie danych osobowych i innych kwestii.

ROZDZIAŁ 5
DIAGNOZA SYTUACJI OSÓB UCZESTNICZĄCYCH W SZKOLENIACH
W PODMIOTACH, KTÓRE W LATACH 2014-2015 OTRZYMAŁY WSPARCIE
W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO
W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM
(ANALIZA NA PODSTAWIE BADAŃ WŁASNYCH)

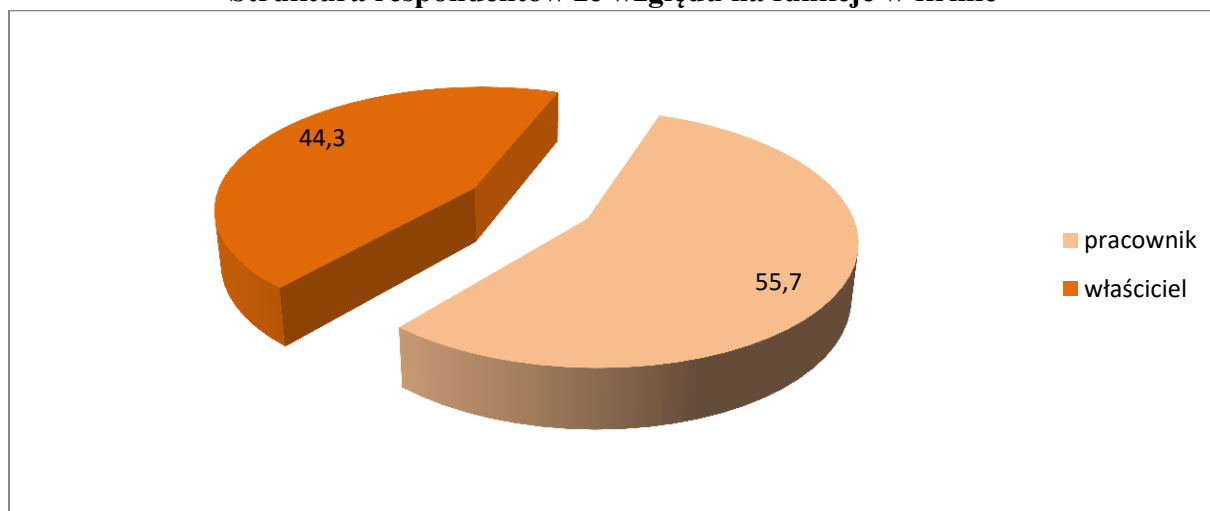
* * *

DIAGNOZA WSPARCIA W RAMACH KRAJOWEGO
FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

Jak wskazano w części metodologicznej, w diagnozie wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego dokonanej z perspektywy pracowników wzięto pod uwagę:

- cechy społeczno-demograficzne osób pracujących - beneficjentów wsparcia z KFS,
- charakterystykę działań nastawionych na podnoszenie kwalifikacji, które uzyskały dofinansowanie w badanym okresie.

W latach 2014-2015 w województwie opolskim ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego skorzystało 3354 osoby. W badaniach ankietowych, których celem były diagnoza i ocena efektywności wykorzystania środków KFS z punktu widzenia poprawy sytuacji osób pracujących na konkurencyjnym rynku pracy, wzięło udział 350 osób. Badaniami objęto zarówno właścicieli firm, jak i pracowników najemnych. Większość ogółu badanych stanowili pracownicy (55,7%). Strukturę respondentów ze względu na funkcje pełnione w firmie przedstawia rycina 15.

Rycina 15**Struktura respondentów ze względu na funkcje w firmie**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Struktura ta była zróżnicowana ze względu na pochodzenie terytorialne badanych osób (tabela 24). Przewaga właścicieli firm w stosunku do pracowników wśród osób pracujących dotyczyła beneficjentów działań finansowanych ze środków KFS pochodzących z 5 powiatów, w tym największa w powiecie kluczborskim, krapkowickim oraz opolskim (grodzkim i ziemskim łącznie). Respondenci z powiatu strzeleckiego w równym stopniu reprezentowali zarówno pracowników, jak i właścicieli (po 50%). Dominacja pracowników wśród osób uczestniczących w badaniu ankietowym dotyczyła powiatu prudnickiego (92,9%). Znacząca przewaga pracowników miała miejsce również w odniesieniu do powiatów głubczyckiego, namysłowskiego i brzeskiego. W sumie wśród respondentów z 1 powiatu była równowaga pracowników i właścicieli, z 5 powiatów przewaga pracowników i z 5 przewaga właścicieli.

Tabela 24**Struktura respondentów według funkcji pełnionej w firmie w powiatach województwa opolskiego (w %)**

Powiat	Funkcja w firmie		
	Pracownik	Właściciel	Ogółem
brzeski	71,8	28,2	100,0
głubczycki	76,5	23,5	100,0
kędzierzyńsko-kozielski	47,8	52,2	100,0
kluczborski	23,8	76,2	100,0
krapkowicki	37,9	62,1	100,0
namysłowski	73,2	26,8	100,0
nyski	65,0	35,0	100,0
oleski	44,4	55,6	100
opolski	40,5	59,5	100

prudnicki	92,9	7,1	100
strzelecki	50,0	50,0	100
Ogółem	55,7	44,3	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najwięcej pracowników, którzy skorzystali z dofinansowania działań mających na celu poprawę sytuacji osób na rynku pracy pochodziło z powiatu namysłowskiego (21%), opolskiego (16,4%), brzeskiego (14,4%) oraz nyskiego (13,3%) (tabela 25). Znaczącą grupę wśród badanych beneficjentów właścicieli firm (47 na ogólną liczbę 155 osób) stanowili właściciele z powiatu opolskiego (30%), a także z powiatu krapkowickiego (11,6%) oraz powiatu kluczborskiego (10,3%).

Tabela 25
Struktura respondentów pracowników i właścicieli według powiatów

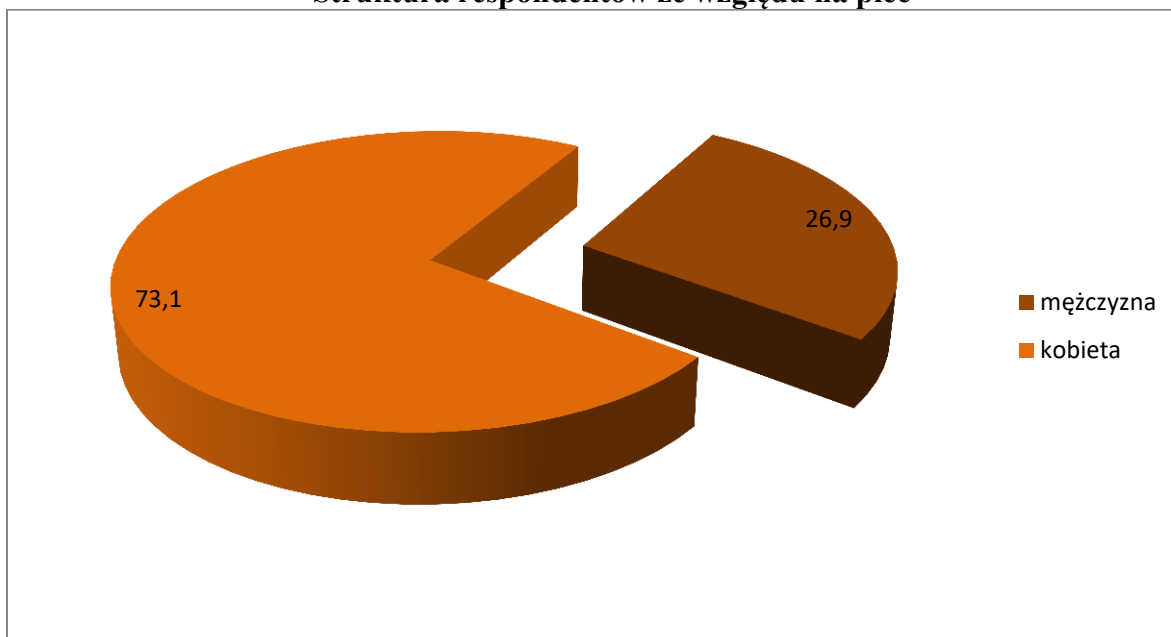
Powiat	Funkcja w firmie	
	Pracownik	Właściciel
brzeski	14,4	7,1
głubczycki	6,7	2,6
kędzierzyńsko-kozielski	5,6	7,7
kluczborski	2,6	10,3
krapkowicki	5,6	11,6
namysłowski	21,0	9,7
nyski	13,3	9,0
oleski	4,1	6,5
opolski	16,4 +	30,3 +
prudnicki	6,7	0,6
strzelecki	3,6	4,5
Ogółem	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W świetle uzyskanych wyników ankiety można stwierdzić, że w badanej populacji zdecydowaną większość beneficjentów działań wspieranych przez KFS stanowiły kobiety 256 osób (73,1%), mężczyzn było 94 (26,9%).

Rycina 16

Struktura respondentów ze względu na płeć

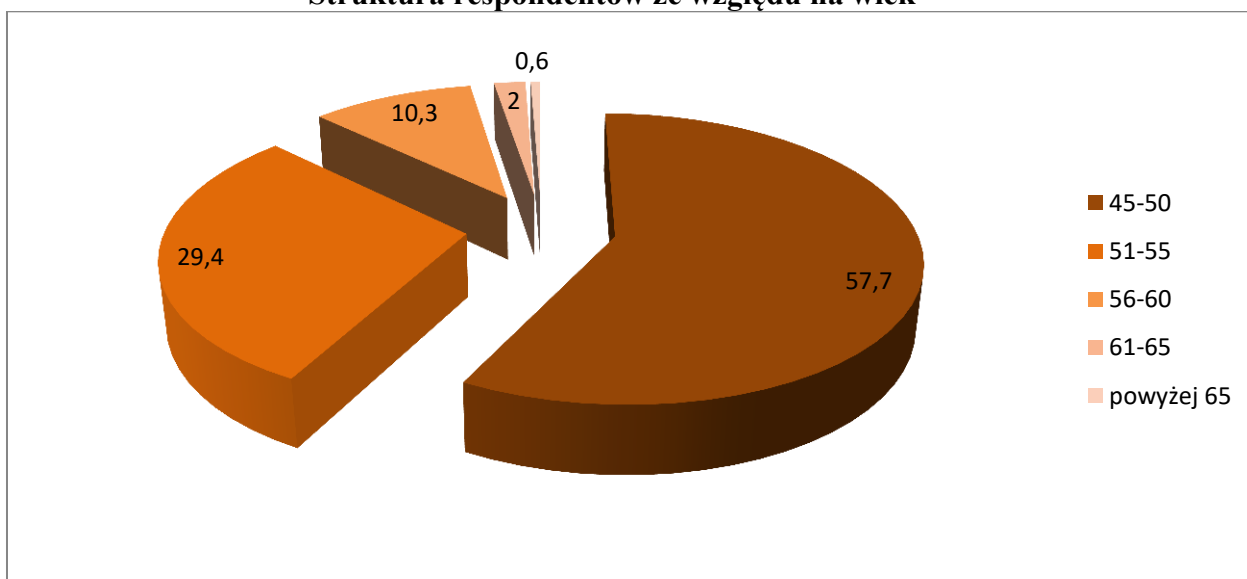


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jeśli chodzi o wiek osób uczestniczących w badaniu ankietowym to 57,7% (212 osób) znajdowało się w pierwszej grupie niemobilnego wieku produkcyjnego (45-50 lat). Kolejne 29,4% badanych (103 osoby) należało do grupy wiekowej 51 – 55 lat, tak więc ponad 87% respondentów znajdowało się w wieku pomiędzy 45 - 55 lat, jedynie 9 osób spośród badanych (2,6%) było w wieku powyżej 60 lat.

Rycina 17

Struktura respondentów ze względu na wiek

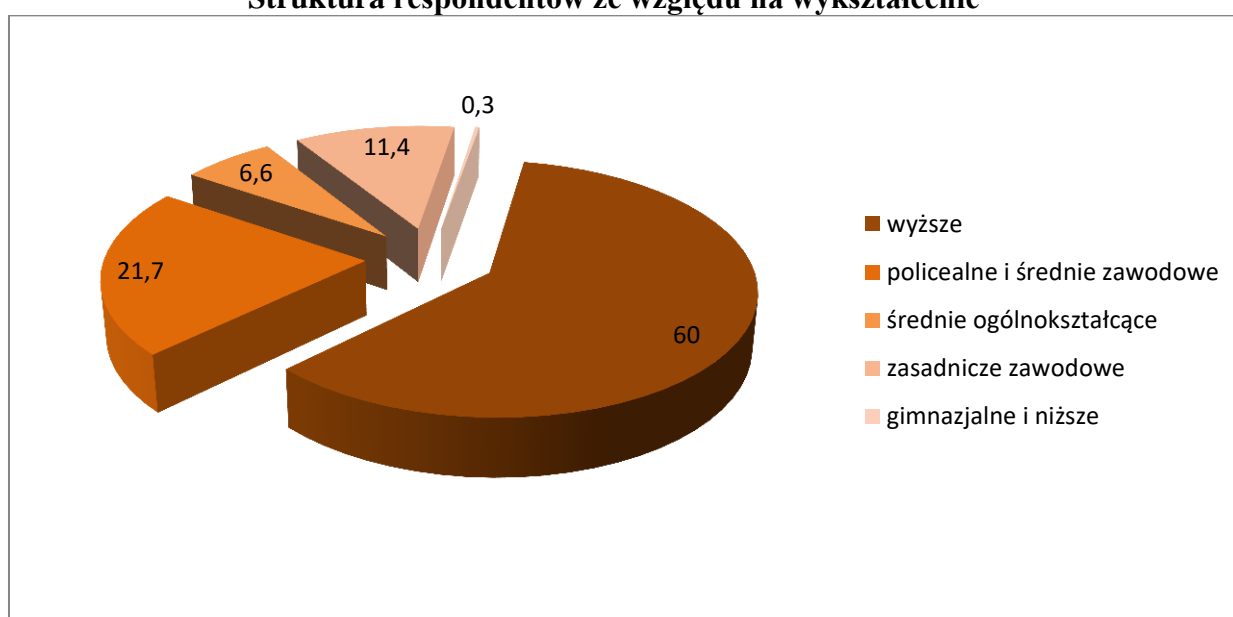


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Uwzględniając kolejną cechę społeczno-demograficzną beneficjentów można stwierdzić, że wśród osób, które skorzystały z działań wspieranych ze środków KFS w latach 2014-2015 i wzięły udział w badaniu ankietowym dominowały osoby z wyższym wykształceniem – 210 osób (60%) (rycina 18). Następną znaczącą grupę stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 76 osób (21,7%). Trzecią w kolejności pod względem liczebności grupą były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym - 40 osób (11,4%). W sumie wykształceniem pomaturalnym legitymowało się 309 osób (ponad 88%).

Rycina 18

Struktura respondentów ze względu na wykształcenie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pytania zawarte w ankiecie pozwalały na identyfikację stanowiska pracy zajmowanego przez badanych beneficjentów KFS oraz branżę działania przedsiębiorstw, w których pracują i lokalizację przestrzenną tych podmiotów w województwie opolskim. W pytaniu zaproponowano 12 kategorii stanowisk pracy, natomiast uzyskane odpowiedzi obejmowały 10 kategorii¹⁶. Pogrupowane według malejącej liczebności kategorie stanowisk pracy przedstawia tabela 26. Ponad 59% badanej populacji zajmowało stanowisko specjalisty lub kierownicze. Jedynie 7 osób (2%) spośród respondentów zajmowało stanowiska nie wymagające kwalifikacji.

¹⁶ W udzielonych odpowiedziach nie zostały wybrane takie zaproponowane w ankiecie stanowiska jak ‘pracownik sił zbrojnych’ oraz ‘rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak’.

Tabela 26**Stanowisko pracy zajmowane przez respondentów**

Stanowisko pracy	Liczba respondentów	%
Specjalista	141	40,3
Wyższy urzędnik i kierownik	66	18,9
Pracownik biurowy	45	12,8
Pracownik usługi i sprzedawca	45	12,8
Technik i inny średni personel	21	6,0
Robotnik przemysłowy i rzemieślnik	10	2,9
Operator i monter maszyn i urządzeń	8	2,3
Przedstawiciel władz publicznych	7	2,0
Bez zawodu (robotnik niewykwalifikowany)	4	1,1
Pracownik przy pracach prostych	3	0,9
Ogółem	350	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tak więc większość ankietowanych beneficjentów działań wspieranych ze środków KFS zajmowała stanowiska pracy wymagające najwyższych kwalifikacji.

Ponad połowa badanej populacji (53,2%) związana była z trzema branżami zgodnymi z przyjmowaną klasyfikacją działalności gospodarczej (PKD). Najwięcej osób związanych było z edukacją, następnie z opieką zdrowotną i pomocą społeczną (tabela 27). W ankiecie zaproponowano do wyboru 21 branż, wybranych zostało 17¹⁷.

Tabela 27**Branża przedsiębiorstw, w których pracują respondenci**

Branża działania	Liczba respondentów	Procent
Edukacja	86	24,6
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	56	16,0
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych, wyłączając motocykle	44	12,6
Przetwórstwo przemysłowe	32	9,1
Pozostała działalność usługowa	26	7,4
Budownictwo	20	5,7
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	15	4,3
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	13	3,7
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	13	3,7
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	11	3,1
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	10	2,9
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8	2,3
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	2,0
Transport i gospodarka magazynowa	5	1,4

¹⁷ W udzielonych odpowiedziach nie zostały wybrane 4 z zaproponowanych branż takie jak: „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo”, „Górnictwo i wydobywanie”, „Informacja i komunikacja”, „Organizacje i zespoły eksterytorialne”.

Wytwarzanie i zaopatrywanie w en energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	0,6
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	0,3
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi	1	0,3
Ogółem	350	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań .

Najwięcej badanych beneficjentów KFS związanych było z podmiotami zlokalizowanymi w powiecie namysłowskim i na terenie miasta Opola, które ma status powiatu (tabela 28). W dalszej części raportu wszelkie wyniki analizy danych ankiety dotyczące respondentów z powiatu opolskiego ziemskiego i grodzkiego będą podawane łącznie. Najmniej respondentów pochodziło z powiatu prudnickiego i strzeleckiego.

Tabela 28

Lokalizacja przestrzenna przedsiębiorstw, w których pracują respondenci

Lokalizacja przedsiębiorstwa/podmiotu	Liczba respondentów	Procent
Powiat namysłowski	56	16,0
Miasto Opole	51	14,6
Powiat nyski	40	11,4
Powiat brzeski	39	11,1
Powiat krapkowicki	29	8,3
Powiat opolski	28	8,0
Powiat kędzierzyńsko-kozielski	23	6,6
Powiat kluczborski	21	6,0
Powiat oleski	18	5,1
Powiat głubczycki	17	4,9
Powiat prudnicki	14	4,0
Powiat strzelecki	14	4,0
Ogółem	350	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Charakterystyka udzielonego wsparcia ze środków KFS w latach 2014-2015

Diagnoza wykorzystania środków z KFS na rzecz podnoszenia kwalifikacji obejmuje również charakterystykę form udzielonego wsparcia oraz ocenę zaangażowania samych beneficjentów w uzyskanie potrzebnych środków.

W badanych latach 2014-2015 środki z KFS w województwie opolskim przeznaczone zostały przede wszystkim na sfinansowanie kursów. Wśród beneficjentów 91% osób skorzystało z tej właśnie formy podnoszenia kwalifikacji (tabela 29). Jedynie 31 osób (8,8% respondentów) zgłosiło dofinansowanie studiów podyplomowych.

Tabela 29**Formy udzielonego wsparcia**

Wyszczególnienie	Formy udzielonego wsparcia					
	Kursy	Studia podyplomowe	Egzaminy	Badania lekarskie	Ubezpieczenia	Ogółem
Liczebność	321	31	0	1	0	353
Procent	91,0	8,8	0	0,2	0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Żadna z badanych osób nie zgłosiła dofinansowania egzaminów ani ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem. Podobnie wygląda sytuacja jeśli uwzględni się miejsce zamieszkania osób, którym dofinansowano podnoszenie kwalifikacji (tabela 30). Największy udział kursów wśród form udzielonego wsparcia dotyczył beneficjentów z powiatu strzeleckiego (100%), krapkowickiego, kędzierzyńsko-kozielskiego oraz oleskiego. Największy udział studiów podyplomowych miał miejsce w przypadku beneficjentów z powiatu prudnickiego, namysłowskiego i głubczyckiego.

Tabela 30**Formy działań dofinansowane ze środków KFS w układzie powiatów**

Powiat	Rodzaj wsparcia					
	Kursy	Studia podyplomowe	Egzaminy	Badania lekarskie	Ubezpieczenia	Ogółem
brzeski	36	3	0	0	0	39
głubczycki	15	2	0	0	0	17
kędzierzyńsko-kozielski	22	1	0	0	0	3
kluczborski	19	2	0	0	0	21
krapkowicki	28	3	0	0	0	31
namysłowski	48	8	0	0	0	56
nyski	37	4	0	0	0	41
oleski	17	1	0	0	0	18
opolski (+m. Opole)	74	4	0	1	0	79
prudnicki	11	3	0	0	0	14
strzelecki	14	0	0	0	0	14
Ogółem	321	31	0	1	0	353 ^a

^a Suma dofinansowanych działań jest większa od liczby respondentów ankiety, gdyż trzy osoby korzystały z dofinansowania dwóch rodzajów działań.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Charakteryzując działania nastawione na podnoszenie kwalifikacji, które uzyskały wsparcie finansowe ze środków KFS można stwierdzić, że prawie 99% tych działań nie trwało dłużej niż rok (tabela 31). Tylko 4 osoby (1 kobieta i 3 mężczyzn) otrzymały wsparcie na działania trwające 2 lata. Badani beneficjenci otrzymali na ogół jedno wsparcie, tylko 3 osobom (2 kobiety, 1 mężczyzna) sfinansowano dwa rodzaje działań. Większość działań (93,8%) miała miejsce w 2015 roku.

Tabela 31**Ilość, długość trwania oraz czas korzystania z udzielonego wsparcia ze środków KFS**

Charakterystyka udzielonego wsparcia		Liczba osób	Procent
Ilość rodzajów dofinansowanych działań	jedno	347	99,1
	dwa	3	0,9
	razem	350	100,0
Długość trwania dofinansowanych działań	1 rok	346	98,9
	2 lata	4	1,1
	razem	350	100,0
Czas korzystania	2014	22	6,2
	2015	332	93,8
	razem	354	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jak już wcześniej wspomniano, kobiety stanowiły niemal $\frac{3}{4}$ ogółu ankietowanych beneficjentów działań wspieranych przez KFS i jeśli weźmie się pod uwagę różne elementy charakterystyki udzielonego wsparcia (tabela 32), to dla każdego z nich ten udział jest podobny. Płeć nie była czynnikiem różnicującym dostępność do działań wspieranych przez KFS, rozpatrywaną czy to ze względu na formę szkoleń, czy ilość, czy czas trwania.

Tabela 32**Charakterystyka udzielonego wsparcia**

Wyszczególnienie		Płeć		Ogółem	
		Mężczyzna	Kobieta		
Kursy	Liczba	86	235	321	
	% z ogółem	26,8	73,2	100,0	
Studia podyplomowe	Liczba	8	23	31	
	% z ogółem	25,8	74,2	100,0	
Suma wsparcia	jedno wsparcie	Liczba	93	254	347
		% z ogółem	26,8	73,2	100,0
	dwa wsparcia	Liczba	1	2	3
		% z ogółem	33,3	66,7	100,0
Lata wsparcia	1 rok	Liczba	91	255	346
		% z ogółem	26,3	73,7	100,0
	2 lata	Liczba	3	1	4
		% z ogółem	75,0	25,0	100,0
Zaangażowanie w opracowanie wniosku	tak	Liczba	59	168	227
		% z ogółem	26,0	74,0	100,0
	nie	Liczba	35	88	123
		% z ogółem	28,5	71,5	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wśród badanych beneficjentów to mężczyźni korzystali częściej z dofinansowania dwóch działań oraz szkoleń trwających dłużej niż rok.

Tabela 33**Charakterystyka udzielonego wsparcia a płeć respondentów (% w grupie płci)**

Wyszczególnienie		Płeć	
		Mężczyzna	Kobieta
Kursy		92,0	91,8
Studia podyplomowe		8,5	9,0
Suma wsparcia	jedno wsparcie	98,9	99,2
	dwa wsparcia	1,1	0,8
Lata wsparcia	1 rok	96,8	99,6
	2 lata	3,2	0,4
Zaangażowanie w opracowanie wniosku	tak	62,8	65,6
	nie	37,2	34,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Analizując te same elementy charakterystyki udzielonego wsparcia z uwzględnieniem funkcji pełnionej w firmie przez beneficjentów dofinansowania szkoleń można zauważyć, że wszyscy pracownicy skorzystali ze wsparcia, które nie trwały dłużej niż rok, zatem to jedynie właściciele firm skorzystali z działań trwających do 2 lat, częściej też niż pracownicy skorzystali z dofinansowania dwóch rodzajów działań. Widoczna jest też zasadnicza różnica w stopniu zaangażowania w opracowanie wniosku o dofinansowanie pomiędzy tymi kategoriami respondentów. W grupie pracowników zaangażowanie dotyczyło mniej niż połowy respondentów (41,5%), natomiast prawie wszyscy właściciele firm (94,2%) uczestniczyli w procesie ubiegania się o środki z KFS.

Tabela 34**Charakterystyka udzielonego wsparcia a funkcja respondentów w firmie (% w grupie pracowników i właścicieli)**

Wyszczególnienie		Funkcja	
		Pracownik	Właściciel
Kursy		91,3	92,3
Studia podyplomowe		9,2	8,4
Suma wsparcia	jedno wsparcie	99,5	98,7
	dwa wsparcia	0,5	1,3
Lata wsparcia	1 rok	100,0	97,4
	2 lata	0,0	2,6
Zaangażowanie w opracowanie wniosku	tak	41,5	94,2
	nie	58,5	5,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Wśród działań, które otrzymały dofinansowanie najważniejszą formą były kursy. Pogrupowaną tematykę szkoleń wraz z jej strukturą przedstawia tabela 35. Najczęściej wskazywane były przez ankietowanych kursy o tematyce związanej z zarządzaniem,

edukacyjno-pedagogiczne oraz medyczne, co wiąże się z branżą działania podmiotów, w których pracują respondenci (tabela 27).

Tabela 35

Tematyka szkoleń

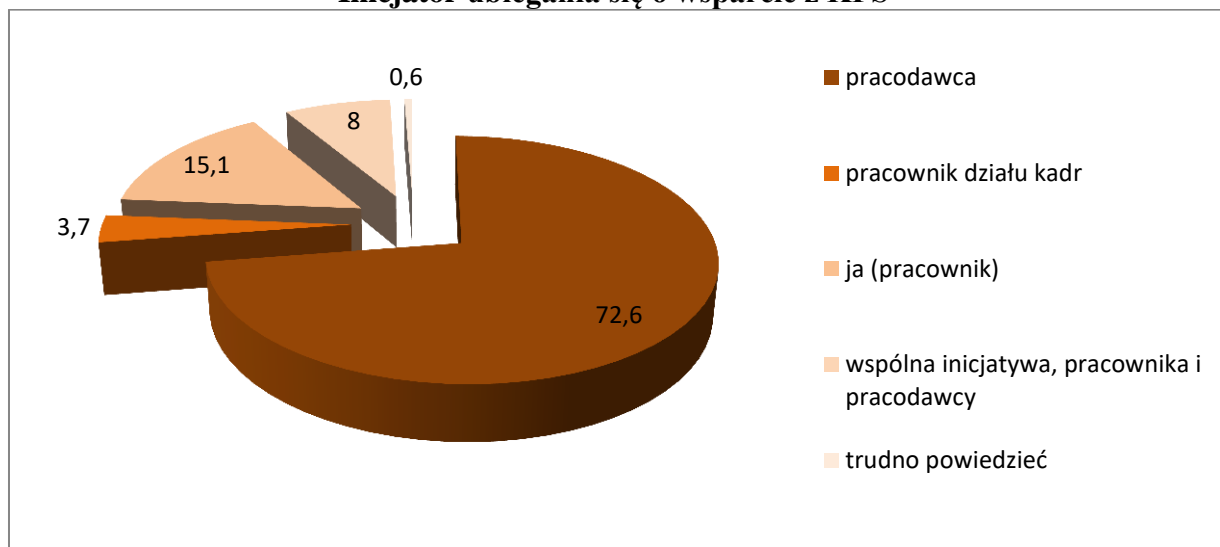
Wyszczególnienie	Liczebność	Procent
Edukacja/pedagogika	52	12,6
Finanse i księgowość	27	6,5
Administracja	16	3,9
Menago/zarządzanie	52	12,6
Sprzedaż i marketing	19	4,6
Coaching	19	4,6
Język obcy	23	5,6
Kadrowe	30	7,3
Specjalistyczne	10	2,4
Medyczne	33	8,0
ICT	22	5,3
Inne	22	5,3
Opieka społeczna	15	3,6
Studia podyplomowe	6	1,5
Zawodowe	67	16,2
Suma	413	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Interesującym zagadnieniem przy ocenie sposobu wykorzystywania środków na dofinansowywanie działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji, i tym samym poprawą pozycji na rynku pracy, było rozpoznanie zaangażowania samych beneficjentów w proces pozyskiwania potrzebnych środków. Badanie ankietowe wykazało, że najczęściej był to pracodawca (72,6%), następnie sam pracownik (15%), wspólna inicjatywa dotyczyła 8,0% przypadków, a inicjatywa pracownika działu kadr to jedynie 3,7% (rycina 19).

Rycina 19

Inicjator ubiegania się o wsparcie z KFS



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zebrane w czasie badań ankietowych dane pokazały również, że inicjowanie działań na rzecz uzyskania dofinansowania ze środków KFS na podnoszenie kwalifikacji wiąże się ze sprawowaną funkcją w firmie (tabela 36). Jedynie 53 pracowników spośród 195 biorących udział w badaniu (27,2% respondentów pracowników) wskazało na siebie jako inicjatora ubiegania się o dofinansowanie i kolejnych 28 respondentów wskazało na wspólna inicjatywę z pracodawcą. Wobec tego w sumie jedynie 41,6% respondentów pracowników było inicjatorami ubiegania się o środki z KFS. Wśród właścicieli odsetek ten wyniósł 69%, w tym 67% jako inicjatywa samego właściciela. W świetle uzyskanych wyników badań ankietowych można stwierdzić, że najczęściej inicjatorem działań ubiegania się o dofinansowanie byli pracodawcy nie będący właścicielami firm, następnie właściciele firm, dalej sami pracownicy oraz wspólnie pracodawcy i pracownicy. Właściciele firm częściej wskazywali na swoich pracowników jako inicjatorów działań niż sami pracownicy. Wspólna inicjatywa pracodawcy i pracownika oraz inicjatywa pracownika działu kadr częściej wskazywana była przez respondenta pracownika aniżeli respondenta właściciela firmy.

Tabela 36

Inicjatywa ubiegania się o środki z KFS a funkcja w firmie (liczba osób)*

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Inicjator ubiegania się o wsparcie z KFS	Liczebność			
	Pracodawca	150	104	254
	Pracownik działu kadr	10	3	13
	Sam pracownik	9	44	53

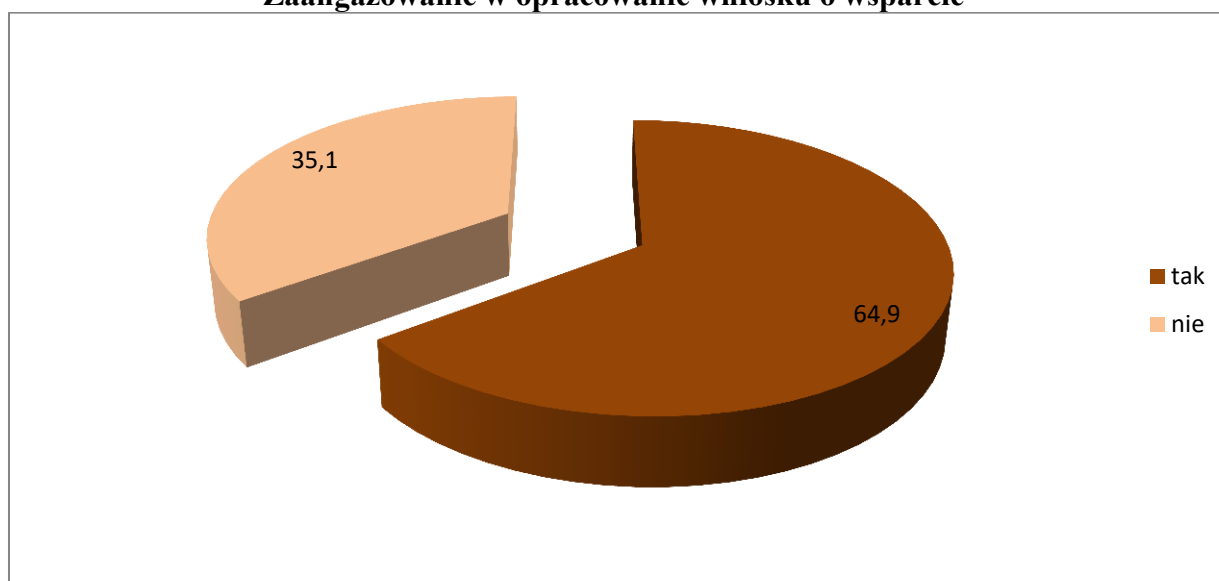
Wspólna inicjatywa	25	3	28
Trudno powiedzieć.	1	1	2
Ogółem	195	155	350
Procent			
Pracodawca	76,9	67,1	72,6
Pracownik działu kadr	5,2	1,9	3,7
Sam pracownik	4,6	28,5	15,1
Wspólna inicjatywa	12,8	1,9	8,0
Trudno powiedzieć.	0,5	0,6	0,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 48,562$, zaś $p\text{-value} = 0,000$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Sama inicjatywa ubiegania się o uzyskanie środków finansowych z KFS nie jest wystarczająca by te środki rzeczywiście uzyskać. Potrzebne jest jeszcze przygotowanie odpowiedniej dokumentacji. Badania ankietowe wykazały, że w większości beneficjenci uczestniczyli w opracowywaniu stosownego wniosku (rycina 20). Twierdząco na pytanie o zaangażowanie odpowiedziało 227 respondentów (64,9%), nie odpowiedziało 123 osoby (35,1%). Zaangażowanie respondentów w przygotowanie wniosku o dofinansowanie działań było zróżnicowane ze względu na to, kto był inicjatorem ubiegania się o dofinansowanie (tabela 37). Największe zaangażowanie w opracowywanie wniosku zadeklarowali sami pracownicy, gdyż 51 spośród 53 pracowników inicjatorów ubiegania się o wsparcie uczestniczyło przy opracowywaniu wniosków. Przy wspólnej inicjatywie pracodawcy i pracownika zaangażowanie respondentów było zdecydowanie mniejsze, a najniższe było przy deklarowanej inicjatywie pracownika działu kadr.

Rycina 20

Zaangażowanie w opracowanie wniosku o wsparcie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 37

Inicjator działań a zaangażowanie w opracowanie wniosku

Wyszczególnienie	Inicjator ubiegania się o wsparcie					Ogółem	
	Pracodawca	Pracownik działu kadr	Pracownik	Wspólna inicjatywa	Trudno powiedzieć		
Zaangażowanie w opracowanie wniosku	Liczebność						
	Tak	163	2	51	11	0	227
	Nie	91	11	2	17	2	123
	Ogółem	254	13	53	28	2	350
	Procent						
	Tak	64,1	15,4	96,2	39,3	0	64,9
	Nie	35,9	84,6	3,8	60,7	100,0	35,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 48,618$, zaś $p\text{-value} = 0,000$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zaangażowanie badanych beneficjentów zróżnicowane było również ze względu na funkcję pełnioną przez nich w firmie (tabela 38). Częściej dotyczyło ono właściciela firmy niż pracownika. Spośród 155 właścicieli, 146 (94,2%) uczestniczyło w przygotowaniu wniosku o wsparcie finansowe z KFS. Dla pracowników udział osób zaangażowanych wyniósł 41,5%. Wobec tego na ogólną liczbę respondentów uczestniczących w procesie przygotowania wniosku o dofinansowanie ze środków KFS udział właścicieli wyniósł 64,3%, natomiast osoby niezaangażowane to byli głównie pracownicy (92,7%)

Tabela 38**Zaangażowanie w opracowanie wniosku a funkcja respondentów w firmie***

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Zaangażowanie w opracowanie wniosku o dofinansowanie ze środków KFS	Liczebność			
	Tak	81	146	227
	Nie	114	9	123
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Tak	35,7	64,3	100,0
	Nie	92,7	7,3	100,0
	Ogółem	55,7	44,3	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 105,047$, zaś $p\text{-value} = 0,000$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zaangażowanie badanych beneficjentów działań dofinansowywanych ze środków KFS w proces pozyskiwania tych środków (opracowanie wniosku, inicjowanie działań) wykazuje charakterystyczne różnice również ze względu na wykształcenie respondentów. Im niższy poziom wykształcenia tym niższy jest odsetek osób zaangażowanych w opracowanie wniosku. Najwyższy odsetek zaangażowanych dotyczył osób z wykształceniem wyższym (74,8%), podczas gdy dla ogółu badanych wynosił on 64,9%. Ponad połowa respondentów z wykształceniem co najmniej maturalnym (tj. policealnym oraz średnim zawodowym i ogólnokształcącym) angażowała się w przygotowanie wniosku. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym większość (62,5%) nie angażowała się w proces pozyskiwania dofinansowania.

Im niższy poziom wykształcenia posiadali respondenci tym większy był z kolei udział pracodawców jako inicjatorów wsparcia. Największy udział pracodawców wśród inicjatorów dotyczył osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (100%), a następnie średnim ogólnokształcącym i zasadniczym zawodowym. Największy udział samych pracowników wśród inicjatorów wsparcia wystąpił u respondentów z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Wspólna inicjatywa najczęstsza była u osób z wykształceniem wyższym. Wyróżniający udział pracowników działu kadr (znacząco wyższy niż dla ogółu badanych) miał miejsce w przypadku beneficjentów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, dla których ta kategoria inicjatorów była druga w kolejności ważności po pracodawcy (tabela 39).

Tabela 39

Wykształcenie respondentów a inicjator wsparcia

Wyszczególnienie		Poziom wykształcenia					Ogółem
		Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe	
Inicjator ubiegania się o wsparcie z KFS	Pracodawca	69,5	73,7	82,6	80,0	100,0 ^a	72,6
	Pracownik działu kadr	3,3	3,9	8,7	2,5	0,0	3,7
	Sam pracownik	16,2	17,1	4,3	12,5	0,0	15,1
	Wspólna inicjatywa	10,0	5,3	4,4	5,0	0,0	8,0
	Trudno powiedzieć	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* - zależność nieistotna statystycznie

^a - tylko jedna osoba miała wykształcenie co najwyżej gimnazjalne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Analizując strukturę wieku respondentów i ich zaangażowanie w opracowywanie wniosku o dofinansowanie kształcenia ze środków KFS można mówić o tym, że im wyższy wiek beneficjentów tym większe zaangażowanie (tabela 40). Największe dotyczyło osób w wieku 51-55 lat oraz 61-65 lat, ale trzeba zauważyć, że w tej starszej grupie wieku było badanych jedynie 7 beneficjentów.

Tabela 40

Wiek respondentów a zaangażowanie w opracowanie wniosku*

Wyszczególnienie			Wiek					Ogółem
			45-50	51-55	56-60	61-65	Ponad 65	
Czy był/a Pan/i zaangażowany/a w opracowanie wniosku o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS?	tak	Liczebność	116	80	24	6	1	227
	nie		86	23	12	1	1	123
	ogółem		202	103	36	7	2	350
	tak	Procent	57,4	77,7	66,7	85,7	50,0	64,9
	nie		42,6	22,3	33,3	14,3	50,0	35,1
	ogółem		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 105,047$, zaś $p\text{-value} = 0,000$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

**EFEKTYWNOŚĆ DZIAŁAŃ ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO
FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO**

Jak wskazano w części metodologicznej, w ocenie efektywności wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego brano pod uwagę opinię pracowników, którzy w latach 2014-2015 skorzystali z KFS na temat:

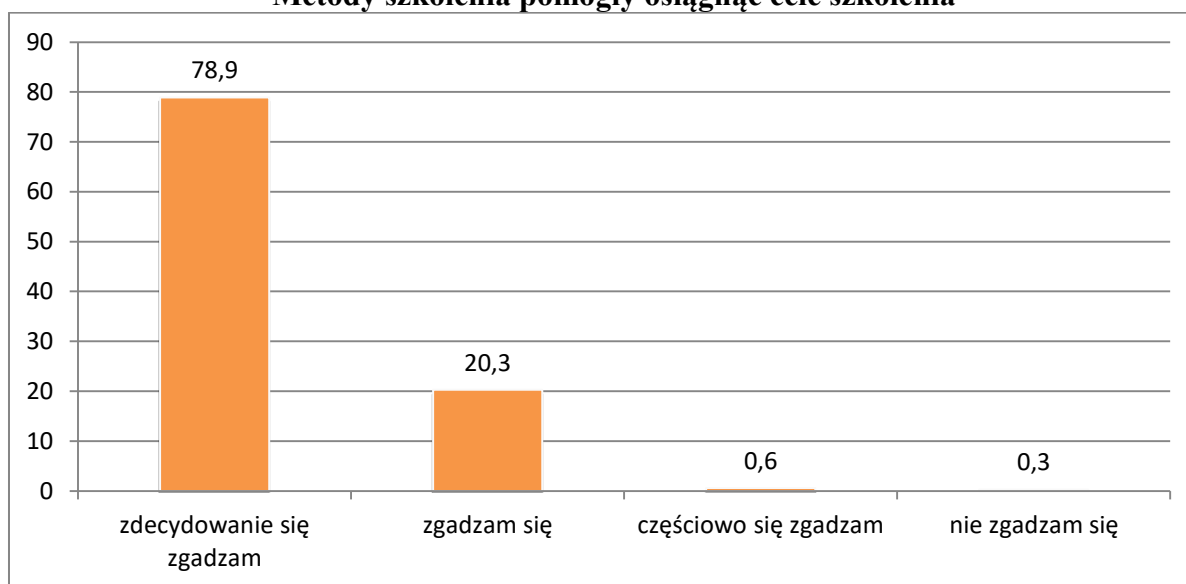
- *trafności* - tj. czy wsparcie KFS jest adekwatne do wykonywanej pracy pracowników, czy metody szkolenia są odpowiednie i spotkały się z zainteresowaniem pracownika,
- *przydatności* - tj. czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników są przez nich wykorzystywane w codziennej pracy, czy są możliwe do zastosowania w praktyce obecnie i/lub w przyszłości, czy wewnętrzne style zarządzania stosowane w firmie oraz cechy pracowników dają możliwość zastosowania zdobytej wiedzy,
- *skuteczności* - tj. czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników mogą być podstawą poprawy pozycji pracowników na rynku pracy oraz rzeczywistej zmiany ich pozycji w firmie i/lub awansu

Ocena trafności szkoleń (metod i czasu szkolenia)

Uczestniczący w badaniu ankietowym beneficjenci bardzo wysoko ocenili trafność udzielonego wsparcia, gdyż 99,2% potwierdziło, że metody szkolenia pomogły osiągnąć cele szkolenia (rycina 21). Spośród 350 respondentów zdecydowane potwierdzenie wyraziło 276 osób i kolejne 71 osób również zgodziło się z tą oceną. Tylko 1 osoba nie potwierdziła zgodności metod szkolenia z celami szkolenia.

Rycina 21

Metody szkolenia pomogły osiągnąć cele szkolenia

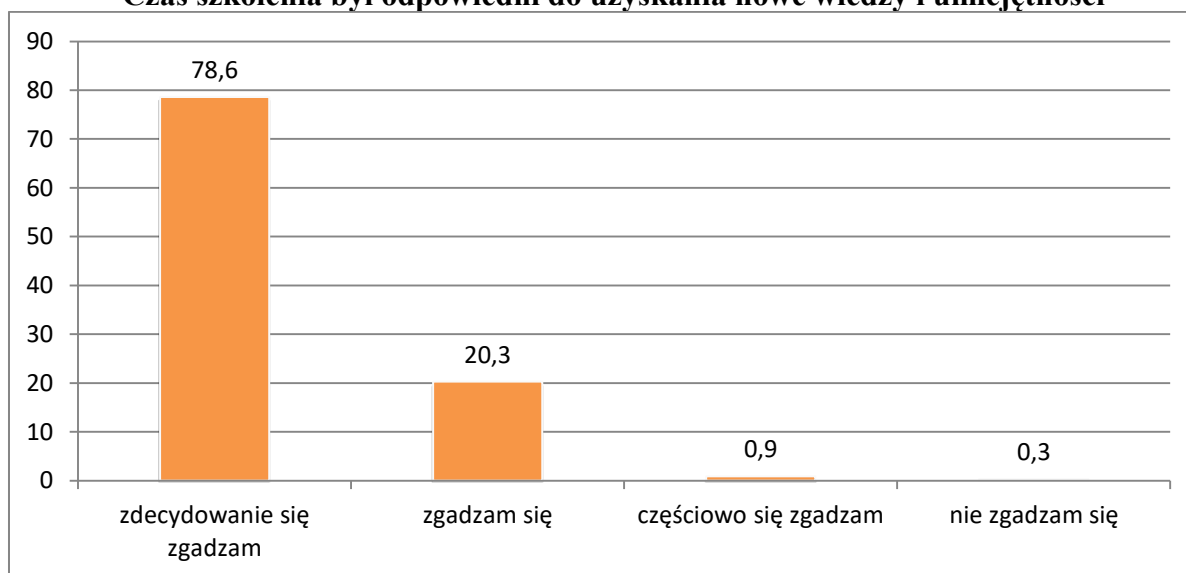


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Również bardzo wysoko został oceniony czas trwania szkolenia, gdyż 98,9% respondentów potwierdziło, że był on odpowiedni do uzyskania nowej wiedzy i umiejętności (rycina 22).

Rycina 22

Czas szkolenia był odpowiedni do uzyskania nowej wiedzy i umiejętności



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Badani respondenci bardzo wysoko ocenili trafność szkoleń, w których uczestniczyli (tabela 41). 96,5% badanych (338 osób na 350) potwierdziła zgodność (*zdecydowanie zgadzam się i zgadzam się*) przeprowadzonych szkoleń z potrzebami zajmowanego przez nich stanowiska pracy. Dopasowanie szkoleń do potrzeb pracownika w firmie potwierdziło 336

osób tj. 96,0%. Wykorzystywanie w codziennej pracy zdobytej nowej wiedzy i umiejętności potwierdziło 95,7% respondentów.

Tabela 41

Ocena respondentów trafności przeprowadzonych szkoleń

Odpowiedź	Adekwatne do stanowiska pracy		Dopasowane do potrzeb pracownika w firmie		Wiedza potrzebna w codziennej pracy	
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%
Zdecydowanie zgadzam się	221	63,1	212	60,6	223	63,7
Zgadzam się	117	33,4	124	35,4	112	32,0
Częściowo zgadzam się	10	2,9	13	3,7	14	4,0
Trudno powiedzieć	1	0,3	0	0	0	0
Nie zgadzam się	1	0,3	1	0,3	1	0,3
Ogółem	350	100,0	350	100,0	350	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Analizując opinie respondentów na temat każdego z elementów określającego trafność przeprowadzonych szkoleń z punktu widzenia wykształcenia beneficjentów można zauważyć, że w każdej grupie wykształcenia, podobnie wysoko zostały ocenione adekwatność do stanowiska pracy, dostosowanie do potrzeb w firmie, jak i wykorzystywanie zdobytej wiedzy w codziennej pracy (tabela 42).

Tabela 42

Ocena trafności działań a wykształcenie respondentów

Wyszczególnienie	Wykształcenie					Ogółem	
	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe		
Działanie KFS, w których uczestniczyłem/łam są adekwatne do mojego stanowiska pracy ^a	Procent						
	Zdecydowanie zgadzam się	69,0	53,9	43,5	60,0	100,0 ^d	63,1
	Zgadzam się	29,0	40,8	52,2	32,5	0,0	33,4
	Częściowo zgadzam się	1,9	5,3	0,0	5,0	0,0	2,9
	Trudno powiedzieć	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	0,3
	Nie zgadzam się	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	0,3
Ogółem	100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Działania KFS, w których uczestniczyłem/łam są dobrze dopasowane do moich potrzeb w firmie ^b	Procent						
	Zdecydowanie zgadzam się	67,1	51,3	43,5	55,0	0,0	60,6
	Zgadzam się	30,5	43,4	52,2	35,0	100,0 ^d	35,4
	Częściowo zgadzam się	2,4	5,3	4,3	7,5	0,0	3,7
	Nie zgadzam się	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	0,3
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Dzięki wsparciu ze środków KFS zdobyłem/łam nową wiedzę /umiejętności, która jest potrzebna w mojej codziennej pracy ^c	Procent						
	Zdecydowanie zgadzam się	69,0	55,3	47,8	62,5	0,0	63,7
	Zgadzam się	28,6	39,5	47,8	27,5	0,0	32,0
	Częściowo zgadzam się	2,4	5,3	4,3	7,5	100,0 ^d	4,0
	Nie zgadzam się	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	0,3
Ogółem	100,0	100	100	100,0	100,0	100,0	

^a - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 34,566$, zaś $p\text{-value} = 0,005$

^b - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 21,167$, zaś $p\text{-value} = 0,048$

^c - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 41,520$, zaś $p\text{-value} = 0,000$

^d - tylko jedna osoba miała wykształcenie co najwyżej gimnazjalne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najwyższy odsetek respondentów w grupie osób z wykształceniem wyższym potwierdził największą zgodność każdego z elementów, który służył do oceny trafności przeprowadzonych działań służących podnoszeniu kwalifikacji. Uwzględniając płeć respondentów przy analizie opinii na temat trafności szkoleń można stwierdzić, że kobiety nieco lepiej niż mężczyźni oceniali trafność szkoleń (tabela 43). Odsetek potwierdzenia wśród kobiet beneficjentów wynosił około 97,7%. Ocena mężczyzn była zróżnicowana. Mężczyźni nieco niżej potwierdzali trafność szkoleń, odsetek wahał się w granicach od 90,4% do 93,6% (tabele 44 i 45).

Tabela 43

Opinia na temat zdobytej wiedzy a płeć respondentów*

Wyszczególnienie	Płeć		Ogółem	
	Mężczyzna	Kobieta		
Zdoylem/łam nową wiedzę/umiejętności, która jest potrzebna w mojej codziennej pracy	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	55	168	223
	Zgadzam się	30	82	112
	Częściowo zgadzam się	8	6	14
	Nie zgadzam się	1	0	1
	Ogółem	94	256	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	58,5	65,6	63,7
	Zgadzam się	31,9	32,0	32,0
	Częściowo zgadzam się	8,5	2,3	4,0
	Nie zgadzam się	1,1	0	0,3
	Ogółem	100,0	100	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 9,809$, zaś $p\text{-value} = 0,020$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 44

Ocena adekwatności szkoleń do stanowiska pracy a płeć*

Wyszczególnienie	Płeć		Ogółem	
	Mężczyzna	Kobieta		
Działania KFS, w których uczestniczyłem/łam są adekwatne do mojego stanowiska pracy	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	58	163	221
	Zgadzam się	30	87	117
	Częściowo zgadzam się	4	6	10
	Trudno powiedzieć	1	0	1
	Nie zgadzam się	1	0	1
	Ogółem	94	256	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	61,7	63,7	63,1
	Zgadzam się	31,9	34,0	33,4
	Częściowo zgadzam się	4,3	2,3	2,9
	Trudno powiedzieć	1,1	0,0	0,3
	Nie zgadzam się	1,1	0,0	0,3
	Ogółem	100	100,0	100,0

* - zależność statystycznie nieistotna

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 45

Opinie na temat uzyskania wiedzy dopasowanej do potrzeb w firmie*

Wyszczególnienie	Płeć		Ogółem	
	Mężczyzna	Kobieta		
Działania, w których uczestniczyłem/łam są dobrze dopasowane do moich potrzeb w firmie	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	52	160	212
	Zgadzam się	34	90	124
	Częściowo zgadzam się	7	6	13
	Nie zgadzam się	1	0	1
	Ogółem	94	256	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	55,3	62,5	60,6
	Zgadzam się	36,2	35,2	35,4
	Częściowo zgadzam się	7,4	2,3	3,7
	Nie zgadzam się	1,1	0,0	0,3
	Ogółem	100,0	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 8,149$, zaś $p\text{-value} = 0,043$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pełnienie funkcji właściciela lub pracownika w firmie nie miało wpływu na ogólny stopień potwierdzenia uzyskania w trakcie szkoleń wiedzy lub umiejętności potrzebnych w codziennej pracy, jedynie odsetek osób zdecydowanie potwierdzających był wyższy dla właścicieli niż dla pracowników (tabela 46).

Tabela 46

Opinie na temat uzyskania wiedzy potrzebnej w codziennej pracy a funkcja respondentów w firmie*

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Zdobyłem nową wiedzę, która jest potrzebna w mojej codziennej pracy	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	112	111	223
	Zgadzam się	75	37	112
	Częściowo zgadzam się	8	6	14
	Nie zgadzam się	0	1	1
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	57,4	71,6	63,7
	Zgadzam się	38,5	23,9	32,0
	Częściowo zgadzam się	4,1	3,9	4,0
	Nie zgadzam się	0,0	0,6	0,3
	Ogółem	100,0	100,0	100,0

*-zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 9,739$, zaś $p\text{-value} = 0,021$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podobnie jak przy poprzednim pytaniu zarówno pracownicy jak i właściciele na zbliżonym poziomie potwierdzili adekwatność szkoleń, w których uczestniczyli do potrzeb ich stanowiska pracy (tabela 47). I w tym przypadku tylko udział zdecydowanego potwierdzenia był u właścicieli firm dużo wyższy niż u pracowników.

Tabela 47

Ocena adekwatności szkoleń a funkcja respondentów w firmie*

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Działania KFS, w których uczestniczyłem/łam są adekwatne do mojego stanowiska pracy	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	111	110	121
	Zgadzam się	77	40	117
	Częściowo zgadzam się	7	3	10
	Trudno powiedzieć	0	1	1
	Nie zgadzam się	0	1	1
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	56,9	71,0	63,1
	Zgadzam się	39,5	25,8	33,4
	Częściowo zgadzam się	3,6	1,9	2,9
	Trudno powiedzieć	0,0	0,6	0,3
	Nie zgadzam się	0,0	0,6	0,3
	Ogółem	100,0	100	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 10,876$, zaś $p\text{-value} = 0,028$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przy ocenie również dopasowania szkoleń do potrzeb w firmie funkcja pełniona w firmie nie różnicowała ogólnego potwierdzenia zgodności. Jedynie zaznaczyły się różnice pomiędzy pracownikami a właścicielami firm co do stopnia zdecydowanego potwierdzenia (tabela 48).

Tabela 48

Ocena adekwatności a funkcja*

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Działania KFS, w których uczestniczyłem/łam są dobrze dopasowane do moich potrzeb w firmie	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	104	108	212
	Zgadzam się	84	40	124
	Częściowo zgadzam się	7	6	13
	Nie zgadzam się	0	1	1
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	53,3	69,7	60,6
	Zgadzam się	43,1	25,8	35,4
	Częściowo zgadzam się	3,6	3,9	3,7
	Nie zgadzam się	0,0	0,6	0,3
	Ogółem	100,0	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 12,355$, zaś $p\text{-value} = 0,006$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ocena przydatności szkoleń

Ocena przydatności szkoleń przeprowadzona została na podstawie analizy odpowiedzi badanych beneficjentów na pytania dotyczące wykorzystania zdobytej wiedzy, realizacji zadań w krótszym czasie oraz wsparcia kierownictwa firmy w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki wsparciu ze środków z KFS. Rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia tabela 49.

Tabela 49

Ocena respondentów przydatności szkoleń

Odpowiedź	Wykorzystywanie zdobytej wiedzy		Realizacja zadań w krótszym czasie		Wsparcie kierownictwa firmy	
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%
Zdecydowanie zgadzam się	221	63,1	187	53,4	202	57,7
Zgadzam się	115	32,9	121	34,6	122	34,9
Częściowo zgadzam się	12	3,4	30	8,6	17	4,9
Trudno powiedzieć	1	0,3	10	2,9	8	2,3

Nie zgadzam się	1	0,3	2	0,6	1	0,3
Ogółem	350	100,0	350	100	350	100

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W najwyższym stopniu spośród elementów oceny przydatności szkoleń potwierdzone zostało wykorzystywanie wiedzy i umiejętności w pracy w 96,0% odpowiedzi ogółu ankietowanych (*zdecydowanie zgadzam się* i *zgadzam się* łącznie). Wsparcie kierownictwa uzyskało potwierdzenie 92,6% ogółu respondentów, a realizację zadań w krótszym czasie potwierdziło 88,0%.

Poziom wykształcenia respondentów był czynnikiem modyfikującym stopień potwierdzenia elementów oceny przydatności szkoleń (tabela 50). Wyraźnie zauważalna jest tendencja, że im niższy poziom wykształcenia tym odsetek odpowiedzi tym odsetek odpowiedzi potwierdzających maleje od 98,% dla wykorzystywania wiedzy w pracy przez respondentów z wyższym wykształceniem do 80,0% dla wykonywania zadań w krótszym czasie przez respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Tabela 50

Ocena przydatności szkoleń a wykształcenie respondentów

Wyszczególnienie	Wykształcenie					Ogółem	
	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe		
Staram się wykorzystać w pracy wiedzę i umiejętności zdobyte dzięki KFSa	Procent						
	Zdecydowanie nie zgadzam się	69,0	55,3	47,8	57,5	0,0	63,1
	Zgadzam się	29,0	38,2	47,8	32,5	100,0 ^d	32,9
	Częściowo zgadzam się	1,9	6,6	4,3	5,0	0,0	3,4
	Trudno powiedzieć	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	0,3
	Nie zgadzam się	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	0,3
	Ogółem	100	100	100	100,0	100,0	100,0
Dzięki wsparciu z KFS zadania realizuję w krótszym czasie ^b	Procent						
	Zdecydowanie nie zgadzam się	57,1	47,4	39,1	55,0	0,0	53,4
	Zgadzam się	32,9	38,2	52,2	25,0	100,0 ^d	34,6
	Częściowo zgadzam się	6,7	11,8	4,3	15,0	0,0	8,6
	Trudno powiedzieć	2,9	2,6	4,3	2,5	0,0	2,9
	Nie zgadzam się	0,5	0,0	0,0	2,5	0,0	0,6
	Ogółem	100	100,0	100	100,0	100,0	100

Kierownictwo firmy wspiera mnie w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki KFS ^c	Procent						
	Zdecydowanie nie zgadzam się	63,8	48,7	43,5	52,5	0,0	57,7
	Zgadzam się	30,5	43,4	47,8	35,0	0,0	34,9
	Częściowo zgadzam się	3,3	5,3	8,7	7,5	100,0 ^d	4,9
	Trudno powiedzieć	2,4	2,6	0,0	2,5	0,0	2,3
	Nie zgadzam się	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	0,3
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100

^a - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 27,615$, zaś p-value = 0,035

^b - zależność statystycznie nieistotna

^c - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 37,507$, zaś p-value = 0,002

^d - tylko jedna osoba miała wykształcenie co najwyżej gimnazjalne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Uwzględnienie płci respondentów w analizie odpowiedzi oceniających elementy przydatności szkoleń ujawnia w każdym przypadku nieco wyższy odsetek u kobiet odpowiedzi potwierdzających (tabela 51 i następne.). Wykorzystywanie wiedzy w pracy potwierdziło (*zdecydowanie zgadzam się* i *zgadzam się*) 97,2% ankietowanych kobiet i 92,5% ankietowanych mężczyzn¹⁸. Poparcie kierownictwa w wykorzystywaniu nowej wiedzy potwierdziło 93,8% kobiet i 89,3% mężczyzn (tabela 52). Realizację zadań w krótszym czasie potwierdziło 89,8% kobiet i 83,0% mężczyzn (tabela 53).

Tabela 51

Ocena wykorzystywania w pracy zdobytej wiedzy a płeć respondentów*

Wyszczególnienie	Płeć		Ogółem	
	Mężczyzna	Kobieta		
Staram się wykorzystać w pracy wiedzę i umiejętności zdobyte dzięki KFS	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	54	167	221
	Zgadzam się	33	82	115
	Częściowo zgadzam się	5	7	12
	Trudno powiedzieć	1	0	1
	Nie zgadzam się	1	0	1
	Ogółem	94	256	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	57,4	65,2	63,1
	Zgadzam się	35,1	32,0	32,9
	Częściowo zgadzam się	5,3	2,7	3,4
	Trudno powiedzieć	1,1	0,0	0,3

¹⁸ W niektórych fragmentach tej części raportu, omawiane są odpowiedzi badanych osób z uwzględnieniem płci respondentów. Trzeba jednak zwrócić uwagę (co zaznaczono przy każdej z tabel pokazujących w/w zależności), że nie wszystkie wyrażone opinie są statystycznie istotne w odniesieniu do płci respondentów. Bez względu na te różnice, zasadniczym celem przedmiotowej analizy jest interpretacja uzyskanych wyników badań.

	Nie zgadzam się	1,1	0,0	0,3
	Ogółem	100,0	100	100,0

* - zależność statystycznie nieistotna

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 52

Ocena wykonywania zadań w pracy w krótszym czasie a płeć respondentów*

Wyszczególnienie	Płeć		Ogółem	
	Mężczyzna	Kobieta		
Dzięki wsparciu z KFS zadania realizuję w krótszym czasie	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	48	139	187
	Zgadzam się	30	91	121
	Częściowo zgadzam się	12	18	30
	Trudno powiedzieć	3	7	10
	Nie zgadzam się	1	1	2
	Ogółem	94	256	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	51,1	54,3	53,4
	Zgadzam się	31,9	35,5	34,6
	Częściowo zgadzam się	12,8	7,0	8,6
	Trudno powiedzieć	3,2	2,7	2,9
	Nie zgadzam się	1,1	0,4	0,6
	Ogółem	100	100	100

* - zależność statystycznie nieistotna

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 53

Ocena wsparcia kierownictwa w stosowaniu nowej wiedzy a płeć respondentów*

Wyszczególnienie	Płeć		Ogółem	
	Mężczyzna	Kobieta		
Kierownictwo firmy wspiera mnie w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki KFS	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	49	153	202
	Zgadzam się	35	87	122
	Częściowo zgadzam się	7	10	17
	Trudno powiedzieć	2	6	8
	Nie zgadzam się	1	0	1
	Ogółem	94	256	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	52,1	59,8	57,7
	Zgadzam się	37,2	34,0	34,9
	Częściowo zgadzam się	7,4	3,9	4,9
	Trudno powiedzieć	2,1	2,3	2,3
	Nie zgadzam się	1,1	0,0	0,3
	Ogółem	100	100,0	100

* - zależność statystycznie nieistotna

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Uwzględnienie funkcji pełnionej przez respondenta w firmie nie wykazuje istotnej różnicy między oceną pracownika i właściciela wykorzystywania w pracy wiedzy i umiejętności, a także wsparcia kierownictwa w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności (tabela 54 i 56) co do odsetka ogólnego poparcia, ale widoczna jest wyraźna różnica w rozkładzie odpowiedzi zdecydowanego potwierdzenia (*zdecydowanie zgadzam się*) i potwierdzenia (*zgadzam się*) na korzyść odpowiedzi właścicieli.

Tabela 54

Ocena wykorzystywania w pracy zdobytej wiedzy a funkcja respondentów w firmie*

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Staram się wykorzystać w pracy wiedzę i umiejętności zdobyte dzięki KFS	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	108	113	221
	Zgadzam się	80	35	115
	Częściowo zgadzam się	6	6	12
	Trudno powiedzieć	1	0	1
	Nie zgadzam się	0	1	1
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	55,4	72,9	63,1
	Zgadzam się	41,0	22,6	32,9
	Częściowo zgadzam się	3,1	3,9	3,4
	Trudno powiedzieć	0,5	0,0	0,3
	Nie zgadzam się	0,0	0,6	0,3
	Ogółem	100,0	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 15,351$, zaś $p\text{-value} = 0,004$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Potwierdzenie realizacji zadań w krótszym czasie zarówno u pracowników jak i właścicieli uzyskało mniejszy odsetek niż poprzednie dwa elementy. 89,7% właścicieli potwierdziło realizację w krótszym czasie, u pracowników odsetek ten wyniósł 86,7% (tabela 55). Przy ocenie każdego z elementów przydatności szkoleń choć ogólny odsetek odpowiedzi potwierdzających niewiele się różnił pomiędzy pracownikami i właścicielami jak wcześniej wyjaśniono, to widoczna jest wyraźna przewaga odpowiedzi zdecydowanie potwierdzających każdy z elementów przydatności w grupie respondentów właścicieli, a największa różnica dotyczy zdecydowanego potwierdzenia przez właścicieli wykonywania zadań w krótszym czasie.

Tabela 55

**Ocena wykonywania zadań w pracy w krótszym czasie
a funkcja respondentów w firmie***

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Dzięki wsparciu z KFS zadania realizuję w krótszym czasie	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	87	100	187
	Zgadzam się	82	39	121
	Częściowo zgadzam się	20	10	30
	Trudno powiedzieć	6	4	10
	Nie zgadzam się	0	2	2
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	44,6	64,5	53,4
	Zgadzam się	42,1	25,2	34,6
	Częściowo zgadzam się	10,3	6,5	8,6
	Trudno powiedzieć	3,1	2,6	2,9
	Nie zgadzam się	0	1,3	0,6
	Ogółem	100	100	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 17,576$, zaś $p\text{-value} = 0,001$
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań..

Tabela 56

**Ocena wsparcia kierownictwa w stosowaniu nowej wiedzy
a funkcja respondentów w firmie***

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Kierownictwo firmy wspiera mnie w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki KFS	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	98	104	202
	Zgadzam się	82	40	122
	Częściowo zgadzam się	12	5	17
	Trudno powiedzieć	3	5	8
	Nie zgadzam się	0	1	1
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	50,3	67,1	57,7
	Zgadzam się	42,1	25,8	34,9
	Częściowo zgadzam się	6,2	3,2	4,9
	Trudno powiedzieć	1,5	3,2	2,3
	Nie zgadzam się	0	0,6	0,3
	Ogółem	100	100	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 14,639$, zaś $p\text{-value} = 0,006$
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ocena skuteczności przeprowadzonych działań

Skuteczność działań finansowanych ze środków KFS oceniana była na podstawie odpowiedzi dotyczących osiągnięcia lepszych rezultatów pracy, wzrostu satysfakcji z

wykonywanej pracy oraz możliwości dalszego rozwoju zawodowego. Rozkład odpowiedzi na każde z tych pytań zawiera tabela 57.

Tabela 57

Ocena respondentów skuteczności działań finansowanych z KFS

Odpowiedź	Lepsze rezultaty w pracy		Wzrost satysfakcji z pracy		Możliwy dalszy rozwój	
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%
Zdecydowanie zgadzam się	199	56,9	204	58,3	200	57,1
Zgadzam się	124	35,4	121	34,6	105	30,0
Częściowo zgadzam się	20	5,7	20	5,7	26	7,4
Trudno powiedzieć	5	1,4	4	1,2	18	5,1
Nie zgadzam się	2	0,6	1	0,3	1	0,3
Ogółem	350	100	350	100	350	100

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Każdy z elementów skuteczności został bardzo wysoko oceniony przez respondentów. Najwyższy odsetek odpowiedzi potwierdzających uzyskał wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy (92,9%) oraz osiąganie lepszych rezultatów pracy (92,3%). Najniższy odsetek odpowiedzi potwierdzających wśród elementów skuteczności działań uzyskała ocena możliwości dalszego rozwoju zawodowego (87,1%).

Poziom wykształcenia respondentów był czynnikiem modyfikującym stopień potwierdzenia skuteczności działań finansowanych z KFS (tabela 58). Najwyższy odsetek potwierdzenia występował w grupie respondentów z wyższym wykształceniem, którzy wśród ocenianych elementów w największym stopniu wskazali na wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy (95,7%). Widoczna jest tendencja zmniejszania się odsetka osób potwierdzających każdy z elementów skuteczności działań wraz z obniżaniem się poziomu wykształcenia respondentów.

Tabela 58

Ocena skuteczności a wykształcenie respondentów

Wyszczególnienie	Wykształcenie					Ogółem	
	Wyższe	Policealne i średnie zaw.	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe		
	Procent						
Osiągam lepsze rezultaty w pracy ^a	Zdecydowanie zgadzam się	61,9	46,1	47,8	57,5	0,0	56,9
	Zgadzam się	32,9	46,1	43,5	22,5	100,0 ^d	35,4
	Częściowo zgadzam się	4,3	6,6	4,3	12,5	0,0	5,7
	Trudno powiedzieć	1,0	1,3	4,3	2,5	0,0	1,4

	Nie zgadzam się	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,6
	Ogółem	100	100	100	100,0	100,0	100,0
Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy ^b	Procent						
	Zdecydowanie zgadzam się	62,4	50,0	52,2	57,5	0,0	58,3
	Zgadzam się	33,3	42,1	34,8	25,0	100,0 ^d	34,6
	Częściowo zgadzam się	3,8	7,9	4,3	12,5	0,0	5,7
	Trudno powiedzieć	0,5	0,0	8,7	2,5	0,0	1,1
	Nie zgadzam się	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	0,3
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Wsparcie z KFS pozwoli na mój dalszy rozwój zawodowy ^c	Procent						
	Zdecydowanie zgadzam się	60,0	52,6	56,5	52,5	0,0	57,1
	Zgadzam się	30,5	34,2	26,1	20,0	100,0 ^d	30,0
	Częściowo zgadzam się	6,2	7,9	4,3	15,0	0,0	7,4
	Trudno powiedzieć	3,3	5,3	13,0	10,0	0,0	5,1
	Nie zgadzam się	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	0,3
	Ogółem	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100

^a - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 31,454$, zaś $p\text{-value} = 0,012$

^b - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 32,766$, zaś $p\text{-value} = 0,008$

^c - zależność statystycznie nieistotna

^d - tylko jedna osoba wśród respondentów miała wykształcenie co najwyżej gimnazjalne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najniższy odsetek potwierdzenia dotyczył oceny możliwości dalszego rozwoju zawodowego (72,5%) w grupie respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowych. Ocena możliwości dalszego rozwoju cechowała się największym zróżnicowaniem udzielonych odpowiedzi potwierdzających (18,0%). To właśnie ten element skuteczności otrzymał ogółem najniższy odsetek ocen potwierdzających i najbardziej różniących się między sobą.

Podobnie jak w przypadku oceny trafności i przydatności szkoleń w trakcie analizy opinii dotyczących skuteczności uwzględnione zostały takie cechy respondentów jak płeć i pełniona funkcja w firmie.

Respondenci kobiety wyraźnie lepiej oceniały każdy z elementów skuteczności aniżeli mężczyźni (tabela 59, 60, 61). Odsetek kobiet pozytywnie potwierdzających skuteczność szkoleń zawierał się w przedziale od 90,2% do 95,7%.

Tabela 59

Ocena osiągnięcia lepszych rezultatów w pracy a płeć respondentów*

Wyszczególnienie	Płeć		Ogółem	
	Mężczyzna	Kobieta		
Osiągam lepsze rezultaty w pracy	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	51	148	199
	Zgadzam się	30	94	124
	Częściowo zgadzam się	9	11	20
	Trudno powiedzieć	2	3	5
	Nie zgadzam się	2	0	2
	Ogółem	94	256	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	54,3	57,8	56,9
	Zgadzam się	31,9	36,7	35,4
	Częściowo zgadzam się	9,6	4,3	5,7
	Trudno powiedzieć	2,1	1,2	1,4
	Nie zgadzam się	2,1	0,0	0,6
	Ogółem	100,0	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 9,839$, zaś $p\text{-value} = 0,043$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kobiety najwyżej potwierdziły wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy (95,7%), u mężczyzn odsetek ten wynosił 85,2% odpowiedzi potwierdzających.

Tabela 60

Ocena wzrostu satysfakcji z wykonywanej pracy a płeć respondentów*

Wyszczególnienie	Płeć		Ogółem	
	Mężczyzna	Kobieta		
Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	51	153	204
	Zgadzam się	29	92	121
	Częściowo zgadzam się	10	10	20
	Trudno powiedzieć	3	1	4
	Nie zgadzam się	1	0	1
	Ogółem	94	256	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	54,3	59,8	58,3
	Zgadzam się	30,9	35,9	34,6
	Częściowo zgadzam się	10,6	3,9	5,7
	Trudno powiedzieć	3,2	0,4	1,1
	Nie zgadzam się	1,1	0,0	0,3
	Ogółem	100	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 13,769$, zaś $p\text{-value} = 0,008$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najniżej przez kobiety - choć jest to bardzo wysoka ocena - została potwierdzona możliwość dalszego rozwoju (90,2%). U mężczyzn odsetek ten wynosił 78,8% i jest to element skuteczności, w odniesieniu do którego występowała największa różnica pomiędzy ocenami kobiet i mężczyzn.

Tabela 61
Ocena możliwości dalszego rozwoju zawodowego a płeć respondentów*

Wyszczególnienie	Płeć		Ogółem	
	Mężczyzna	Kobieta		
Wsparcie z KFS pozwoli na mój dalszy rozwój zawodowy	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	51	149	200
	Zgadzam się	23	82	105
	Częściowo zgadzam się	8	18	26
	Trudno powiedzieć	11	7	18
	Nie zgadzam się	1	0	1
	Ogółem	94	256	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	54,3	58,2	57,1
	Zgadzam się	24,5	32,0	30,0
	Częściowo zgadzam się	8,5	7,0	7,4
	Trudno powiedzieć	11,7	2,7	5,1
	Nie zgadzam się	1,1	0,0	0,3
	Ogółem	100	100	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 15,179$, zaś $p\text{-value} = 0,004$
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jak już wcześniej wspomniano odsetek odpowiedzi potwierdzających skuteczność szkoleń w grupie mężczyzn był wyraźnie niższy niż w grupie kobiet i zawierał się w przedziale od 78,8% (ocena możliwości dalszego rozwoju zawodowego) do 86,2% (osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy).

Analiza danych ankiety ujawniła, że oceny pracowników i właścicieli firm różniły się w mniejszym stopniu aniżeli opinie kobiet i mężczyzn. Potwierdzenie skuteczności szkoleń w grupie pracowników zawierały się w przedziale od 83,6% (możliwość dalszego rozwoju zawodowego) do 91,8% (wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy), ilustrują to tabele 62, 63 i 64. Oceny pozytywne w grupie właścicieli firm zawierały się w przedziale od 91,6% do 95,5%.

Tabela 62

Ocena osiągania lepszych rezultatów w pracy a funkcja respondentów w firmie*

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Osiągam lepsze rezultaty w pracy	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	92	107	199
	Zgadzam się	83	41	124
	Częściowo zgadzam się	18	2	20
	Trudno powiedzieć	2	3	5
	Nie zgadzam się	0	2	2
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	47,2	69,0	56,9
	Zgadzam się	42,6	26,5	35,4
	Częściowo zgadzam się	9,2	1,3	5,7
	Trudno powiedzieć	1,0	1,9	1,4
	Nie zgadzam się	0,0	1,3	0,6
	Ogółem	100,0	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 26,126$, zaś $p\text{-value} = 0,000$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Właściciele firm najwyżej ocenili osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy, a najniżej możliwości dalszego rozwoju zawodowego i ocena tego elementu skuteczności w największym stopniu różniła pozytywne potwierdzenia między grupą pracowników i właścicieli.

Tabela 63

Ocena wzrostu satysfakcji z wykonywanej pracy a funkcja respondentów w firmie*

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	96	108	204
	Zgadzam się	83	38	121
	Częściowo zgadzam się	13	7	20
	Trudno powiedzieć	2	2	4
	Nie zgadzam się	1	0	1
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	49,2	69,7	58,3
	Zgadzam się	42,6	24,5	34,6
	Częściowo zgadzam się	6,7	4,5	5,7
	Trudno powiedzieć	1,0	1,3	1,1
	Nie zgadzam się	0,5	0,0	0,3
	Ogółem	100,0	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 15,877$, zaś $p\text{-value} = 0,003$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 64

Ocena możliwości dalszego rozwoju zawodowego a funkcja respondentów w firmie*

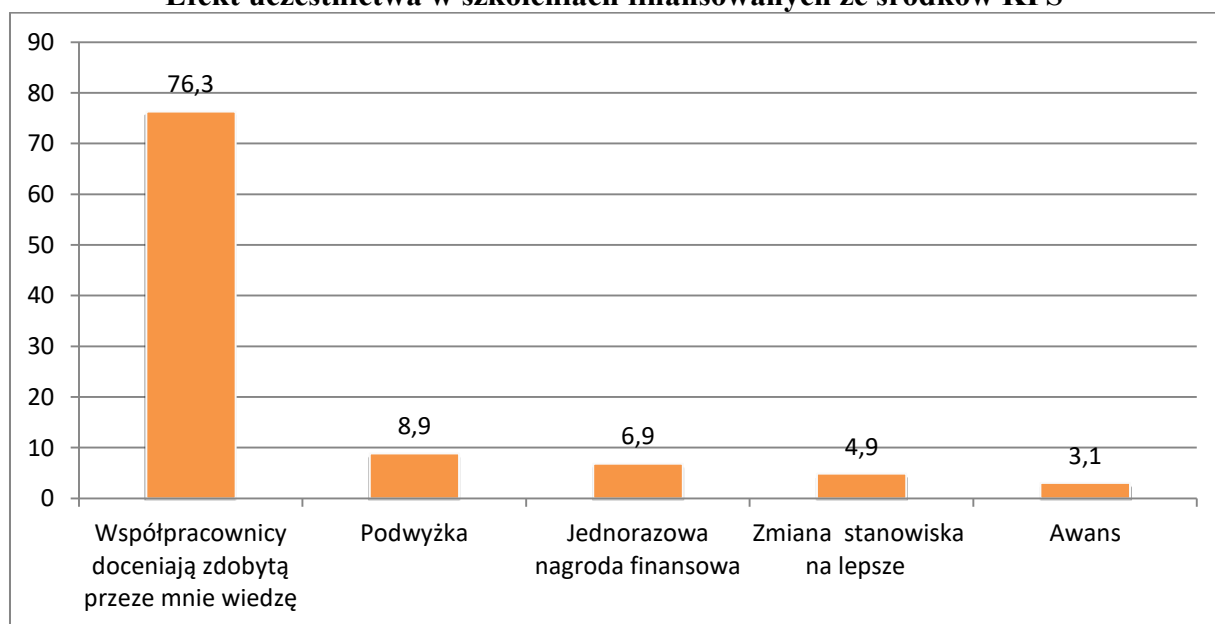
Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Wsparcie z KFS pozwoli na mój dalszy rozwój zawodowy	Liczebność			
	Zdecydowanie zgadzam się	95	105	200
	Zgadzam się	68	37	105
	Częściowo zgadzam się	20	6	26
	Trudno powiedzieć	12	6	18
	Nie zgadzam się	0	1	1
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Zdecydowanie zgadzam się	48,7	67,7	57,1
	Zgadzam się	34,9	23,9	30,0
	Częściowo zgadzam się	10,3	3,9	7,4
	Trudno powiedzieć	6,1	3,9	5,1
	Nie zgadzam się	0,0	0,6	0,3
	Ogółem	100,0	100,0	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 15,826$, zaś $p\text{-value} = 0,003$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jak wcześniej wyjaśniono ogólny poziom akceptacji każdego z ocenianych elementów skuteczności był zbliżony w grupie pracowników i właścicieli, to jednak wyraźnie zaznaczała się przewaga zdecydowanego potwierdzenia każdego z elementów skuteczności w grupie właścicieli. Największa różnica w zdecydowanym potwierdzeniu przekraczająca 21,0% odpowiedzi dotyczyła osiągnięcia lepszych rezultatów pracy.

Podsumowując ten wątek rozważań można stwierdzić, że rodzaj funkcji pełnionej w firmie bardziej różnicował stopień akceptacji (na najwyższym poziomie – *zdecydowanie zgadzam się*) zarówno elementów adekwatności, jak i przydatności oraz skuteczności działań finansowanych KFS niż płeć respondentów. Wyższe odsetki zdecydowanej akceptacji ocen były po stronie właścicieli firm.

Przeprowadzone badania ankietowe pozwoliły na rozpoznanie zmian w sytuacji na rynku pracy beneficjentów szkoleń. Najczęściej respondenci jako efekt odbytych szkoleń zgłaszali zdobycie uznania wśród pracowników 276 respondentów (tj. 76,3% ogółu badanych) (rycina 23). Formalna zmiana pozycji w pracy dotyczyła nielicznych beneficjentów działań dofinansowanych ze środków KFS. Podwyżkę otrzymało 31 osób na 350 ankietowanych (8,9%), jednorazową nagrodę finansową otrzymały 24 osoby (6,9%), zmieniło stanowisko pracy na lepsze 17 osób (4,9%), a awansowało tylko 11 osób (3,1% respondentów).

Rycina 23**Efekt uczestnictwa w szkoleniach finansowanych ze środków KFS**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Uzyskane efekty szkoleń oceniane z punktu widzenia zmian w formalnej pozycji na rynku pracy były zróżnicowane w populacji kobiet i mężczyzn (tabela 65). Mężczyźni częściej niż kobiety awansowali, uzyskali lepsze stanowisko i podwyżkę. Kobiety natomiast częściej otrzymywały jednorazową nagrodę finansową i zdecydowanie w większym stopniu uzyskiwały uznanie wśród współpracowników, częściej też deklarowały chęć udziału w kolejnych działaniach finansowanych przez KFS.

Tabela 65**Efekty działań finansowanych z KFS a płeć respondentów**

Wyszczególnienie			Płeć		Ogółem
			Mężczyzna	Kobieta	
Awans	tak	Liczba	5	6	11
		% Płci	5,3	2,3	3,1
Lepsze stanowisko	tak	Liczba	5	12	17
		% Płci	5,3	4,7	4,9
Podwyżka	tak	Liczba	9	22	31
		% Płci	9,6	8,6	8,9
Nagroda finansowa	tak	Liczba	2	22	24
		% Płci	2,1	8,6	6,9
Uznanie u współpracowników	tak	Liczba	60	207	267
		% Płci	63,8	80,9	76,3
Chęć kolejnego uczestnictwa	tak	Liczba	43	150	193
		% Płci	45,7	58,6	55,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

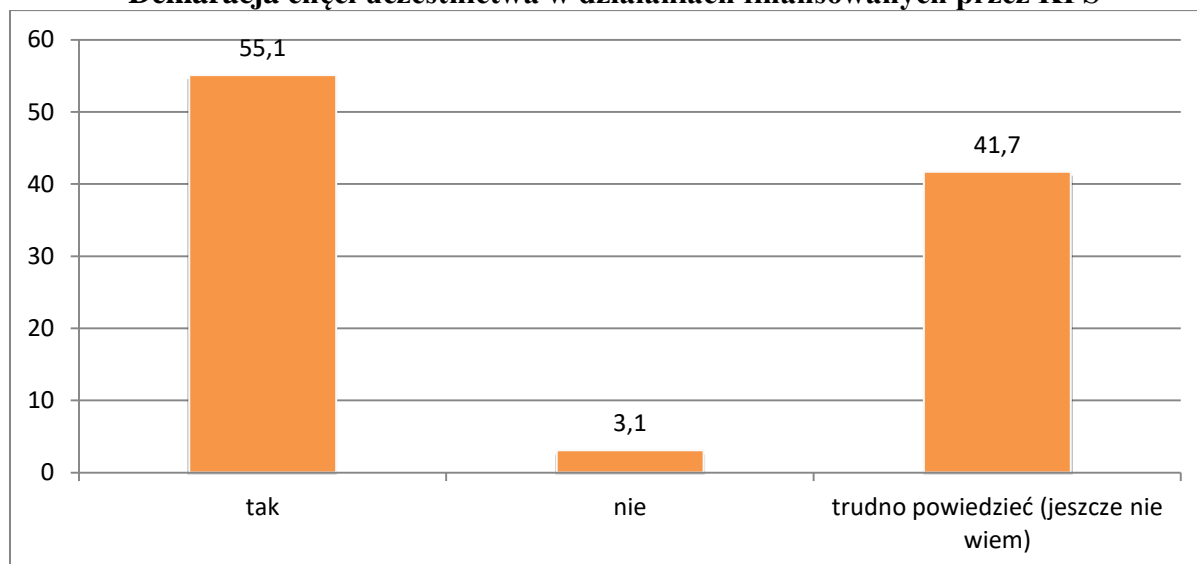
Wśród innych sformułowanych przez respondentów efektów szkoleń zwrócono uwagę na następujące kwestie:

- zdobycie niezbędnych i wymaganych kwalifikacji,
- zdobycie dodatkowych uprawnień przydatnych w pracy,
- zdobycie niezbędnych uprawnień,
- poprawa kompetencji całego zespołu,
- wzrost kwalifikacji i kompetencji,
- poprawa kompetencji,
- zwiększenie liczby godzin w firmie,
- otrzymanie zatrudnienia na pełny etat,
- możliwość prowadzenia dodatkowych zajęć w firmie,
- docenienie zdobytej wiedzy przez klientów.

Większość ankietowanych beneficjentów 193 osoby (55,1%) zadeklarowała chęć uczestnictwa w kolejnych działaniach finansowanych przez KFS. Znaczny był jednak również udział osób jeszcze niezdecydowanych 146 osób tj. 41,7% ankietowanych (rycina 24). Zdecydowanie niezainteresowanych (odpowiedź *nie*) było jedynie 11 osób (3,1%).

Rycina 24

Deklaracja chęci uczestnictwa w działaniach finansowanych przez KFS



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Okazuje się, że stopień zainteresowania ewentualnym korzystaniem z kolejnych działań finansowanych przez KFS zróżnicowany jest w zależności od poziomu wykształcenia respondentów (tabela 66).

Tabela 66

**Deklaracja chęci uczestnictwa w działaniach finansowanych przez KFS
a wykształcenie respondentów***

Wyszczególnienie	Wykształcenie					Ogółem	
	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólno- kształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe		
Czy chciał by/aby Pan/i uczestniczyć w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach	Liczebność						
	Tak	138	32	12	11	0	193
	Nie	4	4	1	2	0	11
	Trudno powiedzieć	68	40	10	27	1	146
	Ogółem	210	76	23	40	1	350
	Procent						
	Tak	65,7	42,1	52,2	27,5	0,0	55,1
	Nie	1,9	5,3	4,3	5,0	0,0	3,1
	Trudno powiedzieć	32,4	52,6	43,5	67,5	100,0	41,7
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 29,182$, zaś $p\text{-value} = 0,000$
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Większość osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym była zainteresowana kolejnymi działaniami, natomiast większość badanych beneficjentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym i policealnym nie była jeszcze zdecydowana. Całkowity brak zainteresowania kolejnymi działaniami wyraziło 3,1% ogółu badanych, największy odsetek (od 5,0% do 5,3%) niezainteresowanych respondentów był wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym.

Wyniki ankiety pokazują również, że bardziej zainteresowanymi kolejnymi działaniami byli właściciele firm niż pracownicy, u pracowników większość badanych była jeszcze nie zdecydowana (tabela 67).

Tabela 67

**Deklaracja chęci uczestnictwa w działaniach finansowanych przez KFS a funkcja
respondentów w firmie***

Wyszczególnienie	Funkcja w firmie		Ogółem	
	Pracownik	Właściciel		
Czy chciałby/aby Pan/i uczestniczyć w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach	Liczebność			
	Tak	86	107	193
	Nie	8	3	11
	Trudno powiedzieć	101	45	146
	Ogółem	195	155	350
	Procent			
	Tak	44,1	69,0	55,1
	Nie	4,1	1,9	3,1

	Trudno powiedzieć	51,8	29,0	41,7
	Ogółem	100,0	100	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki w rozkładzie wynosi $\chi^2_d = 21,750$, zaś $p\text{-value} = 0,000$
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najbardziej zainteresowani kolejnymi działaniami finansowanymi z KFS byli respondenci związani z takimi branżami jak budownictwo (65,0% beneficjentów pracujących w tej branży), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (62,5%), edukacja (60,5%), handel hurtowy i detaliczny (52,3%).

Oceny osób uczestniczących w badaniu ankietowym pozwoliły na porównanie stopnia akceptacji badanych wybranych elementów trafności, przydatności i skuteczności szkoleń (tabela 68). Największą łączną akceptację (*zdecydowanie zgadzam się i zgadzam się*) uzyskało potwierdzenie zdobycie nowej wiedzy i jej wykorzystanie w pracy (94,9% respondentów), dopasowanie działań do potrzeb w firmie i wsparcie kierownictwa w stosowaniu nowej wiedzy (91,7%) oraz wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy i osiągnięcie lepszych rezultatów (90,3%).

Tabela 68

Łączna akceptacja przez respondentów wybranych elementów oceny efektywności szkoleń

Wyszczególnienie	Liczebność	% z ogółu
Zdobycie nowej wiedzy potrzebnej w codziennej pracy i wykorzystywanie w pracy zdobytych umiejętności	332	94,9
Działania dopasowane do potrzeb w firmie i wsparcie kierownictwa w stosowaniu nowej wiedzy	321	91,7
Wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy i osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy	316	90,3
Działania adekwatne do stanowiska pracy i realizacja zadań w krótszym czasie	308	88,0
Działania dopasowane do potrzeb w firmie i realizacja zadań w krótszym czasie	308	88,0
Zdobycie nowej wiedzy potrzebnej w codziennej pracy i realizacja zadań w krótszym czasie	307	87,7
Wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy i wsparcie z KFS pozwoli na dalszy rozwój zawodowy	300	85,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W tabeli 69 zestawiono dane, które pozwalają na ocenę trafności działań uwzględnianych w badaniach ankietowych kategorii inicjatorów ubiegania się o dofinansowanie szkoleń. Z punktu widzenia oceny trafności i przydatności szkoleń bardzo dobrze wypadły pracownicy działu kadr beneficjentów KFS. Wprawdzie tylko 13 respondentów na 350 badanych wskazało na pracownika działu kadr jako inicjatora ubiegania się o dofinansowanie, ale w 100% została potwierdzona trafność szkoleń z punktu widzenia

dostosowania ich do potrzeb stanowiska pracy. Drugą najbardziej sprawną kategorią inicjatorów byli sami pracownicy gdyż dla 98,1% spośród nich zostało potwierdzone dostosowanie szkoleń do stanowiska pracy, a także potrzeb pracownika w firmie oraz możliwości wykorzystywania w pracy.

Tabela 69

**Inicjator ubiegania się o dofinansowanie ze środków KFS
a poziom akceptacji trafności^a i przydatności działań^b**

Wyszczególnienie	Inicjator ubiegania się o wsparcie z KFS			
	Pracodawca	Pracownik działu kadr	Sam pracownik	Wspólna inicjatywa
	Liczebność			
Ogółem	254	13	53	28
Działania adekwatne do stanowiska pracy	244	13	52	27
Działania dopasowane do potrzeb w firmie	244	12	52	27
Wykorzystywanie w pracy zdobytych umiejętności	245	12	52	26
	Procent			
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Działania adekwatne do stanowiska pracy ^a	96,1	100,0	98,1	96,4
Działania dopasowane do potrzeb w firmie ^a	96,1	92,3	98,1	96,4
Wykorzystywanie w pracy zdobytych umiejętności ^b	96,5	92,3	98,1	92,8

^a - ocena trafności działań, ^b – ocena przydatności działań

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Należałoby wysoko ocenić każdą z kategorii inicjatorów ubiegania się o dofinansowanie gdyż wybrane elementy oceny trafności i przydatności szkoleń zostały potwierdzone przez co najmniej 92,3% badanych beneficjentów.

Tabela 70

**Zestawienie opinii pracowników i pracodawców w zakresie wybranych rezultatów
wsparcia KFS (w %)**

Wyszczególnienie	Zdobycie nowej wiedzy i umiejętności, potrzebnych w codziennej pracy		Usprawnienie pracy i realizowanie zadań w krótszym czasie		Wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy		Osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy	
	pracownik	pracodawca	pracownik	pracodawca	pracownik	pracodawca	pracownik	pracodawca
Zdecydowanie zgadzam się	63,7	55,5	53,4	53,0	58,3	49,5	56,9	49,5
Zgadzam się	32,0	40,8	34,6	42,1	34,6	43,5	35,4	43,1
Częściowo zgadzam się	4,0	2,3	8,6	3,4	5,7	3,3	5,7	4,2
Trudno powie- dzzieć/Nie wiem	0,0	0,9	2,8	0,9	1,1	3,2	1,4	2,5

Nie zgadzam się	0,3	0,2	0,6	0,6	0,3	0,5	0,6	0,5
Zdecydowanie nie zgadzam się	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zestawienie opinii pracodawców oraz pracowników na temat rezultatów wsparcia realizowanego w ramach KFS wskazuje na dużą zbieżność ocen tego instrumentu polityki rynku pracy. W każdym z rozpatrywanych w badaniach obszarów efektywności KFS tj. jego dostępności, trafności, przydatności oraz skuteczności, dostrzec można pozytywne oceny formułowane zarówno ze strony pracodawców, jak i szkolących się pracowników. Ocena wybranych rezultatów wsparcia wskazuje na zdecydowaną przewagę jednoznacznie pozytywnych (*zdecydowanie zgadzam się*) i pozytywnych (*zgadzam się*) ocen pracowników oraz pracodawców i co najwyżej niewielkie niezdecydowanie (*trudno powiedzieć*) co do zauważonych efektów wsparcia przebytych szkoleń (tabela 70). Najbardziej jednoznaczne opinie dotyczą wpływu KFS w zakresie:

- możliwości zdobycia nowej wiedzy i umiejętności, potrzebnych w codziennej pracy (95,7% pozytywnych opinii pracowników i 96,3% pracodawców),
- zauważonego usprawnienia pracy i realizowania zadań w krótszym czasie (88% pozytywnych opinii pracowników i 95,1% pracodawców),
- istotnego wzrostu satysfakcji z wykonywanej pracy deklarowanej przez pracowników i jednocześnie zauważonej przez pracodawców (92,9% pozytywnych opinii pracowników i 93% pracodawców)
- osiągnięcia lepszych rezultatów w pracy (92,3% pozytywnych opinii pracowników i 92,6% pracodawców).

ROZDZIAŁ 6

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Wnioski z analizy KFS z perspektywy koncepcji *flexicurity*

- w koncepcji *flexicurity* edukacja ustawiczna obok aktywnej polityki rynku pracy, elastycznych i przewidywalnych warunków umów oraz nowoczesnych systemów zabezpieczenia socjalnego, jest jednym z jej podstawowych komponentów,
- dla pracowników kształcenie ustawiczne ma za zadanie zapewnienie bezpieczeństwa na rynku pracy, wyposażenie pracownika w wiedzę i umiejętności, wzmacniające jego pozycję na rynku pracy i ułatwiające znalezienie zatrudnienia w przypadku jego utraty,
- dla przedsiębiorców kształcenie ustawiczne daje gwarancję posiadania wykwalifikowanych pracowników, możliwość lepszego wykorzystania zdolności pracowników do wykonywania różnych zadań, rotację na inne stanowiska pracy, poszerzenie i wzbogacenie zakresu obowiązków i tym samym elastyczne dostosowanie się do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy,
- w koncepcji *flexicurity* podkreśla się znaczenie uczenia się przez całe życie dla podniesienia umiejętności pracowników, zwiększenia szans na rozwój kariery zawodowej oraz podniesienia wydajności. Ciągły rozwój wiedzy i umiejętności pracowników wymaga przy tym wsparcia w postaci sprawnie działającej infrastruktury edukacyjnej i szkoleniowej,
- KFS wpisuje się w ideę *flexicurity* - jego nadrzędnym celem jest bowiem zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, która może mieć miejsce z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki,
- rekomenduje się analizowanie KFS z szerszej perspektywy, która daje możliwość spojrzenia systemowego i zintegrowanego. Aby bowiem nastąpiła poprawa pozycji firm oraz pracowników na konkurencyjnym rynku ważne jest prowadzenie długofalowych, efektywnych, a zwłaszcza zintegrowanych działań uwzględniających perspektywę pracodawców, pracowników oraz rynku pracy. Pociąga to za sobą konieczność przyjęcia aktywnej postawy przez partnerów społecznych i wszystkie podmioty rynku pracy na szczeblu lokalnym i regionalnym,
- niemałą rolę do odegrania mają w tym zakresie publiczne służby zatrudnienia, ich usługi i instrumenty mogą bowiem ułatwić dostosowanie podaży i popytu na

lokalnych rynkach pracy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym. Z przeprowadzonych badań wynika, że współpraca przedsiębiorców z publicznymi służbami zatrudnienia w ramach KFS jest dobrze rozwinięta i może stanowić ważny element kapitału społecznego, który należy wykorzystać do kreowania aktywnej polityki rynku pracy w województwie opolskim.

Wnioski z analizy funkcjonowania KFS w województwie opolskim w świetle danych statystyki publicznej

- w 2015 roku złożono 633 wnioski o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, najwięcej z powiatów: grodzkiego Opola (123), krapkowickiego (70) i nyskiego (69), najmniej z powiatów: prudnickiego (27), strzeleckiego (30) i oleskiego (31),
- spośród 633 złożonych wniosków, 81 nie pozyskało dofinansowania (12,8%),
- w stosunku do liczby złożonych wniosków, najmniej odrzucono ich w średnich przedsiębiorstwach (5,7%), następnie - w małych i dużych (kolejno: 10,8% i 11,4%), a relatywnie najwięcej w mikro (16,6%). Oznacza to, że mikroprzedsiębiorstwa chętniej ubiegały się o dofinansowanie z KFS aniżeli większe podmioty, lecz stosunkowo najczęściej wnioski składane przez te firmy były odrzucane. Średnio co szósta firma mikro i co dziesiąta mała nie otrzymała dofinansowania w ramach KFS,
- w stosunku do liczby złożonych wniosków, wszystkie pozytywnie rozpatrzono w powiatach brzeskim (51), namysłowskim (41), nyskim (69), oleskim (31),
- pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS najczęściej reprezentowali te branże, z których spłynęło najwięcej wniosków. Były to: przetwórstwo przemysłowe (87), handel detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (81), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (70), edukacja (68), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne (47), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (36),
- wsparciem KFS zostali objęci zarówno pracodawcy (265 osób), jak i pracownicy (2806, w tym 1663 kobiety i 1143 mężczyzn) - w sumie 3071 osób. Oznacza to niemal 11-krotny wzrost w porównaniu do 2014 r. (283 osoby),
- kobiety uczestniczące w działaniach w ramach KFS posiadały wyższy poziom wykształcenia aniżeli mężczyźni. Najwięcej z nich skończyło szkoły policealne i

średnie zawodowe (611) oraz uczelnie wyższe (555), wśród mężczyzn przeważały osoby, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe (488).

Wnioski z badań realizowanych w firmach uczestniczących w działaniach KFS w województwie opolskim

- w badaniach dominowały firmy mikro i małe (w sumie 75,8%), ponad 2/3 spośród nich (299 tj. 68,9%) działa w sektorze prywatnym, pozostałe 135 firm (31,1%) w sektorze publicznym,
- niemal wszystkie firmy to przedsiębiorstwa z polskim kapitałem (98,6%), w tym z kapitałem wyłącznie polskim - 417 firm (96,1%), kapitałem mieszanym z dominującym polskim - 8 firm (1,8%) oraz kapitałem mieszanym z dominującym zagranicznym - 3 firmy (0,7%), przedsiębiorstwa powstałe na bazie kapitału wyłącznie zagranicznego stanowią jedynie 1,4% próby (6 firm),
- dominuje lokalny wymiar prowadzonej działalności, około 2/3 firm (258 tj. 59,4%) działa głównie na rynku lokalnym (tj. gminnym i powiatowym), 83 (19,1%) - na rynku regionalnym, a jedynie 43 firmy (9,9%) prowadzą działalność międzynarodową,
- większość firm (414 tj. 95,4%) skorzystała z KFS tylko w jednym roku, a jedynie 20 (4,5%) zarówno w 2014 r., jak i 2015 r.,
- w 2014 r. z działań w ramach KFS skorzystało w badanych firmach 183 pracowników, w tym 89 kobiet (48,6%) i 13 (7,1%) właścicieli firm; w 2015 r. było to już 2548 pracowników, w tym 1988 kobiet (78%) oraz właściciele 208 firm i 25 współwłaścicieli (w sumie 9,1%), co oznacza 14-krotny wzrost liczby osób uczestniczących w działaniach KFS w porównaniu do 2014 r.,
- rozkład grup, dla których przeznaczone było wsparcie z KFS był równomierny, w 148 firmach (34,1%) ze wsparcia skorzystali pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, w 153 (35,3%) - zatrudnieni na stanowiskach niekierowniczych, w pozostałych (czyli w 133 tj. 30,6%) - pracownicy reprezentujący obie grupy,
- pracownicy badanych przedsiębiorstw skorzystali przede wszystkim z kursów (w 398 firmach - 91,7%), następnie ze studiów podyplomowych (43 - 9,9%), natomiast 16 firm (3,7%) dokonało określenia swoich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS, zupełnie marginalne znaczenie miała możliwość przeprowadzenia badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po

ukończonym kształceniu (4 przedsiębiorstwa - 0,9%) oraz egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych (3 przedsiębiorstwa - 0,7%), żaden z przedsiębiorców nie skorzystał z możliwości ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,

- firmy, które wysłały swoich pracowników na kursy pochodzą głównie z sektora prywatnego (66,1%), z kolei te, dla których studia podyplomowe okazały się atrakcyjną formą edukacji ustawicznej - z sektora publicznego (8,5%), jednocześnie im mniejsza firma tym bardziej atrakcyjne są dla niej kursy, a mniej – studia podyplomowe,
- przy szerokiej tematyce szkoleń dominuje kształcenie zawodowe, pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, jednocześnie widoczny jest relatywnie duży udział kursów podnoszących tzw. umiejętności miękkie (zwł. menadżerskie i coachingowe) oraz nieduży w zakresie kompetencji kluczowych,
- najczęstszym źródłem informacji o KFS i możliwościach skorzystania z tego instrumentu rynku pracy były dla przedsiębiorców powiatowe urzędy pracy (322 czyli 74,2%), urzędy pracy były podstawowym źródłem informacji o KFS dla połowy firm działających w sektorze prywatnym i ok. 1/4 firm publicznych. Oznacza to, że w województwie opolskim współpraca pomiędzy urzędami pracy i przedsiębiorcami w ramach KFS może stanowić ważny element kapitału społecznego, który należy wykorzystać do kreowania aktywnej polityki rynku pracy w regionie,
- w ocenie 418 przedsiębiorców (96,3%) kwota dofinansowania ze środków KFS okazała się wystarczająca, a w 15 przypadkach (3,5%) – zbyt mała, jednocześnie w wypowiedziach otwartych opinia o zwiększeniu dofinansowania w ramach KFS była jedną z częściej pojawiających się. Można więc założyć, że planowane potrzeby edukacyjne przedsiębiorców są duże, a KFS staje się dla nich realnym narzędziem umożliwiającym realizację tych planów,
- procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe dla większości przedsiębiorców (tj. dla 423 czyli 97,5%), jedynie 9 (2,1%) wyraziło opinię o braku przejrzystości tych zasad,
- przedsiębiorcy nie mieli większych problemów z wypełnianiem dokumentacji wnioskowej, choć uwzględniając zgromadzenie wszystkich koniecznych załączników do wniosku, okazuje się, że procedura ta jest dla przedsiębiorców zbyt czasochłonna.

Z tego powodu w wypowiedziach otwartych opinia o zmniejszeniu ilości dokumentacji potrzebnej do złożenia wniosku była jedną z częściej pojawiających się. Oznacza to, że ze strony przedsiębiorców uproszczenie powyższej procedury jest oczekiwane,

- średnio co piąty przedsiębiorca dostrzega konieczność zmian w KFS, przede wszystkim w zakresie: zmniejszenia ilości dokumentacji potrzebnej do złożenia wniosku, zwiększenia dofinansowania w ramach KFS, zmiany priorytetów (ograniczenia wiekowego osób, do których kierowany jest KFS), zmiany zasad rozliczania (m.in. koszty delegacji, noclegów), lepszej promocji KFS, pełniejszej informacji na temat KFS ze strony PUP,
- ponad połowa przedsiębiorców korzystających ze wsparcia KFS w latach 2014-2015 (tj. 228 przedsiębiorców czyli 52,5%) podjęła starania o uzyskanie środków z KFS w 2016 r. i jednocześnie 2/3 spośród nich (tj. 302 przedsiębiorców czyli 69,6%) planuje pozyskać środki z KFS w 2017 r. lub w kolejnych latach. Oznacza to, że - jak wskazano - KFS staje się dla przedsiębiorców realnym i atrakcyjnym narzędziem umożliwiającym realizację planów edukacyjnych,
- w 418 firmach (96,3%) rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie związany był z głównym rodzajem działalności firmy,
- w niemal wszystkich firmach (tj. w 429 firmach czyli 98,9%) uzyskane w różnej formie wsparcie z KFS (najczęściej w postaci szkoleń i studiów podyplomowych) odpowiadało aktualnym potrzebom firmy, a w 416 firmach (95,8%) wsparcie to odpowiadało także przyszłym potrzebom firmy,
- ponad połowa firm (tj. 224 firmy czyli 51,6%) diagnozuje potrzeby szkoleniowe dla całego przedsiębiorstwa i kolejne 105 firm (24,2%) posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe dla pojedynczych pracowników; prawie czwarta część firm (tj. 105 firm czyli 24,2%) nie ma zdiagnozowanych potrzeb szkoleniowych na żadnym z wymienionych poziomów,
- w im większym stopniu firma posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe, tym udział w szkoleniach w ramach KFS odpowiada potrzebom firmy, taka sytuacja dotyczy prawie połowy firm (48,6%), które mają zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe dla całego zakładu oraz 22,1% firm - dla pojedynczych pracowników,
- wielu przedsiębiorców ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy firmy, przy czym ponad połowa z nich (tj. 258 firm czyli 59,4%) ocenia efekty tych

szkoleń każdorazowo, a 125 firm (28,8%) nie zawsze, w 51 firmach (11,8%) uczestnictwo pracowników w edukacji ustawicznej nie skutkuje szerszą oceną efektów szkoleń z perspektywy rozwoju firmy,

- mamy do czynienia z dużą grupą przedsiębiorców (42,9%), którzy posiadają zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe dla całego zakładu i jednocześnie każdorazowo ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy. Z perspektywy oceny wpływu KFS na rozwój pracowników i przedsiębiorstwa ma to istotne znaczenie, w takiej sytuacji zwiększa się bowiem efektywność tego wsparcia z perspektywy jego trafności z punktu widzenia aktualnych i przyszłych potrzeb pracowników i firmy,
- w opinii 428 pracodawców (98,6%) dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy, jedynie w 2 przedsiębiorstwach (0,4%) respondenci ocenili wpływ KFS na wzrost kompetencji pracowników w sposób negatywny,
- przedsiębiorcy pozytywnie oceniają wzrost satysfakcji szkolących się pracowników z wykonywanej pracy po odbytym szkoleniu (404 przedsiębiorców - 93,0%), jedynie w 2 firmach (0,5%) respondenci ocenili wpływ KFS na wzrost satysfakcji pracowników w sposób negatywny (choć nie jest to ocena jednoznacznie negatywna),
- dzięki wsparciu ze środków KFS większość pracowników badanych firm usprawniła również swoją pracę (413 przedsiębiorców - 95,2%), jedynie w 2 firmach (0,5%) respondenci ocenili wpływ KFS na usprawnienie pracy szkolących się pracowników w sposób negatywny (choć ponownie nie jest to ocena jednoznacznie negatywna),
- w opinii 420 przedsiębiorców (96,7%) wsparcie w ramach KFS pozwoliło na osiągnięcie lepszych rezultatów, jedynie w 3 przedsiębiorstwach (0,7%) respondenci ocenili wpływ KFS na osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy w sposób negatywny,
- w nieco ponad połowie firm (tj. w 233 firmach czyli 53,7%) wsparcie z KFS umożliwiło zmianę pozycji zawodowej pracowników, natomiast w 50 firmach (11,5%) sytuacja taka nie miała miejsca, jednocześnie ok. 1/3 przedsiębiorców (tj. 151 przedsiębiorców czyli 34,8%) nie potrafiło określić czy w ich przypadku doszło do takiej zależności,
- oznacza to, że w ocenie przedsiębiorców szkolenia przyniosły pozytywny wpływ na utrzymanie posiadanych umiejętności pracowników i ich dalszy rozwój, a w konsekwencji także pozytywny skutek dla wydajności pracy. Aktywność

pracowników w tym zakresie nie skutkuje jednak ich szerszą mobilnością zawodową, prowadzącą do zmiany stanowiska pracy czy awansu zawodowego,

- w opinii 412 przedsiębiorców (94,9%) dostrzeżono pozytywny wpływ wsparcia w ramach KFS na poprawę poziomu satysfakcji klientów, jedynie w 4 firmach (0,9%) respondenci ocenili wpływ KFS na poprawę satysfakcji klientów firmy w sposób negatywny,
- większość przedsiębiorców (364 - 83,9%) dostrzega wpływ wsparcia uzyskanego ze środków KFS na poszerzenie działalności firmy w różnych aspektach (np. wprowadzenie nowych usług, powiększenie grona klientów), dla 41 firm (9,5%) KFS nie przyniósł takiego efektu.

Wnioski z badań realizowanych wśród pracowników uczestniczących w działaniach KFS w województwie opolskim

- większość ogółu badanych stanowili pracownicy (55,7%),
- większość beneficjentów działań wspieranych przez KFS stanowiły kobiety 256 osób (73,1%), mężczyzn było 94 (26,9%),
- 57,7% (212 osób) znajdowało się w pierwszej grupie niemobilnego wieku produkcyjnego (45-50 lat),
- ponad 87% respondentów było w wieku pomiędzy 45 - 55 lat, jedynie 9 osób spośród badanych (2,6%) - w wieku powyżej 60 lat,
- wśród osób, które skorzystały z działań wspieranych ze środków KFS w latach 2014-2015 i wzięły udział w badaniu ankietowym dominowały osoby z wyższym wykształceniem - 210 osób (60%), wykształceniem pomaturalnym legitymowało się 309 osób (ponad 88%),
- ponad 59% badanej populacji zajmowała stanowisko specjalisty lub kierownicze, jedynie 7 osób (2%) spośród respondentów zajmowało stanowiska nie wymagające kwalifikacji,
- ponad połowa badanej populacji (53,2%) związana była z trzema branżami zgodnymi z przyjmowaną klasyfikacją działalności gospodarczej (PKD), najwięcej osób związanych było z edukacją, następnie z opieką zdrowotną i pomocą społeczną,
- w badanych latach 2014-2015 środki z KFS w województwie opolskim przeznaczone zostały przede wszystkim na sfinansowanie kursów, wśród badanych beneficjentów 91% osób skorzystało z tej właśnie formy podnoszenia kwalifikacji,

- prawie 99% tych działań nie trwało dłużej niż rok,
- większość działań (93,8%) miała miejsce w 2015 roku,
- płeć beneficjentów nie była czynnikiem różnicującym dostępność do działań wspieranych przez KFS, rozpatrywaną czy to ze względu na formę działań, czy ich ilość, czy czas trwania,
- najczęściej pracodawca (72,6%) był inicjatorem ubiegania się o dofinansowanie, następnie sam pracownik (15%), wspólna inicjatywa dotyczyła 8,0% przypadków, a inicjatywa pracownika działu kadr to jedynie 3,7%,
- we wszystkich powiatach najważniejszym inicjatorem był pracodawca,
- bardzo wysokie zaangażowanie pracodawców w podjęcie działań na rzecz uzyskania środków z KFS dotyczyło beneficjentów z powiatu oleskiego, strzeleckiego, nyskiego, prudnickiego i opolskiego. Natomiast najbardziej zaangażowani pracownicy byli w powiatach kluczborskim (najmniejsza różnica między zaangażowaniem pracodawcy a pracownika), kędzierzyńsko-kozielskim i krapkowickim,
- brak było inicjatywy samego pracownika w powiecie prudnickim, natomiast brak wspólnej inicjatyw pracodawcy i pracownika dotyczył respondentów z powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, oleskiego i strzeleckiego,
- w większości beneficjenci uczestniczyli w opracowywaniu stosownego wniosku. - twierdząco na pytanie o zaangażowanie odpowiedziało 227 respondentów (64,9%), nie odpowiedziało 123 osoby (35,1%),
- największe zaangażowanie w opracowywanie wniosku zadeklarowali sami pracownicy, gdyż 51 spośród 53 pracowników inicjatorów ubiegania się o wsparcie uczestniczyło przy opracowywaniu wniosków,
- zaangażowanie badanych beneficjentów zróżnicowane było również ze względu na funkcję pełnioną przez nich w firmie, częściej dotyczyło ono właściciela firmy niż pracownika. Spośród 155 właścicieli 146 (94,2%) uczestniczyło w przygotowaniu wniosku o wsparcie finansowe z KFS,
- dla pracowników udział osób zaangażowanych w opracowanie wniosku wyniósł 41,5%,
- zaangażowanie w opracowywanie wniosku o dofinansowanie związane było z poziomem wykształcenia, im niższy poziom wykształcenia tym niższy jest odsetek osób zaangażowanych w opracowanie wniosku,

- im niższy poziom wykształcenie posiadali respondenci tym większy był udział pracodawców jako inicjatorów wsparcia,
- im wyższy wiek beneficjentów tym większe zaangażowanie w opracowanie wniosku,
- 99,2% ankietowanych potwierdziło, że metody szkolenia pomogły osiągnąć cele szkolenia,
- również bardzo wysoko został oceniony czas trwania szkolenia, gdyż 98,9% respondentów potwierdziło, że był on odpowiedni do uzyskania nowej wiedzy i umiejętności,
- badani respondenci bardzo wysoko ocenili trafność szkoleń, 96,5% badanych potwierdziła zgodność przeprowadzonych szkoleń z potrzebami zajmowanego przez nich stanowiska pracy, dopasowanie szkoleń do potrzeb pracownika w firmie potwierdziło 96,0%, a wykorzystywanie w codziennej pracy zdobytej nowej wiedzy i umiejętności potwierdziło 95,7% respondentów,
- w najwyższym stopniu spośród elementów oceny przydatności szkoleń potwierdzone zostało wykorzystywanie wiedzy i umiejętności w pracy w 96,0% odpowiedzi ogółu ankietowanych, wsparcie kierownictwa uzyskało potwierdzenie 92,6% ogółu respondentów, a realizację zadań w krótszym czasie potwierdziło 88,0%,
- każdy z elementów skuteczności został bardzo wysoko oceniony przez respondentów, najwyższy odsetek odpowiedzi potwierdzających uzyskał wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy (92,9%) oraz osiąganie lepszych rezultatów pracy (92,3%), najniższy odsetek odpowiedzi potwierdzających wśród elementów skuteczności działań uzyskała ocena możliwości dalszego rozwoju zawodowego (87,1%),
- rodzaj funkcji pełnionej w firmie bardziej różnicował stopień akceptacji (na najwyższym poziomie – *zdecydowanie zgadzam się*) zarówno elementów adekwatności, jak i przydatności oraz skuteczności działań finansowanych KFS niż płeć respondentów, wyższe odsetki zdecydowanej akceptacji ocen były po stronie właścicieli firm, w mniejszym stopniu różniły się oceny kobiet od oceny mężczyzn,
- większość ankietowanych beneficjentów 193 osoby (55,1%) zadeklarowała chęć uczestnictwa w kolejnych działaniach finansowanych przez KFS. Znaczny był jednak również udział osób jeszcze niezdecydowanych - 146 osób tj. 41,7% ankietowanych, zdecydowanie niezainteresowanych było jedynie 11 osób (3,1%),
- większość osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym była zainteresowana kolejnymi działaniami, natomiast większość badanych beneficjentów

z wykształceniem zasadniczym zawodowym i policealnym nie była jeszcze zdecydowana,

- wyniki ankiety ujawniły również, że bardziej zainteresowanymi kolejnymi działaniami byli właściciele firm niż pracownicy, u pracowników większość badanych była jeszcze nie zdecydowana,
- najbardziej zainteresowani kolejnymi działaniami finansowanymi z KFS byli respondenci związani z takimi branżami jak budownictwo (65,0% beneficjentów pracujących w tej branży), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (62,5%), edukacja (60,5%), handel hurtowy i detaliczny (52,3%),
- należałoby wysoko ocenić każdą z kategorii inicjatorów ubiegania się o dofinansowanie, gdyż wybrane elementy oceny trafności i przydatności szkoleń zostały potwierdzone przez co najmniej 92,3% badanych beneficjentów w każdej grupie inicjatorów wsparcia.

Wnioski w zakresie opinii pracodawców i pracowników

- zestawienie opinii pracodawców oraz pracowników na temat rezultatów wsparcia realizowanego w ramach KFS wskazuje na wysoką koincydencję ocen tego instrumentu polityki rynku pracy,
- w każdym z rozpatrywanych w badaniach obszarów efektywności KFS tj. jego dostępności, trafności, przydatności oraz skuteczności, dostrzec można pozytywne oceny formułowane zarówno ze strony pracodawców, jak i szkolących się pracowników,
- jak wskazano, zdecydowana większość pracodawców pozytywnie oceniła udział pracowników w działaniach oferowanych w ramach KFS. Dostrzegli oni zarówno nowe kompetencje pracowników, jak i wzrost satysfakcji będący efektem udziału w szkoleniach zawodowych. To ważne cechy, które w sposób bezpośredni wpływają na usprawnienie wykonywanej pracy oraz osiąganie lepszych rezultatów. W relatywnie najmniejszym stopniu pracodawcy dostrzegli możliwość zmiany pozycji zawodowej pracowników w rezultacie (obecnego) kształcenia się,
- pracownicy z kolei wysoko ocenili trafność szkoleń z potrzebami zajmowanego przez nich stanowiska pracy oraz możliwości wykorzystania nowej wiedzy i umiejętności w pracy. W relatywnie najmniejszym stopniu pracownicy dostrzegli natomiast wpływ (obecnego) kształcenia się na dalszy rozwój zawodowy,

- oznacza to, że wsparcie - z perspektywy pracodawców oraz pracowników - okazało się:
 - *dostępne* - gdyż procedury formalne związane z możliwością wsparcia w ramach KFS były dla przedsiębiorców przejrzyste i na tym etapie nie stanowiły bariery uniemożliwiającej aplikowanie o dofinansowanie edukacji ustawicznej pracowników. Nie oznacza to jednak, że nie jest zasadne uproszczenie procedur formalnych, tak aby nie były one dla wnioskujących pracodawców zbyt czasochłonne, przekazywanie pełniejszej informacji na temat wszystkich możliwości wynikających z KFS oraz zwiększenie środków KFS tak, aby odpowiadały one na wzrastające potrzeby edukacyjne firm,
 - *trafne* - gdyż odpowiadało na potrzeby edukacyjne firm i jednocześnie było zgodne z oczekiwaniami pracowników, a przekazana wiedza adekwatna do wykonywanej przez nich pracy i tym samym możliwa do zastosowania w praktyce. Dobrze przez pracowników zostały ocenione również metody szkolenia,
 - *przydatne* - gdyż pracownicy wykorzystują zdobytą na szkoleniach wiedzę, co więcej - dostrzegają oni wsparcie ze strony pracodawcy, co dodatkowo ułatwia transfer nowej wiedzy i jej zastosowanie w codziennej pracy,
 - *skuteczne* - gdyż zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników na tym etapie oraz ich dalsza aktywność w tym zakresie (np. w kolejnych edycjach KFS) stanowią podstawę do poprawy pozycji pracowników na rynku pracy. Wsparcie może okazać się również skuteczne z punktu widzenia rozwoju firm, które stale inwestując w edukację personelu wpływają na poprawę swojej pozycji konkurencyjnej na rynku pracy,
- trzeba zaznaczyć, że ocena wsparcia KFS odbywała się w warunkach relatywnie wysokiej świadomości przedsiębiorców w zakresie potrzeb szkoleniowych firm. Oznacza to, że zdiagnozowane przez przedsiębiorców potrzeby szkoleniowe i każdorazowa ocena efektów szkoleń, rzutują na wzrost efektywności otrzymanego dofinansowania,
- wnioski powyższe pozwalają zatem dobrze ocenić KFS w początkowym etapie jego funkcjonowania. Można więc założyć, że w określonych warunkach (tj. m.in. przy wzroście świadomości pracodawców o konieczności inwestowania w edukację swoich pracowników w warunkach dynamicznych zmian oraz postępu technologicznego i jednocześnie gotowości pracowników, zwłaszcza starszych wiekiem, do aktywności

- edukacyjnej) istnieją dobre podstawy do tego, aby KFS stał się efektywnym rozwiązaniem promującym edukację ustawiczną na polskim (opolskim) rynku pracy,
- wyniki badań wskazały, że z punktu widzenia potrzeb pracowników i przedsiębiorstw w dalszej ocenie efektów szkoleń realizowanych w ramach KFS warto zwrócić uwagę na:
 - bardziej pogłębioną (jakościową) ocenę szkoleń przez ich uczestników wraz z subiektywną oceną stopnia zadowolenia z uczestnictwa w określonych formach edukacji ustawicznej,
 - potrzebę każdorazowego monitorowania i oceny przez pracodawcę kwalifikacji zdobytych przez pracowników w wyniku szkolenia,
 - nieodzowność sprawdzania stopnia wykorzystania zdobytych umiejętności i jednocześnie tworzenie przez pracodawców korzystnych warunków do transferu nowej wiedzy w firmie,
 - zasadność dokonywania szerszej oceny *ex post* rezultatów szkoleń z punktu widzenia ich wpływu na rozwój przedsiębiorstwa.

REKOMENDACJE

POTRZEBA DALSZYCH ANALIZ I OCEN KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

dokonanych w szerszej perspektywie zintegrowanych działań systemowych (np. zaproponowanej koncepcji *flexicurity*) uwzględniających:

- systemy zarządzania i organizacji pracy (perspektywa przedsiębiorców),
- potrzebę edukacji ustawicznej (perspektywa pracowników),
- wyzwania stojące przed rynkiem pracy (perspektywa polityki rynku pracy).

W niniejszych badaniach ocenie poddany został pierwszy etap funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego, będącego nowym dla podmiotów rynku pracy instrumentem. W ciągu (zaledwie) dwóch lat funkcjonowania tego instrumentu mogły pojawić się zarówno zjawiska o potencjalnej stabilności danych procesów, ale także wydarzenia o charakterze krótkookresowym, zaburzające poprawność oceny narzędzia zarówno za lata obecne, ale zwłaszcza w długookresowej perspektywie. W związku z tym niekoniernie w sposób bezpośredni i na tym etapie, dostrzeżone zostały lub też faktycznie

miały miejsce ewentualne szersze konsekwencje wynikające z wprowadzenia w życie KFS. Wyniki badań wskazują jednak, że KFS dobrze rokuje dla rynku pracy jako całości i dla firm oraz pracowników. Oznacza to, iż kontynuując działania w ramach KFS konieczne są dalsze analizy obejmujące diagnozę kolejnych edycji funduszu, które w długoletniej perspektywie przyniosą kompleksową ocenę tego instrumentu oraz bieżąca modyfikacja narzędzia uwzględniająca nowe uwarunkowania na rynku pracy.

ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

dokonane poprzez:

- ustalanie priorytetów w powiązaniu z bieżącą sytuacją na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb grup, które są najbardziej narażone na problemy z podtrzymywaniem zatrudnienia oraz ciągłym uwzględnieniem zmian wynikających z procesów demograficznych (kurczenie i starzenie się zasobów pracy, w tym wzrost znaczenia osób w niemobilnym wieku produkcyjnym oraz wzrost obciążenia demograficznego),
- wzrost świadomości przedsiębiorców na temat rzeczywistych korzyści z tytułu uczestnictwa w działaniach KFS,
- monitorowanie efektywności KFS przez powiatowe urzędy pracy,
- tworzenie właściwie funkcjonującego partnerstwa społecznego.

Jest oczywiste, że kwestią kluczową przy określaniu priorytetów wsparcia w ramach KFS jest bieżąca sytuacja na rynku pracy oraz wynikająca z tego konieczność uwzględniania różnorodnych problemów i wyzwań (np. strukturalne niedopasowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy, problemy osób młodych wchodzących na rynek pracy, wzrastająca skala zagranicznej imigracji zarobkowej). W pierwszej edycji KFS wsparcie było skierowane do osób w wieku 45 lat i więcej. Z uwagi na określone zmiany demograficzne postuluje się jednak dalsze uwzględnianie wśród priorytetów potrzeb starszej wiekiem grupy pracowniczej. Trzeba bowiem pamiętać, że dla przedsiębiorstw funkcjonowanie w warunkach zmian demograficznych oznaczać będzie korzystanie z pracy osób coraz starszych i tym samym konieczność zwiększenia aktywności zawodowej starszych pracowników oraz

poziomu ich wydajności, wdrożenie odpowiedniego systemu zarządzania wiekiem w firmie, budowanie właściwych stosunków pracy pomiędzy pracownikami z różnych grup wiekowych, a z perspektywy KFS - zwiększenie skłonności do kształcenia osób starszych, charakteryzujących się na ogół niską mobilnością edukacyjną.

Co do zasady, Krajowy Fundusz Szkoleniowy został utworzony po to, aby zapobiegać utracie przez osoby pracujące zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającej się gospodarki. Obecnie, w uzasadnieniu korzystania ze środków KFS należy uwzględnić obecne lub przyszłe potrzeby pracodawcy. Potrzebna jest jednak szersza informacja skierowana do przedsiębiorców na temat korzyści i realnych zysków jakie mogą oni osiągnąć w tytułu uczestnictwa pracowników w edukacji realizowanej w ramach KFS. Działania tego typu można uwzględnić w postulowanej poniżej potrzeby szerszej promocji KFS realizowanej przez publiczne służby zatrudnienia wśród przedsiębiorców oraz pracowników, ze szczególnym zwróceniem uwagi na stworzenie warunków sprzyjających większej aktywności samych pracowników w zgłaszaniu potrzeb szkoleniowych i ubieganie się o dofinansowanie. Jak wskazano, chodzi o wzrost świadomości przedsiębiorców, którzy rozwój zawodowy pracowników będą postrzegali w kategoriach inwestycji w kapitał ludzki, która ma pozytywny wpływ na funkcjonowanie firmy i jej rentowność.

Obecnie, w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w § 7 ust. 1 pkt 11 określono jakie dane dotyczące wykorzystania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego powinny być zbierane przez powiatowe urzędy pracy. Nie oznacza to jednak, że - w miarę swoich potrzeb - nie mogą one prowadzić własnych badań efektywności wsparcia. Mogą na ten cel przeznaczyć środki KFS, o których mowa w art. 69 a ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Cykliczny monitoring KFS prowadzony przez powiatowe urzędy pracy będzie tym samym narzędziem dopasowania wsparcia realizowanego w ramach KFS do potrzeb lokalnych rynków pracy, w tym m.in. dostosowania podaży i popytu w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym. Poza dyskusją wydaje się bowiem pogląd, iż dana struktura zatrudnienia kształtująca sytuację na lokalnym rynku pracy oprócz asocjacji z wykształceniem i stanem demografii wymaga indywidualnego podejścia do narzędzi, zakresu i celów permanentnej edukacji.

Odpowiednia kultura dialogu społecznego i zdolność podmiotów funkcjonujących na rynku pracy do współpracy, to warunki konieczne dla wzrostu efektywności KFS. Wykorzystanie potencjału współpracy pracodawców z publicznymi służbami zatrudnienia w obszarze KFS będzie z kolei ważnym elementem aktywnej polityki rynku pracy. Większe zaangażowanie we współpracę w ramach KFS ma szczególne znaczenie dla przedsiębiorców. KFS jest bowiem narzędziem, poprzez które następuje (częściowe) przeniesienie z firm na państwo kosztów związanych z zapewnieniem pracownikom szkoleń, co redukuje ogólne koszty działalności biznesowej. Daje ponadto możliwość i perspektywy rozwoju indywidualnego pracowników, które jeśli nie będą na czas oferowane i nie staną się oczywistym elementem kultury przedsiębiorstwa, mogą spowodować utratę najlepszych pracowników.

**INTENSYFIKACJA DZIAŁAŃ NA RZECZ PROMOCJI
KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO
WŚRÓD PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACOWNIKÓW
ORAZ
SZERSZA INFORMACJA NA TEMAT ZASAD JEGO
FUNKCJONOWANIA**

w celu zwiększenia zainteresowania możliwościami wynikającymi z KFS z punktu widzenia:

- celów programów aktywnej polityki rynku pracy realizowanych przez państwowe służby zatrudnienia wśród przedsiębiorców, którym warto wskazywać, że KFS może być dla nich wsparciem dla prowadzonej działalności,
- z perspektywy pracowników, którym warto wskazywać, że edukacja ustawiczna podejmowana w ramach KFS jest inwestycją w ich rozwój zawodowy - obecny i przyszły.

Celem powyższych działań powinno być ponadto ograniczenie wśród przedsiębiorców szeregu wątpliwości (zwłaszcza formalnych) i w konsekwencji szersze wykorzystanie możliwości płynących z KFS. Wyniki badań wskazują bowiem, że w wielu przypadkach przedsiębiorcy są niedoinformowani lub też w praktyce urzędy pracy nie korzystają z wszystkich możliwości wynikających z KFS. Np. często pojawiającym się postulatem

przedsiębiorców było rozszerzenie w ramach KFS dofinansowania o kształcenie długofalowe. Obecnie, ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy faktycznie nie zawiera odrębnych przepisów regulujących kwestie możliwości zaciągania przechodzących na rok następny zobowiązań, związanych z realizacją zadań w ramach KFS. Z danych MRPiPS wynika jednak, że możliwości zaciągania przez urzędy pracy zobowiązań wieloletnich w ramach KFS istnieją. Chodzi zatem, aby wraz ze wskazaną wyżej szerszą promocją KFS, realizowana była pełna akcja informacyjna.

BIBLIOGRAFIA

- Arendt Ł., I. Kukulak-Dolata, *Flexicurity w praktyce – ujęcie mikroekonomiczne* [w:] *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, red. A. Tomanek, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok 2010.
- Baładynowicz-Panfil K., *Polski rynek pracy a gospodarowanie potencjałem pracowników w społeczeństwie starzejącym się* [w:] *Polski rynek pracy w warunkach integracji europejskiej*, red. A. Balcerzak, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2009.
- *Diagnoza Społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015.
- Dźwigoł-Barosz M., *Analiza skuteczności projektu szkoleniowego*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie”, z. 59/2011.
- Giermanowska E., *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.
- Gmurczyk J. *Flexicurity w Danii i Polsce. Wnioski i rekomendacje*, Instytut Obywatelski. Analizy, 3/2012.
- Klimek J., *Bezpieczeństwo i elastyczność na rynku pracy* [w:] *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, red. A. Tomanek, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok 2010.
- Kryńska E., *Wdrażanie koncepcji elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy w warunkach przemian demograficznych*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, 103/2012.
- Kunasz M., *Ocena efektywności szkolenia w przedsiębiorstwie w świetle wyników badań* „Studia i Materiały Wydziału Zarządzania UW”, 1/2006.
- Maniak G., *Kształcenie przez całe życie – idea i realizacja. Polska na tle Unii Europejskiej*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, 214/2015.
- Marcinişzyn M., *Ustawiczne kształcenie i kapitał ludzki jako determinanty rozwoju zawodowego*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, 115/2012.
- Ostapkiewicz D., *Efektywność i rentowność szkoleń - jak je zbadać?*, Treco - portal dla szkoleniowców, 2011,
<http://www.treco.pl/wiedza/artykuly-szczegoly/id/653/efektywnosc-i-rentownosc-szkolen-jak-je-zbadac/>
- *Priorytety Krajowego Funduszu Szkoleniowego na 2016 rok*,
<https://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2016>
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Dz. U. 2014 poz. 639.
- Rymśza M., *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?* [w:] *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, red. M. Rymśza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

- Tomanek A. , „Flexicurity” w świetle uwarunkowań współczesnego rynku pracy [w:] *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, red. A. Tomanek, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok 2010.
- *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. 2015 poz. 149.
- *Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. 2014 poz. 598.
- Urbaniak B., *Bariery udziału polskiego społeczeństwa w kształceniu ustawicznym*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, 115/2012.
- Załączniki nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2015 r. dla powiatów województwa opolskiego.
- *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 27.06.2007 r., Komisja Europejska, Bruksela 2007, www.mpips.gov.pl/userfiles/File/flexi_komunikat_ue.pdf (dostęp dnia: 2.08.2016)

SPIS TABEL

Tabela 1 - Wielkość populacji, operatu i zrealizowanej próby w badaniach podmiotów korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015 w powiatach województwa opolskiego	11
Tabela 2 - Wielkość populacji i zrealizowanej próby w badaniach osób korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2015 w powiatach województwa opolskiego	12
Tabela 3 - Wymiary <i>flexicurity</i>	14
Tabela 4 - Wnioski do KFS złożone i pozytywnie rozpatrzone w 2015 roku w województwie opolskim według wielkości firm	21
Tabela 5 - Firmy uczestniczące w badaniach według liczby zatrudnionych pracowników w powiatach województwa opolskiego.....	31
Tabela 6 - Firmy uczestniczące w badaniach według sektora w powiatach województwa opolskiego	32
Tabela 7 - Firmy uczestniczące w badaniach według zasięgu prowadzonej działalności w powiatach województwa opolskiego.....	35
Tabela 8 - Firmy uczestniczące w badaniach według grup pracowniczych objętych wsparciem KFS w powiatach województwa opolskiego	37
Tabela 9 - Firmy uczestniczące w badaniach według narzędzi wsparcia KFS (kursy) w powiatach województwa opolskiego	40
Tabela 10 - Firmy uczestniczące w badaniach według narzędzi wsparcia KFS (studia podyplomowe) w powiatach województwa opolskiego.....	40
Tabela 11 - Uczestnictwo w kursach w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego a wielkość firmy (w % z ogółem)	41
Tabela 12 - Uczestnictwo w kursach w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego a wielkość firmy (w % z wielkości firmy)	41
Tabela 13 - Źródło informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym a sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo (w % z ogółu)	45
Tabela 14 - Źródło informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym a sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo (w % z sektora gospodarki).....	46
Tabela 15 - Przebieg refundacji kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem z KFS	46
Tabela 16 - Opinie przedsiębiorców na temat zasadności zmian w zasadach funkcjonowania KFS	48
Tabela 17 - Starania przedsiębiorców o uzyskanie środków z KFS w 2016 i 2017 roku...	51

Tabela 18 - Czy rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie związany był z głównym rodzajem działalności firmy?	52
Tabela 19 - Czy uzyskane wsparcie odpowiada przyszłym potrzebom firmy?.....	52
Tabela 20 - Zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe a ocena efektów szkoleń w firmach (w % firm posiadających zdiagnozowane potrzeby)	55
Tabela 21 - Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia?	56
Tabela 22 - Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności a wielkość firmy? (w % z ogółem)	62
Tabela 23 - Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności a wielkość firmy? (w % z wielkości firm)	62
Tabela 24 - Struktura respondentów według funkcji pełnionej w firmie w powiatach województwa opolskiego (w %)	64
Tabela 25 - Struktura respondentów pracowników i właścicieli według powiatów	65
Tabela 26 - Stanowisko pracy zajmowane przez respondentów	68
Tabela 27 - Branża przedsiębiorstw, w których pracują respondenci	68
Tabela 28 - Lokalizacja przestrzenna przedsiębiorstw, w których pracują respondenci	69
Tabela 29 - Formy udzielonego wsparcia	70
Tabela 30 - Formy działań dofinansowane ze środków KFS w układzie powiatów	70
Tabela 31 - Ilość, długość trwania oraz czas korzystania z udzielonego wsparcia ze środków KFS	71
Tabela 32 - Charakterystyka udzielonego wsparcia a płeć respondentów	71
Tabela 33 - Charakterystyka udzielonego wsparcia a płeć respondentów (% w grupie płci)	72
Tabela 34 - Charakterystyka udzielonego wsparcia a funkcja respondentów w firmie (% w grupie pracowników i właścicieli).....	72
Tabela 35 - Tematyka szkoleń	73
Tabela 36 - Inicjatywa ubiegania się o środki z KFS a funkcja w firmie (liczba osób).....	74
Tabela 37 - Inicjator działań a zaangażowanie w opracowanie wniosku (osoby)	76
Tabela 38 - Zaangażowanie w opracowanie wniosku a funkcja w firmie	77
Tabela 39 - Wykształcenie respondentów a inicjator wsparcia	78

Tabela 40 - Wiek respondentów a zaangażowanie w opracowanie wniosku	78
Tabela 41 - Ocena respondentów trafności przeprowadzonych szkoleń	81
Tabela 42 - Ocena trafności działań a wykształcenie respondentów	81
Tabela 43 - Opinia na temat zdobytej wiedzy a płeć respondentów	82
Tabela 44 - Ocena adekwatności szkoleń do stanowiska pracy a płeć	83
Tabela 45 - Opinie na temat uzyskania wiedzy dopasowanej do potrzeb w firmie	83
Tabela 46 - Opinie na temat uzyskania wiedzy potrzebnej w codziennej pracy a funkcja respondentów w firmie.....	84
Tabela 47 - Ocena adekwatności szkoleń a funkcja respondentów w firmie.....	84
Tabela 48 - Ocena adekwatności a funkcja	85
Tabela 49 - Ocena respondentów przydatności szkoleń	85
Tabela 50 - Ocena przydatności szkoleń a wykształcenie respondentów	86
Tabela 51 - Ocena wykorzystywania w pracy zdobytej wiedzy a płeć respondentów	87
Tabela 52 - Ocena wykonywania zadań w pracy w krótszym czasie a płeć respondentów	88
Tabela 53 - Ocena wsparcia kierownictwa w stosowaniu nowej wiedzy a płeć respondentów	88
Tabela 54 - Ocena wykorzystywania w pracy zdobytej wiedzy a funkcja respondentów w firmie.....	89
Tabela 55 - Ocena wykonywania zadań w pracy w krótszym czasie a funkcja respondentów w firmie.....	90
Tabela 56 - Ocena wsparcia kierownictwa w stosowaniu nowej wiedzy a funkcja respondentów w firmie.....	90
Tabela 57 - Ocena respondentów skuteczności działań finansowanych z KFS.....	91
Tabela 58 - Ocena skuteczności a wykształcenie respondentów	91
Tabela 59 - Ocena osiągnięcia lepszych rezultatów w pracy a płeć respondentów	93
Tabela 60 - Ocena wzrostu satysfakcji z wykonywanej pracy a płeć respondentów	93
Tabela 61 - Ocena możliwości dalszego rozwoju zawodowego a płeć respondentów	94
Tabela 62 - Ocena osiągnięcia lepszych rezultatów w pracy a funkcja respondentów w firmie.....	95

Tabela 63 - Ocena wzrostu satysfakcji z wykonywanej pracy a funkcja respondentów w firmie	95
Tabela 64 - Ocena możliwości dalszego rozwoju zawodowego a funkcja respondentów w firmie	96
Tabela 65 - Efekty działań finansowanych z KFS a płeć respondentów	97
Tabela 66 - Deklaracja chęci uczestnictwa w działaniach finansowanych przez KFS a wykształcenie respondentów	99
Tabela 67 - Deklaracja chęci uczestnictwa w działaniach finansowanych przez KFS a funkcja respondentów w firmie	99
Tabela 68 - Łączna akceptacja przez respondentów wybranych elementów oceny efektywności szkoleń	100
Tabela 69 - Inicjator ubiegania się o dofinansowanie ze środków KFS a poziom akceptacji trafności i przydatności działań	101
Tabela 70 - Zestawienie opinii pracowników i pracodawców w zakresie wybranych rezultatów wsparcia KFS	101

SPIS RYCIN

Rycina 1 - Liczba wniosków złożonych o dofinansowanie ze środków z KFS w 2015 roku w powiatach województwa opolskiego według wielkości firmy.....	20
Rycina 2 - Liczba wniosków o dofinansowanie KFS w 2015 roku pozytywnie rozpatrzonych w powiatach województwa opolskiego według wielkości firmy.....	22
Rycina 3 - Liczba wniosków złożonych i pozytywnie rozpatrzonych w 2015 roku w powiatach województwa opolskiego.....	23
Rycina 4 - Wykształcenie kobiet uczestniczących w działaniach KFS w 2015 roku w powiatach województwa opolskiego.....	26
Rycina 5 - Wykształcenie mężczyzn uczestniczących w działaniach KFS w 2015 roku w powiatach województwa opolskiego.....	27
Rycina 6 - Najliczniejsze grupy zawodowe/specjalności uczestniczące w działaniach KFS w 2015 roku w powiatach województwa opolskiego w % w ogóle beneficjentów i w liczbach w powiatach.....	28
Rycina 7 - Firmy według rozmieszczenia w układzie powiatów województwa opolskiego (w %)	30
Rycina 8 - Firmy uczestniczące w badaniach według dominującej sekcji PKD (w %).....	33
Rycina 9 - Kształcenie ustawiczne w firmach według form wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego (w %)	39
Rycina 10 - Źródła informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym (w %)	44
Rycina 11 - Rozpoznanie potrzeb szkoleniowych w firmach	54
Rycina 12 - Czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy?	58
Rycina 13 - Czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę?	59
Rycina 14 - Czy wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy?	60
Rycina 15 - Struktura respondentów ze względu na funkcje w firmie	64
Rycina 16 - Struktura respondentów ze względu na płeć	66
Rycina 17 - Struktura respondentów ze względu na wiek	66
Rycina 18 - Struktura respondentów ze względu na wykształcenie	67
Rycina 19 - Inicjator ubiegania się o wsparcie z KFS	74
Rycina 20 - Zaangażowanie w opracowanie wniosku o wsparcie	76

Rycina 21 - Metody szkolenia pomogły osiągnąć cele szkolenia?	80
Rycina 22 - Czas szkolenia był odpowiedni do uzyskania nowej wiedzy i umiejętności	80
Rycina 23 - Efekt uczestnictwa w szkoleniach finansowanych ze środków KFS	97
Rycina 24 - Deklaracja chęci uczestnictwa w działaniach finansowanych przez KFS a wykształcenie respondentów	98

ANEKS

Kwestionariusz ankiety - FIRMY



PIN-Instytut Śląski w Opolu

Dzień dobry,
nazywam się ... i reprezentuję firmę **Instytut Śląski w Opolu**, która realizuje badania dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Badania są realizowane na zlecenie **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu**. Ich celem jest diagnoza i ocena efektywności rezultatów wsparcia w podmiotach korzystających ze środków KFS w latach 2014-2015. Zwracam się z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniu ankietowym, które potrwa nie dłużej niż 15 minut. Państwa zaangażowanie pozwoli na wypracowanie wniosków w zakresie skuteczności KFS, które mogą być istotne dla pracodawców, zamierzających inwestować w podnoszenie kompetencji swoich pracowników. Badanie jest anonimowe, a jego wyniki zostaną zaprezentowane w zbiorczych statystykach i wykorzystane jedynie do realizacji celów badania.

1. **Kiedy firma otrzymała wsparcie z KFS (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):**
 - a. 2014
 - b. 2015

2. **Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS w latach 2014-2015 firma skorzystała (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):**
 - a. określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego (przejdź do pyt. 4)
 - b. kursy
 - c. studia podyplomowe
 - d. egzaminy
 - e. badania lekarskie i/lub psychologiczne (przejdź do pyt. 4)
 - f. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem (przejdź do pyt. 4)

3. **Jaka była tematyka kursów/studiów/egzaminów, w których w latach 2014-2015 uczestniczyli pracownicy firmy:**
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
 - e.
 -

4. **Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości:**
 - a. z Powiatowego Urzędu Pracy
 - b. z mediów (np. radio, gazeta, Internet)

- c. od innego przedsiębiorcy
- d. inna sytuacja (jaka?).....

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

- a. Powiatowy Urząd Pracy
- b. właściciel firmy
- c. pracownik firmy
- d. inny przedsiębiorca
- e. inna sytuacja (jaka?).....

6. Ilu pracowników skorzystało z działań w ramach KFS:

Rok	Liczba uczestników szkoleń (ogółem)	Kobiety (z liczby ogółem)	Właściciel/e (z liczby ogółem)
a. 2014			
b. 2015			

7. Czy Pana/i zdaniem procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe:

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

8. Czy nastąpiła już refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem KFS w latach 2014-2015:

- a. tak
- b. nie

9. Jak przebiega lub przebiegła refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem z KFS:

- a. bez zakłóceń
- b. pojawiły się drobne problemy, jakie?.....
- c. pojawiły się duże problemy, jakie?.....
- d. trudno powiedzieć

10. Czy kwota dofinansowania ze środków KFS okazała się wystarczająca:

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

11. Czy firma podjęła starania o uzyskanie środków z KFS w 2016 r.:

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

12. Czy firma planuje pozyskać środki z KFS w 2017 r. lub w kolejnych latach:

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć (jeszcze nie wiem)

13. Czy rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie związany był z głównym rodzajem działalności firmy:

- a. zdecydowanie tak
- b. raczej tak
- c. trudno powiedzieć
- d. raczej nie
- e. zdecydowanie nie

14. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS byli zagrożeni zwolnieniem:

- a. wszyscy
- b. niektórzy
- c. żaden

15. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w dalszym ciągu pracują w firmie:

- a. wszyscy
- b. niektórzy
- c. żaden

16. Jeżeli część pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS już nie pracuje, to czy wcześniej byli zagrożeni zwolnieniem?

- a. tak
- b. nie
- c. nie pamiętam

17. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności firmy (np. wprowadzenie nowych produktów/usług, opanowanie nowych rynków, powiększenie grona klientów, uruchomienie nowego oddziału firmy):

- a. zdecydowanie tak
- b. raczej tak
- c. trudno powiedzieć
- d. raczej nie
- e. zdecydowanie nie

18. Czy zgadza się Pan/i z następującymi stwierdzeniami:

	Zdecydowanie nie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
	a.	b.	c.	d.	e.
18.1. Uzyskane z KFS wsparcie odpowiada aktualnym potrzebom firmy					
18.2. Uzyskane z KFS wsparcie odpowiada przyszłym potrzebom firmy					

19. Czy firma posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

- a. tak, dla całego zakładu
- b. tak, dla pojedynczych pracowników
- c. nie, potrzeby szkoleniowe firmy nie są zdiagnozowane

20. Czy firma ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy:

- a. zawsze
- b. nie zawsze
- c. nigdy

21. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami:

	Zdecydowanie zgadzam się	Zgadzam się	Częściowo zgadzam się	Trudno powiedzieć	Nie zgadzam się	Zdecydowanie nie zgadzam się
	a.	b.	c.	d.	e.	f.
21.1. Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy						
21.2. Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę						
21.3. Wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy						
21.4. Pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy						
21.5. Wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy						
21.6. Wsparcie z KFS umożliwiło zmianę stanowiska pracy i/lub awans pracowników						
21.7. Inne (proszę wskazać na jakie inne, niewymienione obszary funkcjonowania firmy, miało wpływ wsparcie z KFS):.....						

22. Czy Pana/i zdaniem potrzebne są zmiany w zasadach funkcjonowania KFS:

- a. tak, jakie?.....
.....
.....
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

METRYCZKA:

23. Wielkość przedsiębiorstwa:

- a. poniżej 10 pracowników
- b. 10 - 49 pracowników
- c. 50 – 249 pracowników
- d. 250 pracowników i więcej

24. Sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo:

- a. publiczny
- b. prywatny

25. Główny przedmiot działalności firmy (dominująca sekcja PKD):.....

.....
.....

26. Dla kogo było przeznaczone wsparcie z KFS:

- a. kierownicy
- b. pracownicy na stanowiskach nie kierowniczych
- c. dla obu grup

27. Pochodzenie kapitału przedsiębiorstwa:

- a. kapitał wyłącznie polski
- b. kapitał wyłącznie zagraniczny
- c. kapitał mieszany – dominujący kapitał polski
- d. kapitał mieszany – dominujący kapitał zagraniczny

28. Zasięg działalności przedsiębiorstwa:

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

Kwestionariusz ankiety - PRACOWNICY



PIN-Institut Śląski w Opolu

Dzień dobry,
nazywam się ... i reprezentuję firmę **Instytut Śląski w Opolu**, która realizuje badania dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Badania są realizowane na zlecenie **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu**. Ich celem jest diagnoza sytuacji osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w latach 2014-2015 otrzymały wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim. Zwracam się z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniu ankietowym, które potrwa nie dłużej niż 15 minut. Pana/i zaangażowanie pozwoli na wypracowanie wniosków w zakresie skuteczności KFS, które mogą być istotne dla pracodawców oraz pracowników, zamierzających inwestować w podnoszenie kompetencji zawodowych. Badanie jest anonimowe, a jego wyniki zostaną zaprezentowane w zbiorczych statystykach i wykorzystane jedynie do realizacji celów badania.

- 1. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS w latach 2014-2015 skorzystał Pan/i (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):**
 - a. kursy
 - b. studia podyplomowe
 - c. egzaminy
 - d. badania lekarskie i/lub psychologiczne
 - e. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

- 2. Kiedy skorzystał Pan/i z tego wsparcia (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):**
 - a. 2014
 - b. 2015

- 3. Kto był inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia):**
 - a. pracodawca
 - b. pracownik działu kadr
 - c. ja (pracownik)
 - d. wspólna inicjatywa moja (pracownika) i pracodawcy
 - e. trudno powiedzieć

- 4. Jaka była tematyka kursów/studiów/egzaminów, w których w latach 2014-2015 uczestniczyli pracownicy firmy:**
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
 - e.

5. Czy był Pan/i zaangażowany w opracowanie wniosku o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS:

- a. tak
- b. nie

6. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami:

	Zdecydowanie zgadzam się	Zgadzam się	Częściowo zgadzam się	Trudno powiedzieć/Nie wiem	Nie zgadzam się	Zdecydowanie nie zgadzam się	Nie dotyczy (w przypadku NNV i badań lekarskich)
	a.	b.	c.	d.	e.	f.	g.
6.1. Metody szkolenia pomogły osiągnąć cele szkolenia							
6.2. Czas trwania szkolenia był odpowiedni do uzyskania nowej wiedzy i umiejętności							

7. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami:

	Zdecydowanie zgadzam się	Zgadzam się	Częściowo zgadzam się	Trudno powiedzieć/Nie wiem	Nie zgadzam się	Zdecydowanie nie zgadzam się
	a.	b.	c.	d.	e.	f.
7.1. Dzięki wsparciu ze środków KFS zdobyłem/łam nową wiedzę/umiejętności, która jest potrzebna w mojej codziennej pracy						
7.2. Działania KFS, w których uczestyczyłem/łam są adekwatne do mojego stanowiska pracy						
7.3. Działania KFS, w których uczestyczyłem/łam są dobrze dopasowane do moich potrzeb w firmie						
7.4. Kierownictwo firmy wspiera mnie w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki KFS						
7.5. Staram się wykorzystywać w pracy wiedzę i umiejętności zdobyte dzięki KFS						
7.6. Dzięki wsparciu z KFS zadania realizuję w krótszym czasie						
7.7. Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy						
7.8. Osiągam lepsze rezultaty w pracy						

7.9. Wsparcie z KFS pozwoli na mój dalszy rozwój zawodowy						
7.10. Inne (jakie?):						

8. Czy po odbyciu kursu/studiach dyplomowych lub innym wsparciu ze środków KFS zmieniła się Pana/i pozycja w firmie (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

- a. tak, awansowałem
- b. tak, zmieniłem stanowisko pracy na lepsze
- c. tak, otrzymałem podwyżkę
- d. tak, otrzymałem jednorazową nagrodę finansową
- e. tak, współpracownicy doceniają zdobytą przeze mnie wiedzę
- f. nie, nic się nie zmieniło
- g. inna sytuacja, jaka?.....

9. Czy chciałby/ałaby Pan/i uczestniczyć w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach, jeśli będzie taka możliwość:

- a. tak, w jakich?.....
- b. nie
- c. trudno powiedzieć (jeszcze nie wiem)

METRYCZKA:

10. Płeć:

- a. kobieta
- b. mężczyzna

11. Wiek:

- a. 45-50
- b. 51-55
- c. 56-60
- d. 61-65
- e. powyżej 65

12. Wykształcenie:

- a. wyższe
- b. policealne i średnie zawodowe
- c. średnie ogólnokształcące
- d. zasadnicze zawodowe
- e. gimnazjalne i poniżej

13. Funkcja w firmie

- a. pracownik
- b. właściciel

14. Stanowisko Pana/i pracy:

- a. przedstawiciel władz publicznych
- b. wyższy urzędnik i kierownik
- c. specjalista
- d. technik i inny średni personel
- e. pracownik biurowy
- f. pracownik usług i sprzedawca
- g. rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak
- h. robotnik przemysłowy i rzemieślnik
- i. operator i monter maszyn i urządzeń
- j. pracownik przy pracach prostych
- k. pracownik sił zbrojnych
- l. bez zawodu (robotnik niewykwalifikowany)

15. Branża przedsiębiorstwa, w której Pan/i pracuje:

- a. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- b. Górnictwo i wydobywanie
- c. Przetwórstwo i wydobywanie
- d. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- e. Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- f. Budownictwo
- g. Handel hurtowy 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

16. Lokalizacja przedsiębiorstwa, w którym Pan/i pracuje

- a. powiat brzeski
- b. powiat głubczycki
- c. powiat kędzierzyńsko-kozielski
- d. powiat kluczborski
- e. powiat krapkowicki
- f. powiat namysłowski
- g. powiat nyski

- h. powiat oleski
- i. powiat opolski
- j. miasto Opole
- k. powiat prudnicki
- l. powiat strzelecki